



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución  
Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Luis Antonio Pomalaza Levano (ORCID: 0000-0003-4539-9222)

ASESOR:

Mgtr. Jesús Romero Pacora (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios, quien me guio por el camino correcto, y a mi papito Roberto sé que desde cielo el me cuida y me protege transmitiéndome su aliento y fortaleza para llegar hasta este momento especial de mi vida.

A mi esposa, a mis hijos, y a mí madre porque depositaron su entera confianza en mí y se esforzaron para brindarme su apoyo en el momento que más lo he necesitado, son muy importantes en mi vida, siempre me demuestran siempre su amor. A mi hermano Paolo, que a pesar de nuestra diferencia es muy importante en mi vida. Por ellos y para ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy gracias a Dios y a mi familia por haberme dado la oportunidad de estudiar esta carrera.

En segundo lugar, A mi esposa e hijos por ser mis motores para llevar a cabo este proyecto

En tercer lugar, expreso mi más sincero agradecimiento a mi grupo de estudio por acompañarme y llenar de momentos inolvidables mi etapa universitaria.

Finalmente, a mis profesores y asesores por sus enseñanzas, en especial al Mgtr. Jesús Romero Pacora quien a lo largo de la elaboración de mi tesis me guio con profesionalidad, paciencia y disposición.

## Página del Jurado

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Luis Antonio Pomalaza Levano, identificado con DNI 46815609, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, presento mi tesis titulada: “El desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores”.

Declaro que soy el autor de la tesis mencionada líneas arriba, respetando las normas APA, nuestra tesis no ha sido presentada anteriormente a nivel nacional e internacional tal y como está redactada, por lo que aseguramos que es original y no es un plagio, asimismo aseguramos que los resultados no han sido manipulados de manera incorrecta y servirá como apoyo para futuras investigaciones.

En caso se compruebe la falsificación de esta investigación, nos comprometemos a aceptar la consecuencia que determine la normativa vigente de la universidad.

**Lima, 7 de diciembre del 2019**



---

Pomalaza Levano Luis Antonio

DNI 46815609

# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| Caratula   |           |
| Dedicatoria.....   | ii        |
| Agradecimiento.....  | iii       |
| Página del Jurado.....   | iv        |
| Declaratoria de autenticidad.....  | v         |
| Índice.....  | vi        |
| RESUMEN.....   | xi        |
| ABSTRACT.....  | xii       |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>II. MÉTODO.....</b>   | <b>20</b> |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación.....   | 21        |
| 2.2. Operacionalización de variables.....  | 22        |
| 2.3. Población, muestra y muestreo.....  | 25        |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 26        |
| 2.5. Procedimiento.....  | 28        |
| 2.6. Método de análisis de datos.....  | 29        |
| 2.7. Aspectos éticos.....  | 29        |
| <b>III. RESULTADOS.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>IV. DISCUSIÓN.....</b>  | <b>50</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES.....</b>  | <b>56</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>59</b> |
| <b>REFERENCIAS.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>69</b> |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: <i>Operacionalización De la Variable (1) desarrollo de competencias</i> .....       | 23 |
| Tabla 2: <i>Operacionalización De La Variable (2) Empleabilidad</i> .....                    | 24 |
| Tabla 3: <i>Apellidos y nombre de expertos</i> .....   | 27 |
| Tabla 4: <i>Fiabilidad de la variable desarrollo de competencias</i> .....                   | 27 |
| Tabla 5: <i>Fiabilidad de la variable empleabilidad</i> .....                                | 28 |
| Tabla 6: <i>Fiabilidad para la variable de desarrollo de competencias</i> .....              | 32 |
| Tabla 7: <i>Fiabilidad con Alfa de Cronbach de la variable de desarrollo de competencias</i> | 32 |
| Tabla 8: <i>Fiabilidad para la variable de empleabilidad</i> .....                           | 33 |
| Tabla 9: <i>Fiabilidad con Alfa de Cronbach de la variable de empleabilidad</i> .....        | 33 |
| Tabla 10: <i>Frecuencia de la variable de desarrollo de competencias</i> .....               | 34 |
| Tabla 11: <i>Frecuencia de la dimensión de competencias cardinales</i> .....                 | 35 |
| Tabla 12: <i>Frecuencia de la dimensión de competencias específicas</i> .....                | 36 |
| Tabla 13: <i>Frecuencia de la dimensión de competencias de conocimiento</i> .....            | 37 |
| Tabla 14: <i>Frecuencia de la dimensión de E-competense</i> .....                            | 38 |
| Tabla 15: <i>Frecuencia de la variable de empleabilidad</i> .....                            | 39 |
| Tabla 16: <i>Frecuencia de la dimensión de Interno</i> .....                                 | 40 |
| Tabla 17: <i>Frecuencia de la dimensión de externo</i> .....                                 | 41 |
| Tabla 18: <i>Prueba de normalidad para las variables</i> .....                               | 42 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabla 19: <i>Tabla cruzada entre Desarrollo de competencias y empleabilidad</i> .....                         | 43  |
| Tabla 20: <i>Correlaciones entre Desarrollo de competencias y empleabilidad</i> .....                         | 43  |
| Tabla 21: <i>Tabla cruzada entre Competencias Cardinales y empleabilidad</i> .....                            | 44  |
| Tabla 22: <i>Correlaciones entre Competencias Cardinales y empleabilidad</i> .....                            | 44  |
| Tabla 23: <i>Tabla cruzada entre Competencias Específicas y empleabilidad</i> .....                           | 45  |
| Tabla 24: <i>Correlaciones entre Competencias Específicas y empleabilidad</i> .....                           | 46  |
| Tabla 25: <i>Tabla cruzada entre Competencias de conocimiento y empleabilidad</i> .....                       | 47  |
| Tabla 26: <i>Correlaciones entre Competencias de conocimiento y empleabilidad</i> .....                       | 47  |
| Tabla 27: <i>Tabla cruzada entre E-Competense y empleabilidad</i> .....                                       | 48  |
| Tabla 28: <i>Correlaciones entre E-Competense y empleabilidad</i> .....                                       | 48  |
| Tabla 29: <i>Matriz de consistencia</i> .....   | 72  |
| Tabla 30: <i>Tabla de especificaciones de la variable de desarrollo de competencias</i> .....                 | 74  |
| Tabla 31: <i>Tabla de especificaciones de la variable de empleabilidad</i> .....                              | 75  |
| Tabla 32: <i>Estadística total de elementos de la variable de desarrollo de competencias</i> ....             | 88  |
| Tabla 33: <i>Estadística total de elementos de la variable de desarrollo de empleabilidad</i> ...             | 91  |
| Tabla 34: <i>Matriz de evidencias externas para la discusión</i> .....  | 97  |
| Tabla 35: <i>Matriz de evidencias internas para la discusión</i> .....  | 99  |
| Tabla 36: <i>Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de desarrollo de competencias</i> ..... | 111 |
| Tabla 37: <i>Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de empleabilidad</i> .....              | 114 |

## Índice de figuras

|  |     |
|--|-----|
| <i>Figura 1:</i> V1(Agrupada) Desarrollo de competencias.....  | 34  |
| <i>Figura 2:</i> V1D1 (Agrupada) Competencias Cardinales.....  | 35  |
| <i>Figura 3:</i> V1D2 (Agrupada) Competencias Específicas.....   | 36  |
| <i>Figura 4:</i> V1D3 (Agrupada) Competencias de conocimiento.....   | 37  |
| <i>Figura 5:</i> V1D4 (Agrupada) E-competense.....   | 38  |
| <i>Figura 6:</i> V2 (Agrupada) Empleabilidad.....  | 39  |
| <i>Figura 7:</i> V2D1 (Agrupada) Interno.....  | 40  |
| <i>Figura 8:</i> V2D2 (Agrupada) Externo.....  | 41  |
| <i>Figura 9:</i> Porcentaje de empleabilidad de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada.....   | 95  |
| <i>Figura 10:</i> Cantidad de estudiantes por año de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada.....  | 95  |
| <i>Figura 11:</i> Resumen presupuesto de gasto 2018 de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada.....  | 96  |
| <i>Figura 12:</i> Balance presupuestal de gasto 2018- 2019 de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada.....   | 96  |
| <i>Figura 13:</i> Competencias buscadas por los empleadores por tamaño y relaciones internacionales de la empresa de Geldres, V, Ribeiro, M, y Flander, A. (2015)..... | 101 |
| <i>Figura 14:</i> Las competencias que son necesarias para el desarrollo profesional, de Albert, M, García, M, y Pérez, C. (2017).....                                 | 102 |
| <i>Figura 15:</i> Las competencias que son necesarias para el desarrollo profesional, de Albert, M, García, M, y Pérez, C. (2017).....                                 | 102 |

|   |     |
|---|-----|
| <i>Figura 16:</i> Modelo de competencias de Villafuerte, J. y Benites, R. (2018).....                                 | 103 |
| <i>Figura 17:</i> Modelo hipotético de relación entre competencias socioemocionales y componentes de resiliencia..... | 103 |
| <i>Figura 18:</i> Las etapas de la gestión por competencias.....  | 104 |
| <i>Figura 19:</i> El modelo teórico para el desarrollo integrado de competencias laborales.....                       | 104 |
| <i>Figura 20:</i> Las relaciones entre IE y competencias laborales.....   | 105 |
| <i>Figura 21:</i> Las competencias para la sostenibilidad y las características.....                                  | 105 |
| <i>Figura 22:</i> Las competencias que debería tener un empleado.....   | 106 |
| <i>Figura 23:</i> Proceso de relación de elementos capaces de estimular el desarrollo de capacidad colectiva.....     | 106 |
| <i>Figura 24:</i> Proceso de relación de elementos capaces de estimular el desarrollo de capacidad colectiva.....     | 108 |
| <i>Figura 25:</i> Competencias seleccionadas para el análisis de empleabilidad.....                                   | 108 |
| <i>Figura 26:</i> El análisis de la falta empleabilidad en Paraguay.....  | 109 |
| <i>Figura 27:</i> La tasa de desempleados con estudios universitarios de 25 a 29 años.....                            | 109 |
| <i>Figura 28:</i> Modelo sobre la empleabilidad interna.....  | 110 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre El desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores. Se sustentó bajo los fundamentos teóricos de Alles, M (2006) para la variable de desarrollo de competencias y sus dimensiones, y Alles, I (2015) para la variable de empleabilidad y sus dimensiones. El estudio se desarrolló empleando el método científico, la metodología aplicada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de corte transversal o transeccional, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un muestra censal de 50 estudiantes del Instituto Cetpro Pebal La Inmaculada; para la obtención de los datos se utilizó un cuestionario formado por 60 afirmaciones cada uno, se empleó la escala de Likert, Lo mismo que fueron validadas mediante un juicio de experto de la Universidad Cesar Vallejo, la información fue procesada por medio del programa estadístico SPSS versión 25, obteniendo un nivel de confiabilidad de alfa cronbach = 0,856 para la primera variable y 0,864 para la segunda variable. Finalmente se utilizó la prueba de Hipótesis, en la cual se puede evidenciar que existe relación positiva fuerte entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad según el coeficiente de correlación Spearman ( $Rho = 0.898$ ) y el Sig. (Bilateral) = 0.000.

*Palabras Clave:* Competencias Cardinales, Competencias de conocimiento, Competencias cardinales

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between the development of competencies and the employability of the students of the Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores. The theoretical foundations were based on Alles, M (2006) for the competence development variable and its dimensions, and Alles, I (2015) for the employability variable and its dimensions. The study was developed using the scientific method, the applied methodology was of applied type, with a quantitative approach of non-experimental design and of transversal or transectional cut, of correlational descriptive level, a census sample of 50 students of the Institute Cetpro Pebal La Inmaculada was used; In order to obtain the data, a questionnaire was used formed by 60 affirmations each one, the Likert scale was used, the same that were validated by means of an expert judgment of the University Cesar Vallejo, the information was processed by means of the statistical program SPSS version 25, obtaining a level of reliability of alpha cronbach = 0,856 for the first variable and 0,864 for the second variable. Finally, the Hypothesis test was used, in which it can be evidenced that there is a strong positive relationship between the development of competencies and employability according to the Spearman correlation coefficient ( $Rho = 0.898$ ) and Sig. (Bilateral) = 0.000.

Keywords: Cardinal Competences, Knowledge Competences, Cardinal Competences

## **I. INTRODUCCIÓN**

Diariamente, comentan que las universidades tienen de manera esencial, la capacidad de desarrollar nuevas competencias dentro de los estudiantes universitarios y técnicos, para que así el mercado se vuelva competitivo y muy productivo a la vez, pero también se sabe que muchos institutos que tienen distintas falencias en relación al nivel de competencia que desarrollan y otorgan a los estudiantes, ya que la mayoría de ellos no encuentran empleos adecuados a su carrera, y genera una mala imagen por parte de las instituciones y esto se puede evidenciar en muchos centros institucionales del país. En la realidad problemática en el ámbito internacional, según Iván Tostado, Coordinador de Vinculación y relación internacionales de la Universidad de Sinaloa, en una entrevista a TVPACIFICO, identificó solamente el 30% de estudiantes lograron en un mismo año ingresar al mercado laboral, siendo aún más alarmante el hecho de que solo algunos de ellos lo obtienen empleo en un área que es afín a su carrera, y esto es muy alarmante para el país y la universidad, ya que por ello, la imagen de la universidad se ve afectada por la ineficiente gestión de los patrimonios, y el ingreso a estudiantes a dicha universidad es mínimo en comparación a otros periodos.

Pero por otro lado, según Ernesto Anabitarte, Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, en la Universidad de Catabria, España, publicó el cuarto estudio anual sobre la inserción laboral de sus egresados del curso 2016-2017 tras un año desde la finalización de sus estudios, así como la evolución en el mercado profesional de los egresados del curso 2014-2015, tres años después de terminar la titulación, este estudio ofrece una perspectiva que ha calificado como "muy satisfactoria", ya que, según en el ámbito de Grado, "cerca del 70% de los egresados trabajan o han trabajado desde que finalizaron sus estudios" y en el caso de los estudiantes de Máster, este porcentaje asciende al 89%, es por ello que según este artículo podemos visualizar el otro lado de como gestionando bien los recursos, la universidad genera reconocimientos y mejoras en su gestión. Por otro lado, en el ámbito nacional, según INEI, en el año 2014, realizó una encuesta a nivel nacional a los estudiantes egresados de las universidades e institutos, del cual estuvo a cargo de una Institución de estadística muy reconocida en el país, donde detallo que un 93,0 por ciento de egresados está conformada como parte de una población económicamente activa, del mismo modo, un 7,0 por ciento de ellos se ubica en la población económicamente inactiva.

Por otro lado, un 87,5 por ciento de egresados están en situación de ocupados y el 12,5 por ciento en posición de desocupados. Adicionalmente a ello, un 12,5 por ciento de egresados se encuentran en un estado de desocupados. Del total de egresadas de sexo femenino, el 14,5 por ciento se encuentran desocupadas, y el total de egresados de sexo masculino, el 9,49 por ciento están desocupados. También el 87,0 por ciento de egresados ocupados laboran en actividades vinculadas con la carrera que decidieron estudiar; sin embargo, el 38,6 por ciento del total de ocupados desea otra faena e hizo algo para reemplazar su trabajo actual y el 19,5 por ciento de egresados cuenta como ocupación principal tiene una ocupación secundaria. En el ámbito local, el problema de empleabilidad se muestra de forma sutil y grave, según el diario Peru21 en una entrevista con Raúl Mauro, Director general de promoción del empleo del MT, señaló que cada año, cerca de 89 mil jóvenes estudiantes de carreras universitarias y técnicas egresan a nivel nacional; sin embargo, solo 10 mil accederían a un trabajo formal y casi 79 mil no tendrían tal oportunidad en el corto plazo; asimismo, tal es el caso de los estudiantes egresados de un instituto universitario, de la cual están dedicados a desarrollar nuevas competencias a los estudiantes universitarios para ser de gran utilidad en el mercado laboral y que a su vez sean competitivos en sus centros de laborales según especialidad. Es por ello que según informes estadísticos de los últimos meses se pudo evidenciar que existe un porcentaje medio y alto de desempleo e inserciones laborales distintas a su especialidad de egresados. Del mismo modo esto es generado por la baja oferta laboral que existe en el País, y la competitividad alta que hay en el mercado, tal como lo señala en el diario Peru21 el director de SGS Academy, Emerson Sifuentes que la situación es bastante competitiva y agresiva. Aproximadamente existen 30 mil puestos laborales formales disponibles para aproximadamente 200 mil egresados anualmente. Asimismo, un estudiante recientemente egresado podría tardar entre 3 a 6 meses para hallar un puesto laboral, mientras que, si el profesional posee un cargo superior le podría demorar entre 6 meses a 1 año. Es por ello que algunas universidades brindan herramientas especializadas para que sus egresados consigan un trabajo que este dirigido a su carrera. Cabe resaltar que el servicio de calidad educativa que brinda la universidad es primordial para poder desarrollar competencias, habilidades y conocimientos para que así la inserción laboral sea más efectiva. Dentro también la realidad problemática local, el CETPRO PEBAL La Inmaculada, que se ubica en la Av. Alfredo Bambarén S/N, Mza F7, Lt. 15, Villa San Luis, Pamplona Alta, San

Juan de Miraflores, Lima. Es una Institución que se dedica a brindar cursos modulares; como Administración y Comercio, Computación e Informática, Mecánica y Motores, Electricidad domiciliaria, Electrónica/Electricidad, Hostelería (Cocina, Repostería, Panadería), Textil y Confecciones, Manualidades, Cosmiatría Maso terapia y Estética personal (Cosmetología), y que a su vez otorga certificado oficial del Ministerio de Educación si se cumplen con las horas respectivas. Por otro lado, también brinda servicios de Salud (Policlínico), Alimentación (Red de comedores populares, Cafetín, Familia (Asesoría psicológica y legal). Para ello, se ha detectado problemas en el CETPRO de la institución, ya que al momento que los estudiantes realizan la búsqueda de empleo, no se genera de inmediato y tienden a demorar más de lo debido, es así que genera una lista de empleados inactivos. La incomodidad de los estudiantes, es la espera para conseguir el empleo, que a su vez trae consigo desesperación, frustración, o búsqueda de un empleo no acorde a lo que han estudiado. (Anexo 7).

PEBAL La Inmaculada, brindan distintas especialidades, pero a su vez la gestión de las herramientas o practicas no es la adecuada para el desarrollo de dichos cursos. Por otro lado, esto genera a su vez, que el ingreso de los estudiantes trimestralmente no esté en aumento, a pesar que los cursos son accesibles económicamente para la comunidad de Pamplona Alta (Anexo 02 y 03), y este problema se basa también en la falta de imagen que generan los estudiantes al momento de conseguir un empleo, ya que la comunidad verifica que no es muy productivo el estudio en la institución. Finalmente, mostrado el grave problema que existe, se plantea ejecutar una investigación con un nivel únicamente correlativo que acceda medir ambas variables de los alumnos para así establecer los niveles de competencias y empleabilidad que existen, del cual usare como instrumento los cuestionarios, para así poder recabar los fundamentos de dichas variables. Así mismo se podrá examinar estrategias para la institución y así se genere oportunidades y ventajas competitivas en crecimiento y mejora de imagen de la institución y a su vez, la integración de los estudiantes al mercado laboral. Con respecto a los trabajos previos, Según Hernández, R (2014) explico que es obligatorio examinar saberes, investigaciones y trabajos preliminares, especialmente si uno no es experto en el argumento [...] conocer lo que se ha hecho respecto de una idea ayuda a [...] no investigar sobre algún tema que ya se haya estudiado a fondo (p.61). La necesidad de revisar trabajos previos es de suma importancia ya que depende de ello se podrá verificar que se ha

estudiado o investigado sobre las problemáticas. También según Rojas (2001) citado por Hernández, R (2014) menciona que ello implica exponer y analizar las teorías, las conceptualizaciones, las investigaciones previas y los antecedentes en general que se consideren válidos para encuadrar el estudio (p.100). Indicó que cada antecedente que elijamos tiene que ser bien analizada y verificada, que a su vez contenga lo necesario para elaborar la tesis. Como antecedentes en un ámbito internacional se encuentra Osman (2017) brindó la tesis que lleva por título *las competencias laborales y la empleabilidad de los profesionales de sistemas de información, bibliotecología y archivística*. Para optar el grado de licenciado en su especialidad.

Dicho trabajo contó con un objetivo principal que está basado en analizar sus variables y como es la relación entre ambos. En referente a las teorías que optó como apoyo el tesista es el autor Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias para su primera variable y para la siguiente Variable el autor Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?; Esta tesis fue elaborada de tipo básica y con un bosquejo basado en lo no experimental, y a su vez, que tan correlacionales son vinculadas a un enfoque mixto. Para la acogida de antecedentes o datos empleo la encuesta, y la muestra está compuesta por cien estudiantes que han culminado su grado académico, aplicándose la herramienta de la escala Likert. Según los resultados señalo que las competitividades demandadas en el ámbito profesional y laboral para desenvolver las funciones, los egresados deben obtener habilidades que les accedan acoplarse de manera eficiente y fructífera con las funciones establecidas como el liderazgo, la toma de decisiones, la dirección del personal, el trabajo en equipo, la soltura para colaborar, la creatividad, las nuevas ideas y el empuje.

El aporte de la tesis anteriormente mencionada, es esencial para esta investigación, ya que esto ayuda en los conceptos teóricos de la variable, también el objetivo que contrasto, adicionalmente las terminaciones que decretan las expectativas y necesidades que los egresados necesitan para ser empleables en el mercado.

También Beier (2014), indicó dentro de su tesis titulada como *Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio internacional de la UNLU en el área de influencia del Centro Regional Campana*. Esta labor tiene como objetivo conocer cómo se distinguen los graduados en un nivel de inserción laboral. En referente a las teorías el tesista optó por el

libro de Administración de Recursos Humanos escrito por el autor Chiavenato, I. (2000). y Cuervo, A. y Vázquez, C. (1994). Introducción a la administración de empresas, para su variable. En la presente tesis se utilizó instrumentos de encuesta tipo Likert de 1 a 5, para la toma de datos, su posterior tabulación y así obtener indicadores a interpretar por medio del método Spearman. En síntesis, Según el estudio de resultados, la universidad ofrece las competencias teóricas, pero la mayor parte de los encuestados señaló que la necesidad de un mayor uso de capitales para el uso prácticos de las herramientas.

El aporte de la tesis presentada anteriormente, fue teórico – práctico, ya que otorgo nombre de teóricos similares al de la investigación, esto permite ver los diferentes tipos de conocimientos y destrezas que debe tener un egresado profesional.

También Fernández (2016), en la tesis doctoral titulada *Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional*. El objetivo de este trabajo es contribuir al fomento de la empleabilidad de los jóvenes. En referente a las teorías el tesista optó por el autor Alles, M (2009), y por otro lado el libro de Técnicas de gestión de recursos humanos escrito por Berrocal, F., y Pereda, M. (2001). Este trabajo se ha elaborado una investigación en análisis descriptivo de la muestra. Al ser las variables categóricas se realizarán frecuencias, porcentajes y gráficos de barras. También un estudio descriptivo de las variables que calculan las competencias de empleabilidad y un artículo comparativo entre el grupo de control y el grupo piloto (experimental), para lo cual se evaluará la técnica a utilizar. En conclusión, se comprueba que los educandos muestran actitudes sinceras hacia la postura en práctica diariamente de las competencias valoradas. Es un dato positivo puesto que involucra que, los jóvenes que cursan la Línea Profesional, obtienen reacciones a las situaciones vitales profundamente relacionadas con las capacidades que se les intenta infundir, independientemente de que hayan cursado o no el Programa.

Dicha tesis brindó una contribución para la investigación tanto para estas variables como los indicadores de ella, ya que guardan cierta similitud en los distintos tipos de conocimientos y capacidades que debe tener una persona para ser empleable en el mercado laboral y la población empleada para la recolección de datos.

Del mismo modo a nivel nacional la autora Ayre (2018) dentro de su tesis con el título de *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*. El presente trabajo

adquiere como objetivo establecer la relación que existe entre ambas variables de estudio. En referente a las teorías que optó como apoyo el tesista es el autor Temple, I. (2015). Usted S.A, y el libro de desarrollo de competencias de autor Alles, M. (2006). En la presente investigación fue realizada en un tipo básico y con un diseño no experimental, con las variables correlacionales, y la muestra está formada por 90 egresados, manejando la pericia de la indagación, para evaluar la variable de estudio se aplicó un instrumento con escala Likert, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$ . Adicionalmente como conclusión muestra que hay una relación positiva muy baja, donde se oficializa que no se objeta la hipótesis nula de la investigación.

El aporte de esta tesis presentada anteriormente, brindo una contribución fundamental de forma teórico sobre la empleabilidad ya que sus autoras coinciden con el de la investigación, así mismo el objetivo que ha empleado y las conclusiones donde determinan cual es la correlación de las variables.

Así mismo, Uriarte (2017) en su tesis titulada *la empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad señor de sipán*, Pimentel 2017. Este trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales. También las teorías en las cual este trabajo utilizo son de la autora Temple, I. (2015). Usted S.A para la primera variable y en el libro Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales del trabajo escribió por Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Esta investigación se ejecutó una investigación de dirección cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional con diseño no experimental y transversal, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman:  $\text{Rho} = 0.866$ ,  $\text{Sig. (Bilateral)} = 0.000$ ; ( $p \leq 0.05$ ). Según los efectos determinan que la analogía es positiva entre ambas variables. Se finaliza que afirmativamente hay analogía entre ambas variables de los egresados de dicha universidad.

El aporte de la tesis presentada anteriormente, brindo una contribución en sus teorías con la variable de empleabilidad, del mismo modo el tipo de metodología que se utilizó, también la población y muestra utilizada serán de gran apoyo en la investigación.

También dijo Mamani (2016) que en la tesis que lleva por título *competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015*. Este trabajo tiene como propósito determinar el nivel de relación de las competencias

laborales y la inserción laboral. Esta tesis se apoyó en las teorías de competencias de la autora Alles, M. (2006). Desarrollo de competencias y por el lado de la variable de inserción laboral se tomó el autor Figueroa, P. (1996) en su libro de inserción del universitario en el mercado de laboral. Esta investigación que fue realizada de manera aplicada, y del mismo modo obedece a un proceso no experimental, cuyos datos han sido obtenidos en un modo transversal, con un nivel de investigación correlacional. La muestra estuvo conformada por 57 egresados, a los cuales se aplicó un cuestionario doble, se empleó 2 sondeos, para las ambas variables. Para ratificar la hipótesis se ejecutó el estudio Prueba del Chi- Cuadrado:  $p\text{-valor} = 0,000$  Sig, (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ).

Según los resultados muestran la hipótesis que se realizó, la cual expuso que existe un axioma estadístico para aseverar que existe relación recta y significativa entre ambas variables en relación a su unidad de estudio.

El aporte de la tesis presentada anteriormente, brindo una contribución en gran forma como aportan en forma teórica la variable de competencias, y en el objetivo cual empleo, del mismo modo las conclusiones que determinan el nivel de competencia laboral.

Del mismo modo, Silva (2017) menciona dentro de su tesis, que cuenta con el título de *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. Dicho trabajo cuenta como principal objetivo determinar la influencia de empleabilidad en las competencias gerenciales. Por otro lado, las teorías de apoyo de esta investigación con las teorías de empleabilidad del autor Campos, G (2006). Implicaciones económicas y también en el libro *Understanding Enterprise entrepreneurship and small business* escrito por Bridge, S, O’neill, K y Cromie, S. (2003).. Esta investigación es descriptiva y sin manipulación de las variables, que están en un ámbito correlacional y un enfoque cuantitativo. La muestra quedó resignada por 48 estudiantes que han culminado su ciclo académico. La pericia es la encuesta y los instrumentos de recaudación de datos que se tomó fueron 2 cuestionarios ejecutados a los individuos. Para el proyecto se manejó el juicio de expertos y el alfa de Cronbach que surgió muy elevada en ambas variables, en la primera salió 0,889 y en la segunda 0,966, y el descriptivo de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .978). En síntesis, existe relación directa en ambas variables.

Según el párrafo anterior, la tesis aporó de forma teórica en la segunda variable de estudio, ya que los autores indicaron conceptos fundamentales de la empleabilidad y en el objetivo que empleo donde determinan el nivel de empleabilidad.

En un entorno teórico, según un autor menciono que es improbable crear una investigación científica sin la figura de un marco teórico, porque a éste le incumbe el oficio de orientar e instituir los asientos teóricos de la investigación (Cerdeña, 1998, p. 170). Da a saber que las teorías con fundamentos y de gran ayuda para la elaboración de la investigación, Por otro lado, un autor indicó que el marco teórico no es una sinopsis de las teorías que se ha alegato sobre el tema objeto de la investigación; más bien es una exploración de lo que está investigándose o se ha investigado (Bernal, 2010, p.125). Lo indicó por este autor es que las teorías es una exploración de lo que se investigando o indagando. Es por ello que hoy en día, las competencias son primordiales y muy esenciales en el ámbito personal, profesional y laboral de cada persona, ya que sin ello no serían de mucha utilidad dentro de las organizaciones, ya que el día a día estos van realizando innovaciones y cambios en el proceso, y que a su vez esto puede ser una causante que genera la falta de empleabilidad, por la falta de competitividad de cada persona. Es por ello que esta presente investigación se tomó como teórico base distintos autores.

También para las competencias que uno adquiere durante el transcurso de nuestra vida universitarias significaran de gran ayuda para la inserción en el mercado, ya que en la actualidad las organizaciones que realizan cualquier tipo de función y/o actividad necesitan personas que estén acordes con las competencias de los puestos, y que a su vez estén alineados con los conocimientos actuales, habilidades, actitudes personales, que ayuden a generar un valor a la organización. Para la primera variable se tomó como autor principal a Alles, M. (2008), que indicó que la competencia es considerada como una característica de la propia persona, venida del comportamiento del individuo y que generan un desempeño triunfante dentro del puesto de laboral. En la empresa todo puesto de trabajo tiene diferentes características y competencias (p. 83). En relación a lo mencionado, da a conocer que las competencias y características viene de uno mismo, de la experiencia y formación que tiene cada persona. Este autor otorgo las siguientes dimensiones que son: Cardinales, Específicas, conocimiento y E-competense.

Dimensión 1: Competencia Cardinal, índico que es aquella principal que debe tener uno dentro para una compañía, de la cual ellos desean que todo su personal las tenga y desarrolle. Dimensión 2: la competencia específica, del cual menciona que es cuando tienen una relación directa con un puesto, estos están en niveles ejecutivos, intermedios e iniciales, van dirigidas a hacia áreas específicas (p.90- 92). Dimensión 3: la competencia de conocimiento, esta competencia se puede encontrar todo tipo de compañía en la que el conocimiento sería parte del meollo de la misma. Por ejemplo, las compañías son basadas en tecnologías necesitan que el conocimiento se encuentre actualizado diariamente, es por ello que las organizaciones realizan capacitaciones o talleres para mantenerse innovados. Dimensión 4: E-Competense, se basa en toda la tecnología actual, también son competencias en la que no puede temer a los nuevos cambios, es por ellos que las habilidades que se destacan en esta dimensión son el liderazgo para el cambio y cosmopolitismo, ya que son muy esenciales para poder ejercer estas competencias (p.90-92- 220-247).

También la autora desarrolló los indicadores de cada de las dimensiones, en la primera dimensión encontramos los siguientes: Indicador 1: Compromiso, que es sentirse identificados con las tácticas y objetivos de la empresa, apoyar, advertir y derribar dificultades con perseverancia y estos interfieran en el logro. Indicador 2: ética, que es realizar o utilizar en cada momento cada valor y las buenas costumbres dentro de la compañía, venerando las políticas organizacionales como a uno mismo. Indicador 3: la calidad del trabajo, esto quiere decir, que uno debe tener el tonelaje de concebir la naturaleza de todos aspectos complicados de la empresa para así convertirlos en soluciones prácticas y factibles para la organización. Indicador 4: el Temple, que es contar con calma y dominio en todas las situaciones. Es la capacidad para sustentar con argumentos todos los problemas que se presenten, también los acontecimientos negativos que existan en la organización. Indicador 5: iniciativa, que es la actuación que va desde puntualizar decisiones tomadas anteriormente hasta la pesquisa de nuevas soluciones para las dificultades, anticiparse de forma oportuna y correcta a las situaciones.

Indicador 6: la integridad, que es actuar y fomentar mediante una buena comunicación los fines, ideas y emociones abiertos que uno cuenta, y estar dispuestos a emanar su labor con honestidad inclusive en los pactos difíciles con clientes externos. Indicador 7: Autocontrol, que es saber dominarnos a uno mismo, saber controlar nuestras emociones, a primero pensar

bien las cosas antes de actuar (90-91). Para la segunda dimensión hallamos los siguientes indicadores: Indicador 1: Capacidad para aprender, esto está basado a la adquisición de una investigación nueva y que es aprovechada de forma eficaz mediante su aplicación. Indicador 2: la habilidad Analítica; Esta competencia va más por el razonamiento y el perfil en que una persona se organiza en el trabajo, también es la capacidad de realizar un análisis lógico adecuado. Indicador 3: el liderazgo: dice que es la habilidad que orienta a la acción de direccionar de forma adecuada los grupos humanos, infundiendo valores de acción. Es contar con la destreza para fijar objetivos y de dar feedback o retroalimentación, constituyendo y escuchando las opiniones de los otros. Indicador 4: la tolerancia a la presión, es la destreza de continuar operando con eficiencia y eficacia, los escenarios de presión en el trabajo.

También es el porte para manifestar y laboral con un máximo desempeño en circunstancias de demasiada exigencia. Indicador 5: el trabajo en equipo, este significado no es que sus seguidores sean iguales, sino que operen como una unidad de trabajo. Indicador 6: la confianza en sí mismo, es la seguridad con la que uno es competente al realizar con éxito una tarea y optar por la dirección correcta para resolver un problema. Esto está sujeto a afrontar nuevos y progresivos desafíos con una forma de generar confianza en sus propias posibilidades. Indicador 7: el desarrollo de relaciones; Esto consiste en ejercer con los demás para así instituir y conservar relaciones joviales, equitativas y redes de contactos con diferentes personas (p.92-95). Para la tercera dimensión encontramos los siguientes:

Indicador 1: Autodirección que está basada en el valor, implantar una autodirección con el soporte de otras personas, en la que la compañía permite paulatinamente que los empleados profesionales confíen entre sí en un sistema informal de apoyo. Indicador 2: la responsabilidad personal: Es la destreza de poner la entonación en la responsabilidad asentada en objetivos mutuos. Indicador 3: la Innovación de los conocimientos; es considerado un valor añadido, donde se desarrolla la creatividad e innovación en altos niveles y como consecuencia la competencia se desarrolla dentro de la organización.

Indicador 4: Desarrollo de redes flexibles; Las redes flexibles vienen desde las personas y la comunicación que tienen para poder compartir y crear nuevos conocimientos, nuevas ideas y realizar nuevos innovación con el propósito de mejorar los resultados. Indicador 5: el manejo de relaciones de negocios (networking); Es la destreza para instituir y salvaguardar una malla de relaciones con individuos que son ventajosos para lograr los fines relacionadas

con la faena. Indicador 6: el desarrollo de profesionales inteligentes; es la actitud permanente de acrecentar las competencias de profesionales, reconociendo y galardonando los resultados potenciadores del valor (p. 220-222). Para la cuarta dimensión encontramos los siguientes: Indicador 1: Adaptabilidad al cambio; es saber adaptarte primero a los cambios, esto hace referencia a la destreza de cambiar el propio comportamiento para lograr ciertos objetivos. Indicador 2: dirección de equipos de trabajo; Es la destreza de desenvolver, fortalecer y llevar una unidad de trabajo animando a sus órganos a laborar con autonomía y responsabilidad. Indicador 3: el Empowerment: se basa en fijar visiblemente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes.

Indicador 4: las Habilidades mediáticas; que están agrupadas a la reparación de los nuevos y cotidianos medios de comunicación y su cuidado eficiente. Indicador 5: el pensamiento estratégico; que es la destreza para identificar nuevas congruencias de negocio, adquirir negocios nuevos, ejecutar mancomunidades estratégicas que ayuden a generar nuevos ingresos y aportes a la organización. Indicador 6: el liderazgo para el cambio, está dedicado a la habilidad de informar hacia una mirada estratégica, y crea una mirada que aparezca no solo viable sino ansiada para los accionistas, instituyendo en ellos una incitación y un compromiso (p.247-249). El aporte de este autor, ayudo a comprender y tener una mejor visión sobre el propósito de las competencias en una persona en todos los ámbitos. Es por ello que gracias a los que indicó la autora, podemos tener con un mayor detalle que habilidades, conocimientos, actitudes y valores debería contar un individuo, y así poder ser competente en una organización, ya que con ello podemos incrementar el potencial en las empresas generando innovación y nuevos conceptos en los procesos, en síntesis, esto ayudo a dar una solución al problema principal.

También esta como teoría relacionada el autor Spencer y Spencer (2013) recalca que la competencia está basada como una característica profunda en un individuo, de la cual se relaciona a un modelo de seguridad o un performance preferente en un puesto laboral. (p. 122). Trata de indicar dicho autor que las competencias se forjan desde el ámbito familiar y con el pasar de los años uno los va desarrollando ya su vez mejorando. Del mismo modo para Spencer, L y Spencer, S (1993), menciona que dentro del análisis de competencias militan cinco importantes indicadores. (p. 135). De la cuales son las siguientes: Dimensión 1: Motivación, que son individuos que desean tener existo en la vida se plantean objetivos y

metas claras, en base a ello generan su propia motivación y que día a día se van retroalimentando para ser competentes. Dimensión 2: Característica, basado en las características físicas, el autocontrol y las iniciativas de la persona, también según el autor son operarios intrínsecos que determina como se desempeñará las personas. Dimensión 3: Concepto de uno mismo, son las actitudes, ética o retrato propia de la persona, esto depende mucho de la confianza que se tiene uno mismo, también son motivos reactivos que corresponde a como se desempeñara los individuos en el contorno personal, profesional y laboral.

Dimensión 4: conocimiento, es la pesquisa que una persona tiene sobre temas generales o de manera específicas de su especialidad. Esto es una competencia suele ser muy compleja, ya que las evaluaciones que se realizan en base a los conocimientos no lograr pronosticar el desempeño de la persona en su actividad laboral, ya que solo permitirá medir la memoria, mas no lo que verdaderamente importa a la empresa que es la información que tiene sobre el puesto o servicio. Dimensión 5: Habilidad; que es la capacidad que cada persona ejecuta o desempeña una tarea física o mental. Del mismo modo la habilidad tiene relación con el conocimiento ya que son relativamente fáciles de desarrollar mediante capacitaciones y talleres, adicionalmente las competencias mentales tienen que incluir en todo momento un pensamiento analítico y conceptual (p.135-137). El autor en este libro indicó que las competencias se derivan del propio comportamiento de uno mismo, de las capacidades que uno cuenta de forma personal, de que tanto estamos preparados para el exterior, si verdaderamente tenemos las habilidades y capacidades para actuar ante cualquier circunstancia o problema que se presente.

También de que la más primordial para medir las competencias en base al conocimiento es sobre la información que tiene, que tan actualizados se encuentra. En síntesis, contar con habilidades y conocimientos actualizados permite ser competitivos en el mundo de hoy. Por otro lado, Jolis (1998) indicó que dicha variable de estudio se puede correlacionar entre si (p. 125). Indicó que todo lo que esté relacionado con competencias va a influenciar en gran forma la parte laboral de la persona. La autora estableció las siguientes dimensiones: competencia Teórica, Competencias prácticas, Competencias Sociales y Competencias de Conocimiento. Dimensión 1: Competencia Teórica, se basó en vincular los saberes o conocimientos ya adquiridos durante proceso de formación, también demostrar en el área o

puesto la información que contamos. Dimensión 2: competencias prácticas, esto representa convertir toda la pesquisa, conocimientos y habilidades en los ejercicios o dar un valor agregado a los procedimientos del área o función que se realiza. Dimensión 3: competencias sociales, capacidad de relación que tiene la persona con el área, ser sociable, adaptable y trabajar en equipo.

Dimensión 4: competencias de conocimiento, se trata de conjugar la información con los procesos, coordinar acciones, buscar nuevas soluciones, aportar innovaciones y tener iniciativa (p. 126 -129). El autor en este libro señaló que todo conocimiento adquirido durante el desarrollo o formación profesional, tenemos que ponerlo en práctica dentro del campo laboral, aportando nuevas ideas o procesos de mejora, tener iniciativa, actitud, y por otro lado en lo personal contar con un manejo propio, tener en mente que no trabajamos solos, que cuenta con personas a nuestro alrededor y que mediante ello podemos poner en práctica el trabajo en equipo y ayuda a ser adaptable a cualquier cambio, de la cual esto auxilia a generar una buena imagen ante la organización. Así mismo se está complementando el marco teórico de desarrollo de competencias con los artículos científicos, que en el (anexo 9.1) se muestra. Con las teorías relacionadas para la variable 2: Empleabilidad se está considerando dentro de la investigación a tomar las siguientes teorías de distintos autores para indicar algunos conceptos previos sobre la variable de empleabilidad. Según Temple (2015) marcó que la empleabilidad suele ser la capacidad de añadir y desplegar competencias solicitadas para hallar o conservar un espacio de carga profesional, cuando y donde sean necesarios (p. 41). La empleabilidad ayuda a desarrollar competencias que el mercado laboral busca, es esa experiencia basada en conocimientos previos, que hace ser empleables y necesarios. También la autora indica que existen 2 dimensiones para dicha variable: Interno y Externo. Dimensión 1: Interno, esto quiere decir, que logramos acceder a un posición o puesto con un mayor valor por haber ido construyendo poco a poco esa capacidad y así adquirir mejoras resultados, que otros o, sean el peor de los casos, por no estar en la lista de despidos, porque el valor que agregamos a la institución es percibido como superior a que agreguen otro. Dimensión 2: externo, es averiguar un nuevo camino o bien porque no logramos evitar descender en algún cuadro de salidas involuntarias, entonces pondremos a prueba lo que ya hemos trabajado (p.42-43). Esta autora trata de decir en sus propios términos de cómo podemos actuar en dos ámbitos distinto como dentro y fuera del trabajo, de cómo debe ser nuestra actitud y que

tipo de competencia tenemos que demostrar ante ello. En síntesis, no indica que todo depende de uno mismo para poder ser empleable ante la sociedad y organizaciones.

Por otro lado, según Alles (2007) también indicó que es la probabilidad que tiene un individuo de conseguir un empleo, esto implica esfuerzo, responsabilidad y disponibilidad para la faena. También conservar de manera actualizada las competencias de cada empleado de la compañía y esto es la manera más formal de mantener la empleabilidad (p.81). Las compañías que pertenecen mayormente al sector privado forman parte de las ansiadas por los indagadores de empleo y a su vez las que conservan un excelente lazo con sus trabajadores. Del mismo modo la autora mencionó que el horizonte de la empleabilidad de un individuo se basa en cuatro dimensiones: Conocimiento técnicos, destrezas o un oficio obtenidos a través del artículo, las competencias conductuales, La actitud y el mercado. Dimensión 1: conocimientos basados en lo técnico, destreza o un trabajo logrado, esto está basado en conocimiento adquiridos de la personal ya sea formal o no, adicionalmente contar con distintos conocimientos o especialidades extras, que van de acuerdo a los estudios que han realizado. Dimensión 2: capacidades (conductuales), de la cual están representadas en volúmenes que no se logran a través del estudio pero que pueden ser avanzadas como, el liderazgo, hacer equipos de trabajo, vocación al cliente, etc.

Dimensión 3: actitud de investigación, con que sale a las actividades comerciales de la cual esta implica en el ejercicio de la búsqueda de trabajo de forma centrada basada en las históricas posibilidades de ubicar o hallar aquello que se busca, adicionalmente es poseer la competencia para saber buscar un empleo de forma eficiente e inteligente. Dimensión 4: El mercado, esto índico que una persona en particular tiene que poseer los conocimientos y competencias requeridos por el mercado laboral. Esto también se relaciona con las ofertas disponibles y la demanda que existe en la localidad donde realiza la búsqueda de trabajo (p.82-84). De los aportes indicados por el autor, la empleabilidad depende de la persona del cual busca el empleo dentro del campo o mercado laboral, y para poder realizarlo el individuo tiene que estar preparado con los conocimientos bien actualizados, ir con la actitud positiva confiando en uno mismo, ya que con ello podamos ser más competentes y quedar seleccionados en el puesto deseado, como todo un profesional.

Así mismo, el siguiente autor detallo a profundidad dicho concepto, indicando que se dispone empleabilidad quien tenga la capacidad de aprender nuevas tecnologías y nuevos

procedimientos. Minguez (2003) La empleabilidad es una gracia que no solo debe impulsar quien busca trabajo, sino quien goza de él (p. 20). La empleabilidad debe incitar a las personas a seguir formándose, actualizándose de toda información, ya que la persona se mide por los conocimientos y competencias adquiridas más no por los años de trabajo. Así mismo el autor detalla que la empleabilidad puede ser explicado o dimensionado en 6 conceptos esenciales: Vocación, Competencia profesional, idoneidad, Buena salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Dimensión 1: La Vocación; se basa en que tenemos que preguntarnos sobre la faena que la persona desempeña de la cual deben ser las apropiadas para su inspiración, ya que muchos trabajos que desempeñados no poseen nada que ver con ellas. Dimensión 2: La competencia Profesional; es estar siempre actualizado constantemente en las nuevas tecnologías y conocimientos, ya que a pesar de tener una titulación siempre hay que contar con toda información actual.

Dimensión 3: La Idoneidad; se basa en que tiene manifestar en la evaluación al puesto al que postula que le sienta al individuo como una vestimenta a medida, y esto debe demostrarlo con su propio desempeño en su centro de labores. Dimensión 4: La bienhechora Salud física y mental; esto coexiste esencialmente para adquirir e inclusive conservar su faena, para que el rendimiento sea óptimo, ya que sabemos que sin salud nuestras habilidades y capacidades no estarán a lo que solicite la empresa. Dimensión 5: Recursos alternativos; es cuando el individuo debe ser competente para encontrar soluciones a cualquier problema, buscar de forma eficiente y eficaz la respuesta a los problemas, y no hacerse un cuello de botella y complicar más aun el problema. Dimensión 6: la facilidad para las relaciones interpersonales; Esto se basa en que tenemos que llevar un clima jovial y laboral adecuado, ser un líder, una persona con comunicaciones asertivas, saber llegar a las demás personas, sin dañarlas (p.21-23). Esta autora quiere decir que para contar con empleabilidad tenemos que realizar un análisis de nosotros de mismo para ver en que estamos fallando, para que no perjudique el ambiente laboral.

Adicionalmente que tenemos que tomar decisiones al momento de escoger un trabajo de no solo trabajar por trabajar, sino que debemos sentirnos a gusto y contentos en nuestro propio puesto y luego de ello que a pesar que seamos profesionales debemos de seguir actualizándonos ya que el mundo se va actualizando día a día. En síntesis, que tenemos que ser sinceros con nosotros mismo y con el puesto de trabajo que contamos, y que las

competencias son primordiales para poder seguir en el mercado laboral. Así mismo se está complementando el marco teórico de desarrollo de competencias con los artículos científicos, que en el (anexo 9.2) se muestra.

Según un autor menciono que el diseño del inconveniente es el centro, el núcleo de la investigación: impone o define los métodos (Hernández, 2014, p.72). Da a entender que si no existiera un problema dentro de un objeto de estudio no se podrá realizar una investigación en ello. También otro autor indicó que expresar un problema de investigación radica en presentar, mostrar y exponer las características o los rasgos del trama, situación o aspecto de provecho que va a estudiarse, es decir, narrar el estado actual del problema (Bernal, 2010, p.88). Al momento de exponer el problema de la investigación evidenciara cual es el aspecto o contexto de interés que se va estudiar. Es por ello que formulo el problema general en el trabajo de investigación es ¿Qué relación existe entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad en el Cetpro Pebal Inmaculada?, del mismo modo se formuló los problemas específicos son ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y la empleabilidad en el Cetpro Pebal Inmaculada?, también ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y la empleabilidad en el Cetpro Pebal Inmaculada?, asimismo ¿Qué relación existe entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad en el Cetpro Pebal Inmaculada? Y por último ¿Qué relación existe entre el E-competense y la empleabilidad de en el Cetpro Pebal Inmaculada?

Por otra parte, se realizó la justificación del estudio según un autor indicó que la Justificación de la investigación muestra la razón de la investigación exhibiendo sus razones, por medio de la justificación correspondemos exponer que el estudio es obligatorio e importante (Hernández, 2014, p.40). Es esencial que la investigación cuente con una justificación, ya que mediante ello se conoce por qué y las razones de la elaboración de la misma. Según un autor menciono que es forzoso justificar, o exponer, los porqués que merecen la investigación, del mismo modo, debe establecer su cubrimiento o dimensión para saber su viabilidad (Bernal, 2010, p.106). Este autor también señalo sobre la importancia que es justificar una investigación ya que esto le da un valor importante y critico a lo que se está estudiando. La justificación teórica es significativa por cuanto se intenta revalidar si las dimensiones de cada variable de la teórica Alles, se ajusta al contenido de la realidad para el instituto técnico, asimismo la importancia de esta investigación radica, principalmente en la

presencia de la recopilación de compendios de ámbito nacional e internacional, además del uso del internet que ayuda a profundizar más los fenómenos que intervienen en las ambas variables.

La justificación práctica quiere decir que mediante el progreso de la investigación se obtuvo un aporte relevante, ya que se obtuvo una información única con la contrastación de teorías, lo cual ayuda al instituto técnico a saber cuál es la realidad existente de la problemática de la primera variable y cómo afecta la variable dependiente de una manera y otra, esto hace que este punto sea vulnerables es por ello que la finalidad del trabajo es mejorar dicho problemas, sin embargo no se tomara o aplicara alguna recomendación, esa decisión dependería de los directos de las organización. También para indicar que la justificación metodológica de dicha investigación es notable por cuanto apoyara a la preparación del material de medición sobre la relación entre las ambas variables. También se llegará a manipular técnicas que se acoplen a la investigación, una de ellas sería el estudio de preguntas que ayudo a recoger información y luego de ello poder procesarlas en el esquema denominado SPSS, que ayudo a encontrar la solución a la problemática. El cual este trabajo sirve de informe a nuevas investigaciones con una problemática equivalente.

Dentro de la justificación social se pudo decir que esta dicha investigación contribuye información honesta al instituto técnico, para que así puedan usar otras acciones que ayuden a aportar con el proceso o desarrollo de la empresa empleando nuevas estrategias enfocadas en las competencias de los individuos para así mejorar la empleabilidad. Del cual se brinda recomendación para solucionar problemas que existen en la empresa basados en las dos variables de estudio.

También dentro del trabajo de investigación se desarrolla la hipótesis que, según un autor indicó que está asentado en la salida adelantada al inconveniente como objeto de la investigación y la faena del científico debe ordenarse a comprobar tal hipótesis (Bernal, 2010, p. 136). La hipótesis es formular una solución anticipada al problema para así generar un objeto de investigación. Por otro lado, un autor menciona que la hipótesis es lo que intimamos de probar y se precisan como explicaciones tentativas del anómalo investigado (Hernández, 2014, p.104). La hipótesis es lo que tratamos de comprobar algún hecho investigado, esto viene relaciona sobre una teoría cierta y se tiene que formular en estipulaciones. Es por ello que se realizadas hipótesis entre ella tenemos la principal que es que si existe relación entre

nuestras variables de estudios. También existe hipótesis específicas de la cuales son existe relación entre las competencias cardinales y la empleabilidad. Del mismo modo existe relación entre las competencias específicas y la empleabilidad, también si existe relación entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad. Por ultimo si existe relación entre E.competense y la empleabilidad

Por otro lado, se planteó el objetivo general, que según un autor menciona que los objetivos son las miras del estudio, enuncian el fin que procura alcanzarse; por tanto, todo el progreso del trabajo de investigación se situará a lograr estos objetivos (Bernal, 2010, p.97). Los objetivos de una investigación son la mira principal del estudio, expresa el desenlace que se procura llegar, es por ello que mediante los objetivos son la orientación de la investigación. Por otro lado, según un autor indicó que los objetivos de investigación puntan a lo que se anhela en la investigación y deben enunciar con claridad, pues son las pautas del estudio (Hernández, 2014, p. 37) Los objetivos tienen que ser claros y concisos, ya que son las referencias principales del estudio. Es por ello que se planteó el objetivo general es determinar la relación entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad. Del mismo se planteó objetivos específicos que es Identificar la relación entre las competencias cardinales y la empleabilidad.

Así mismo Identificar la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad. También Identificar la relación entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad, y por último Identificar la relación entre las E-competense y la empleabilidad.

## **II. MÉTODO**

## 2.1 Tipo y Diseño de la investigación

El diseño de la investigación se profundiza mediante el concepto que brinda algunos autores:

También un autor explico que el camino en nivel cuantitativo se usara como la recaudación de fichas para así poder experimentar la hipótesis con asiento en el cálculo numérico y estudio estadístico, con el fin constituir modelos de conducta y tantear teorías (Hernández, 2014, p.184). También otro autor indicó un enfoque cuantitativo es una pericia de investigación, se caracteriza fundamentalmente por la indagación y el acopio de datos. Los desenlaces que se desprenden del análisis de esos datos se manejan generalmente para tantear hipótesis previamente formuladas (Ackerman, y Com, 2013, p. 40). Esto indicó que dicho enfoque se conceptualiza en la recolección de información mediante encuestas o cuestionarios, para poder así formular una hipótesis. Es por ello la investigación se adapta al enfoque cuantitativo, ya que cuenta con dichas características.

Asimismo, otro autor indicó que la investigación no experimental es una pesquisa en la que resulta difícil maniobrar variables o fijar aleatoriamente a los sujetos (Kerlinger, 1979, p.223). Por otro lado, Según otro autor indicó que suele detallarse como la investigación que se ejecuta sin maniobrar premeditadamente las variables (Hernández, 2014, p. 156). Esto quiere decir, que se frecuenta en las investigaciones que no fundamos alterar en forma deliberado las variables independientes para ver su resultado sobre otras variables. La investigación no experimental es una porción alguna de varios estudios cuantitativos, como las pesquisas de opinión.

Según un autor indicó que la investigación aplicada es cuando el investigador se traza el objetivo de formar un manejo inmediato del conocimiento consecuente de la investigación; es decir, ejecuta estudios asumiendo de antemano los posibles cuidados fácticas de aquello que investiga (Ackerman, y Com, 2013, p. 37). Este autor quiere decir, que para obtener un resultado y llegar al objetivo de la investigación, se utiliza teorías y resultados anteriores para poder desarrollar la investigación. Es por ello será de manera aplicada, con un enfoque de cuantitativo, ya que se buscará medir las variables de desarrollo de competencias y empleabilidad, ya que solo se encargará de describir cada variable e interrelacionarlos en un momento dado.

Esta investigación está basada en estudios correlacionales, es por ello que un autor indicó que poseen como propósito conocer la analogía o grado de gremio que exista entre ambos conceptos o variables en una muestra (Hernández et al, 2014, p. 237). La presente investigación se está realizando con un nivel correlacional, puesto que se detalló las características, propiedades y se indagó como determinar el grado de relación entre las variables de desarrollo de competencias y empleabilidad.

## **2.2. Operacionalización de Variables**

También indicó un autor que la operacionalización es la desintegración de la variable en sub términos nombrados indicadores que logran ser moderados con la inercia de los ítems y escalas de Likert (Hernández et al, 2014, p.245).

V1: Desarrollo de competencias: Según Alles, M. (2008), que indicó que la competencia es considerada como una característica de la propia persona, venida del comportamiento del individuo y que generan un desempeño triunfante dentro del puesto de laboral. En la empresa todo puesto de trabajo tiene diferentes características y competencias (p. 83).

V2: Empleabilidad: Según Temple, I. (2015) marcó que la empleabilidad suele ser la capacidad de añadir y desplegar competencias solicitadas para hallar o conservar un espacio de carga profesional, cuando y donde sean necesarios (p. 41).

Tabla 1.

*Operacionalización De la Variable (1) desarrollo de competencias*

| TÍTULO   | VARIABLE                   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                   | INDICADORES                      | Nº ÍTEM | ESCALA   | TIPO DE ESCALA |
|--|----------------------------|--|--|-------------------------------|----------------------------------|---------|--|----------------|
| Desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores | Desarrollo de competencias | Según alles (2008), indicó que las competencias hacen noticia a las características de personalidad, de las sucesidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (p. 83). | De acuerdo al desarrollo de competencias estos serán evaluados por dimensiones. Donde se tomarán a los indicadores para construir el cuestionario donde las alternativas serán en escala de Likert, luego de la obtención de información es mediante las encuestas están serán analizadas por el SPSS. | Competencias cardinales       | Compromiso                       | 1       | ESCALA DE LIKER<br>Nunca (1)<br>casi nunca (2)<br>a veces (3)<br>Casi Siempre (4)<br>Siempre (5) | ORDINAL        |
|  |                            |  |  |                               | Iniciativa                       | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Calidad de trabajo               | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Autocontrol                      | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Integridad                       | 2       |  |                |
|  |                            |  |  | Competencias específicas      | Habilidad analítica              | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Liderazgo                        | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Trabajo en equipo                | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Desarrollo de relaciones         | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Autodirección basada en el valor | 1       |  |                |
|  |                            |  |  | Competencias del conocimiento | Responsabilidad personal         | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Innovación del conocimiento      | 2       |  |                |
|  |                            |  |  |                               | Desarrollo de redes flexibles    | 2       |  |                |
| E-competense   | Adaptabilidad al cambio    | 2  |  |                               |                                  |         |  |                |
|  | Empowerment                | 2  |  |                               |                                  |         |  |                |
|  | Pensamiento estratégico    | 2  |  |                               |                                  |         |  |                |

Tabla 2.

*Operacionalización De La Variable (2) Empleabilidad*

| TÍTULO  | VARIABLE      | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES | INDICADORES                        | N° ÍTEM | ESCALA   | TIPO DE ESCALA |
|---|---------------|--|--|-------------|------------------------------------|---------|--|----------------|
| Las desarrollo de competencias y empleabilidad de los estudiantes egresados de una institución universitaria, San Juan de Lurigancho - 2019 | EMPLEABILIDAD | la empleabilidad suele ser la capacidad de añadir valor y desplegar competencias requeridas para encontrar o conservar un espacio de contribución profesional, cuando y donde sean necesarios. (Temple, I, 2015) | De acuerdo a la empleabilidad estos seran evaluados por dimesiones. Donde se tomaran a los indicadores para construir el cuestionario donde las alternativas seran en escala de likert, luego de la obtención de información es mediante las encuestas estan seran analizadas por el SPSS. | Interno     | habilidades                        | 2       | ESCALA DE LIKER<br>Nunca (1)<br>casi nunca (2)<br>a veces (3)<br>Casi Siempre (4)<br>Siempre (5) | ORDINAL        |
|   |               |  |  |             | Ambición profesional               | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Destrezas                          | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Toma de decisiones                 | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Pensamiento creativo               | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Pensamiento crítico                | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Comunicación asertiva              | 2       |  |                |
|   |               |  |  | Externo     | Manejo de emociones y sentimientos | 1       |  |                |
|   |               |  |  |             | Manejo de tensiones y estrés       | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Empatía                            | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Autoconocimiento.                  | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Formalidad                         | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Rotacion                           | 2       |  |                |
|   |               |  |  |             | Oferta                             | 2       |  |                |
| Demanda   | 2             |  |  |             |                                    |         |  |                |
| Desempeño   | 1             |  |  |             |                                    |         |  |                |

## **2.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Diversos autores indicaron conceptos sobre la población. Según un autor menciona que la urbe es el unido de todos los compendios a los cuales se refiere la investigación. Se puede precisar siempre como un conjunto de todos los módulos de muestreo (Fracica, 1988, p. 36). Asimismo, otro autor indicó como un unido global de los compendios a los cuales se reseña en la investigación. Se puede precisar también como el conjunto de todos los elementos de muestreo (Bernal, 2010, p.190).

En este proyecto de investigación la urbe está conformada por estudiantes que realizan sus estudios en un instituto Cetpro Pebal La Inmaculada.

### **Muestra**

Por otro lado, la muestra se puede definir de distintas maneras con otros autores. Según un autor indicó que es la parte de la urbe que se elige, de la cual realmente se consigue la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se verificarán la medición y la reflexión de las variables (Bernal, 2010, p.161). Por otro lado, Hernández, R. (2014) señaló que la muestra es un subgrupo de la población de interés, de los cuales se recoge toda la información, para ello debe ser ésta una cantidad representativa (p.171). Del mismo modo según Ackerman, S. y Com, S. (2013) indicó que la muestra es una parte total de unidades potenciales de análisis (a las que llamamos el universo), elegida de acuerdo con un criterio de selección (p. 68).

Debido a que contamos con una población infinita se tomará 50 estudiantes elegidos por el método censal.

Según Hernández, R (2014) indicó que un censo correspondemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del cosmo o la urbe (p.172).

### **Criterios de inclusión**

Criterio de inclusión que se utilizó o razonó como estudiantes a todos aquellos que se encuentran en los últimos módulos de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada.

## **Criterios de Exclusión**

Criterio de exclusión que se utilizó o razonó son estudiantes que se encuentran recién en los inicios de sus estudios de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Según Ackerman, S. y Com, S. (2013) indicó que las encuestas permiten obtener una información intangible; es decir, conocer aspectos de la realidad que el investigador no puede observar directamente [...] este tipo de diseños se realizan cuando se quiere conocer las opiniones, sensaciones o actitudes (p. 70). En esta tesis se empleó la encuesta para la recaudación de la pesquisa, donde se desarrollará como herramienta el cuestionario relativa a las 60 interrogaciones dirigidas a los estudiantes que se inserten en el mercado profesional.

### **Instrumento**

Según un autor indicó que ítems, que son frases o juicios que simbolizan la variable que interesa medir, seleccionados según el nivel de medición de la variable (INEGI, 2010, p. 20). Asimismo, Hernández, R. (2010) señaló que un cuestionario radica en un junto de preguntas respecto de una o más variables a medir (p.238). Se utilizó la escala de cálculo tipo Likert donde se considera los siguientes niveles: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

|   |              |
|---|--------------|
| 1 | Nunca        |
| 2 | Casi Nunca   |
| 3 | A veces      |
| 4 | Casi Siempre |
| 5 | Siempre      |

### **Validez**

Para la validez se referencia un autor para definirlo. Hernández, R. (2010) indicó que el axioma sobre la validez del comprendido se obtiene mediante las opiniones de expertos (p.148).

El instrumento que se procederá a utilizar para dicho proyecto será evaluado por asesores expertos, donde se consideraran a tres pedagogos, 1 metodológico y 2 temáticos de la carrera Administración de la Universidad Cesar Vallejo, quienes certificarán el instrumento.

Tabla 3.

*Apellidos y nombre de expertos*

| JUICIO DE EXPERTOS |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| Experto N° 1       | Mg. Jesús Romero Pacora        |
| Experto N° 2       | Mg. Ricardo Ruíz Villavicencio |
| Experto N° 3       | Mg. Edgar Lino Gamarra         |

### **Confiabilidad**

Para poder definir la confiabilidad se referencia a un autor. Hernández, R. (2010) indicó que el grado de confiabilidad llega a ser un instrumento que trae resultados sólidos y entendibles (p.200).

Tabla 4.

*Fiabilidad del variable desarrollo de competencias*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,856                       | 30             |

Se empleó una encuesta de 60 preguntas, utilizando el Alfa de Cronbach se consiguió ganar un 0.856 de confiabilidad para tasar la variable de estudio de desarrollo de competencias. Una vez ejecutado la confiabilidad del cuestionario, se emanó con la comprobación de la consistencia en las 50 personas.

Tabla 5.

*Fiabilidad de la variable empleabilidad*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| <b>Alfa de Cronbach</b>           | <b>N de elementos</b> |
| ,864                              | 30                    |

Se empleó una encuesta de 60 preguntas, utilizando el Alfa de Cronbach se consiguió ganar un 0.864 de confiabilidad para tasar la variable de estudio de desarrollo de competencias. Una vez ejecutado la confiabilidad del cuestionario, se emanó con la comprobación de la consistencia en las 50 personas.

## **2.5. Procedimientos**

Respecto al procedimiento para la presente investigación se ejecutó la identificación de las variables, en este caso son desarrollo de competencias y empleabilidad, asimismo de la realidad problemática como base, para ello se utilizaron los antecedentes que cuenten con el mismo protocolo, así como las mismas variables, el cual mantengan la misma línea de investigación, es por ello que para la elaboración del marco teórico se procedió a identificar tres autores para cada variable, para ello se determinó a un autor principal para cada una de ellas, el cual brindó información acerca de las dimensiones planteadas, seguido a ello se plantea el problema general y los problemas específicos, para identificar que afirmativamente existe relación entre ambas variables, para luego mencionar el tipo de estudio descriptivo correlacional de corte transversal, de esta manera señalar la población, para establecer la muestra y así poder utilizar los instrumentos de validación tanto externas como internas, ello permitirá a la presente investigación obtener resultados estadísticos mediante el programa SPSS 25 , el cual logrará que se pueda realizar una discusión con los antecedentes utilizados, para después hallar una conclusión y aportar las recomendaciones correspondientes.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Para el estudio de fichas del trabajo de investigación del cual fue obtenido por medio de un cuestionario realizado a los estudiantes de la institución CETPRO Pebal se aplicó el programa de computador “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS), VERSIÓN 25.0, Esto es con el propósito de concebir los resultados por medio de tablas, porcentajes para poder vislumbrar mejor los efectos. Asimismo, se emanó a la estadística inferencial para examinar el Rho Spearman, donde se ensayó la hipótesis entre las variables de estudio.

Según un autor manifiesto que la lógica deductiva es el que accede deducir los hechos con asiento en leyes generales, indicios o supuestos de aplicación internacional para llegar a conclusiones específicos (Muñoz, 2011, p. 85).

## **2.7. Aspectos éticos.**

La labor del proyecto obtendrá la autenticidad de los efectos del utensilio respetando las patrimonios científicas de los autores citados en esta investigación, se desarrollara manipulando fuentes honestas, donde se maneja términos desemejantes de cada autor, pero fuera de deformar el concepto principal de cada autor antedicho, con el propósito de rehusar propagandas de plagio es por ello que esta faena transitara por una experiencia de similitud del software Turnitin con otros trabajos desarrollados para avalar la calidad y ética de la investigación del proyecto.

### **III. RESULTADOS**

## **Análisis e interpretación de resultados**

Validación externa

*Coefficiente de aiken.* (Anexo 9).

### **Interpretación 1:**

Para la eficacia externa del utensilio de investigación aplicada al desarrollo de competencias y su relación con la empleabilidad alcanzó” 0.85” valor que simboliza el instrumento es muy satisfactorio, por lo tanto, se puede afirmar que ha sido útil de la compilación de la información en la unidad muestral.

### **Interpretación 2:**

Para la eficacia externa de la herramienta de investigación aplicada a la empleabilidad y su relación con el desarrollo de competencias alcanzó” 0.86” valor que simboliza el instrumento es muy satisfactorio, por lo tanto, se puede afirmar que ha sido útil de la compilación de la información en la unidad muestral

## **Prueba de fiabilidad interna**

### **Fiabilidad del instrumento**

Para Bernal, C (2010) indicó para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es: ¿si se miden fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, se obtienen los mismos resultados u otros muy similares? [...] si la respuesta es afirmativa, se dice que el instrumento es confiable. (p.247). Es por ello que se utilizará la prueba de confiabilidad llamada Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual permite tener conocimiento la correlación de los ítems medidos por la escala de Likert.

Tabla 6.

*Fiabilidad para la variable de desarrollo de competencias*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 50 | 100,0 |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|  | Total                 | 50 | 100,0 |

**Interpretación:**

De los 50 valores analizados se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores de extremos.

Tabla 7.

*Fiabilidad con Alfa de Cronbach de la variable de desarrollo de competencias.*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,856                              | 30             |

**Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del alfa de cronbach, se puede determinar que el instrumento es altamente confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes. El valor sería el mismo, el instrumento analizado arroja el valor de validez del 85.6%, de acuerdo a los criterios de fiabilidad es excelente.

Tabla 8.

*Fiabilidad para la variable de empleabilidad.*

| <b>Resumen de procesamiento de casos</b> |                       |    |       |
|--|-----------------------|----|-------|
|  |                       | N  | %     |
| Casos                                    | Válido                | 50 | 100,0 |
|  | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|  | Total                 | 50 | 100,0 |

**Interpretación:**

De los 50 valores analizados se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores de extremos.

Tabla 9.

*Fiabilidad con Alfa de Cronbach de la variable de empleabilidad.*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,864                              | 30             |

**Interpretación:**

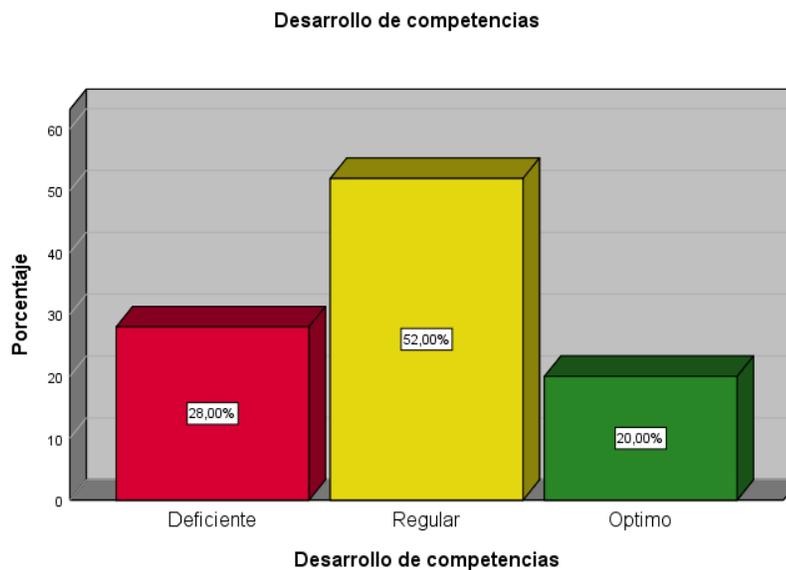
De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del alfa de cronbach, se puede determinar que el instrumento es altamente confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes. El valor sería el mismo, el instrumento analizado arroja el valor de validez del 86.4%, de acuerdo a los criterios de fiabilidad es excelente.

## Estadística descriptiva de la variable de desarrollo de competencias

Tabla 10.

*Frecuencia de la Variable de desarrollo de competencias*

| Desarrollo de competencias |            |            |            |                   |                      |
|----------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                            |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                     | Deficiente | 14         | 28,0       | 28,0              | 28,0                 |
|                            | Regular    | 26         | 52,0       | 52,0              | 80,0                 |
|                            | Optimo     | 10         | 20,0       | 20,0              | 100,0                |
| Total                      |            | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 1.* Frecuencia de la Variable de desarrollo de competencias

### **Interpretación:**

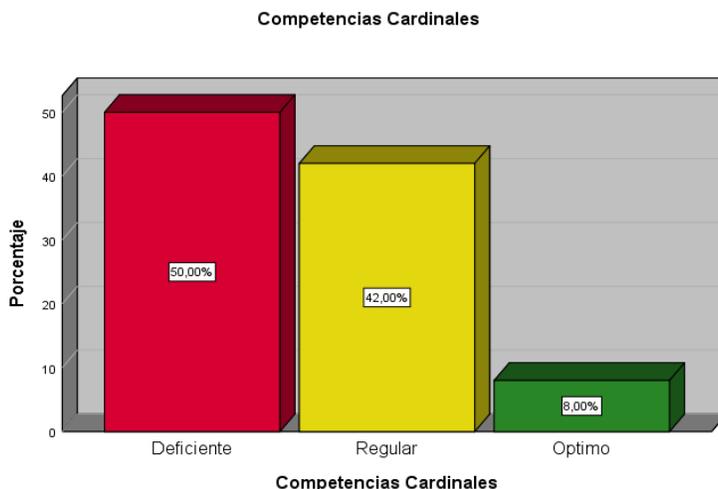
De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos en la variable de desarrollo de competencias se obtuvo que el 52 por ciento considera que es regular y un 28 por ciento indica que es deficiente el desarrollo de competencias, los encuestados afirmaron que el desarrollo de competencias se encuentra presentes para obtener la empleabilidad, es por ello que la empresa decidió de tomar 28 por ciento de alumnos que indicaron deficiente donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la dimensión de competencias cardinales

Tabla 11.

*Frecuencia de la dimensión de competencias cardinales*

| Competencias Cardinales |            |            |            |                   |                      |
|-------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                         |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                  | Deficiente | 25         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|                         | Regular    | 21         | 42,0       | 42,0              | 92,0                 |
|                         | Optimo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 100,0                |
| Total                   |            | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 2. Frecuencia de la dimensión de competencias cardinales*

### **Interpretación:**

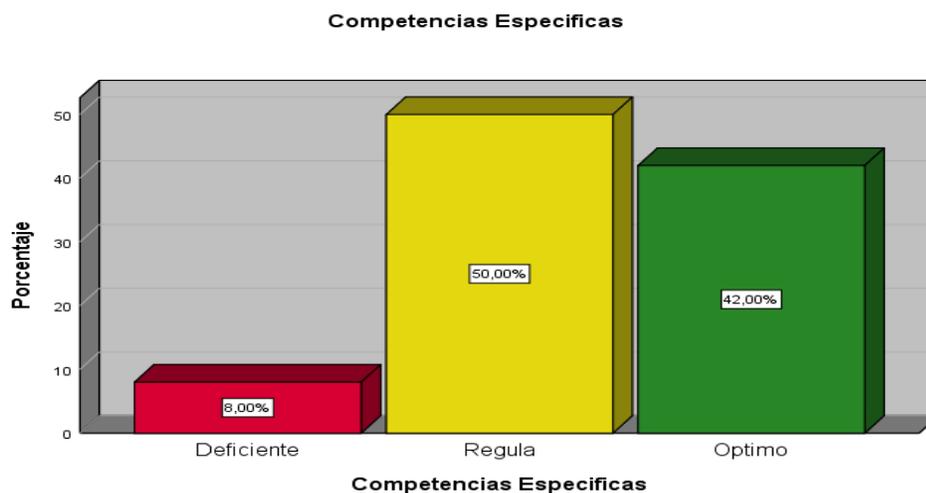
De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos en la dimensión de competencias Cardinales se obtuvo que el 50 por ciento considera que es deficiente y un 42 por ciento indica que es regular, los encuestados afirmaron que las competencias cardinales se encuentran presentes para obtener la empleabilidad en el mercado laboral, es por ello que la empresa decidió de tomar 50 por ciento de alumnos que indicaron deficiente, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la dimensión de competencias específicas

Tabla 12.

*Frecuencia de la dimensión de competencias específicas*

| Competencias Específicas |            |            |            |                   |                      |
|--------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                   | Deficiente | 4          | 8,0        | 8,0               | 8,0                  |
|                          | Regula     | 25         | 50,0       | 50,0              | 58,0                 |
|                          | Optimo     | 21         | 42,0       | 42,0              | 100,0                |
|                          | Total      | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 3. Frecuencia de la dimensión de competencias específicas*

### **Interpretación:**

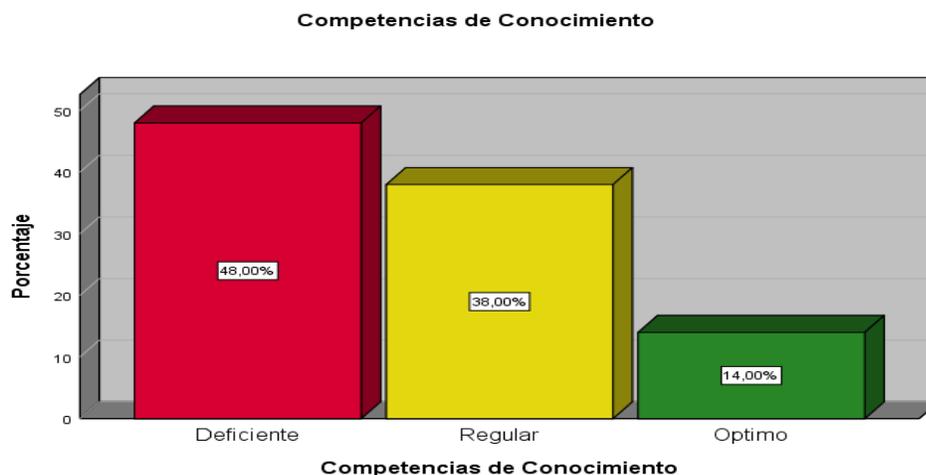
De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos en la dimensión de competencias específicas se obtuvo que el 50 por ciento considera que es regular y un 8 por ciento indica que es deficiente, los encuestados afirmaron que las competencias específicas se encuentran presentes para obtener la empleabilidad en el mercado laboral, es por ello que la empresa decidió de tomar 50 por ciento de alumnos que indicaron regular, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la dimensión de competencias de conocimiento

Tabla 13.

*Frecuencia de la dimensión de competencias de conocimiento*

| Competencias de Conocimiento |            |            |            |                   |                      |
|------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                              |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                       | Deficiente | 24         | 48,0       | 48,0              | 48,0                 |
|                              | Regular    | 19         | 38,0       | 38,0              | 86,0                 |
|                              | Optimo     | 7          | 14,0       | 14,0              | 100,0                |
|                              | Total      | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 4.* Frecuencia de la dimensión de competencias de conocimiento

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos en la dimensión de competencias de conocimiento se obtuvo que el 48 por ciento considera que es deficiente y un 38 por ciento indica que es regular, los encuestados afirmaron que las competencias de conocimiento se encuentra presentes para obtener la empleabilidad en el mercado laboral, es por ello que la empresa decidió de tomar 50 por ciento de alumnos que indicaron deficiente, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la dimensión de E-Competense

Tabla 14.

*Frecuencia de la dimensión de E-competense*

| E-Competense |            |            |            |                   |                      |
|--------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|              |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido       | Deficiente | 12         | 24,0       | 24,0              | 24,0                 |
|              | Regular    | 21         | 42,0       | 42,0              | 66,0                 |
|              | Optimo     | 17         | 34,0       | 34,0              | 100,0                |
| Total        |            | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

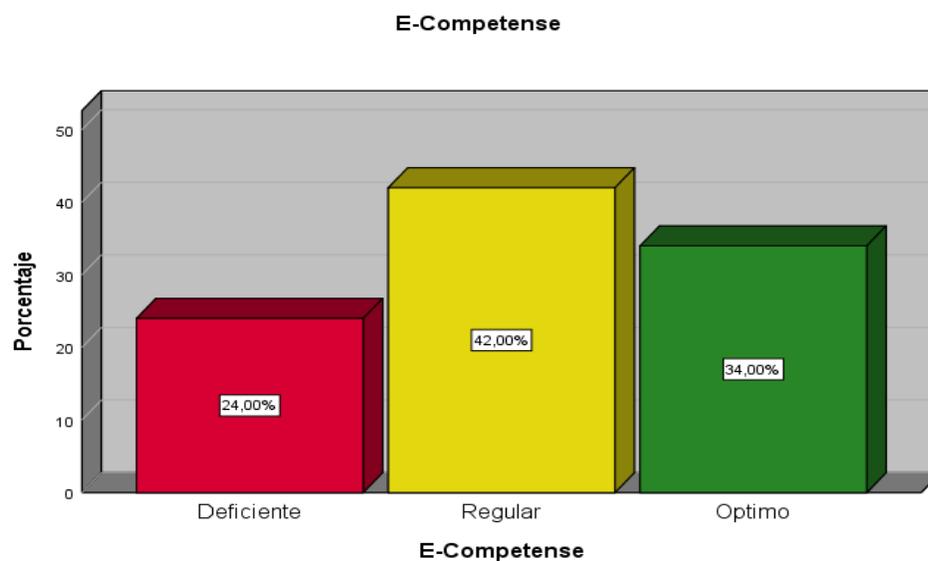


Figura 5. Frecuencia de la dimensión de E-competense

### Interpretación:

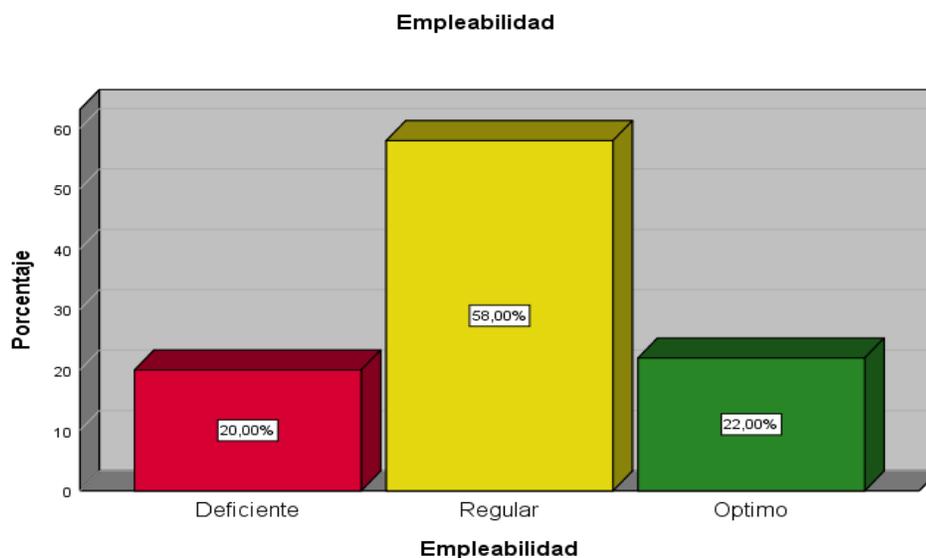
De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos en la dimensión de E-competense obtuvo que el 24 por ciento considera que es deficiente y un 42 por ciento indica que es regular, los encuestados afirmaron que el E-competense se encuentra presente para obtener la empleabilidad en el mercado laboral, es por ello que la empresa decidió de tomar 24 por ciento de alumnos que indicaron deficiente, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la variable de empleabilidad

Tabla 15.

*Frecuencia de la variable de empleabilidad*

| <b>Empleabilidad</b> |            |            |            |                   |                      |
|----------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                      |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido               | Deficiente | 10         | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
|                      | Regular    | 29         | 58,0       | 58,0              | 78,0                 |
|                      | Optimo     | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
|                      | Total      | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 6. Frecuencia de la variable de empleabilidad.*

### **Interpretación:**

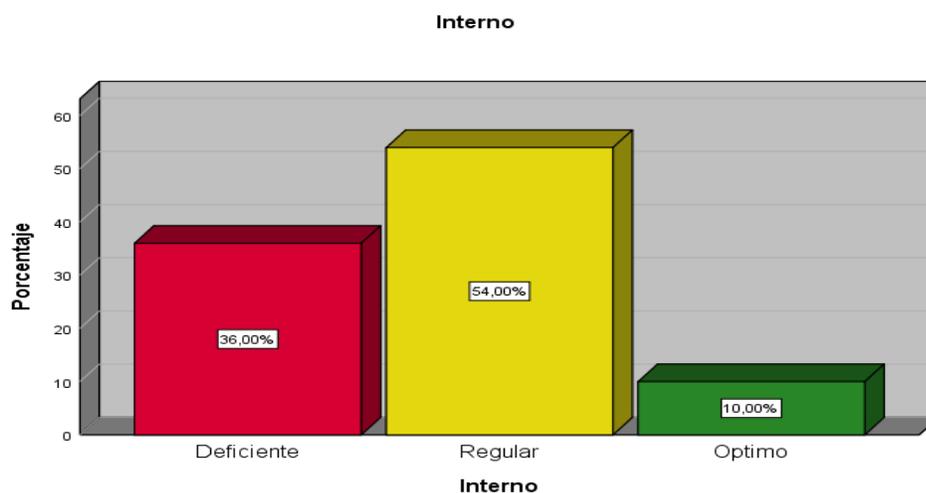
De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos de la variable de empleabilidad obtuvo que el 20 por ciento considera que es deficiente y un 58 por ciento indica que es regular, los encuestados afirmaron que para obtener empleabilidad es necesario desarrollar competencias, es por ello que la empresa decidió de tomar 20 por ciento de alumnos que indicaron deficiente, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la dimensión de Interno

Tabla 16.

*Frecuencia de la dimensión de Interno*

| <b>Interno</b> |            |            |            |                   |                      |
|----------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido         | Deficiente | 18         | 36,0       | 36,0              | 36,0                 |
|                | Regular    | 27         | 54,0       | 54,0              | 90,0                 |
|                | Óptimo     | 5          | 10,0       | 10,0              | 100,0                |
|                | Total      | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 7. V2D1 (Agrupada) Interno.*

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos de la dimensión de Interno obtuvo que el 36 por ciento considera que es deficiente y un 54 por ciento indica que es regular, los encuestados afirmaron que la dimensión interna se encuentra presentes para obtener la empleabilidad en el mercado laboral, es por ello que la empresa decidió de tomar 20 por ciento de alumnos que indicaron deficiente, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Estadística descriptiva de la dimensión de externo

Tabla 17.

*Frecuencia de la dimensión de externo*

| <b>Externo</b> |            |            |            |                   |                      |
|----------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido         | Deficiente | 11         | 22,0       | 22,0              | 22,0                 |
|                | Regular    | 26         | 52,0       | 52,0              | 74,0                 |
|                | Optimo     | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|                | Total      | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 8. Frecuencia de la dimensión de externo*

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis del 100 por ciento de los datos de la dimensión externa obtuvo que el 22 por ciento considera que es deficiente y un 52 por ciento indica que es regular, los encuestados afirmaron que la dimensión externa se encuentra presentes para obtener la empleabilidad en el mercado laboral, es por ello que la empresa decidió de tomar 22 por ciento de alumnos que indicaron deficiente, es ahí donde deberán darle mayor prioridad para mejorar la estrategia.

## Prueba de Normalidad

Hipótesis nula valor  $p > 0.05$  distribución de datos sigue la normalidad se utiliza Pearson

Hipótesis alterna valor  $p < 0.05$  distribución de datos no sigue la normalidad se utiliza spearman.

Tabla 18.

*Prueba de normalidad para las variables*

|                            | Resumen de procesamiento de casos |            |          |            |       |            |
|----------------------------|-----------------------------------|------------|----------|------------|-------|------------|
|                            | Casos                             |            |          |            |       |            |
|                            | Válido                            |            | Perdidos |            | Total |            |
|                            | N                                 | Porcentaje | N        | Porcentaje | N     | Porcentaje |
| Desarrollo de competencias | 50                                | 100,0%     | 0        | 0,0%       | 50    | 100,0%     |
| Empleabilidad              | 50                                | 100,0%     | 0        | 0,0%       | 50    | 100,0%     |

|                            | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                            | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                            | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Desarrollo de competencias | ,266                            | 50 | ,000 | ,803         | 50 | ,000 |
| Empleabilidad              | ,292                            | 50 | ,000 | ,792         | 50 | ,000 |

### Interpretación:

De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad de los datos de la muestra, se puede inferir que por ser una muestra mayor a 30, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, el cual permite otorgar un nivel de significancia menor a 0.05, por tanto, se afirma que la distribución de los datos no es normal. A partir de la conclusión se aplicará el estadígrafo Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

Tabla 19.

*Tabla cruzada entre Desarrollo de competencias y empleabilidad*

| <b>Tabla cruzada Desarrollo de competencias*Empleabilidad</b> |            |               |         |        |        | Correlaciones                         |
|---|------------|---------------|---------|--------|--------|---------------------------------------|
| % del total   |            |               |         |        | Total  |                                       |
|   |            | Empleabilidad |         |        |        |                                       |
|   |            | Deficiente    | Regular | Óptimo |        |                                       |
| Desarrollo de competencias                                    | Deficiente | 20,0%         | 8,0%    |        | 28,0%  | Sig. (bilateral)<br>,000 <sup>c</sup> |
|   | Regular    |               | 50,0%   | 2,0%   | 52,0%  |                                       |
|   | Óptimo     |               |         | 20,0%  | 20,0%  |                                       |
| Total   |            | 20,0%         | 58,0%   | 22,0%  | 100,0% |                                       |

Tabla 20.

*Correlaciones no paramétricas entre Desarrollo de competencias y empleabilidad*

| <b>Correlaciones</b> |                            |                            |        |        |               |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|--------|--------|---------------|
|                      |                            | Desarrollo de competencias |        |        | Empleabilidad |
| Rho de Spearman      | Desarrollo de competencias | Coeficiente de correlación | 1,000  | ,898** |               |
|                      |                            | Sig. (bilateral)           | .      | ,000   |               |
|                      |                            | N                          | 50     | 50     |               |
|                      | Empleabilidad              | Coeficiente de correlación | ,898** | 1,000  |               |
|                      |                            | Sig. (bilateral)           | ,000   | .      |               |
|                      |                            | N                          | 50     | 50     |               |

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

## Hipótesis general

**Ho:** No existe relación entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

**Ha:** Existe relación entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la variable de desarrollo de competencias y su relación con la empleabilidad, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,000 que es menor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,898 que conforme a los niveles de correlación se indica una correlación positiva muy fuerte, por ende, existe una relación significativa entre el uso de desarrollo de competencias y empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

Tabla 21.

*Tabla cruzada entre Competencias Cardinales y empleabilidad*

**Tabla cruzada de Competencias Cardinales\*Empleabilidad**

% del total

|                            |            | Empleabilidad |         |        | Total  | Correlaciones                            |
|----------------------------|------------|---------------|---------|--------|--------|--|
|                            |            | Deficiente    | Regular | Óptimo |        |  |
| Competencias<br>Cardinales | Deficiente | 18,0%         | 32,0%   |        | 50,0%  | Rho Spearman<br>,581<br>Sig. (bilateral) |
|                            | Regular    | 2,0%          | 22,0%   | 18,0%  | 42,0%  |  |
|                            | Optimo     |               | 4,0%    | 4,0%   | 8,0%   |  |
| Total                      |            | 20,0%         | 58,0%   | 22,0%  | 100,0% | ,000 <sup>c</sup>                        |

Tabla 22.

*Correlaciones no paramétricas entre Competencias Cardinales y empleabilidad*

|                    |                            | Correlaciones                 |                                |                   |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------|
|                    |                            |                               | Competenci<br>as<br>Cardinales | Empleabilid<br>ad |
| Rho de<br>Spearman | Competencias<br>Cardinales | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                          | ,581**            |
|                    |                            | Sig. (bilateral)              | .                              | ,000              |
|                    |                            | N                             | 50                             | 50                |
|                    | Empleabilidad              | Coeficiente de<br>correlación | ,581**                         | 1,000             |
|                    |                            | Sig. (bilateral)              | ,000                           | .                 |
|                    |                            | N                             | 50                             | 50                |

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

### Hipótesis específica

**Ho:** No existe relación entre las competencias cardinales y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

**Ha:** Existe relación entre las competencias cardinales y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica para la dimensión de competencias cardinales y su relación con la empleabilidad, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,000 que es menor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,581 que conforme a los niveles de correlación se indica una correlación positiva considerable, por ende, existe una relación significativa entre el uso de competencias cardinales y empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

Tabla 23.

*Tabla cruzada entre Competencias Específicas y empleabilidad*

| <b>Tabla cruzada Competencias Específicas*Empleabilidad</b> |            |               |         |        |        |                   |
|---|------------|---------------|---------|--------|--------|-------------------|
| % del total   |            |               |         |        |        |                   |
|   |            | Empleabilidad |         |        | Total  | Correlaciones     |
|   |            | Deficiente    | Regular | Optimo |        |                   |
| Competencias Especificas                                    | Deficiente | 8,0%          |         |        | 8,0%   | Rho               |
|   | Regula     | 12,0%         | 36,0%   | 2,0%   | 50,0%  | Spearman          |
|   | Optimo     |               | 22,0%   | 20,0%  | 42,0%  | Sig. (bilateral)  |
| Total   |            | 20,0%         | 58,0%   | 22,0%  | 100,0% | ,000 <sup>c</sup> |

Tabla 24.

*Correlaciones no paramétricas entre Competencias Específicas y empleabilidad*

| <b>Correlaciones</b> |                          |                            | Competenci<br>as | Empleabilid<br>ad |
|----------------------|--------------------------|----------------------------|------------------|-------------------|
|                      |                          |                            | Específicas      |                   |
| Rho de Spearman      | Competencias Específicas | Coeficiente de correlación | 1,000            | ,668**            |
|                      |                          | Sig. (bilateral)           | .                | ,000              |
|                      |                          | N                          | 50               | 50                |
|                      | Empleabilidad            | Coeficiente de correlación | ,668**           | 1,000             |
|                      |                          | Sig. (bilateral)           | ,000             | .                 |
|                      |                          | N                          | 50               | 50                |

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

### **Hipótesis específica**

**Ho:** No existe relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

**Ha:** Existe relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica para la dimensión de competencias específicas y su relación con la empleabilidad, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,000 que es menor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,668 que conforme a los niveles de correlación se indica una correlación positiva considerable, por ende, existe una relación significativa entre el uso de competencias específicas y empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

Tabla 25.

*Tabla cruzada entre Competencias de conocimiento y empleabilidad*

**Tabla cruzada Competencias de conocimiento\*Empleabilidad**

% del total

|                              |            | Empleabilidad |         |        | Total  | Correlaciones     |
|------------------------------|------------|---------------|---------|--------|--------|-------------------|
|                              |            | Deficiente    | Regular | Optimo |        |                   |
| Competencias de Conocimiento | Deficiente | 20,0%         | 28,0%   |        | 48,0%  | Rho               |
|                              | Regular    |               | 26,0%   | 12,0%  | 38,0%  | Spearman          |
|                              | Optimo     |               | 4,0%    | 10,0%  | 14,0%  | Sig. (bilateral)  |
| Total                        |            | 20,0%         | 58,0%   | 22,0%  | 100,0% | ,000 <sup>c</sup> |

Tabla 26.

*Correlaciones no paramétricas entre Competencias de conocimiento y empleabilidad*

| <b>Correlaciones</b> |                              |                              |                  |    |
|----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------|----|
|                      |                              | Competencias de Conocimiento |                  |    |
|                      |                              | Empleabilidad                |                  |    |
|                      |                              | Coeficiente de correlación   | Sig. (bilateral) | N  |
| Rho de Spearman      | Competencias de Conocimiento | 1,000                        | ,677**           | 50 |
|                      | Empleabilidad                | ,677**                       | ,000             | 50 |

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

### **Hipótesis específica**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

### Interpretación:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica para la dimensión de competencias de conocimiento y su relación con la empleabilidad, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,000 que es menor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,677 que conforme a los niveles de correlación se indica una correlación positiva considerable, por ende, existe una relación significativa entre el uso de competencias de conocimiento y empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

Tabla 27.

*Tabla cruzada entre E-Competense y empleabilidad*

**Tabla cruzada E-Competense\*Empleabilidad**

% del total

|              |            | Empleabilidad |         |        | Total  | Correlaciones  |
|--------------|------------|---------------|---------|--------|--------|--|
|              |            | Deficiente    | Regular | Optimo |        |  |
| E-Competense | Deficiente | 18,0%         | 6,0%    |        | 24,0%  | Rho<br>Spearman<br>,769<br>Sig. (bilateral)<br>,000 <sup>c</sup> |
|              | Regular    | 2,0%          | 38,0%   | 2,0%   | 42,0%  |  |
|              | Optimo     |               | 14,0%   | 20,0%  | 34,0%  |  |
| Total        |            | 20,0%         | 58,0%   | 22,0%  | 100,0% |  |

Tabla 28.

*Correlaciones no paramétricas entre E-Competense y empleabilidad*

|                 |              | Correlaciones               |               |
|-----------------|--------------|-----------------------------|---------------|
|                 |              | E-Competense                | Empleabilidad |
| Rho de Spearman | E-Competense | Coefficiente de correlación | 1,000         |
|                 |              | Sig. (bilateral)            | ,769**        |
|                 |              | N                           | 50            |
| Empleabilidad   |              | Coefficiente de correlación | ,769**        |
|                 |              | Sig. (bilateral)            | 1,000         |
|                 |              | N                           | 50            |

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

### **Hipótesis específica**

**Ho:** No existe relación entre E-Competense y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

**Ha:** Existe relación entre E-Competense y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

### **Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica para la dimensión de E-Competense y su relación con la empleabilidad, se puede inferir que el valor de significancia es de 0,000 que es menor de 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Según Rho de Spearman los resultados son de 0,769 que conforme a los niveles de correlación se indica una correlación positiva muy fuerte, por ende, existe una relación significativa entre el uso de competencias cardinales y empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores.

## **IV. DISCUSIÓN**

#### **4.4 Discusión de resultados**

La investigación tuvo por propósito determinar la relación entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores. Así mismo se buscó determinar cada una de las dimensiones de desarrollo de competencias tales como competencias cardinales, competencias específicas, competencias de conocimiento y E-competense. Del mismo se realizó en las dimensiones de empleabilidad que esta ocasión era interno y externo. Los resultados conseguidos después de estudiar los datos recopilados de la muestra, que fueron obtenidos mediante la técnica la encuesta, utilizando el instrumento del cuestionario basado en 60 preguntas con su respectiva escala de Likert, y que del mismo modo esto se elaboró con los indicadores de las dimensiones de ambas variables. Dicho instrumento fue aplicado a 50 Alumnos que asisten diariamente a los distintos cursos que otorga el Cetpro Pebal y que a su vez se encuentran en los últimos módulos, así mismo esto fue validado por el criterio de expertos, al cual, para diagnosticar su fiabilidad, se procedió a realizar la prueba del Alfa de Cronbach.

Con el propósito de definir el grado de similitud que presentan los ítems, logrando como resultado 0,856 para la variable de desarrollo de competencias y de 0,864 para la variable de empleabilidad; una vez procesado en el programa de SPSS versión 25, determinándose que el instrumento es fiable. Del mismo modo luego de realizar los procesamientos de todos los datos obtenidos dio como resultado inferencias investigativas que se contrastaran a través de los axiomas externos y los resultados de los axiomas internos. La hipótesis general diseñada en la investigación propuso inferir que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores; cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística  $r$  de Pearson, indica que la correlación bilateral entre las variables de desarrollo de competencias y empleabilidad alcanzo el valor de 0,898, afirmando que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

Este resultado está en correlación con su teórico sugerido Alles (2018) quien explicó que las competencias son consideradas como características innatas de la persona, y depende de cómo ha ido desarrollándola mediante su crecimiento tanto personal como profesional para

así poder ser empleable dentro de las empresas y conseguir de manera más efectiva un puesto laboral. La investigación está en relación con lo planteado en la tesis a nivel nacional de Ayre (2018) que establece que relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad, del cual con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$ . Muestra que hay una relación positiva fuerte. Reforzando con las teorías del autor Temple, I. (2015). En su libro *Usted S.A.*, al cual explica sobre los factores internos y externo que debe contar una persona para ser empleable. Del mismo modo la 2da Variable de desarrollo de competencias laborales se reforzó con la autora Alles (2006), en su libro de selección de competencias, explica cuáles son las nuevas competencias que debe adquirir una persona tanto en el ámbito personal como profesional, del cual son autores muy relacionados con la de la investigación.

En relación a la primera hipótesis específica planteada en la tesis sobre la relación que existe entre las competencias cardinales y empleabilidad; demostró que cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística  $r$  de Pearson, indica que la correlación bilateral entre las dimensión de competencias cardinales y empleabilidad alcanzo el valor de 0,581, afirmando que existe una relación positiva considerable entre las variables de estudio ; este resultado está en correlación con su teórico sugerido Spencer y Spencer (2013) que recalcará que las competencias se forjan desde el ámbito familiar y con el pasar de los años uno los va desarrollando ya su vez mejorando, también menciono que dentro del análisis de competencias militan cinco importantes factores psicosociales. La investigación está en relación con lo planteado en la tesis a nivel internacional con Osman (2017) quien planteo en su hipótesis de estudio que existe una relación entre las competencias laborales y la empleabilidad.

Luego de la recolección de datos y el análisis de tabulación de la misma se obtuvo que un 38% los egresados del programa se dedican a trabajar principalmente en el área de archivos, seguido del 32% que desempeñan su ejercicio profesional en bibliotecas universitarias, especializadas, públicas y escolares, el 3% Trabajan en centros de documentación, el 27% de los encuestados respondieron que su dedicación no es disciplinar, confirmando mediante los resultados que si existe una relación entre sus ambas variables, y que a su vez nos dio a conocer que los egresados deben contar con liderazgo, una buena toma de decisiones, saber

direccionar, el trabajo en equipo, la disposición para colaborar, la creatividad, la innovación y la iniciativa, es por ello que existe una amplia relación entre ambas variables bajo la premisa de su teórico Escobar, M. (2005) que señaló sobre que las competencias que debe tener una persona para que ayude a generar estrategias competitivas que ayuden al crecimiento de la empresa.

En relación a la segunda hipótesis específica planteada en la tesis sobre la relación que existe entre las competencias específicas y empleabilidad; demostró que cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística  $r$  de Pearson, indica que la correlación bilateral entre las dimensión de competencias específicas y empleabilidad alcanzo el valor de 0,668, afirmando que existe una relación positiva considerable entre las variables de estudio; este resultado está en correlación con su teórico sugerido Jolis (1998) que explico todo lo que esté relacionado con competencias va a influenciar en gran forma la parte laboral de la persona. Es por ello que determina ciertas competencias a emplear como las competencias teóricas, competencias prácticas, competencias sociales y competencias de conocimiento. Del mismo modo en la tesis de Uriarte (2017) determina la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales. Confirmando mediante los resultados, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig.} = 0,876 > 0,05$ . Concluye que si hay relación entre ambas variables de los egresados de dicha universidad.

Del cual procura reforzarse con sus teóricos donde figura la autora Rentería y Malvezzi (2008) que explica sobre los nuevos cambios y exigencias psicosociales que debe cumplir una persona en un centro laboral. Esto se complementará con el autor Spencer y Spencer (2013) que recalcará que las competencias se forjan desde el ámbito familiar y con el pasar de los años uno los va desarrollando ya su vez mejorando, también menciono que dentro del análisis de competencias militan cinco importantes factores psicosociales.

En relación a la tercera hipótesis específica planteada en la tesis sobre la relación que existe entre las competencias de conocimiento y empleabilidad; demostró que cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística  $r$  de Pearson, indica que la correlación bilateral entre las dimensión de competencias de conocimiento y empleabilidad alcanzo el valor de 0,677, afirmando que existe una relación positiva considerable entre las variables de estudio; este resultado está en correlación con su teórico sugerido Temple (2015) que explicó que la

empleabilidad suele ser la capacidad de aumentar valor y extender competencias requeridas para hallar o conservar un espacio de contribución profesional, cuando y donde sean necesarios. También mediante la tesis de Mamani (2016) que tiene como hipótesis sobre la relación que existe entre competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015. Para aprobar la hipótesis se realizó el análisis de la Chi-cuadrado de Pearson ( $P$ - valor= 0,000). Donde se determinó que si existe una relación significativa entre ambas variables. Esto estuvo reforzado por la autora Alles (2006) expone sobre la competencia que tiene que adquirir una persona en su crecimiento y esto va por parte de la institución del cual lo está formando.

Adicionalmente en la tesis de Beier (2014), que tiene como objetivo indagar la correspondencia entre el perfil de los licenciados en Comercio internacional egresados de las UNLu, que realizaron sus estudios en el CRC con la inserción laboral que han logrado. Donde según el análisis de resultados, la universidad brinda las competencias teóricas, pero la mayor parte de los encuestados señaló la necesidad de un mayor uso de recursos prácticos para así facilitar la inserción en el ámbito laboral. Y esto fue reforzado por sus teóricos Chiavenato, I. (2000) explica sobre los perfiles que tiene que contar una persona para poder ser empleable en el mercado actual y globalizado, por otro lado, también tiene al autor Cuervo y Vázquez (1994) explica sobre la nuevas tendencias y competencias que debe tener una empresa para que genera un valor en el mercado, y que a su vez esto como puede generar una mejor imagen a la organización. Esto es fortalecido por nuestra teórica Alles (2007) explicó las compañías que pertenecen mayormente al sector privado forman parte de las ansiadas por los indagadores de empleo y a su vez las que conservan un excelente lazo con sus trabajadores. Del mismo modo la autora menciona que el horizonte de la empleabilidad de un individuo se basa en cuatro dimensiones: Conocimiento técnicos, destrezas o un oficio adquiridos a través del estudio, las competencias conductuales, La actitud y el mercado.

En relación a la cuarta hipótesis específica planteada en la tesis sobre la relación que existe entre E-competense y empleabilidad; demostró que cuyo resultado obtenido a través de la prueba estadística  $r$  de Pearson, indica que la correlación bilateral entre las dimensión de competencias de conocimiento y empleabilidad alcanzo el valor de 0,769, afirmando que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio; este resultado está en

correlación con su teórico sugerido Minguez (2003) explica que la empleabilidad debe incitar a las personas a seguir formándose, actualizándose de toda información, ya que la persona se mide por los conocimientos y competencias adquiridas más no por los años de trabajo. Así mismo el autor detalla que la empleabilidad puede ser explicado o dimensionado en 6 conceptos esenciales: Vocación, Competencia profesional, idoneidad, Buena salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Del mismo modo en la tesis de Silva (2017) quien planteo su hipótesis sobre la relación que existe entre Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017.

Para la validez se utilizó el juicio de expertos y el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,889 para la primera variable y 0,966 para la segunda variable, y el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .978). En síntesis, existe relación directa en ambas variables. Se reforzó con los autores Campos (2006). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe evidencia suficiente para afirmar que el desarrollo de competencias y empleabilidad en todos los contextos estudiados muestra relación positiva en los ingresos e imagen de las instituciones educativas.

## **V. CONCLUSIONES**

## 5.1 Conclusiones

Luego de haber obtenido los datos de la presente investigación y en base a la información recopilada de los alumnos que está cursando estudios en los últimos módulos del Cetpro Pebal La Inmaculada, de acuerdo al análisis estadístico descriptivo e inferencial, se puede sintetizar con las siguientes proposiciones:

Primero. De acuerdo a la estadística descriptiva de variable de desarrollo de competencias, del 100% de los datos procesados indican que el 20% de encuestados consideran que el desarrollo de competencias es óptimo, también el 52% indican que son regulares, el 28% indican que es deficiente. A su vez existe una correlación positiva muy fuerte con la empleabilidad. Es por que la institución debería ponerle foco las competencias que adquieren los alumnos, se determina que existen falencias y quiebres al momento de los alumnos terminar sus módulos y no generar empleabilidad y genera una imagen negativa de la institución.

Segundo. De acuerdo a la estadística descriptiva de la dimensión de Competencias Cardinales, del 100% de los datos procesados indican que el 8% de encuestados consideran que las competencias cardinales son óptimas, también el 42% indican que son regulares, el 50% indican que es deficiente. A su vez existe una correlación positiva considerable con la empleabilidad. Es por que la institución tiene alumnos que se retiran antes de acabar los módulos completos y esto es por la falta de control al ingreso de los alumnos y esto genera falta de ingresos a la institución.

Tercero. De acuerdo a la estadística descriptiva de la dimensión de Competencias específicas, del 100% de los datos procesados indican que el 42% de encuestados consideran que las competencias cardinales son óptimas, también el 50% indican que son regulares, el 8% indican que es deficiente. A su vez existe una correlación positiva considerable con la empleabilidad. Determina que entender exactamente las necesidades específicas del alumno sobre el desarrollo de ellos si se sienten preparados para salir al mercado laboral, esto es para que sientan que existe una lazo o interés en entre ambos, que a su vez que genere que la institución sea reconocida y sus ingresos mejoren.

Cuarto. De acuerdo a la estadística descriptiva de la dimensión de Competencias de conocimiento, del 100% de los datos procesados indican que el 14% de encuestados consideran que las competencias cardinales son óptimas, también el 38% indican que son regulares, el 48% indican que es deficiente. A su vez existe una correlación positiva considerable con la empleabilidad. Determina que la institución a pesar de contar con recursos y apoyo de terceros para la educación de los alumnos, esta no está siendo bien empleada por la gestión administrativa, es por ello que se está generando una disminución el retorno de estos.

Quinto. De acuerdo a la estadística descriptiva de la dimensión de E-comptense, del 100% de los datos procesados indican que el 34% de encuestados consideran que las competencias cardinales son óptimas, también el 42% indican que son regulares, el 24% indican que es deficiente. A su vez existe una correlación positiva muy fuerte con la empleabilidad. Determina que no existen difusiones en su web sobre la profundidad de sus cursos, ni capacitación o talleres de competencias para los estudiantes, a pesar de contar con recursos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## **VI. Recomendaciones**

Evidenciado que las variables de desarrollo de competencias y empleabilidad, y que existe un nivel regular, y que a su vez los representantes de la presente empresa investigada tienen conocimiento del resultado se procede a plantear las recomendaciones propuestas, a partir del análisis cuantitativo:

Primero. La institución tiene un rol protagónico que no solo debe ser por el lado académico sino también de todo el personal administrativo, donde debe realizar una adecuación de las funciones, control y seguimiento de documentos de los alumnos en el ámbito laboral esto mejoraría y permitirá una educación de calidad a toda la comunidad educativa, identificando las falencias que existen al momento que los alumnos egresan

Segundo. Si la institución contara con canales adecuados para el correcto seguimiento de los alumnos, donde muestre tanto a la institución como a ellos el avance de sus conocimientos adquiridos, es por ello que debe tener un área específica que se encargue del área educativa, enfocándose en la atención de los clientes y alumnos, brindando todos los servicios que ofrece.

Tercero. Si el desarrollo de las competencias implica un rol esencial en la empleabilidad, éste debe ser un foco para generar una mejor imagen e ingresos a la institución, Deben existir una mejor comunicación entre los estudiantes y la institución por medio de encuestas sobre qué necesidad de qué tipo de competencias o habilidades desearían aplicar en todo su desarrollo académico, o generar canales directos para atenderlos de forma oportuna las demandas del alumnado.

Cuarto. La comunicación es fundamental en todo tipo de institución sea pública o privada como estrategia de interacción entre la institución y la comunidad. Por lo cual se tiene que elaborar un Plan Estratégico de Marketing, que incida a la comunidad sobre los beneficios y resultados que obtendrán.

Quinto. La institución debe estar siempre a disposición de las necesidades de generar nuevas competencias en los estudiantes y para ello debe promover actualizaciones, talleres y

curso adicionales con la finalidad de mejorar el performance en los resultados propuestos., y genere una mejor empleabilidad en los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Ackerman, S. y Com, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Ediciones del Aula Taller.
- Alles, M (2007). *Selección por competencia*. (Primera Edición). Buenos Aires. Edit. La reimp.
- Albert, M, García, M, y Pérez, C. (2017). Skills, Training and Employment. Need Analysis in a Master Program of Engineering. *Formation Universitario*, 10(2), 43-56. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n2/art06.pdf>
- Andrade,H (2012). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. España: Editorial Wanceulen
- Ávila, J (2006). *Economía*. México: Editorial Umbral
- Ayre (2018). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*. (Tesis de Maestría) de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Barron, C. (2019). *Preocupa a la UAS baja de egresados en inserción laboral*. Recuperado de <https://typacifico.mx/noticias/230060-preocupa-a-la-uas-baja-de-egresados-en-insercion-laboral>
- Beier (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana*. (Tesis de Título) Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Delta de Buenos Aires, Argentina
- Bernal c. (2010). *Metodología de la investigación*. (Tercera edición). México: ed. Pearson
- Cabrera, N, López, M, y Portillo, M. (2016). Graduates' competences and assessment from their employers' perspective. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(3), 69-87. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n3/art04.pdf>

Carmona, M, Cruz, V, y García, L. (2019). Development of socio-linguistic and intercultural competencies in SFL: A didactic proposal using blended learning. *Comunicación*, 28(1), 16-30. Recuperado de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-38202019000100016&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-38202019000100016&lng=es&tlng=en).

Chiavenato, I (2009). *Gestión de talento humano*. (Tercera Edición). México: Editorial McGraw Hill

Cifuentes, G, Villarroel, M, y Geeregat, O. (2018). Does the university influence the successful employability of graduates from teaching programs? *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), pp. 207-224. Recuperado: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v44n1/0718-0705-estped-44-01-00207.pdf>

Duque, J, García, M, y Hurtado, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232017000300250&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232017000300250&lng=es&tlng=en)

Fernández (2016). *Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional*. (Tesis doctoral) de la Universidad de Educación a distancia, España.

Formichella, M. y London, S. (2013). Employability, Education, and Social Equality. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2013000300007&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2013000300007&lng=es&tlng=en).

García, M y Jorda, J (2004). *Dirección financiera*. Perú: Editorial UPC

Geeregat, O, Cifuentes, G, y Villarroel, M. (2016). Factors affecting conditions of employability among graduates of teacher programs. *Actualidades Investigativas en*

Educación, 16(1), 383-402. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-00383.pdf>

Geldres, V, Ribeiro, M, y Flander, A. (2015). Movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad: La visión de los empleadores. *Rev. iberoam. cienc. tecnol. soc.*, 10(30). Recuperado de [//www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S185000132015000300006&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185000132015000300006&lng=es&tlng=es)

González Lorente, C, y Rebollo-Quintela, N. (2018). Employability Competences of Future Primary Education Teachers: A look at their Social and Labor Insertion Process. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), pp. 114-131. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n2/a06v12n2.pdf>

Guzmán, A y Guzman, D (2010). *Contabilidad financiera*. Colombia: Editorial Javegraf

Hernández S, R., Fernández C, C. y Baptista L, M., (2010). *Metodología de la investigación*. (Quinta Edición). MC Graw Hill.

Hernández S., Fernández C, C., Baptista L, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Tercera Edición). México Edit. McGraw Hill.

Hernández S, R. (1991). “¿Cómo seleccionar una muestra?” de en *Metodología de la Investigación*. Ed. MacGraw-Hill. México

INEI (2015). *Encuesta nacional a egresados universitarios y universitarias 2014*. Recuperado el 11 de Abril 2019, de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf)

INEGI (2010). *Diseño de cuestionarios*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Jolis, N. (1998). *Compétences et Compétitivité*. París: Les éditions d'organisation.

Kelinger, F (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias*

*Sociales*. (Cuarta edición). México: McGraw-Hill

Kuzma, E, Doliveira, S, y Silva, A. (2017). Skills for organizational sustainability: a systematic review. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(spe), 428-444. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512017000700428&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000700428&lng=es&tlng=en)

Mallado, C, Parejo, S y Bozal, R. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudios sobre a Mulher*, (35), 55-71. Recuperado de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-68852016000100006&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-68852016000100006&lng=es&tlng=en).

Mamani (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015. (Tesis de Titulo)* Universidad Nacional de Moquegua, Perú.

Mauro, R. (2018). *Cerca de 79 mil jóvenes a la espera de un empleo formal*. Recuperado el 20 de noviembre 2018, de <https://peru21.pe/economia/cerca-79-mil-jovenes-esperan-formal-441429>

Mendes, M, & Tosta, K. (2019). Competences required for intermediate managers at prodegesp/ufsc: from mapping to training. *Read. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 25(1), 83-115. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-23112019000100083&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112019000100083&lng=es&tlng=en)

Minguez, A (2003). *El formador en la empresa*. (Primera Edición). Madrid. Edit. Esic.

Morales, M. (2014). The dual learning system: an answer to the employability of youth? *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 87-110. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702014000200087&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200087&lng=es&tlng=en).

- Moreno, A (2015). The employability of young people in Spain: Explaining the high youth unemployment during the economic downturn. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 2-24. Recuperado de [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-40002015000100002&lng=es&tlng=en](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002015000100002&lng=es&tlng=en)
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. (Segunda Edición.). México: PEARSON.
- Núñez, J y Albo, J (2017). *Psicología de la competición*. España: Editorial Wanceulen
- Orellana, N (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la educación*. 48(1), pp. 273-291. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n48/0718-4565-caledu-48-00273.pdf>
- Osman (2017). *Las competencias laborales y la empleabilidad de los profesionales de sistemas de información, bibliotecología y archivística*. (Tesis de Título) la Universidad de la Salle de Bogotá.
- Reyes, A (2015). Employability of Persons with Disabilities from the Governance Framework of the SENADIS, Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(2), 209-222. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v11n2/v11n2a05.pdf>
- Rodríguez, C. y Castillo, V. (2014). Employability, incomes and gaps: a comparative analysis of the processes of the employment in Chile. *Orientación y sociedad*, 14, 00. Recuperado en de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88932014000100004&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932014000100004&lng=es&tlng=en).
- Ruvalcaba, N, Gallegos, J, Orozco, M, y Bravo, H. (2019). Validez predictiva de las competencias socioemocionales sobre la resiliencia en adolescentes mexicanos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 89-101. Recuperado de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982019000100089&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982019000100089&lng=es&tlng=en)

Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill

Sánchez, Á, Saorín, M. y Willoughby, M. (2014). Internal employability as a strategy for key employee retention. *Innovar*, 24(53), 7-22. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512014000300002&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512014000300002&lang=es)

Sánchez, A, Martínez, R, y Moreno, J. (2017). Labor competency management within the context of the process of political and economic changes in Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512017000400169&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512017000400169&lng=es&tlng=en)

Santander, C. (2019). *Mejora la inserción laboral de los egresados de la UC*. Recuperado de <https://www.europapress.es/cantabria/noticia-mejora-insercion-laboral-egresados-uc-20190329151326.html>

Selltiz, C, Lawrence, S, Wrightsman, S y Cook, W (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Rialp.

Serrano, G. (2017). Management skills and virtues: A road to excellence. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208-216. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232017000200208&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232017000200208&lng=es&tlng=en)

Sifuentes, E. (2019). *Un estudiante recién egresado podría demorar entre 3 a 6 meses para encontrar un puesto de trabajo*. Recuperado el 15 de Enero 2019, de <https://peru21.pe/economia/profesionales-peruanos-empleables-ambiente-laboral-competitivo-453228>

Silva, M. (2016). Competencies of Ibero-American students upon finishing upper secondary education. *Perfiles educativos*, 38(152), 88-108. Recuperado de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000200088&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000200088&lng=es&tlng=en).

Silva, F, y Ruas, R. (2016). Collective competences and their contribution for understanding the configuration of the management practices in the field of human resources management. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), 22(1), 252-27. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-23112016000100252&lng=es&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112016000100252&lng=es&tlng=en)

Spencer, L y Spencer, S. (1993). *Competence at Work: models for superior performance*. New York, John Wiley and Sons.

Tamayo, M. (2013). *Proceso de la Investigación Científica*. México, Limusa.

Temple, I (2015). *Usted S.A.* (Primera Edición). Perú. Edit. Planeta.

Uriarte (2017). *La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad señor de Sipán, Pimentel 2017. (Tesis de Bachiller)* Universidad Señor de Sipán de Pimentel, Perú.

Villafuerte, J. y Benites, R. (2018). Administration and Finance Professional Competence for an Economy Based on Knowledge. Revista Educación, 42(2), 414-437. Recuperado de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-26442018000200023&lng=es&tlng=en](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442018000200023&lng=es&tlng=en)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Instrumento de medición

### ENCUESTA

#### Instrucciones

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas con el sistema de información contable seguida de escalas cuantitativas del 1 al 5, y cualitativa, de acuerdo, de eficiencia, de frecuencia y altitud.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una “X” el número de la escala cuantitativa que aparece en cada pregunta.

| PREGUNTAS                         |   | SIE<br>MPR<br>E | CASI<br>SIE<br>MPR<br>E | A<br>VEC<br>ES | CA<br>SI<br>NU<br>NC<br>A | NU<br>NC<br>A |
|-----------------------------------|---|-----------------|-------------------------|----------------|---------------------------|---------------|
| <b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b> |   |                 |                         |                |                           |               |
| 1                                 | Te sientes identificado con tus objetivos propuestos                            |                 |                         |                |                           |               |
| 2                                 | Te es fácil solucionar problemas dentro de tu entorno                           |                 |                         |                |                           |               |
| 3                                 | Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal                   |                 |                         |                |                           |               |
| 4                                 | Te es sencillo entender lo que sucede en tu entorno                             |                 |                         |                |                           |               |
| 5                                 | Te es difícil controlar tus emociones ante un problema                          |                 |                         |                |                           |               |
| 6                                 | Te es difícil integrarte a un nuevo grupo de trabajo                            |                 |                         |                |                           |               |
| 7                                 | En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra                    |                 |                         |                |                           |               |
| 8                                 | Aplicas los valores en todo momento   |                 |                         |                |                           |               |
| 9                                 | En una discusión de tu grupo de trabajo, tienes a alejarte del lugar.           |                 |                         |                |                           |               |
| 10                                | Cuando te enseñan un nuevo tema tiendes a preguntar si tienes dudas             |                 |                         |                |                           |               |
| 11                                | Cuando quieres resolver un problema tienen primero a pensar antes de actuar     |                 |                         |                |                           |               |
| 12                                | Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan          |                 |                         |                |                           |               |
| 13                                | Sientes estrés, ante las exigencias de tu jefe o supervisor.                    |                 |                         |                |                           |               |
| 14                                | Te sientes cómodo, cuando trabajas en equipo                                    |                 |                         |                |                           |               |
| 15                                | Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo                                 |                 |                         |                |                           |               |
| 16                                | Sientes confianza en ti mismo   |                 |                         |                |                           |               |
| 17                                | Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas                      |                 |                         |                |                           |               |
| 18                                | Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas         |                 |                         |                |                           |               |
| 19                                | Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista                          |                 |                         |                |                           |               |
| 20                                | Cumples siempre con los trabajos que te asignan                                 |                 |                         |                |                           |               |
| 21                                | Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa                       |                 |                         |                |                           |               |
| 22                                | Tiendes a realizar nuevos innovación con el propósito de mejorar los resultados |                 |                         |                |                           |               |
| 23                                | Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas       |                 |                         |                |                           |               |

|                      |   |  |  |  |  |  |  |
|----------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 24                   | Cuando termines con tu instituto, pensaste en acrecentar más tus competencias profesionales |  |  |  |  |  |  |
| 25                   | Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptar rápidamente                 |  |  |  |  |  |  |
| 26                   | Cuando trabajas en equipo tiendes a laborar con autonomía y responsabilidad                 |  |  |  |  |  |  |
| 27                   | Siempre tienes presente cuál es tu misión y visión  |  |  |  |  |  |  |
| 28                   | Tienes a actualizarte cada vez que la tecnología mejora                                     |  |  |  |  |  |  |
| 29                   | Antes de solucionar un problema, planteas estrategias                                       |  |  |  |  |  |  |
| 30                   | Eres firme en las decisiones que tomas  |  |  |  |  |  |  |
| <b>EMPLEABILIDAD</b> |   |  |  |  |  |  |  |
| 31                   | Tiendes a realizar tu trabajo siempre dando un valor agregado                               |  |  |  |  |  |  |
| 32                   | Sueles buscar nuevas ideas para implementarlas en tu trabajo                                |  |  |  |  |  |  |
| 33                   | Tiendes a seguir especializando en tu carrera profesional                                   |  |  |  |  |  |  |
| 34                   | Pensaste en que tu principal objetivo es solo terminar tu carrera profesional               |  |  |  |  |  |  |
| 35                   | Tiendes a realizar un cronograma de todas tus actividades diarias                           |  |  |  |  |  |  |
| 36                   | Tiendes a organizar y planear bien tus trabajos   |  |  |  |  |  |  |
| 37                   | Cuando estas en un grupo de trabajo, tienes a tomar decisiones por ti solo                  |  |  |  |  |  |  |
| 38                   | Confías en la decisión que tomar en tu vida profesional                                     |  |  |  |  |  |  |
| 39                   | Tiendes a innovarte constantemente en tu vida laboral                                       |  |  |  |  |  |  |
| 40                   | Sientes que cuando trabajas solo eres más creativo  |  |  |  |  |  |  |
| 41                   | Tiendes a argumentar cada opinión o información que das                                     |  |  |  |  |  |  |
| 42                   | Tiendes a realizar críticas constructivas a las personas                                    |  |  |  |  |  |  |
| 43                   | Te sientes escuchado que cuando das alguna sugerencia                                       |  |  |  |  |  |  |
| 44                   | Primero investigas bien sobre un tema, antes de brindar alguna información                  |  |  |  |  |  |  |
| 45                   | Si alguien de tu equipo de trabajo te juzga sin motivo, Tiendes a deprimirte                |  |  |  |  |  |  |
| 46                   | Tienes la imposibilidad de poder relajarte y estar calmado                                  |  |  |  |  |  |  |
| 47                   | Tiendes a omitir de los problemas y pensar en otras cosas.                                  |  |  |  |  |  |  |
| 48                   | Cuando dialogas con un cliente o compañero de trabajo, tiendes a tratarlo con cortesía      |  |  |  |  |  |  |
| 49                   | Sientes que eres empático en todo momento   |  |  |  |  |  |  |
| 50                   | Sientes que estas orgulloso de lo que haces   |  |  |  |  |  |  |
| 51                   | Sientes que estas a gusto con lo que realmente quieres                                      |  |  |  |  |  |  |
| 52                   | Cuando buscas trabajo piensas primero en buscar algo formal y luego informal                |  |  |  |  |  |  |
| 53                   | Cuando vas a una entrevista de trabajo, tiendes a pensar primero en lo económico            |  |  |  |  |  |  |
| 54                   | Cuando el trabajo que haces no te gusta, tiendes a renunciar ahí mismo                      |  |  |  |  |  |  |
| 55                   | Tiendes a cambiar de trabajo constantemente   |  |  |  |  |  |  |
| 56                   | Cuando renuncias a un trabajo, tiendes a demorarte mucho en encontrar otro trabajo          |  |  |  |  |  |  |
| 57                   | Tiendes siempre a buscar trabajo solo por internet  |  |  |  |  |  |  |
| 58                   | En una entrevista de trabajo cuando ves demasiado postulante sientes a desanimarte          |  |  |  |  |  |  |
| 59                   | Tiendes a dar siempre todo de ti cuando realizas una entrevista laboral                     |  |  |  |  |  |  |
| 60                   | Cuando ingresas a un trabajo tiendes a dar el 100% de ti                                    |  |  |  |  |  |  |

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

Tabla 29.

*Matriz de consistencia*

| Título   | Problemas  |  | Objetivos                  |   | Operacionalización de variable  |                               |                                  |             |  |
|--|--|--|----------------------------|---|---|-------------------------------|----------------------------------|-------------|--|
|  | Problema general   | Objetivo general   | Variable                   | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones                   | Indicadores                      | Nº de ítems | Escalas de medición  |
| El desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores                            | ¿Qué relación existe entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores?  | Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores | Desarrollo de competencias | Alles, M (2018), indicaron que es una característica de la propia persona, venida del comportamiento del individuo y que generan un desempeño triunfante dentro del puesto de laboral. En la empresa todo puesto de trabajo tiene diferentes características y competencias (p.83). | Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones del desarrollo de competencias; 4 dimensiones y 16 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert. | Competencias cardinales       | Compromiso                       | 1           | ESCALA DE LIKER<br>Nunca (1)<br>casi nunca (2)<br>a veces (3)<br>Casi Siempre (4)<br>Siempre (5) |
|  |  |  |                            |   |   |                               | Iniciativa                       | 2, 3        |  |
|  | Calidad de trabajo   | 4, 5   |                            |   |   |                               |                                  |             |  |
|  | Autocontrol  | 6, 7   |                            |   |   |                               |                                  |             |  |
| Problemas específicos  | Identificar la relación entre las competencias cardinales y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores? | Objetivos específicos  | Desarrollo de competencias | Alles, M (2018), indicaron que es una característica de la propia persona, venida del comportamiento del individuo y que generan un desempeño triunfante dentro del puesto de laboral. En la empresa todo puesto de trabajo tiene diferentes características y competencias (p.83). | Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones del desarrollo de competencias; 4 dimensiones y 16 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert. | Competencias específicas      | Integridad                       | 8, 9        | ESCALA DE LIKER<br>Nunca (1)<br>casi nunca (2)<br>a veces (3)<br>Casi Siempre (4)<br>Siempre (5) |
|  |  |  |                            |   |   |                               | Habilidad analítica              | 10, 11      |  |
| Liderazgo  | 12, 13   |  |                            |   |   |                               |                                  |             |  |
| Trabajo en equipo  | 14, 15   |  |                            |   |   |                               |                                  |             |  |
| ¿Qué relación existe entre las competencias cardinales y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores?; | ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores?;  | Identificar la relación entre las competencias cardinales y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores? | Desarrollo de competencias | Alles, M (2018), indicaron que es una característica de la propia persona, venida del comportamiento del individuo y que generan un desempeño triunfante dentro del puesto de laboral. En la empresa todo puesto de trabajo tiene diferentes características y competencias (p.83). | Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones del desarrollo de competencias; 4 dimensiones y 16 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert. | Competencias del conocimiento | Desarrollo de relaciones         | 16, 17      | ESCALA DE LIKER<br>Nunca (1)<br>casi nunca (2)<br>a veces (3)<br>Casi Siempre (4)<br>Siempre (5) |
|  |  |  |                            |   |   |                               | Autodirección basada en el valor | 18          |  |
| Responsabilidad personal   | 19, 20   |  |                            |   |   |                               |                                  |             |  |

|   |  |
|---|--|
| Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores?; ¿Qué relación existe entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores? y ¿Qué relación existe entre el E-competense y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores?. | Miraflores; Identificar la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores; Identificar la relación entre las competencias de conocimiento y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores y Identificar la relación entre las E-competense y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores. |
|---|--|

EMPLEABILIDAD

La empleabilidad suele ser la capacidad de añadir valor y desplegar competencias requeridas para encontrar o conservar un espacio de contribución profesional, cuando y donde sean necesarios. (Temple, I, 2015)

Se midió a través de un instrumento que tomo en cuenta las dimensiones del desarrollo de competencias; 2 dimensiones y 16 indicadores de los cuales se obtuvieron 30 ítems en respuesta en la escala de Likert.

|              |                                 |        |
|--------------|---------------------------------|--------|
|              | Innovacion del conocimiento     | 21, 22 |
|              | Desarrollo de redes felxibles   | 23, 24 |
| E-competense | Adaptabilidad al cambio         | 25, 26 |
|              | Empowerment                     | 27, 28 |
|              | Pensamiento estratégico         | 29, 30 |
|              | Habilidades                     | 31, 32 |
|              | Ambición profesional            | 33, 34 |
|              | Destrezas                       | 35, 36 |
|              | Toma de decisiones              | 37, 38 |
| Interno      | Pensamiento creativo            | 39,40  |
|              | Pensamiento crítico             | 41, 42 |
|              | Comunicación asertiva           | 43, 44 |
|              | Manejo de emociones y sentimien | 45     |
|              | Manejo de tensiones y estrés    | 46, 47 |
|              | Empatía                         | 48,49  |
|              | Autoconocimiento.               | 50, 51 |
| Externo      | Formalidad                      | 52, 53 |
|              | Rotacion                        | 54, 55 |
|              | Oferta                          | 56, 57 |
|              | Demanda                         | 58, 59 |
|              | Desempeño                       | 60     |

**Anexo 3:** Tabla de especificaciones

Tabla 30.

*Tabla de especificaciones de la variable de desarrollo de competencias*

| <b>VARIABLE</b>            | <b>DIMENSIONES</b>            | <b>PESO</b> | <b>ÍTEMS</b> | <b>INDICADORES</b>               | <b>PREGUNTAS</b> |
|----------------------------|-------------------------------|-------------|--------------|----------------------------------|------------------|
| Desarrollo De Competencias | Competencias cardinales       | 30%         | 9            | Compromiso                       | 1                |
|                            |                               |             |              | Iniciativa                       | 2                |
|                            |                               |             |              | Calidad de trabajo               | 2                |
|                            |                               |             |              | Autocontrol                      | 2                |
|                            |                               |             |              | Integridad                       | 2                |
|                            | Competencias específicas      | 25%         | 8            | Habilidad analítica              | 2                |
|                            |                               |             |              | Liderazgo                        | 2                |
|                            |                               |             |              | Trabajo en equipo                | 2                |
|                            |                               |             |              | Desarrollo de relaciones         | 2                |
|                            | Competencias del conocimiento | 25%         | 7            | Autodirección basada en el valor | 1                |
|                            |                               |             |              | Responsabilidad personal         | 2                |
|                            |                               |             |              | Innovación del conocimiento      | 2                |
|                            | E-competense                  | 20%         | 6            | Desarrollo de redes flexibles    | 2                |
|                            |                               |             |              | Adaptabilidad al cambio          | 2                |
|                            |                               |             |              | Empowerment                      | 2                |
|                            |                               |             |              | Pensamiento estratégico          | 2                |
| <b>TOTAL</b>               |                               | <b>100%</b> | <b>30</b>    |                                  |                  |

Tabla 31. *Tabla de especificaciones de la variable de empleabilidad*

| VARIABLE      | DIMENSIONES | PESO | ÍTEMS | INDICADORES                        | PREGUNTAS |
|---------------|-------------|------|-------|------------------------------------|-----------|
| EMPLEABILIDAD | INTERNO     | 50%  | 8     | Habilidades                        | 2         |
|               |             |      |       | Ambición Profesional               | 2         |
|               |             |      |       | Destrezas                          | 2         |
|               |             |      |       | Toma De Decisiones                 | 2         |
|               |             |      |       | Pensamiento Creativo               | 2         |
|               |             |      |       | Pensamiento Crítico                | 2         |
|               |             |      |       | Comunicación Asertiva              | 2         |
|               |             |      |       | Manejo De Emociones Y Sentimientos | 1         |
|               | EXTERNO     | 50%  | 8     | Manejo De Tensiones Y Estrés       | 2         |
|               |             |      |       | Empatía                            | 2         |
|               |             |      |       | Autoconocimiento.                  | 2         |
|               |             |      |       | Formalidad                         | 2         |
|               |             |      |       | Rotación                           | 2         |
|               |             |      |       | Oferta                             | 2         |
|               |             |      |       | Demanda                            | 2         |
|               |             |      |       | Desempeño                          | 1         |
| TOTAL         | 100%        | 16   |       |                                    |           |

Anexo 4: Validación de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desarrollo de competencias

Inventario desarrollo de competencias

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
|    |   | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS CARDINALES</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 1  | Te sientes identificado con tus objetivos propuestos  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 2  | Te es fácil solucionar problemas dentro de tu entorno                                       |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 3  | Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal                               |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 4  | Te es sencillo entender lo que sucede en tu entorno   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 5  | Te es difícil controlar tus emociones ante un problema                                      |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 6  | Te es difícil integrarte a un nuevo grupo de trabajo  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 7  | En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra                                |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 8  | Aplicas los valores en todo momento   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 9  | En una discusión de tu grupo de trabajo, tienes a alejarte del lugar.                       |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS CARDINALES</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 10 | Cuando te enseñan un nuevo tema tiendes a preguntar si tienes dudas                         |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 11 | Cuando quieres resolver un problema tienen primero a pensar antes de actuar                 |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 12 | Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan                      |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 13 | Sientes estrés, ante las exigencias de tu Jefe o supervisor.                                |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 14 | Te sientes cómodo, cuando trabajas en equipo  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 15 | Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 16 | Sientes confianza en ti mismo   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 17 | Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas                                  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   | Sugerencias |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 18 | Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas                     |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 19 | Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista                                      |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 20 | Cumples siempre con los trabajos que te asignan   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 21 | Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa                                   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 22 | Tiendes a realizar nuevos innovaciones con el propósito de mejorar los resultados           |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 23 | Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas                   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 24 | Cuando termines con tu instituto, pensaste en acrecentar más tus competencias profesionales |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: E-COMPETENSE</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 25 | Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptar rápidamente                 |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desarrollo de competencias**  
**Inventario desarrollo de competencias**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |        |        | Relevancia <sup>2</sup> |        |        | Claridad <sup>3</sup> |        |        | Sugerencias |  |
|--|---|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|-------------|--|
|  |   | M<br>D                   | A<br>D | M<br>D | M<br>D                  | A<br>D | M<br>D | A<br>D                | M<br>D | A<br>D |             |  |
| <b>DIMENSION 1: COMPETENCIAS CARDINALES</b>  |   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 1  | Te sientes identificado con tus objetivos propuestos  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 2  | Te es fácil solucionar problemas dentro de tu entorno                                       |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 3  | Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal                               |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 4  | Te es sencillo entender lo que sucede en tu entorno   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 5  | Te es difícil controlar tus emociones ante un problema                                      |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 6  | Te es difícil integrarte a un nuevo grupo de trabajo  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 7  | En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra                                |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 8  | Aplicas los valores en todo momento   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 9  | En una discusión de tu grupo de trabajo, tienes a alejarte del lugar.                       |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| <b>DIMENSION 2: COMPETENCIAS CARDINALES</b>  |   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 10   | Cuando te enseñan un nuevo tema tiendes a preguntarle si tienes dudas                       |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 11   | Cuando quieres resolver un problema tienen primero a pensar antes de actuar                 |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 12   | Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan                      |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 13   | Sientes estrés, ante las exigencias de tu jefe o supervisor.                                |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 14   | Te sientes cómodo, cuando trabajas en equipo  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 15   | Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 16   | Sientes confianza en ti mismo   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 17   | Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas                                  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| <b>DIMENSIONES / ítems</b>                   |   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| <b>DIMENSION 3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b> |   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 18   | Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas                     |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 19   | Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista                                      |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 20   | Cumples siempre con los trabajos que te asignan   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 21   | Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa                                   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 22   | Tiendes a realizar nuevos innovación con el propósito de mejorar los resultados             |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 23   | Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas                   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 24   | Cuando termines con tu instituto, pensaste en acrecentar más tus competencias profesionales |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| <b>DIMENSION 4: E-COMPETENSE</b>             |   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |
| 25   | Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptarte rápidamente               |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |  |





Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desarrollo de competencias

Inventario desarrollo de competencias

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
|    |   | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS CARDINALES</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 1  | Te sientes identificado con tus objetivos propuestos  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 2  | Te es fácil solucionar problemas dentro de tu entorno                                       |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 3  | Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal                               |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 4  | Te es sencillo entender lo que sucede en tu entorno   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 5  | Te es difícil controlar tus emociones ante un problema                                      |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 6  | Te es difícil integrarte a un nuevo grupo de trabajo  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 7  | En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra                                |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 8  | Aplicas los valores en todo momento   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 9  | En una discusión de tu grupo de trabajo, tienes a alejarte del lugar.                       |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS CARDINALES</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 10 | Cuando te enseñan un nuevo tema tiendes a preguntar si tienes dudas                         |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 11 | Cuando quieres resolver un problema tienen primero a pensar antes de actuar                 |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 12 | Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan                      |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 13 | Sientes estrés, ante las exigencias de tu jefe o supervisor.                                |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 14 | Te sientes cómodo, cuando trabajas en equipo  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 15 | Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 16 | Sientes confianza en ti mismo   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 17 | Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas                                  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 18 | Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas                     |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 19 | Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista                                      |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 20 | Cumples siempre con los trabajos que te asignan   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 21 | Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa                                   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 22 | Tiendes a realizar nuevos innovación con el propósito de mejorar los resultados             |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 23 | Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas                   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 24 | Cuando termines con tu Instituto, pensaste en acrecentar más tus competencias profesionales |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: E-COMPETENSE</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 25 | Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptarte rápidamente               |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la empleabilidad**  
**Inventario de empleabilidad**

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |             |             | Relevancia <sup>2</sup> |             |             | Claridad <sup>3</sup> |             |             | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
|    |  | M<br>D<br>A              | D<br>A<br>M | A<br>M<br>D | M<br>D<br>A             | D<br>A<br>M | A<br>M<br>D | M<br>D<br>A           | D<br>A<br>M | A<br>M<br>D |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: INTERNO</b>  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 1  | Tiendes a realizar tu trabajo siempre dando un valor agregado                          |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 2  | Sueles buscar nuevas ideas para implementarlas en tu trabajo                           |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 3  | Tiendes a seguir especializando en tu carrera profesional                              |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 4  | Pensaste en que tu principal objetivo es solo terminar tu carrera profesional          |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 5  | Tiendes a realizar un cronograma de todas tu actividades diarias                       |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 6  | Tiendes a organizar y planear bien tus trabajos  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 7  | Cuando estas en un grupo de trabajo, tienes a tomar decisiones por ti solo             |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 8  | Confías en la decisiones que tomar en tu vida profesional                              |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 9  | Tiendes a innovarte constantemente en tu vida laboral                                  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 10 | Sientes que cuando trabajas solo eres más creativo                                     |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 11 | Tiendes a argumentar cada opinión o información que das                                |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 12 | Tiendes a realizar críticas constructivas a las personas                               |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 13 | Te sientes escuchado que cuando das alguna sugerencia                                  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 14 | Primero investigas bien sobre un tema, antes de brindar alguna información             |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 15 | Si alguien de tu equipo de trabajo te juzga sin motivo, Tiendes a deprimirte           |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
|    | <b>DIMENSIONES / ítems</b>   |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: EXTERNO</b>  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 16 | Tienes la imposibilidad de poder relajarte y estar calmado                             |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 17 | Tiendes a omitir de los problemas y pensar en otras cosas.                             |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 18 | Cuando dialogas con un cliente o compañero de trabajo, tiendes a tratarlo con cortesía |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 19 | Sientes que eres empático en todo momento  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 20 | Sientes que estas orgullo de lo que haces  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 21 | Sientes que estas a gusto con lo que realmente quieres                                 |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 22 | Cuando buscas trabajo piensas primero en buscar algo formal y luego informal           |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 23 | Cuando vas a una entrevista de trabajo, tiendes a pensar primero en lo económico       |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 24 | Cuando el trabajo que haces no te gusta, tiendes a renunciar ahí mismo                 |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 25 | Tiendes a cambiar de trabajo constantemente  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 26 | Cuando renuncias a un trabajo, tiendes a demorarte mucho en encontrar otro trabajo     |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la empleabilidad  
Inventario de empleabilidad**

| N° | DIMENSIONES / Items  | Pertinencia |   |   | Relevancia |   |   | Claridad |   |   | Sugerencias |
|----|--|-------------|---|---|------------|---|---|----------|---|---|-------------|
|    |  | M           | D | A | M          | D | A | M        | D | A |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: INTERNO</b>  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 1  | Tiendes a realizar tu trabajo siempre dando un valor agregado                          |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 2  | Sueles buscar nuevas ideas para implementarlas en tu trabajo                           |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 3  | Tiendes a seguir especializando en tu carrera profesional                              |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 4  | Pensaste en que tu principal objetivo es solo terminar tu carrera profesional          |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 5  | Tiendes a realizar un cronograma de todas tu actividades diarias                       |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 6  | Tiendes a organizar y planear bien tus trabajos  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 7  | Cuando estas en un grupo de trabajo, tienes a tomar decisiones por ti solo             |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 8  | Confías en la decisiones que tomar en tu vida profesional                              |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 9  | Tiendes a innovarte constantemente en tu vida laboral                                  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 10 | Sientes que cuando trabajas solo eres más creativo                                     |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 11 | Tiendes a argumentar cada opinión o información que das                                |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 12 | Tiendes a realizar criticas constructivas a las personas                               |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 13 | Te sientes escuchado que cuando das alguna sugerencia                                  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 14 | Primero investigas bien sobre un tema, antes de brindar alguna información             |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 15 | Si alguien de tu equipo de trabajo te juzga sin motivo, Tiendes a deprimirte           |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIONES / Items</b>   |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: EXTERNO</b>  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 16 | Tienes la imposibilidad de poder relajarte y estar calmado                             |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 17 | Tiendes a omitir de los problemas y pensar en otras cosas.                             |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 18 | Cuando dialogas con un cliente o compañero de trabajo, tiendes a tratarlo con cortesía |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 19 | Sientes que eres empático en todo momento  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 20 | Sientes que estas orgullo de lo que haces  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 21 | Sientes que estas a gusto con lo que realmente quieres                                 |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 22 | Cuando buscas trabajo piensas primero en buscar algo formal y luego informal           |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 23 | Cuando vas a una entrevista de trabajo, tiendes a pensar primero en lo económico       |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 24 | Cuando el trabajo que haces no te gusta, tiendes a renunciar ahí mismo                 |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 25 | Tiendes a cambiar de trabajo constantemente  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |
| 26 | Cuando renuncias a un trabajo, tiendes a demostrarle mucho en encontrar otro trabajo   |             |   |   |            |   |   |          |   |   |             |





Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la empleabilidad

Inventario de empleabilidad

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia |   |   | Relevancia |   |   | Claridad |   |   | Sugerencias        |
|----|--|-------------|---|---|------------|---|---|----------|---|---|--------------------|
|    |  | M           | D | A | M          | D | A | M        | D | A |                    |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: INTERNO</b>  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |                    |
| 1  | Tiendes a realizar tu trabajo siempre dando un valor agregado                          |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 2  | Sueles buscar nuevas ideas para implementarlas en tu trabajo                           |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 3  | Tiendes a seguir especializando en tu carrera profesional                              |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 4  | Pensaste en que tu principal objetivo es solo terminar tu carrera profesional          |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 5  | Tiendes a realizar un cronograma de todas tu actividades diarias                       |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 6  | Tiendes a organizar y planear bien tus trabajos  |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 7  | Cuando estas en un grupo de trabajo, tienes a tomar decisiones por ti solo             |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 8  | Confías en la decisiones que tomar en tu vida profesional                              |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 9  | Tiendes a innovarte constantemente en tu vida laboral                                  |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 10 | Sientes que cuando trabajas solo eres más creativo                                     |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 11 | Tiendes a argumentar cada opinión o información que das                                |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 12 | Tiendes a realizar críticas constructivas a las personas                               |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 13 | Te sientes escuchado que cuando das alguna sugerencia                                  |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 14 | Primero investigas bien sobre un tema, antes de brindar alguna información             |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 15 | Si alguien de tu equipo de trabajo te juzga sin motivo, Tiendes a deprimirte           |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| N° | <b>DIMENSIONES / ítems</b>   |             |   |   |            |   |   |          |   |   | <b>Sugerencias</b> |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: EXTERNO</b>  |             |   |   |            |   |   |          |   |   |                    |
| 16 | Tienes la imposibilidad de poder relajarte y estar calmado                             |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 17 | Tiendes a omitir de los problemas y pensar en otras cosas.                             |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 18 | Cuando dialogas con un cliente o compañero de trabajo, tiendes a tratarlo con cortesía |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 19 | Sientes que eres empático en todo momento  |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 20 | Sientes que estas orgullo de lo que haces  |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 21 | Sientes que estas a gusto con lo que realmente quieres                                 |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 22 | Cuando buscas trabajo piensas primero en buscar algo formal y luego informal           |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 23 | Cuando vas a una entrevista de trabajo, tiendes a pensar primero en lo económico       |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 24 | Cuando el trabajo que haces no te gusta, tiendes a renunciar ahí mismo                 |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 25 | Tiendes a cambiar de trabajo constantemente  |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |
| 26 | Cuando renuncias a un trabajo, tiendes a demorarte mucho en encontrar otro trabajo     |             |   | ✓ |            |   |   |          |   |   |                    |



## Anexo 5: Detalle de confiabilidad

Variable: Desarrollo de competencias

Tabla 32.

*Estadística total de elementos de la variable de desarrollo de competencias*

| <b>Estadísticas de total de elemento</b>                              |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
|   | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si<br>el elemento<br>se ha<br>suprimido |
| Te sientes identificado con tus objetivos propuestos                  | 94,46   | 40,866   | ,180  | ,857  |
| Te es fácil solucionar problemas dentro de tu entorno                 | 94,22   | 41,440   | ,088  | ,860  |
| Te anticipas de forma oportuna cuando vez que algo sucede mal         | 94,26   | 41,584   | ,105  | ,858  |
| Te es sencillo entender lo que sucede en tu entorno                   | 94,24   | 41,492   | ,166  | ,856  |
| Te es difícil controlar tus emociones ante un problema                | 94,30   | 39,806   | ,480  | ,849  |
| Te es difícil integrarte a un nuevo grupo de trabajo                  | 94,02   | 38,428   | ,519  | ,847  |
| En una reunión, tiendes a ser el primero en tomar la palabra          | 94,08   | 39,177   | ,464  | ,849  |
| Aplicas los valores en todo momento                                   | 94,06   | 37,404   | ,691  | ,842  |
| En una discusión de tu grupo de trabajo, tienes a alejarte del lugar. | 93,90   | 38,786   | ,485  | ,848  |

|   |       |        |      |      |
|---|-------|--------|------|------|
| Cuando te enseñan un nuevo tema tiendes a preguntar si tienes dudas             | 94,26 | 39,502 | ,313 | ,854 |
| Cuando quieres resolver un problema tienen primero a pensar antes de actuar     | 94,38 | 40,975 | ,237 | ,855 |
| Cuando te ponen a cargo de un grupo de trabajo sientes que te escuchan          | 93,88 | 39,577 | ,311 | ,854 |
| Sientes estrés, ante las exigencias de tu jefe o supervisor.                    | 94,02 | 40,673 | ,235 | ,855 |
| Te sientes cómodo, cuando trabajas en equipo                                    | 94,16 | 39,117 | ,521 | ,848 |
| Opinas y das sugerencias a tu equipo de trabajo                                 | 93,88 | 38,802 | ,525 | ,847 |
| Sientes confianza en ti mismo   | 94,06 | 39,160 | ,506 | ,848 |
| Te es fácil realizar redes de contactos con otras personas                      | 94,20 | 41,429 | ,157 | ,857 |
| Tiendes a brindar siempre un valor agregado a los trabajos que realizas         | 94,02 | 40,673 | ,235 | ,855 |
| Eres puntual cuando tienes alguna reunión o entrevista                          | 94,16 | 39,117 | ,521 | ,848 |
| Cumples siempre con los trabajos que te asignan                                 | 93,90 | 38,786 | ,485 | ,848 |
| Tiendes a investigar más sobre algún tema que te interesa                       | 94,06 | 39,160 | ,506 | ,848 |
| Tiendes a realizar nuevos innovación con el propósito de mejorar los resultados | 94,26 | 41,951 | ,071 | ,858 |
| Tiendes a relacionarte con personas que te ayudaran a conseguir tus metas       | 94,24 | 41,492 | ,166 | ,856 |

|   |       |        |      |      |
|---|-------|--------|------|------|
| Cuando termines con tu instituto, pensaste en acrecentar más tus competencias profesionales | 94,30 | 39,806 | ,480 | ,849 |
| Cuando hay algún cambio en tu entorno laboral, tienes a adaptar rápidamente                 | 94,02 | 38,428 | ,519 | ,847 |
| Cuando trabajas en equipo tiendes a laborar con autonomía y responsabilidad                 | 94,08 | 39,177 | ,464 | ,849 |
| Siempre tienes presente cuál es tu misión y visión  | 94,06 | 37,404 | ,691 | ,842 |
| Tienes a actualizarte cada vez que la tecnología mejora                                     | 93,90 | 38,786 | ,485 | ,848 |
| Antes de solucionar un problema, planteas estrategias                                       | 94,26 | 39,502 | ,313 | ,854 |
| Eres firme en las decisiones que tomas  | 94,38 | 40,975 | ,237 | ,855 |

Variable: Empleabilidad

Tabla 33.

*Estadística de total de elementos de la variable de empleabilidad*

| <b>Estadísticas de total de elemento</b>                                      |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si<br>el elemento<br>se ha<br>suprimido |
| Tiendes a realizar tu trabajo siempre dando un valor agregado                 | 94,62   | 43,302  | ,179  | ,866  |
| Sueles buscar nuevas ideas para implementarlas en tu trabajo                  | 94,38   | 43,955  | ,078  | ,869  |
| Tiendes a seguir especializando en tu carrera profesional                     | 94,42   | 44,085  | ,095  | ,866  |
| Pensaste en que tu principal objetivo es solo terminar tu carrera profesional | 94,40   | 43,673  | ,222  | ,863  |
| Tiendes a realizar un cronograma de todas tus actividades diarias             | 94,46   | 41,968  | ,526  | ,857  |
| Tiendes a organizar y planear bien tus trabajos                               | 94,18   | 40,681  | ,533  | ,856  |
| Cuando estas en un grupo de trabajo, tienes a tomar decisiones por ti solo    | 94,24   | 41,737  | ,434  | ,859  |
| Confías en la decisión que tomar en tu vida profesional                       | 94,22   | 39,971  | ,653  | ,852  |
| Tiendes a innovarte constantemente en tu vida laboral                         | 94,06   | 41,078  | ,495  | ,857  |
| Sientes que cuando trabajas solo eres más creativo                            | 94,42   | 42,004  | ,299  | ,863  |
| Tiendes a argumentar cada opinión o información que das                       | 94,54   | 43,764  | ,168  | ,865  |
| Tiendes a realizar críticas constructivas a las personas                      | 94,04   | 41,876  | ,323  | ,862  |
| Te sientes escuchado que cuando das alguna sugerencia                         | 94,18   | 42,926  | ,262  | ,863  |
| Primero investigas bien sobre un tema, antes de brindar alguna información    | 94,30   | 41,194  | ,557  | ,855  |

|  |       |        |      |      |
|--|-------|--------|------|------|
| Si alguien de tu equipo de trabajo te juzga sin motivo, Tiendes a deprimirte           | 94,04 | 41,100 | ,536 | ,856 |
| Tienes la imposibilidad de poder relajarte y estar calmado                             | 94,20 | 41,265 | ,542 | ,856 |
| Tiendes a omitir de los problemas y pensar en otras cosas.                             | 94,34 | 43,494 | ,219 | ,864 |
| Cuando dialogas con un cliente o compañero de trabajo, tiendes a tratarlo con cortesía | 94,18 | 42,926 | ,262 | ,863 |
| Sientes que eres empático en todo momento  | 94,30 | 41,194 | ,557 | ,855 |
| Sientes que estas orgulloso de lo que haces  | 94,06 | 41,078 | ,495 | ,857 |
| Sientes que estas a gusto con lo que realmente quieres                                 | 94,20 | 41,265 | ,542 | ,856 |
| Cuando buscas trabajo piensas primero en buscar algo formal y luego informal           | 94,40 | 44,000 | ,151 | ,865 |
| Cuando vas a una entrevista de trabajo, tiendes a pensar primero en lo económico       | 94,40 | 43,673 | ,222 | ,863 |
| Cuando el trabajo que haces no te gusta, tiendes a renunciar ahí mismo                 | 94,46 | 41,968 | ,526 | ,857 |
| Tiendes a cambiar de trabajo constantemente  | 94,18 | 40,681 | ,533 | ,856 |
| Cuando renuncias a un trabajo, tiendes a demorarte mucho en encontrar otro trabajo     | 94,22 | 41,277 | ,499 | ,857 |
| Tiendes siempre a buscar trabajo solo por internet                                     | 94,20 | 39,510 | ,714 | ,850 |
| En una entrevista de trabajo cuando ves demasiado postulante sientes a desanimarte     | 94,06 | 41,078 | ,495 | ,857 |
| Tiendes a dar siempre todo de ti cuando realizas una entrevista laboral                | 94,42 | 42,004 | ,299 | ,863 |
| Cuando ingresas a un trabajo tiendes a dar el 100% de ti                               | 94,54 | 43,764 | ,168 | ,865 |

# Anexo 6: Base de datos

Archivos: \*datos.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Menú: Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Barra de herramientas: [Iconos de herramientas]

Estado: |Visible: 76 de 76 variables

|    | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 | VAR00013 | VAR00014 | VAR00015 | VAR00016 | VAR00017 | VAR00018 | VAR00019 | VAR00020 | VAR00021 | VAR00022 | ... | V |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|---|
| 1  | 3        | 2        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 2        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4   | 4 |
| 2  | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3   | 4 |
| 3  | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4   | 4 |
| 4  | 3        | 2        | 2        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        | 4   | 4 |
| 5  | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4   | 4 |
| 6  | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4   | 4 |
| 7  | 2        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3   | 3 |
| 8  | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 4 |
| 9  | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 4 |
| 10 | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3   | 3 |
| 11 | 3        | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3   | 3 |
| 12 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 3 |
| 13 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4   | 4 |
| 14 | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 4 |
| 15 | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 4 |
| 16 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3   | 3 |
| 17 | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4   | 4 |
| 18 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 3 |
| 19 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 4 |
| 20 | 2        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 3 |
| 21 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 3 |
| 22 | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        | 2        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4   | 4 |

Barra inferior: Vista de datos | Vista de variables

datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 76 de 76 variables

|    | VAR0002<br>4 | VAR0002<br>5 | VAR0002<br>6 | VAR0002<br>7 | VAR0002<br>8 | VAR0002<br>9 | VAR0003<br>0 | DX1 | DI2 | DI3 | DI4 | VAR_X | VAR0003<br>6 | VAR0003<br>7 | VAR0003<br>8 | VAR |
|----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-------|--------------|--------------|--------------|-----|
| 1  | 3            | 3            | 4            | 4            | 4            | 3            | 3            | 30  | 29  | 26  | 21  | 106   | 3            | 2            | 3            |     |
| 2  | 3            | 3            | 4            | 3            | 4            | 3            | 3            | 29  | 28  | 24  | 20  | 101   | 3            | 3            | 3            |     |
| 3  | 3            | 4            | 4            | 3            | 4            | 4            | 3            | 30  | 29  | 24  | 22  | 105   | 3            | 3            | 3            |     |
| 4  | 3            | 4            | 3            | 3            | 4            | 4            | 3            | 27  | 26  | 22  | 21  | 96    | 3            | 2            | 2            |     |
| 5  | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 28  | 27  | 23  | 19  | 97    | 3            | 3            | 3            |     |
| 6  | 3            | 4            | 3            | 3            | 4            | 4            | 3            | 29  | 27  | 22  | 21  | 99    | 3            | 3            | 3            |     |
| 7  | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 2            | 2            | 28  | 20  | 20  | 17  | 85    | 2            | 4            | 3            |     |
| 8  | 4            | 4            | 3            | 5            | 4            | 4            | 3            | 36  | 28  | 25  | 23  | 112   | 4            | 4            | 4            |     |
| 9  | 3            | 4            | 3            | 4            | 4            | 4            | 3            | 31  | 30  | 24  | 22  | 107   | 3            | 4            | 3            |     |
| 10 | 3            | 4            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 27  | 25  | 21  | 19  | 92    | 3            | 3            | 2            |     |
| 11 | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 26  | 27  | 22  | 19  | 94    | 3            | 2            | 3            |     |
| 12 | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 27  | 29  | 23  | 19  | 98    | 3            | 3            | 3            |     |
| 13 | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 28  | 24  | 22  | 19  | 93    | 3            | 3            | 3            |     |
| 14 | 3            | 3            | 3            | 4            | 4            | 3            | 3            | 28  | 29  | 25  | 20  | 102   | 2            | 3            | 3            |     |
| 15 | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 29  | 29  | 24  | 19  | 101   | 4            | 3            | 3            |     |
| 16 | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 2            | 3            | 27  | 23  | 21  | 17  | 88    | 3            | 3            | 3            |     |
| 17 | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 27  | 25  | 22  | 19  | 93    | 2            | 3            | 3            |     |
| 18 | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 27  | 27  | 23  | 18  | 95    | 3            | 3            | 3            |     |
| 19 | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 28  | 26  | 22  | 19  | 95    | 3            | 3            | 3            |     |
| 20 | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3            | 26  | 26  | 22  | 18  | 92    | 2            | 3            | 3            |     |
| 21 | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 4            | 28  | 26  | 21  | 20  | 95    | 3            | 3            | 3            |     |
| 22 | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 2            | 3            | 28  | 29  | 26  | 18  | 101   | 3            | 3            | 3            |     |

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 7: Evidencias

### 7.1 Porcentaje de empleabilidad de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

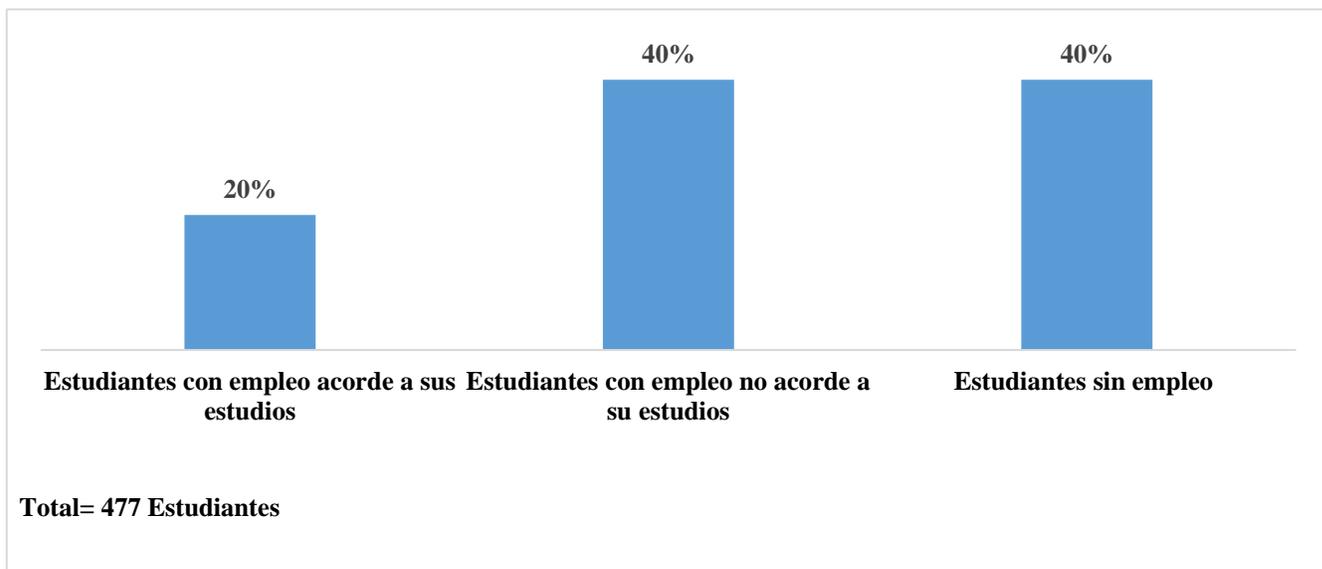


Figura 9. Porcentaje de empleabilidad de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

### 7.2 Cantidad de estudiantes por año de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

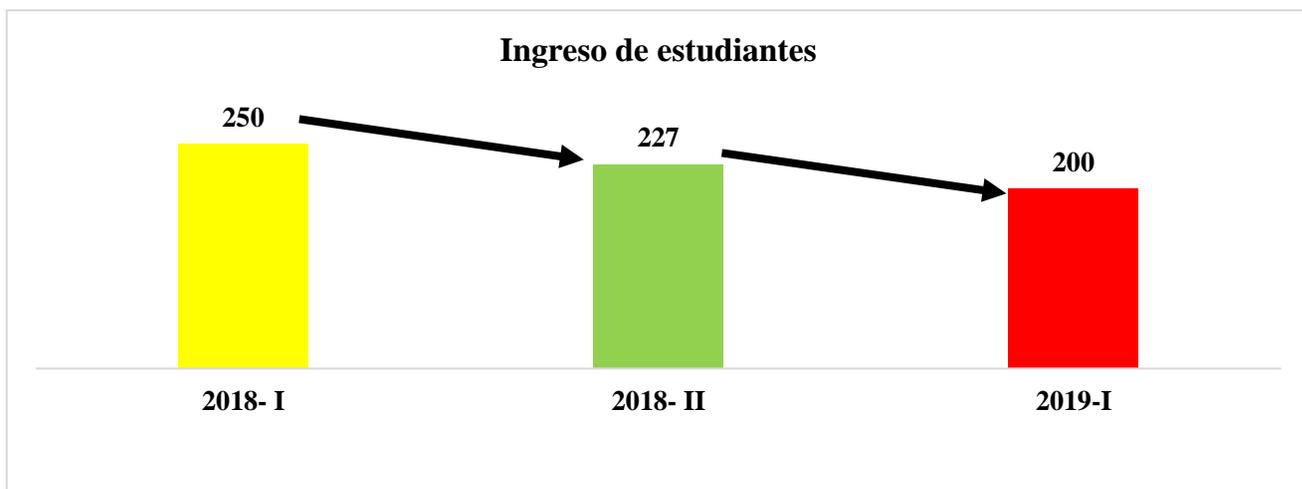


Figura 10. Cantidad de estudiantes por año de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

### 7.3 Resumen presupuesto de gasto 2018 de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

Servicios, impacto y presupuesto gastos (Internet).xlsx Iniciar sesión Descargar ...

| Área   | Gastos                          |                                 |                              |
|--|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
|  | Presupuestado                   | Ejecutado                       | Variación                    |
| EDUCACIÓN (CEBA y CETPRO)  | 113101.37                       | 94302.94                        | -16.62%                      |
| PROYECTOS (Selavip: BAÑOS SECOS / ACCESO A LA TIERRA / SANEAMIENTO FÍSICO Y LEGAL. Adveniat) | 274964.51                       | 253355.93                       | -7.86%                       |
| CASITAS  | 63456.61                        | 66131.56                        | 4.22%                        |
| COMEDORES  | 40575.88                        | 35192.14                        | -13.27%                      |
| ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD, MANTENIMIENTO, REDES, TI                                       | 171886.93                       | 163214.52                       | -5.05%                       |
| <b>Total</b>   | <b>663985.29</b> <sup>[1]</sup> | <b>612197.08</b> <sup>[2]</sup> | <b>-7.80%</b> <sup>[2]</sup> |

\*Si eres donante y deseas conocer el presupuesto detallado, te puedes comunicar con el Director al correo [direccion@pebalsi.org](mailto:direccion@pebalsi.org)

[1] Lo que se debe obtener como mínimo.  
[2] No se pudo ejecutar todo el presupuesto por falta de fondos.

Servicios, impacto y presupuesto gastos (Internet).xlsx  
Detalles  
Tamaño: 308,66 KB  
Ver todos los datos

Organigrama | Servicios | Impacto | Resumen presupuesto gastos 2018 | Resumen presupuesto gastos 2019

Figura 11. Resumen presupuesto de gasto 2018 de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

| Área/Centro de costos    | 2018          |           |           | 2019          |           |           | 2020          |           |           |
|--------------------------|---------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|
|                          | Presupuestado | Ejecutado | Variación | Presupuestado | Ejecutado | Variación | Presupuestado | Ejecutado | Variación |
| <b>EDUCACIÓN</b>         |               |           |           |               |           |           |               |           |           |
| Total ingresos           | 187093.98     | 243876.30 | 30.35%    | 214284.34     | 257628.92 | 20.23%    | 209511.33     | 0.00      | -100.00%  |
| Total egresos            | 255797.91     | 228740.05 | -10.58%   | 285248.81     | 198732.41 | -30.33%   | 264181.19     | 0.00      | -100.00%  |
| Total ingresos - egresos | -68703.94     | 15136.25  | -122.03%  | -70964.47     | 58896.51  | -182.99%  | -54669.87     | 0.00      | -100.00%  |
| <b>CASITAS</b>           |               |           |           |               |           |           |               |           |           |
| Total ingresos           | 2338.67       | 34651.03  | 1381.65%  | 3608.55       | 32248.10  | 793.66%   | 4178.89       | 0.00      | -100.00%  |
| Total egresos            | 47601.81      | 50173.52  | 5.40%     | 51889.81      | 38742.26  | -25.34%   | 52152.01      | 0.00      | -100.00%  |
| Total ingresos - egresos | -45263.14     | -15522.48 | -65.71%   | -48281.26     | -6494.16  | -86.55%   | -47973.12     | 0.00      | -100.00%  |
| <b>COMEDORES</b>         |               |           |           |               |           |           |               |           |           |
| Total ingresos           | 4677.35       | 16193.01  | 246.20%   | 5627.11       | 9424.92   | 67.49%    | 5597.78       | 0.00      | -100.00%  |
| Total egresos            | 25608.42      | 20018.20  | -21.83%   | 15997.62      | 12232.13  | -23.54%   | 16483.23      | 0.00      | -100.00%  |
| Total ingresos - egresos | -20931.07     | -3825.19  | -81.72%   | -10370.51     | -2807.20  | -72.93%   | -10885.45     | 0.00      | -100.00%  |
| <b>TOTAL</b>             |               |           |           |               |           |           |               |           |           |
| Total ingresos           | 194110.00     | 294720.34 | 51.83%    | 223520.00     | 299301.94 | 33.90%    | 219288.00     | 0.00      | -100.00%  |
| Total egresos            | 329008.15     | 298931.76 | -9.14%    | 353136.24     | 249706.80 | -29.29%   | 332816.44     | 0.00      | -100.00%  |
| Total ingresos - egresos | -134898.15    | -4211.42  | -96.88%   | -129616.24    | 49595.14  | -138.26%  | -113528.44    | 0.00      | -100.00%  |

Figura 12. Balance presupuestal de gasto 2018- 2019 de la institución Cetpro Pebal La Inmaculada

**Anexo 8:** Matriz de evidencias para discusión

Tabla 34.

*Matriz de evidencias externas para la discusión*

| <b>MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSIÓN</b>       |   |   |
|--|---|---|
| <b>Variables: Desarrollo de competencias y empleabilidad</b> |   |   |
| <b>Autor (Año)</b>   | <b>Hipótesis</b>  | <b>Prueba Estadística</b>   |
| Uriarte (2015)   | Existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016                    | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.866, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación entre la empleabilidad y las competencias técnicas del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016                         | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.776, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación entre la empleabilidad y las competencias metodológicas del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016                    | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.566, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación entre la empleabilidad y las competencias social del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016                           | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.886, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación entre la empleabilidad y las competencias administrativas del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016                  | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.801, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
| Ayre (2018)  | Existe Relación entre el desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016 | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.966, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | 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         | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.930, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |

|               |   |  |
|---------------|---|--|
|               | 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  | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.820, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ )    |
|               | 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.  | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.966, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ )    |
| Mamani (2016) | Las competencias laborales se relacionan directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015             | Prueba del Chi-Cuadrado: p-valor = 0,000 Sig, (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|               | El nivel de competencias técnicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.      | Prueba del Chi-Cuadrado: p-valor = 0,004 Sig, (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|               | El nivel de competencias metodológicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015  | Prueba del Chi-Cuadrado: p-valor = 0,003 Sig, (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|               | El nivel de competencias sociales se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.      | Prueba del Chi-Cuadrado: p-valor = 0,002 Sig, (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|               | El nivel de competencias participativas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015 | Prueba del Chi-Cuadrado: p-valor = 0,033 Sig, (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
| Silva (2017)  | Existe relación entre la empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la escuela profesional de   | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.866, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ )    |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017.  |   |
|  | Existe relación significativa entre la empleabilidad y competencias gerenciales para el trabajo en equipo de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017 | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.646, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias gerenciales para la productividad de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017 | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.656, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias gerenciales de integridad de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017         | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.678, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |
|  | Existe relación significativa entre la empleabilidad y competencias gerenciales de compromiso de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017             | Rho de Spearman:<br>Rho= 0.694, Sig,<br>(Bilateral) =<br>0.000; ( $p \leq 0.05$ ) |

Tabla 35.

*Matriz de evidencias internas para la discusión*

**MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSIÓN**

| Variable y/o Dimensión     | RESULTADO                                     |   |
|----------------------------|---|---|
|                            | Solo Variable y/o dimensión                   | Interrelación con variable 2  |
| Desarrollo de competencias | Optimo 20%,<br>Regular 52%,<br>Deficiente 28% | Estudiantes que consideran que el desarrollo de competencias es regular, están medianamente satisfechos en un 20% |

|                              |   |   |
|------------------------------|---|---|
| Competencias Cardinales      | Optimo 8%,<br>Regular 42%,<br>Deficiente 50%  | Estudiantes que consideran que las competencias cardinales son deficientes, están medianamente satisfechos en un 8%       |
| Competencias específicas     | Optimo 42%,<br>Regular 50%,<br>Deficiente 8%  | Estudiantes que consideran que las competencias específicas son regular, están medianamente satisfechos en un 42%         |
| Competencias de conocimiento | Optimo 14%,<br>Regular 38%,<br>Deficiente 48% | Estudiantes que consideran que las competencias de conocimiento son deficientes, están medianamente satisfechos en un 14% |
| E-competense                 | Optimo 34%,<br>Regular 42%,<br>Deficiente 24% | Estudiantes que consideran que el E.Competense es regular, están medianamente satisfechos en un 34%                       |

## Anexo 9: Artículo Científico / Gráficos / Detalle de resultados de la V de Aiken

### 9.1

Cabrera, N, López, M, y Portillo, M. (2016) indicó los conocimientos o competencias específicas, los empleadores no suelen evaluarlos, pero sí valoran, como requisito mínimo e indispensable, que los graduados las tengan a través de la comprobación de que están en posesión del título correspondiente. Por otro lado, se observan competencias instrumentales que han valorado empleadores de todos los ámbitos y que son: la comunicación oral y escrita y la resolución de problemas.

Carmona, M, Cruz, V, y García, L. (2019) indicó que para que el estudiante consiga adquirir una adecuada competencia comunicativa es obligatorio que domine no solo el sistema lingüístico, sino el marco cultural y social en el que usará la lengua, lo cual necesariamente demanda la interacción con personas nativas.

Geldres, V, Ribeiro, M, y Flander, A. (2015) indicó en un gráfico las Competencias buscadas por los empleadores por tamaño y relaciones internacionales de la empresa:

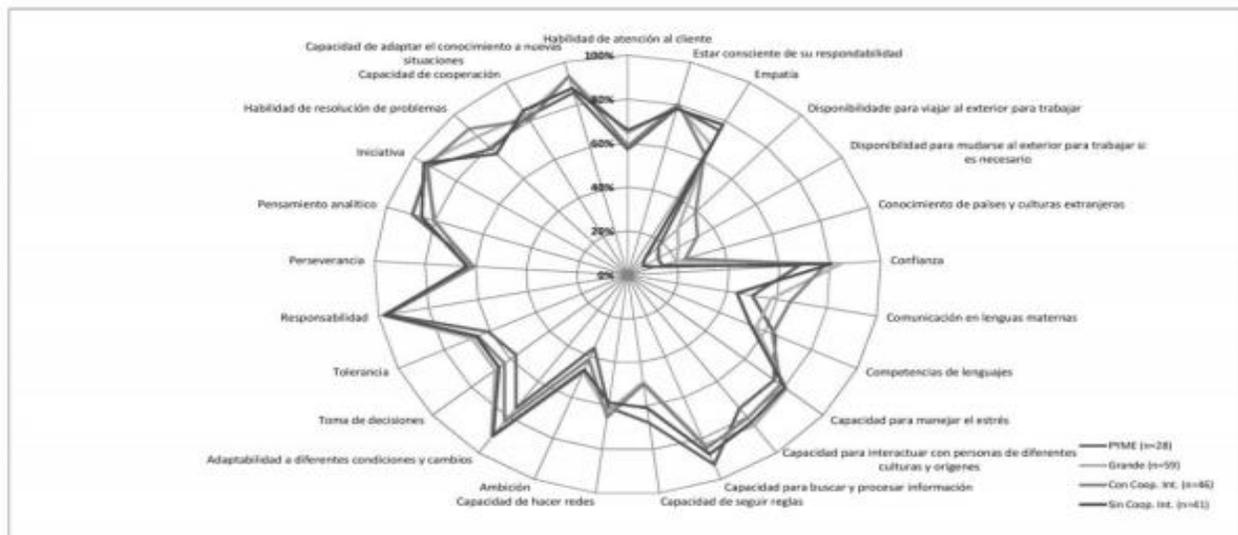


Figura 13. Competencias buscadas por los empleadores por tamaño y relaciones internacionales de la empresa de Geldres, V, Ribeiro, M, y Flander, A. (2015).

Albert, M, García, M, y Pérez, C. (2017) indicaron en una tabla las competencias que son necesarias para el desarrollo profesional:

Tabla 1: Lista de competencias que son necesarias para el desarrollo profesional de los ingenieros

|  |
|--|
| 1.-Capacidades técnicas y específicas (Dominio de su área o disciplina)                    |
| 2.- Capacidad de negociación   |
| 3.- Capacidad para redactar informes y documentos  |
| 4.- Pensamiento analítico  |
| 5.- Capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales                             |
| 6.- Capacidad de gestión del tiempo  |
| 7.- Capacidad para utilizar herramientas informáticas                                      |
| 8.- Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros                                |
| 9.- Capacidad para detectar nuevas oportunidades, soluciones y resolución de problemas     |
| 10.- Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos de forma autónoma y creativa |
| 11.- Habilidades de organización   |
| 12.- Iniciativa y motivación   |
| 13.- Capacidad de tomar decisiones   |
| 14.- Autocontrol y capacidades de autogestión  |

Figura 14. Las competencias que son necesarias para el desarrollo profesional, de Albert, M, García, M, y Pérez, C. (2017)

Tabla 1 (continuación)

|  |
|--|
| 15.- Capacidad para trabajar bajo control  |
| 16.- Capacidad de crítica y autocrítica  |
| 17.- Responsabilidad   |
| 18.- Comunicación y habilidades interpersonales (Capacidad de comunicación y habilidades sociales, capacidad de liderazgo y coordinación)  |
| 19.- Capacidades técnicas y de orientación a resultados (Concentración y abstracción, orientación de calidad)  |
| 20.- Habilidades de colaboración (Trabajo en equipo, trabajo de forma remota)  |
| 21.- Valores sociales  |
| 22.- habilidades de gestión del cambio (Flexibilidad, polivalencia y adaptación al cambio, resiliencia. Aprendizaje constante y curiosidad, intraemprendimiento, creatividad e innovación) |
| 23.- Habilidades internacionales   |
| 24.- Gestión de la imagen propia   |

Figura 15. Las competencias que son necesarias para el desarrollo profesional.

Villafuerte, J. y Benites, R. (2018) indicó en un gráfico el Modelo de competencias de profesionales de la administración y finanzas para transitar hacia la economía basada en el conocimiento.

Modelo de competencias de profesionales de la administración y finanzas para transitar hacia la economía basada en el conocimiento

| Competencia   | Conceptualización   |
|---|---|
| 1. Coordinación para la gestión del conocimiento  | Capacidad de trabajo individual y colectiva para la gestión del conocimiento entre diferentes funciones y niveles de la empresa o institución.  |
| 2. Compromiso para aportar con conocimientos al mejoramiento de la empresa o institución        | Voluntad de las personas y grupos para anteponer el mejoramiento técnico con base en el conocimiento por encima de los asuntos personales.  |
| 3. Comunicación para potenciar el intercambio de conocimiento en la empresa                     | Capacidad para aprender a través de la comunicación no defensiva sobre problemas potenciales referentes a la estrategia gerencial y financiera de la empresa o institución.                       |
| 4. Creatividad e iniciativa para innovar productos, servicios y procesos                        | Capacidad para desarrollar e innovar productos, servicios y procesos desde el dominio de las técnicas para el desarrollo empresarial y sus finanzas.  |
| 5. Gestión de la capacidad de carga laboral en la economía del conocimiento                     | Capacidad de gestionar la carga de trabajo mediante procesos adecuados que consideren el conocimiento, los recursos y las prioridades de la empresa o institución.                                |
| 6. Comprensión de la arquitectura de la organización para la economía basada en el conocimiento | Seguir la lógica de la arquitectura empresarial para desarrollar tareas estratégicas que orienten hacia el mejoramiento de la calidad, costo y eficiencia productiva de la empresa o institución. |

Figura 16. Modelo de competencias de Villafuerte, J. y Benites, R. (2018).

Ruvalcaba, N, Gallegos, J, Orozco, M, y Bravo, H. (2019) indicó en un gráfico el modelo hipotético de relación entre competencias socioemocionales y componentes de resiliencia.

Modelo hipotético de relación entre competencias socioemocionales y componentes de resiliencia.

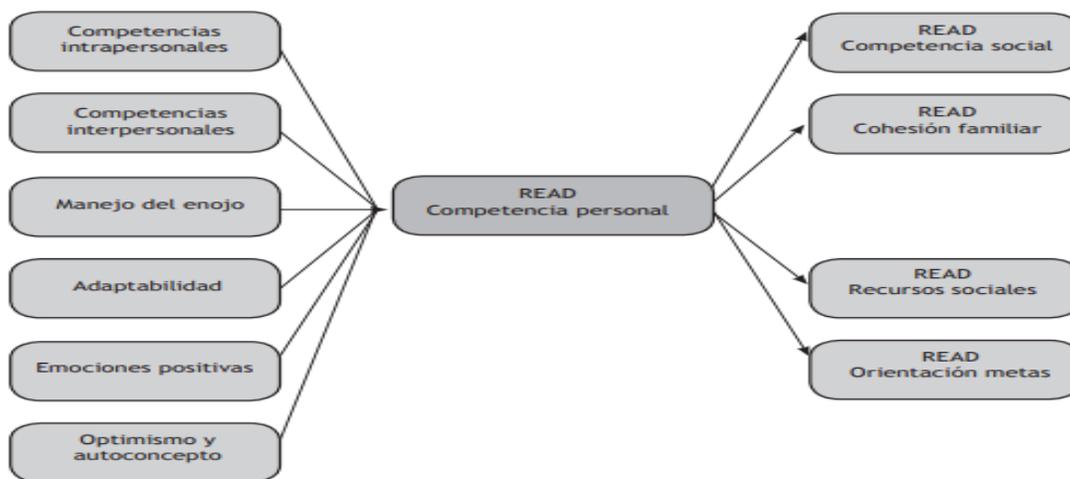


Figura 17. Modelo hipotético de relación entre competencias socioemocionales y componentes de resiliencia.

Mendes, M, y Tosta, K. (2019) indicó en un gráfico las etapas de la gestión por competencias.

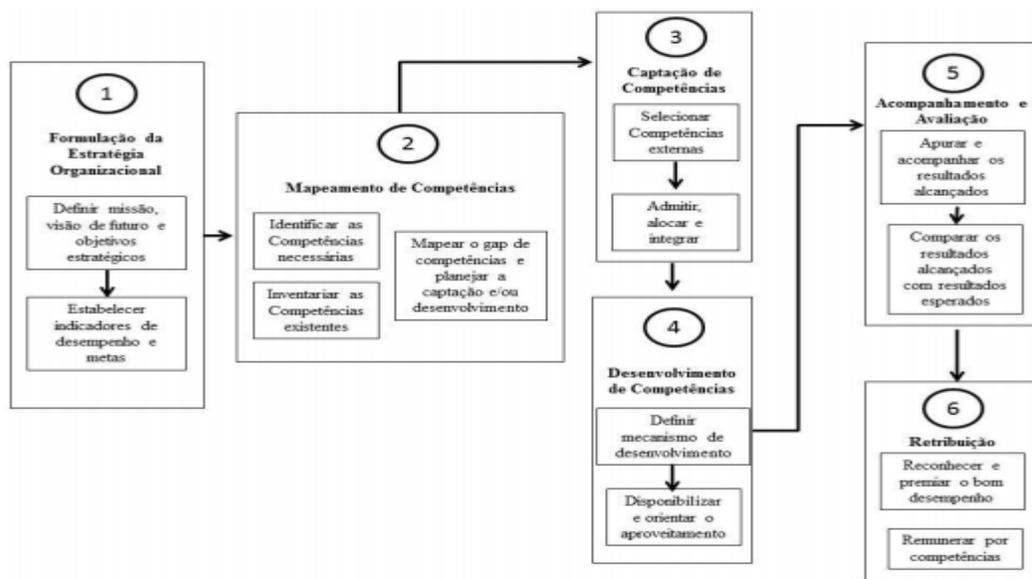


Figura 18. Las etapas de la gestión por competencias.

Sánchez, A, Martínez, R, y Moreno, J. (2017) indicó en un gráfico el modelo teórico para el desarrollo integrado de competencias laborales.

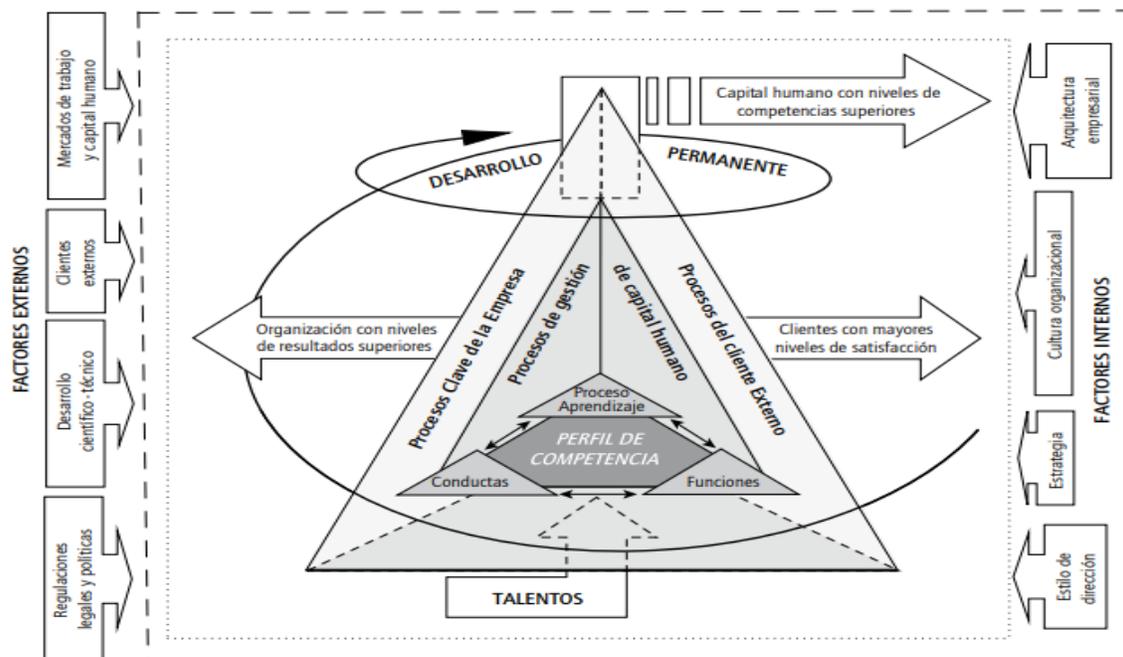


Figura 19. El modelo teórico para el desarrollo integrado de competencias laborales.

Duque, J, García, M, y Hurtado, A. (2017) indicó en un gráfico las relaciones entre IE y competencias laborales.

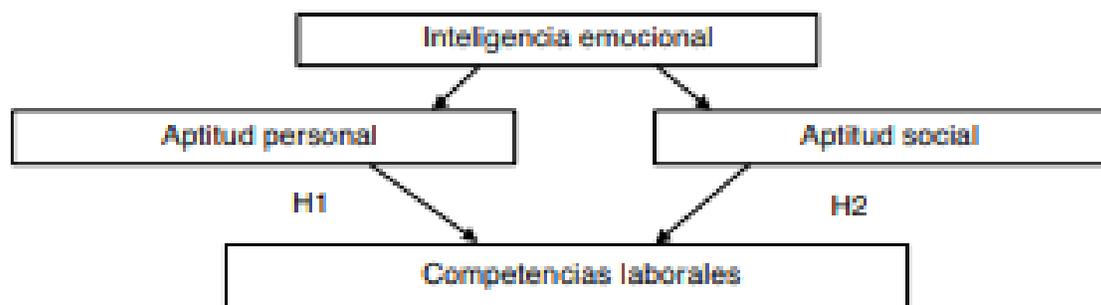


Figura 20. Las relaciones entre IE y competencias laborales.

Kuzma, E, Doliveira, S, y Silva, A. (2017) indicó en un gráfico las competencias para la sostenibilidad y las características.

| Competência para a sustentabilidade | Definição/característica  |
|-------------------------------------|---|
| Foco em pensamento sistêmico        | Capacidade de analisar coletivamente sistemas complexos em diferentes domínios (sociedade, meio ambiente, economia etc.) e em diferentes escalas (local a global), considerando-se, assim, <i>feedback</i> e outros recursos relacionados com questões de sustentabilidade e quadros de resolução de problemas sustentáveis. A capacidade de analisar sistemas complexos inclui compreender e verificar empiricamente, articulando sua estrutura, os principais componentes e sua dinâmica. A capacidade de analisar se baseia no conhecimento sistêmico adquirido, incluindo conceitos como estrutura, função, relações de causa e efeito, mas também percepções, decisões e regulamentos. |
| Preventiva                          | Capacidade de, coletivamente, analisar e avaliar o cenário futuro relacionado com questões de sustentabilidade e de cenários de resolução de problemas de sustentabilidade. A capacidade de analisar cenários futuros inclui ser capaz de compreender e articular sua estrutura; a capacidade de avaliar se refere às habilidades comparativas que se relacionam com o “estado da arte”; finalmente, a capacidade de criar integra habilidades criativas e construtivas.  |
| Normativa                           | Capacidade de especificar, aplicar, conciliar e negociar valores de sustentabilidade, princípios, objetivos e metas. Essa capacidade permite, primeiro, avaliar coletivamente a sustentabilidade dos estados atuais e/ou futuros de sistemas organizacionais e, em seguida, criar coletivamente as visões de sustentabilidade para esses sistemas. Baseia-se no conhecimento adquirido normativo, incluindo conceitos de justiça, equidade, integridade socioecológica e ética. Essas habilidades são adaptadas para abordar questões-chave da sustentabilidade socioecológica, incluindo integridade, sistemas lógicos e equidade organizacional.  |
| Estratégica                         | Capacidade de implementar intervenções, transições e estratégias de governança de transformação em direção à sustentabilidade. Essa capacidade requer uma compreensão profunda de conceitos estratégicos, como intencionalidade, inércia sistêmica, dependências de caminho, barreiras, transportadoras, alianças etc.; conhecimento sobre viabilidade, eficácia, eficiência de intervenções sistêmicas, bem como o potencial de consequências não intencionais etc.  |
| Interpessoal                        | Capacidade de motivar, possibilitar e facilitar a colaboração e a pesquisa sobre sustentabilidade participativa e resolução de problemas. Inclui habilidades avançadas na comunicação, tomada de decisão e de negociação, colaboração, liderança, pluralista e pensamento cultural, e empatia. A capacidade de compreender, aceitar e fomentar a diversidade entre culturas, grupos sociais, comunidades e indivíduos é reconhecida como um componente-chave dessa competência.   |

Figura 21. Las competencias para la sostenibilidad y las características.

Serrano, G. (2017) indicó en un gráfico las competencias que debería tener un empleado.

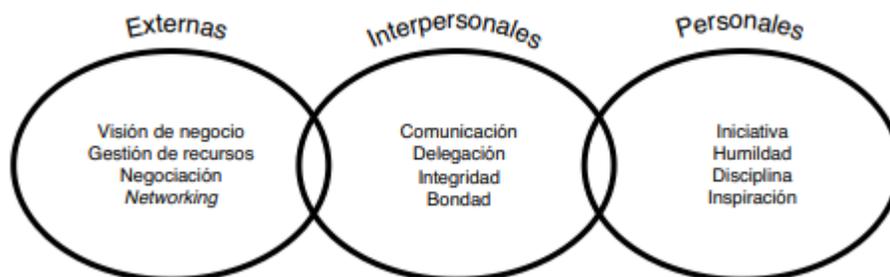


Figura 22. Las competencias que debería tener un empleado.

Silva, F, y Ruas, R. (2016) indicó en un gráfico proceso de relación de elementos capaces de estimular el desarrollo de capacidad colectiva.

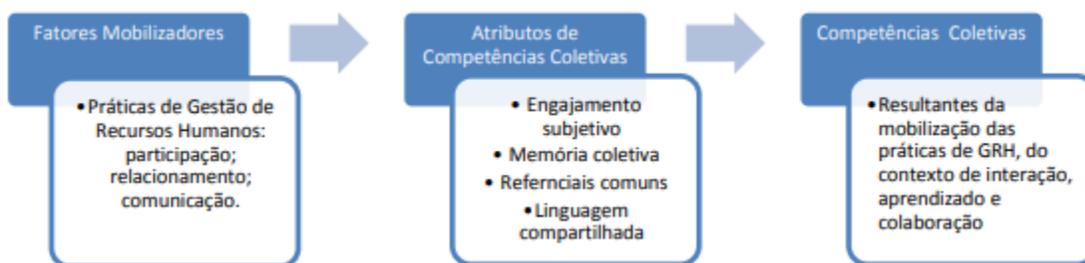


Figura 23. Proceso de relación de elementos capaces de estimular el desarrollo de capacidad colectiva

## 9.2

González Lorente, C, y Rebollo-Quintela, N. (2018) menciona sobre el desafío de desarrollar un legado de competencias iniciales para que los alumnos que les permita acceder con mayor facilidad de incursionar en el mercado laboral, y que a su vez, genera una continua mejora y actualización en el ejercicio de su desarrollo profesional, social y personal.

Orellana, N (2018) indicó la contextualización de la empleabilidad como una práctica e instrumento, y no como un simple concepto, ya que al momento de ser medidos en el mercado laboral como la enseñanza-aprendizaje generan como una rendición de cuenta muy

importante y es ahí donde se genera el fundamental problema para la sociedad, ya que la empleabilidad tiene que ser medida desde el desarrollo o aprendizaje de las competencias.

Cifuentes, G, Villarroel, M, y Geeregat, O. (2018) indicó dentro de la empleabilidad existen dos factores que influyen en demasía como el externo e interno, realizando dicha investigación nos indica que los conocimientos adquiridos en su carrera universitaria fueron de gran importancia para su inserción laboral y que a su vez las redes de contacto que generaron en la universidad fueron también muy importantes obtener el primer trabajo, así como a sus atributos personales y que estos atributos sumados a la experiencia, les facilitan poder alcanzar cargos de mayor responsabilidad.

Mallado, C, Parejo, S y Bozal, R. (2016) indicó distintos conceptos empleabilidad como un término no compacto, sino cambiante dado que depende de factores estructurantes de la identidad personal y los elementos estructurales del sistema socioeconómico. Adicionalmente que las medidas integracionistas puestas en marcha para mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, no han garantizado el mantenimiento de elevadas tasas de empleo femenino ni las mejora en la calidad de sus puestos de trabajo. Cabe resaltar que el género femenino aun no influye en gran relevancia el mercado laboral.

Morales, M. (2014) indicó que cualquier régimen inmediato formulado dentro de este enfoque tienen que estar encaminadas a invertir en los jóvenes, en educación y formación, en la generación de nuevas oportunidades de empleo para corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias para impulsar su empleabilidad.

Rodríguez, C. y Castillo, V. (2014) indicó que la empleabilidad extrínseca, es cada vez mayor de emplearse en acciones que escasamente tienen que ver con la formación profesional recibida; La valorización profesional en el mercado del trabajo a su vez tiende a considerar o desconocer una serie de variables con base a las particularidades de cada carrera profesional, de manera tal que el peso explicativo de las características institucionales puede tener escasos efectos en los outcomes laborales o bien constituir una variable importante en la diferenciación de las condiciones del trabajo, empleabilidad y salarios.

Formichella, M. y London, S. (2013) indicó que la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo haya sido y sea su proceso de socialización, por lo que cobra importancia

la educación, tanto formal como informal. La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios.

Según Geeregat, O, Cifuentes, G, y Villarroel, M. (2016) indicó en un esquema la relación de los factores que influyen en la empleabilidad:

Relación de los factores que influyen en la empleabilidad de los docentes

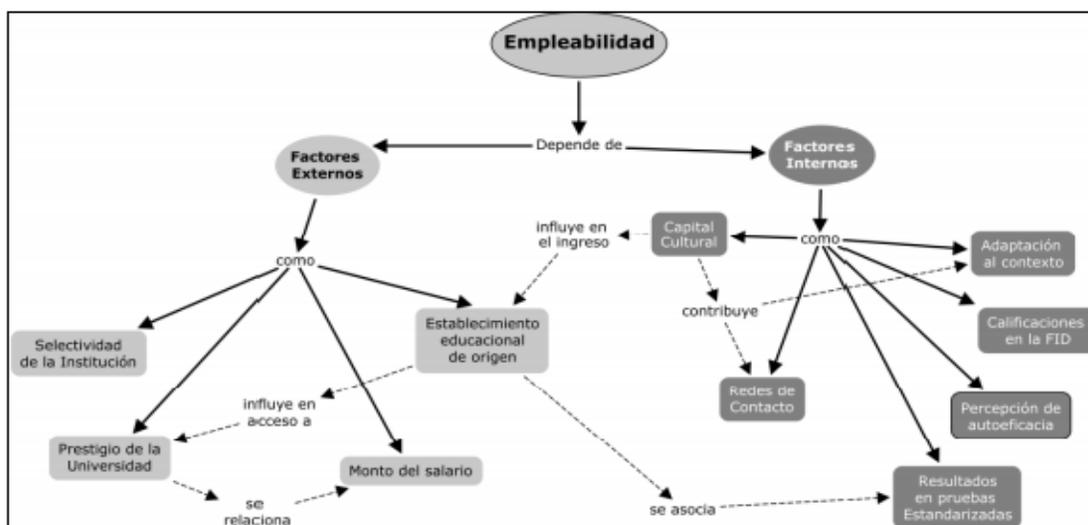


Figura 24. Proceso de relación de elementos capaces de estimular el desarrollo de capacidad colectiva

Silva, M. (2016) indicó en una grafico competencias seleccionadas para el análisis de empleabilidad.

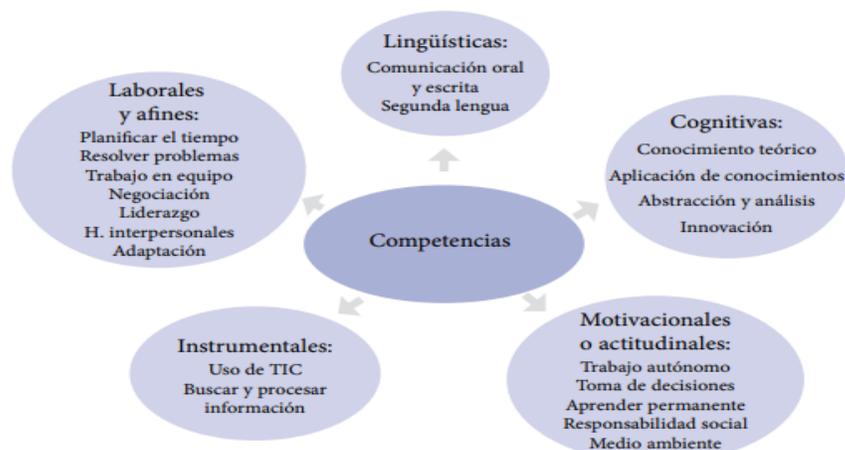


Figura 25. Competencias seleccionadas para el análisis de empleabilidad.

Reyes, A (2015) indicó en una grafico el análisis de la falta empleabilidad en Paraguay.

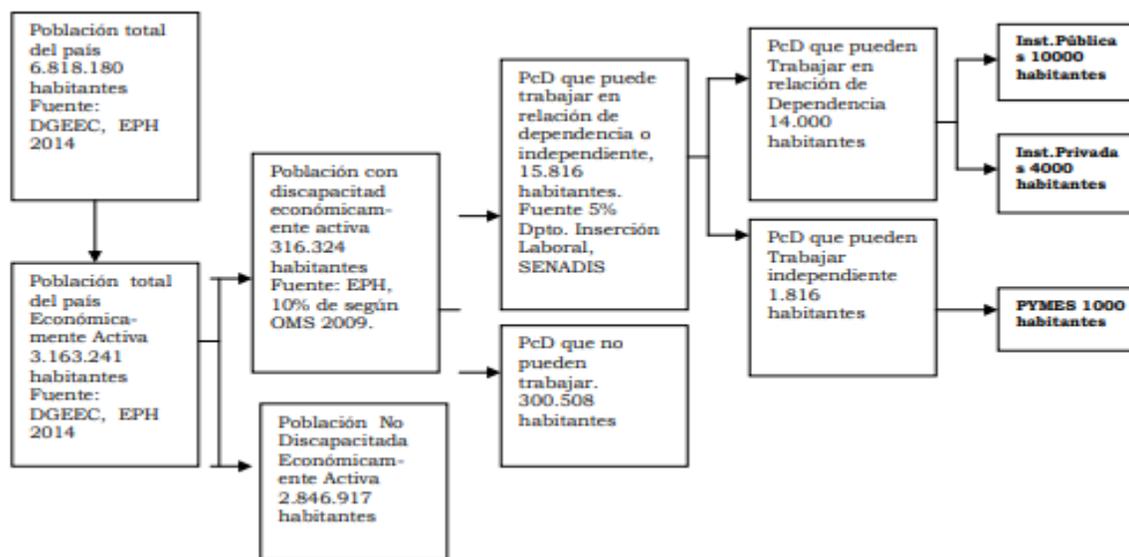


Figura 26. El análisis de la falta empleabilidad en Paraguay.

Moreno, A (2015) indicó en una grafico la tasa de desempleados con estudios universitarios de 25 a 29 años.

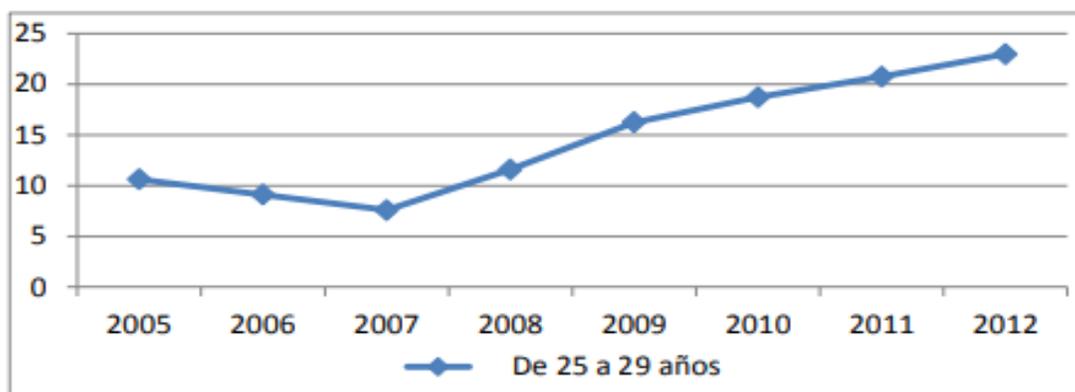


Figura 27. La tasa de desempleados con estudios universitarios de 25 a 29 años.

Sánchez, Á, Saorín, M. y Willoughby, M. (2014) indicó un modelo sobre la empleabilidad interna, donde menciona el trabajo satisfecho, Organización comprometida, Intención de Dejar la Firma y Comportamiento de Ciudadanía Organizacional:

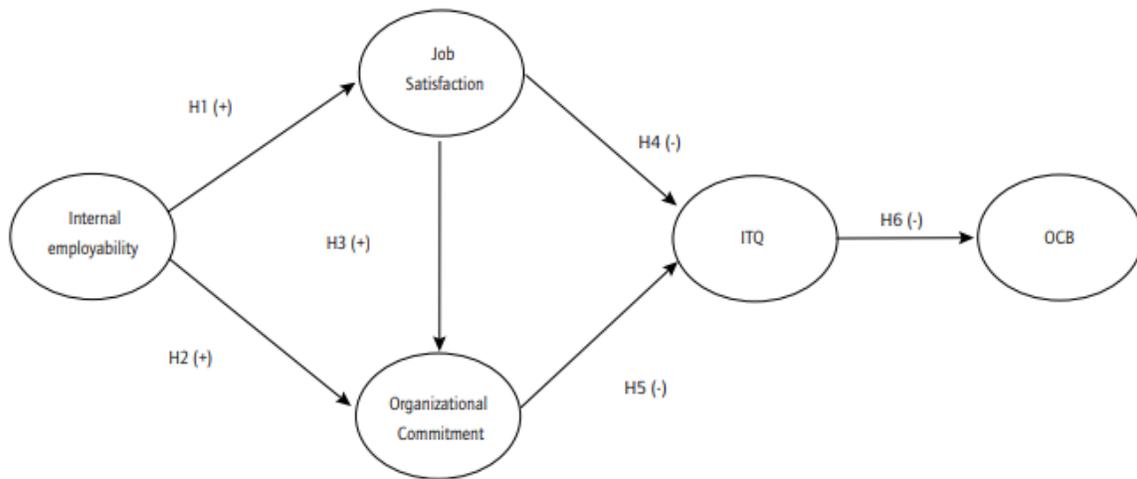


Figura 28. Modelo sobre la empleabilidad interna

### 9.3

Tabla 36.

*Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken*

| <b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b> |             |     |      |         |
|-----------------------------------|-------------|-----|------|---------|
| N°<br>Ítems                       |             | □   | DE   | V Aiken |
| Ítem 1                            | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 2                            | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | {1.00   |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 3                            | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 4                            | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 5                            | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 6                            | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 7                            | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 8                            | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 9                            | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 10                           | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 11                           | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00    |
|                                   | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00    |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 12 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 13 | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 14 | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 15 | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 16 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 17 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 18 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 19 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 20 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 21 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 22 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 23 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
| Ítem 24 | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 25 | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
|         | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 26 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 27 | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 28 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 29 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 30 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |

---

*Fuente: elaboración propia*

Tabla 37.

*Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken*

| <b>EMPLEABILIDAD</b> |             |           |      |         |
|----------------------|-------------|-----------|------|---------|
| N° Ítems             |             | $\bar{X}$ | DE   | V Aiken |
| Ítem 1               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 2               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 3               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 4               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 5               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 6               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 7               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 8               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 9               | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 10              | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 11              | Relevancia  | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Pertinencia | 4         | 0.00 | 1.00    |
|                      | Claridad    | 4         | 0.00 | 1.00    |
| Ítem 12              | Relevancia  | 3.5       | 0.71 | 0.83    |
|                      | Pertinencia | 3.5       | 0.71 | 0.83    |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 13 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 14 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 15 | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 16 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 17 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 18 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 19 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 20 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 21 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 22 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 23 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 24 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 25 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 26 | Relevancia  | 3.5 | 0.71 | 0.83 |

|         |             |     |      |      |
|---------|-------------|-----|------|------|
|         | Pertinencia | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Claridad    | 3.5 | 0.71 | 0.83 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 27 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 28 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 29 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Relevancia  | 4   | 0.00 | 1.00 |
| Ítem 30 | Pertinencia | 4   | 0.00 | 1.00 |
|         | Claridad    | 4   | 0.00 | 1.00 |

---

*Fuente: Elaboración Propia*

## Anexo 10: Autorización de la empresa

Lima, 6 de diciembre del 2019

**Señores**

Universidad César Vallejo – Lima Este

**Asunto:**

Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulada: **El desarrollo de competencias y la empleabilidad de los estudiantes de la Institución Cetpro Pebal Inmaculada, San Juan de Miraflores**, por el autor **Luis Antonio Pomalaza Levano**, la empresa autoriza la ejecución su proyecto dentro de nuestra institución, comprometiéndonos a darle las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.

Atentamente



-----  
Firma y sello

*Pomalaza*  
*[Signature]*  
6-12-19  
6:49pm

Lima, 06 de diciembre del 2019

**Para: director Pebal La Inmaculada**

**Asunto: Permiso para realizar Trabajo de Investigación (Tesis)**

Por medio de la presente, yo **Luis Antonio Pomalaza Lévano**, identificado con DNI N° **46815609**, con código Universitario N° **65000088089**, con domicilio **Av. Alfredo Bambarén S/N Manzana B7 Lote 26 Villa San Luis, Pamplona Alta, San Juan de Miraflores**, ante Ud. respetuosamente me dirijo y expongo:

Solicito a Ud. la autorización y permiso para desarrollar un proyecto de investigación de tesis **"DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL CETPRO XXX"**, lo cual es un requisito indispensable para la obtención de mi título profesional de Administración de Empresas, dependiente de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, en la cual curso el Décimo ciclo. Los detalles por el cual seleccione la institución para realizar mi proyecto, es por la cercanía de mi domicilio y también por labor que siguen realizando dentro la zona de pamplona Alta, es por ello que desearía realizar dicho proyecto en la institución. Esto consisten en aplicar un diagnostico general de los estudiantes de los últimos semestres en base a las variables de desarrollo de competencias y empleabilidad, utilizando las herramientas del cuestionario para la recolección de datos y aplicándolo en un software estadístico para la obtención de los resultados.

**Por lo expuesto:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.



\_\_\_\_\_  
LUIS POMALAZA LEVANO  
DNI N° 46815609

*Pebal*  
*6/12/19*  
*6:49pm*