



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un Instituto
Superior, Los Olivos 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Br. Liz Janeth Segura Salazar (ORCID: 0000-0003-0307-8551)

ASESOR:

Dr. Alejandro Ramírez Ríos (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por guiar mis pasos con éxito, a mi esposo e hijo por ser mi entereza en este camino para alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo; a los docentes, que permitieron alcanzar mis objetivos; a mi familia por darme fuerza y entusiasmo, a mi hermano por su paciencia.

A mis profesores de la maestría por impartir sus enseñanzas.

A mis compañeros de la Universidad César Vallejo que compartimos momentos importantes de aprendizaje.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo **Liz Janeth Segura Salazar**, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020”, presentada, en 73 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de agosto del 2020



.....
Liz Janeth Segura Salazar
DNI 42413763

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de Investigación	14
2.2 Operacionalización de Variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6 Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1 Resultados descriptivos	21
3.2 Resultados inferenciales	24
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
VII. Referencias	31
Anexos	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	41
Anexo 2. Instrumento de toma de datos	43
Anexo 3. Validez de instrumentos	47
Anexo 4. Base de datos prueba piloto	49

Anexo 5. Print de la Prueba de fiabilidad en SPSS	51
Anexo 6. Print Turnitin	55
Anexo 7. Acta de Originalidad	55
Anexo 8. Dictamen final	56

Índice de tablas	pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable empleabilidad.	15
Tabla 2. Operacionalización de la variable competencias profesionales.	16
Tabla 3. Validez del instrumento empleabilidad y competencias profesionales	18
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales	21
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la relación entre la empleabilidad y las competencias genéricas	22
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la relación entre la empleabilidad y las competencias específicas	23
Tabla 7. Rangos para interpretar el coeficiente Rho de Spearman	24
Tabla 8. Prueba de hipótesis general: Correlación entre la empleabilidad y las competencias profesionales	25
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 1: Correlación entre la empleabilidad y las competencias genéricas	25
Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 2: Correlación entre la empleabilidad y las competencias específicas	26

Índice de figuras		pág.
Figura 1.	Esquema del diseño de investigación	14
Figura 2.	Relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales	21
Figura 3.	Relación entre la empleabilidad y las competencias genéricas	22
Figura 4.	Relación entre la empleabilidad y las competencias específicas	23

Resumen

El propósito del estudio fue determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. Fue una investigación de tipo básica con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional. En referencia al tiempo fue transversal debido a que se acopiaron datos en un solo momento. La muestra estuvo representada por 72 egresados de la carrera de industrias alimentarias a quienes se les aplicó la encuesta que fueron previamente validados, la confiabilidad de Alfa de Cronbach para la empleabilidad fue 0,913 y para las competencias profesionales fue 0,977. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020, la cual se demuestra con el nivel de significancia bilateral 0,000, que es menor a 0,05 y el coeficiente de Rho de Spearman 0,691. Asimismo, se concluye que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno con un 36,1% y las competencias profesionales se ubica en un nivel regular con un 36,1%.

Palabras clave: empleabilidad, competencias profesionales, egresados, instituto.

Abstract.

The purpose of the study was to determine the relationship between employability and professional skills of graduates of a higher institute, Los Olivos 2020. It was a basic research with a quantitative approach of non-experimental, correlational design. Regarding time, it was cross-sectional because data was collected at a single moment. The sample was represented by 72 graduates from the food industries career to whom the survey was applied, which were previously validated, the reliability of Cronbach's Alpha for employability was 0.913 and for professional skills it was 0.977. Therefore, it is concluded that there is a moderate positive significant relationship between the employability and professional skills of graduates of a Higher Institute, Los Olivos 2020, which is demonstrated with the level of bilateral significance 0.000, which is less than 0.05 and the Rho coefficient of Spearman 0.691. Likewise, it is concluded that employability is located at a good level with 36.1% and professional skills is located at a regular level with 36.1%.

Keywords: employability, professional skills, graduates, institute.

I. Introducción

La empleabilidad de los egresados representa una problemática hoy en día y representa un valioso conocimiento dentro de la educación superior, puesto que existe desempleo por parte de los egresados, por lo que los factores cognitivos requieren de actualización constante y también requieren de habilidades, destrezas, técnicas y actitudes para que el graduado tenga la capacidad de enfrentar los aspectos mínimos de estabilidad laboral. Esta realidad no es ajena a nivel mundial puesto que se cuenta con muchos egresados que no logran insertarse al mercado laboral. Las preferencias internacionales han demostrado que las instituciones educativas no existen relación significativa con la educación, por lo tanto, se requiere que se desarrolle la competencia profesional acorde con los procesos productivos competitivos.

A nivel nacional no es ajeno a esta problemática, según SUNEDU (2016), argumentó que el aprendizaje del estudiante necesita valorar la calidad educativa de acuerdo a las competencias profesionales que se requiere en el sector productivo, en tal sentido muchos egresados de las diferentes universidades no cuentan con la competencia profesional requerida puesto que no logran conseguir un puesto laboral adecuado y esto se debe que el egresado no alcanzó desarrollar de manera eficaz las competencias profesionales dentro del campo universitario y por ende presentará dificultades en el campo laboral. En tal sentido, el estudio de competencias profesionales, ésta a su vez se divide en competencias transversales o genéricas, son destrezas que presentan todas las profesiones, partiendo de los indicadores de aspectos cognitivos, metodológicos, tecnológicos, lingüísticos, la capacidad emprendedora y las capacidades interpersonales, asimismo capacidades especiales que representan habilidades netamente de la profesión preferida, destacando los conocimientos científicos y tecnológicos, aseguramiento de la calidad y conocimiento de higiene industrial, son las competencias profesionales que debe reunir el graduado para un adecuado desenvolvimiento en el campo laboral.

Respecto a la empleabilidad, Álvarez y Romero (2015) argumentó que los egresados universitarios no logran insertarse al mercado laboral con facilidad, en tal sentido muchos egresados no cuentan con un empleo, para ello se va abordar la empleabilidad partiendo de la dimensión absoluta que se encarga de las cualidades propias del egresado dando gran relevancia a la enseñanza recibida, desempeño de su profesión, profesionalidad y disponibilidad laboral, asimismo la dimensión relativa que se refiere a los aspectos laborales las cuales son de mayor importancia el proceso de

selección de personal, oferta formativa, horarios y remuneraciones, en la cual debe poseer todo egresado para que pueda lograr un puesto de trabajo, conservarlo y estar preparado a los cambios pertinentes.

En el Instituto Manuel Arévalo Cáceres, se evidencia una situación problemática ya que al culminar la carrera de industria alimentaria y para ser egresados titulados deberán contar con las practicas pre profesionales de los cinco módulos de acuerdo a la cantidad de hora establecida por cada uno (productos lácteos, bebidas industriales, frutas y hortalizas, granos y tubérculos y productos cárnicos), la cual es inconveniente para los recién egresados puesto que no cuentan en su totalidad con sus prácticas pre profesionales por lo tanto no logran insertarse eficazmente en el mundo laboral; solo algunos egresados cuentan con oportunidades de empleo dentro de una empresa pero no se encuentran conforme con el puesto que vienen desempeñando así como las remuneraciones recibidas, muchos egresados se encuentran en la búsqueda de encontrar un nuevo empleo, los recién egresados no tienen experiencia laboral, algunos graduados cuentan con ciertas prácticas pre profesionales al culminar sus estudios, no se cumple el horario de la jornada laboral dentro de la empresa puesto que laboran más de 8 horas sin ningún incentivo adicional, los egresados infieren que aprendieron mejor dentro de la empresa que el centro educativo.

Del mismo modo muchos egresados carecen de competencias profesionales puesto que no saben redactar un informe, sacar sus propias conclusiones, no están preparados en la toma de decisiones que ocurre dentro del proceso productivo, pierden la práctica de los valores principalmente de la ética entre sus compañeros de aula, prefieren realizar un trabajo asignado de manera individual puesto que de manera grupal solo algunos cumplen tal función por lo tanto no existe un trabajo en equipo, no tienen los conocimientos de ofimática para llevar a cabo sus informes o muestras estadísticas, no cuentan con el conocimiento del idioma ingles ya que es de suma importancia para leer las normas técnicas de los productos importados que utilizan dentro de una empresa y los que eligen trabajar de manera independiente generando su propia empresa con todos los conocimientos impartidos, no poseen conocimientos sobre la inocuidad de los alimentos, el sistema HACCP, BPM y POES, así como asegurar la calidad en todo el proceso productivo, es más algunos egresados no poseen conocimientos básicos para operar la maquinaria para procesar un producto industrialmente, ni manejan adecuadamente los instrumentos del laboratorio puesto que no se desenvuelven de manera idónea dentro de

una empresa; en tal sentido surge la necesidad de generar su propia empresa debido a que no logran insertarse en una empresa.

En el área académica de la carrera de industrias alimentarias se ha evidenciado que existe mínimas tasas de empleabilidad de los egresados, por lo que no existe una adecuada conexión con la institución y por ende no se encuentra las habilidades propias de la carrera, en ese aspecto no realizan un seguimiento a los egresados del instituto que asegure conocer la posición actual. En tal sentido es importante establecer la incidencia de las competencias profesionales para la empleabilidad en el instante de acceder a un puesto laboral y conservarlo, es por ese motivo que se desarrolla la presente investigación para profundizar la posición laboral sobre la empleabilidad de los graduados de la carrera de industrias alimentarias que comprende los últimos dos años.

Según los antecedentes internacionales consultados, según González (2016) en su artículo utilizó un diseño no experimental, cuyo objetivo fue establecer las capacidades académicas necesarias que requieren los empleadores para lograr insertarse en el campo laboral, se obtuvo resultados de 7 y 32 para los empleadores e Historial de Conglomeración es de 1.8 y 13.4 = 11.6 por lo que existe una alta diferencia en las exigencias de las competencias, en tal sentido los empresarios consideran que los egresados deben contar con mayores conocimientos de competencias instrumentales, seguidas de las competencias sistémicas y luego de las competencias interpersonales; se obtuvo 12 y 30 para los graduados con Historial de Conglomeración es de 2.7 y 10.9 = 8.2, consideran que las competencias instrumentales son esenciales para acceder a un empleo, llegó a la conclusión que existe una correlación significativa de 0.92 entre las variables de estudio, por lo que los empleadores requieren de los egresados presenten competencias genéricas.

Sastre (2017) en su tesis utilizó un estudio cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar si los estudiantes de grado, estudiantes de máster y graduados poseen las capacidades imprescindibles para acceder a la empleabilidad, cuyo resultado fue 37,75% cuentan con discernimiento adecuado; puesto que los estudiantes de grado presentaron un bajo entendimiento, ya que la formación de competencias se inicia en la universidad, en cambio los estudiantes máster poseen intelectos adecuados sobre las competencias por lo que cuentan con experiencia laboral así como las prácticas pre profesionales que se evidenciaron en los estudios de grado adquiriendo una ventaja en el campo laboral, por otro lado los titulados obtienen un alto grado de cognición puesto que muchos de ellos se encuentran laborando y su instrucción finalizó en la universidad contando con la

capacidad, competencia necesaria y pertinencia para aceptar un puesto laboral, llegó a la conclusión que los estudios que brinda la universidad debería enfocarse en las competencias profesionales sirviendo como acceso a un puesto de trabajo idóneo, en tal sentido debería existir contacto directo entre los empleadores y la universidad.

Rodríguez y Valenzuela (2017), su investigación contó con un enfoque cuantitativo descriptivo, tuvo como objetivo determinar si los graduados de postgrado poseen habilidades idóneas que puedan ejercer dentro del ámbito laboral y el nivel de empleabilidad, cuyo resultado fue 43.86% posee habilidades de iniciativa, 42.11% cuenta con nuevas competencias como el pensamiento crítico, el 38.60% desarrolló competencias en el trabajo en equipo y respecto a la tasa de empleabilidad un 61.40% de los egresados encuestados no evidenciaron ascensos dentro del puesto laboral, el 63.16% tuvo una buena pertinencia de empleo y el 43.86% hubo un aumento de sus haberes, llegó a la conclusión que los egresados están conformes con las competencias recibidas en su institución, que se refleja con los mejores puestos de trabajo y perciben elevadas remuneraciones.

Calderón y Almanza (2018) en su artículo realizó una investigación cualitativa-cuantitativa de tipo correlacional, cuyo objetivo fue identificar si las competencias profesionales mantienen conexión significativa con la empleabilidad, cuyo resultado para la empleabilidad fue de 0.773, que indica que es aceptable y para las competencias profesionales fue de 0.909 por lo que indica un nivel excelente y el nivel de correlación fue 0.936 por lo que las competencias profesionales presentan una relación positiva alta con la empleabilidad, llegó a la conclusión que los egresados cuentan con las habilidades necesarias para acceder a un empleo ya que existe una relación directa entre las variables de estudio.

González y Rebollo (2018) realizó una investigación cuantitativa de diseño no experimental, cuyo objetivo fue determinar si los egresados cuentan con las capacidades requeridas para su empleabilidad desde las perspectivas de dos universidades, se obtuvo resultados por parte de la Universidad de Murcia, de acuerdo a las competencias necesarias para acceder a un empleo destacando gran relevancia a las competencias para el trabajo en equipo y cooperación con 4.56, la capacidad de aprendizaje y adaptación con 4.57, las habilidades de comunicación con 4.62 y la responsabilidad y perseverancia 4.62; en cambio en la Universidad de la Coruña destacando las competencias requeridas para lograr emplearse son de gran relevancia las habilidades de comunicación con 4.55 y capacidad de aprendizaje y adaptación con 4.49, llegó a la conclusión que las

competencias genéricas se relacionan significativamente con la empleabilidad por lo que se utilizó una prueba no paramétrica de Wilcoxon ($p < .05$), se obtuvieron resultados significativos para ambas universidades.

A nivel nacional se extrajo estudios de Toledo (2018), en su investigación contó con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, mostrando una metodología hipotético-deductivo, cuyo objetivo fue establecer el predominio de competencias profesionales con relación al conectivismo para perfeccionar sus aptitudes, cuyo resultado evidenció un nivel medio, puesto que 60 estudiantes ocupó un nivel medio con 57,7%; destacando para las competencias generales un nivel medio con 68.3% y para las competencias específicas se obtuvo un nivel medio con 81.7%, llegó a la conclusión que las variables de estudio están relacionados entre sí con 0.755, evidenciando 0.727 para las competencias generales y 0.517 específicas evidenciando una conexión directa entre sus dimensiones.

Zegarra (2018), realizó una investigación cuantitativa básica no experimental, descriptiva-correlacional; cuyo objetivo fue determinar qué competencias genéricas son necesarias para acceder a un puesto laboral, cuyo resultado fue que 37% de egresados poseen competencias genéricas importante, mientras que el 14% de egresados poseen competencias genéricas poco importante; así mismo el 56% de los egresados lograron insertarse en el mercado laboral contando con un puesto de trabajo, frente al 44 % de egresados que optó por generar sus propios ingresos de manera independiente, llegó a la conclusión que las competencias genéricas y la inserción laboral guardan relación significativa evidenciando una correlación de 0.611 y un valor de significancia de 0.027. Ayre (2018), en su tesis evidenció un estudio cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal correlacional; cuyo objetivo fue determinar competencias laborales necesarias para la empleabilidad; tuvo como resultado para la empleabilidad se obtuvo los niveles medio y alto, con un nivel medio 74.44%, nivel alto 24.44% y un nivel bajo 1.11%; por lo que llegó a la conclusión que las competencias laborales y la empleabilidad no se relacionan significativamente, señalando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.966 y un valor de significancia de 0.005.

Chang (2019), en su investigación se evidenció un estudio básico de nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativa no experimental, con método hipotético-deductivo, tuvo como objetivo establecer si las competencias formativas influyen en el perfil profesional, cuyo resultado para las capacidades genéricas fue de 36,9% es muy adecuado, puesto que el 30,1% de los estudiantes infieren como inadecuado y el 33,0%

figura adecuado; para las capacidades específicas fue de 30,1% ocupando un nivel inadecuado, el 24,3% indica un nivel adecuado y el 45,6% muy adecuada, llegó a la conclusión que el grado de correlación para las capacidades genéricas fue de 0.738 y para las capacidades específicas fue de 0.771 dando como resultado una correlación alta y positiva y un valor de significancia de 0.000, la cual indica que existe relación significativa alta y positiva.

Mendoza (2020), en su investigación desarrolló un método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo no experimental, tuvo como objetivo instaurar la gestión administrativa y la empleabilidad, cuyo resultado muestra para la empleabilidad el nivel preponderante es regular, en la cual 125 de egresados indican el nivel regular con 59.2%, por consiguiente un nivel bueno con 75 de egresados con 35.5% y por último 11 de egresados señalan un nivel deficiente con 5.2%, concluyendo que existe mayor grado de conexión entre las variables de estudio, con 0.670 representando una correlación en un alto nivel y un valor de significancia 0.000.

A continuación, detallaremos las teorías correspondientes a la empleabilidad según OIT (2000) definió la posibilidad de adquirir un puesto laboral de acuerdo a los conocimientos adquiridos para realizar un trabajo eficaz. En tal sentido, Lefresne (1999) argumentó que es la capacidad que cuenta una persona para conseguir empleo, mantenerse y cambiar de empleo para desarrollarse profesionalmente. Para Campos (2003); Formichela y London (2005); Finn (2000); Groot y Maassen Van den Brink (2000); Thijssen (2000); Hillage y Pollard (1998) estableció que la empleabilidad es la habilidad que posee la persona para acertar, conseguir y conservar un empleo. Sin embargo, para Brunner (2000); Haug (2004); Van der Heijden y Van der Heijden (2006); Teichler (2008) y Rodríguez et al., (2010); definieron como las aptitudes y las competencias que posee una persona, así como los conocimientos adquiridos de su profesión para poder desenvolverse eficientemente en el ámbito laboral teniendo en cuenta ciertas cualidades para acceder a las actividades de trabajo. Mientras que para OIT (2005) determinó que consiste en la capacidad y aptitud que posee una persona partiendo de su formación dentro del proceso educativo proyectándose en la búsqueda y perduración de un puesto laboral, desarrollarse profesionalmente y enfrentándose a las variaciones de empleos. Más adelante Dacre y Sewell (2007) y Yorke (2006) señalaron que la empleabilidad es una serie de aptitudes, conocimientos y cualidades personales que poseen los egresados para la posibilidad de conseguir un puesto laboral y obtener aceptación de su profesión asignada sirviendo de utilidad en lo personal, en lo laboral, en

la sociedad y en la economía. Sin embargo para Kohler (2004) y García(2009), pusieron énfasis a la sociedad o al individuo, desde el criterio de la sociedad afirma que se trata de la capacidad que posee la persona para desenvolverse en una determinada tarea dentro de una sociedad mientras que del punto de vista del individuo refiere a la idoneidad laboral a lo largo de su existencia y para Gamboa et al., (2007) afirmó que desde el aspecto del individuo resulta de la apreciación sobre la conveniencia de adquirir empleo predilecto y a su perfeccionamiento. Pero según Trevor (2001) determinó desde la posición del mercado laboral define a la empleabilidad a la comodidad de distinguir la actividad en el sector productivo.

La empleabilidad va depender de las cualidades de la persona, de las destrezas adquiridas en el centro de estudios para establecer conexión con la empresa, a través del proceso de selección por parte de los empleadores para acceder de manera idónea a un puesto de trabajo, para ello Pegg, et al. (2012); Martínez (2011); Lantarón (2011); Vukasovic (2004); FUNDIPE (1999), hicieron referencia a la estrecha relación entre individuos, instituciones y organizaciones; del individuo que va depender de la capacidad de formación académica recibida para enfrentar el mundo laboral, las instituciones se encargan de impartir conocimientos y habilidades y por último, las organizaciones se encargan de brindar las ofertas laborales así como también el autoempleo y el emprendimiento. Mientras que para Rentería y Malvezzi (2008); Lantarón (2014), argumentaron que se trata de una facultad concerniente de una persona para acceder aun puesto laboral destacando sus propias cualidades y las competencias que surgen dentro de la empresa. Por otro lado, Fugate y Ashforth (2003); McQuaid y Lindsay (2005); Moreau y Leathwood (2006), señaló como un conjunto de cualidades inherentes de la persona de acuerdo a la profesión recibida.

Al culminar los estudios universitarios, los egresados se encuentran preparados para acceder a un empleo teniendo en cuenta sus conocimientos, competencias y habilidades para poder desempeñarse activamente en un centro laboral y de esa manera se sienten logrados tanto en lo personal, profesional y económicamente, en tal sentido Kirovová (2007), puntualizó la aptitud de una persona para insertarse en el mercado laboral, teniendo en cuenta sus habilidades, estudios recibidos, beneficios económicos y los requisitos para obtener un empleo, para desarrollarse profesionalmente y mejorar su situación económica. Por otro lado, Caballero, López y Lampón (2014), determinaron que la empleabilidad es un paso muy importante que buscan los egresados universitarios al culminar sus estudios, intentan buscar empleo rápidamente y que se sientan conformes

con realizarlo. En tal sentido para Camacho y Medina (2012), argumentaron que la titulación tiene por objetivo asignar al egresado aprendizajes idóneos para adquirir y ajustar sus habilidades para poder enfrentar los desafíos de su profesión.

Para Navarro, Iglesias y Torres (2006); Bizkailab (2011), puntualizó que la empleabilidad es el conjunto de capacidades y destrezas propias de la persona para poder acceder a un empleo, por lo cual se enfocó en cuatro dimensiones: la dimensión correspondiente con la suficiencia e ingenio que posee una persona lo que hace posible su contratación; el empeño en la búsqueda de un puesto de trabajo; situaciones económicas, sociales y culturales de su entorno; así como aspectos del carácter, estado de salud, experiencia, aspectos económicos y la desocupación.

Los recién egresados poseen buenas posibilidades de conseguir un empleo debido a que cuentan con los conocimientos de su profesión la cual se percibe dentro de la organización, por lo que, Herrera, et al. (2009), estableció que la empleabilidad es una apreciación de la persona sobre la pertinencia en la búsqueda de trabajo y para perfeccionar su desempeño dentro del campo laboral. Asimismo, Medir y Montolio (2015), indicó que para acceder a un puesto de trabajo resulta factible para aquellos egresados que acaban de culminar sus estudios frente a las personas con mínimo estudio, las evaluaciones que se ejecutan en su formación académica durante la etapa de estudios se ven reflejados con la complacencia del empleador. En tal sentido, Agudo et al., (2013), estableció que las actividades laborales solicitan personas con las competencias profesionales prominentes y que el empleador se ajuste a cualquier tipo de trabajo, en tal sentido es pertinente estudiar las competencias profesionales en la cual se incrementará el acceso a un puesto laboral.

Sin embargo, para Hillage y Pollard (1998) estableció las siguientes dimensiones: capacidad de obtener de un empleo inicial, capacidad de mantener el empleo y capacidad de obtener un nuevo empleo. Dimensión 1: capacidad de obtener de un empleo inicial consiste en apreciar las destrezas importantes para tal objetivo en la cual son características de la persona, así como las habilidades que se adquiere en los centros de estudios, mostrando habilidades, aptitudes y destrezas para acceder a un trabajo idóneo. Dimensión 2: capacidad de mantener el empleo, cumplir los requisitos laborales y el desempeño profesional que se evidencia dentro del ámbito laboral. Dimensión 3: capacidad de obtener un nuevo empleo, en la cual busca las aspiraciones del profesional, desenvolverse de manera eficaz dentro de una empresa, así como desempeñarse dentro de su propia gestión.

La empleabilidad caracteriza a las capacidades y habilidades que posee una persona para insertarse al mercado laboral y que serán valoradas al desempeñar sus funciones de acuerdo a sus actualizaciones tecnológicas de su profesión, así como su experiencia laboral para un crecimiento profesional. En tal sentido, para Martín (2013); Brown y Hesketh (2004) argumentaron que evoluciona conforme los factores económicos, es decir no solo se define como las cualidades inherentes del individuo y de sus conocimientos adquiridos, sino que también se enfoca a las ofertas de trabajo que se encuentran dentro del ámbito laboral de acuerdo a diversos factores unipersonales, extrínsecos y requisitos particulares. Así mismo Fugate y Ashforth (2003) argumentó los aspectos propios de la persona y los conocimientos otorgados en el centro educativo, en la cual posee componentes como: identidad profesional, adaptabilidad personal y capital social y humano. Siguiendo la Dimensión 1: Identidad profesional, consiste en saber cómo se definen a sí mismas o las proyecciones que se presenta en un centro de labores, en la cual se sintetiza las experiencias y anhelos profesionales, como la identidad de roles, identidad ocupacional e identidad organizacional. Dimensión 2: Adaptabilidad personal se refiere a los cambios que ocurre dentro de un trabajo y la persona se muestra apta para tal fin, dando como resultado un buen desempeño en su área que le llevara al éxito profesional. Dimensión 3: Capital social y humano, tanto los empleadores como los empleados evidencian inversiones tanto social como humano que se proyecta a los posibles rendimientos en el sector productivo; el capital social aborda los requisitos de contratación de un puesto de trabajo y futuros desempeños y el capital humano se refiere a la proyección de la persona profesionalmente como su edad, educación, capacitaciones, desempeño y experiencia laboral.

Para la empleabilidad, en este trabajo de investigación se utilizó las dimensiones según Lantarón (2016); Mora (2007); Yorke (2004) la cual establecieron que la empleabilidad depende de dos factores enlazados como son la dimensión absoluta que se refiere a las cualidades personales (interna al individuo) y a la dimensión relativa con la mirada de las condiciones laborales (externa al individuo). Al respecto, se tomó indicadores para la dimensión absoluta, la cual se considera a las características demográficas, enseñanza recibida, desempeño de su profesión, profesionalidad, recursos laborales, factores económicos y sociales, entre otros. Así mismo para la dimensión relativa que abarca inserción laboral, oferta formativa, habilidades de empleo, aspectos económicos, horarios de empleo y aspectos sociales.

En cuanto a las competencias profesionales OIT (1993) argumentó como las habilidades que posee el individuo para efectuar una actividad de manera correcta puesto que cuenta con los conocimientos requeridos y cualidades para poder desenvolverse en el ámbito laboral, mientras que Bunk (1994) definió como unas agrupaciones de habilidades, pericias y capacidades que realizan los egresados para ejercer su profesión y estar preparado a los desafíos de las actividades dentro del ámbito laboral. Por otro lado, Tuning (2007) estableció que consiste en la unión de cualidades que comprenden destrezas, aptitud, discernimiento y conocimientos que se desarrollaron como resultado del aprendizaje logrado dentro del centro educativo, en la cual se divide en competencias enlazadas con los conocimientos, que son específicas a un espacio educativo; así como los conocimientos en diversas áreas mostrando las competencias genéricas.

Las competencias profesionales son los conocimientos, destrezas y capacidades que el graduado adquiere durante su formación en la institución educativa, por lo que Vargas (2001) especificó las cualidades propias de la persona desarrollando conocimientos cognitivos, actitudes y aspectos conductuales. Mientras que para la OCDE (2005) puntualizó la suficiencia para resolver actividades complejas desarrollando competencia cognoscitiva y no cognoscitiva, así como los recursos de su ambiente. Por otro lado, Orellana (2007) refirió que son funciones que los individuos estarán dispuestos a desempeñar de acuerdo a su formación profesional que se le imparte dentro de su centro de estudios y para Díaz (2009) determinó que son los aspectos cognoscitivos, procedimientos y actitudes que se evidencia dentro del campo universitario, así mismo Bunk (1994) afirmó que las competencias profesionales se refiere a las habilidades teóricas y prácticas para desempeñar de manera eficaz su profesión dentro de una organización laboral.

Es el comportamiento que presenta una persona dentro de su formación académica desarrollando capacidades cognitivas e interpersonales y estar preparados para desempeñarse profesionalmente al culminar sus estudios, al respecto Tobón (2013); Ibarra (2008); Guzmán y Marín (2011) conceptualizó a las competencias profesionales como la acción integral para referir, desarrollar, razonar y solucionar alguna dificultad con rectitud y un empeño ético considerando los saberes como el ser, hacer y conocer. Por otro lado, Forgas (2003); Gurdíán (2007); definió a las competencias profesionales al grupo de capacidades, destrezas y actitudes que se evidencian a lo largo del ámbito profesional enfrentando los desafíos y la toma de decisiones.

Los conocimientos básicos y las capacidades son primordiales para cumplir su profesión acorde al puesto laboral, establecer relaciones laborales dentro de las organizaciones y ejecutar sus funciones convenientemente, es por ello que Bunk (1994) clasifica a las competencias en cuatro dimensiones: Competencias técnicas: Durrieu, Escobar, Porto y Saura (2011) determinó como las habilidades y los conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar su profesión dentro del sector laboral. Competencias metodológicas: Soguez y Flores (2010) estableció a los conocimientos que posee como profesional para saber solucionar los problemas que se presenten en un puesto de trabajo y generar ideas de cambio o ideas novedosas. Competencias sociales: Se refiere cuando una persona tiene las posibilidades de interactuar con otras de manera constructiva dentro de una organización laboral. Competencias participativas: Como la contribución de los profesionales dentro de un puesto de trabajo de manera idónea y preparado para enfrentar desafíos dentro del ámbito laboral.

Tobón (2016) definió que son competencias propias de las personas que recibieron educación superior ocupando gran transigencia y extensión asimismo dando solución a complicados problemas. En la cual clasifica en competencia básica, genérica y específica, 1 Dimensión competencias básicas: Se refiere a las competencias ideales que se puede desenvolver dentro de una sociedad e insertarse en el mercado laboral. 2 Dimensión competencias genéricas: Se trata de las competencias generales de las profesiones a la preparación de la educación de acuerdo al perfil profesional. 3 Dimensión competencias específicas: Son las que se refieren a las competencias inherentes de la profesión para lo cual cuentan con una mayor especialización en la enseñanza impartida, el cual son reflejadas en el profesional. Mientras que para Gómez (2015) definió como el manejo de discernimiento y destreza adecuada para poder desenvolverse en el ámbito profesional, así mismo Romero (2019) definió como una técnica para cumplir una acción laboral, de manera idónea, utilizando adecuadamente sus capacidades y conocimientos para alcanzar sus propósitos.

Para el estudio de las competencias profesionales se tomó de acuerdo al Proyecto Tuning (2007) estableció a las competencias profesionales que consiste en la unión de atributos que comprenden destrezas, aptitudes, discernimiento y conocimientos que se desarrollaron como resultado del aprendizaje logrado dentro del centro educativo, se clasifica en competencias genéricas, son competencias que se prestan a todas las profesiones destacando capacidades, habilidades y actitudes, la cual utiliza 27

competencias; y las competencias específicas, que se encargan de los conocimientos y destrezas que se adquieren de la profesión escogida, emplea 19 competencias.

En tal sentido Juárez (2009) señaló las competencias que debe reunir un egresado de ingeniería que se encarga al procesamiento de alimentos, la cual indicó como primera dimensión a las competencias genéricas, utiliza competencias como el compromiso ético, compromiso con la calidad, capacidad de trabajo en equipo, capacidad para tomar decisiones, capacidad para formular proyectos, capacidad de investigación, capacidad para gestionar proyectos, habilidad para trabajar en contextos internacionales, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Mientras en la segunda dimensión a las competencias específicas, la cual utiliza competencias como emplear técnicas de control de calidad en los materiales y servicios de ingeniería en alimentos, operar mantener y rehabilitar obras de ingeniería de alimentos, prevenir y evaluar los riesgos de las industrias alimentarias, aplicar conocimientos de las ciencias básicas y ciencias de la ingeniería de alimentos, planificar y programar obras y servicios de ingeniería de alimentos, interactuar con grupos multidisciplinarios y dar soluciones integrales de ingeniería, crear, innovar y emprender para contribuir al desarrollo tecnológico.

La presente investigación planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020? y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales genéricas de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales específicas de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020?

La investigación se justifica en el aspecto práctico, social y económico; detallaremos el aspecto práctico, que consiste en desarrollar las capacidades de empleabilidad que deben reunir los egresados teniendo en cuenta las competencias profesionales que se imparte en la institución superior tecnológico, para acceder a un empleo con facilidad de acuerdo a los requerimientos por parte de los empleadores. En el aspecto social, consiste en desempeñar sus funciones de acuerdo a su profesión y de acuerdo a las competencias adquiridas dentro de un puesto laboral de manera correcta, destacando el trabajo en equipo, estar preparado para enfrentar los desafíos que se presentan dentro de una organización, conocimientos, destrezas y habilidades afines al programa de estudios, para mantener su puesto laboral en la empresa. En el aspecto económico, puesto que labora dentro de una empresa, se enfatiza al crecimiento

profesional debido a las remuneraciones percibidas de acuerdo a su formación dentro del centro de estudios en la cual recibe ingresos satisfactorios, asimismo cuenta con la capacidad emprendedora para generar su propia empresa de acuerdo a los conocimientos tecnológicos, conocimientos de higiene industrial y los conocimientos sobre aseguramiento de la calidad que se impartieron en la carrera de industrias alimentarias, por lo tanto se consideran como parte de la población que genera ingresos y mejora el crecimiento del país.

La presente investigación llegó a realizar los siguientes objetivos: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales genéricas de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020, Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales específicas de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020.

Finalmente se han elaborado propuestas deductivas formalizadas en hipótesis general: Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020 y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias profesionales genéricas de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020, Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias profesionales específicas de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020.

II. Método.

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de estudio

Este estudio es de tipo básica puesto que se encarga de profundizar los conocimientos de las variables de investigación y se emplea como referencia para otras investigaciones, al respecto Cívicos y Hernández (2007) se refiere al propósito de estudio de acuerdo a los resultados para generar nuevos conocimientos y avances científicos.

2.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación utilizó un diseño no experimental por lo que reúne información de acuerdo al entorno natural para cada variable, en cuanto al tiempo que se emplea es transversal ya que se recoge los datos en un único momento para su respectivo análisis, para ello Martínez y Benítez (2015), dado que no se realizó un experimento, utiliza las variables de estudio de manera independiente, se analizan de forma natural y espontánea, asimismo posee una clasificación transversal ya que se acogen datos en un solo momento. Es descriptivo y correlacional, puesto que se encarga de medir cada variable para su indagación y evidenciar si existe alguna conexión significativa, es por ello que Hernández et al., (2014), argumentó un alcance descriptivo puesto que especifica a cada una de las variables de estudio y correlacional ya que busca percibir una relación significativa entre las variables. Para esta investigación se congrega información de las variables empleabilidad y competencias profesionales.

Se presenta el siguiente diseño correlacional:

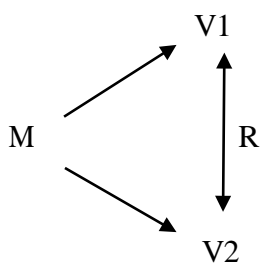


Figura 1. Esquema del Diseño de Investigación

Dónde:

M = Muestra analizada

V1 = Variable Empleabilidad

V2 = Variable Competencias profesionales

R = Relación entre las variables

2.2. Operacionalización de Variables

Definición conceptual de la Empleabilidad

Lantarón (2016) estableció que la empleabilidad depende de un conjunto de cualidades personales como las competencias, destrezas y habilidades, para poder insertarse en un puesto laboral, conservar y cambiar de empleo.

Definición conceptual de las Competencias profesionales

Tuning (2007) estableció que consiste en la unión de atributos que comprenden destrezas, aptitud, discernimiento y conocimientos que se desarrollaron como resultado del aprendizaje logrado dentro del centro educativo, en la cual se divide en competencias enlazadas con los conocimientos que son específicas a un espacio educativo; así como los conocimientos en diversas áreas mostrando las competencias genéricas.

Definición operacional de la Empleabilidad

Es la medición de la empleabilidad de acuerdo a las dos dimensiones, empleando siete indicadores, la cual se emplea escala ordinal, puesto que existe un orden arbóreo. Así mismo, se utilizó la encuesta, es una técnica para la recolección de información y también se utilizó el cuestionario, se tomó como instrumento para recabar datos, la integran 18 interrogantes y para ello se utiliza escalas de medición, tipo Likert que se representa a través de cinco clases de respuesta.

Definición operacional de las Competencias profesionales

Es la mensuración de las competencias profesionales a través de las dos dimensiones, utilizando ocho indicadores, evidenciando un orden arbóreo mediante la escala ordinal. Además, se aplicó la encuesta que es un procedimiento para recabar datos y como instrumento se empleó el cuestionario a través de 20 interrogantes considerando la escala de Likert mediante cinco rangos de respuestas.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable empleabilidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/ rango
Dimensión absoluta	Enseñanza recibida	1 al 12	Nunca = 1	Malo (1-1,6)
	Desempeño de su profesión		Casi nunca = 2	Regular (1,6-2,5)
Dimensión relativa	Profesionalidad	13 al 18	A veces = 3	Bueno (2,5-3,4)
	Recursos laborales		Casi siempre = 4	Muy bueno (3,4-4)
	Inserción laboral		Siempre = 5	
	Habilidades de empleo			
	Horarios y remuneraciones			



Tabla 2.

Operacionalización de la variable competencias profesionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/ rango
	Aspectos cognitivos		Nunca = 1	Deficiente (1-1,6)
Competencias genéricas	Aspectos metodológicos	19 al 30	Casi nunca = 2	Regular (1,6-2,6)
	Aspectos tecnológicos y lingüísticos		A veces = 3	Eficiente (2,6-3,6)
	Capacidades interpersonales Capacidad emprendedora		Casi siempre = 4 Siempre = 5	Muy eficiente (3,6-4)
Competencias específicas	Conocimientos científicos y tecnológicos	31 al 38		
	Aseguramiento de la calidad			
Conocimientos de higiene industrial				

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población se refiere a un grupo de personas que comparten algunas características para su posterior observación, en tal sentido, Tamayo (2012) refirió como un conjunto de individuos que reúnen características similares para realizar su análisis. Para tal estudio se contó con 140 egresados de la carrera de industrias alimentarias que fueron matriculados en el 2016 y 2017 del turno diurno y del turno nocturno del Instituto Superior Tecnológico Publico Manuel Arévalo Cáceres.

2.3.2. Muestra

Representa a un conjunto de sujetos que preceden de una población, en efecto Bernal (2010) afirmó que se considera a un fragmento peculiar que se extrae de una población; para este estudio se consideró a los integrantes de manera espontánea, tomando 18 egresados matriculados en el turno diurno y 25 egresados matriculados en el turno nocturno del periodo 2019, asimismo 24 egresados matriculados en el turno diurno y 5 egresados del turno nocturno del periodo 2018 del programa de estudios de industrias alimentarias haciendo un total de 72 graduados, el cual se aplica el cuestionario de empleabilidad y competencias profesionales de manera virtual mediante sus correos electrónicos.

2.3.3. Muestreo

Es un método que se emplea para determinar una muestra, en este estudio se consideró un

muestreo probabilístico aleatorio simple puesto que se reúne a los sujetos para efectuar el tamaño de muestra requerida, al respecto Bernal (2010) refirió que la elección de los

sujetos se realiza por medio de una acción mecánica de tal manera se cumpla con el

tamaño de la muestra requerida, por tal motivo se utilizó a los egresados de la carrera de industrias alimentarias. Se aplicó el muestreo aleatorio simple para proporciones con un margen de error de 8% y un nivel de confiabilidad de 95%.

Aplicando la fórmula: $n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N-1) + z^2 P Q}$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(140)}{(0,08)^2(140-1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$
$$n = 72,68 < > 72$$

Dónde: N: Población muestreada del estudio (N = 140); P: Probabilidad favorable 0,5; Q: Probabilidad desfavorable 0,5; Z: Coeficiente de confiabilidad al 95% es igual a 1,96; E: Error muestral en la investigación, e = 0,08

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta tanto para la variable empleabilidad como para las competencias profesionales, la cual nos permite conseguir información sobre un estudio deseado, según Carrasco (2013) afirmó que son los procedimientos que se emplea en un diseño de investigación, el investigador recoge datos mediante un instrumento que se denomina cuestionario en la cual debe estar previamente diseñado y validado para su utilización, especificando el fenómeno a investigar.

2.4.2. Instrumentos

Para este estudio se utilizó el cuestionario ya que es el instrumento o herramienta que se encarga de reunir información a través de preguntas sistematizadas aplicando la escala de Likert, representado por cinco valores, según Bernal (2010) definió que el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems planteados para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de la investigación.

Ficha técnica del instrumento que mide la empleabilidad

Nombre: Instrumento para medir la empleabilidad

Autor Original: Segura, Liz (2020)

Lugar: Los Olivos

Objetivo: Determinar la Empleabilidad en los egresados

Dimensiones: Dimensión relativa y absoluta

Aplicación: Egresados de la carrera de Industrias Alimentarias

Administración: Individual

Forma de aplicación: Virtual, por medio de correos electrónicos

Duración: 15-20 minutos

Descripción del instrumento: Cuenta con 18 ítems

Escala: Tipo Likert, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple

Niveles/Rangos: Malo (1-1,6); Regular (1,6-2,5); Bueno (2,5-3,4); Muy bueno (3,4-4)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.913

Ficha técnica del instrumento que mide las competencias profesionales

Nombre: Instrumento para medir las competencias profesionales

Autor Original: Segura, Liz (2020)

Lugar: Los Olivos

Objetivo: Determinar las competencias profesionales en los egresados

Dimensiones: Competencias genéricas y específicas

Aplicación: Egresados de la carrera de Industrias Alimentarias

Administración: Individual

Forma de aplicación: Virtual, por medio de correos electrónicos

Duración: 15-20 minutos

Descripción del instrumento: Cuenta con 20 ítems

Escala: Tipo Likert, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple

Niveles/Rangos: Deficiente (1-1,6); Regular (1,6-2,6); Eficiencia (2,6-3,6); Muy eficiente (3,6-4)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.977

4.2.3. Validez

Para determinar la validez del instrumento en esta investigación se realizó con especialistas profesionales que se encargaron de la validación, para ello Hernández et al., (2014), definió como la eficacia de aplicar un grupo de preguntas para dar valor a los conocimientos teóricos de las variables, en efecto para la validez del contenido se optó con el aporte de dos expertos, la cual poseen amplia trayectoria para ejecutar valoraciones, indicando si el instrumento cuenta con relevancia, pertinencia y claridad, para su realización, cuyo resultado se indica líneas abajo.

Tabla 3.

Validez del instrumento empleabilidad y competencias profesionales

Nombres y Apellidos	Especialidad	Veredicto
Dr. Alejandro Ramírez Ríos	Metodólogo	Suficiencia
Dra. Luzmila Garro Aburto	Ciencias de la Educación	Suficiencia

4.2.4. Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a la aplicación del instrumento en reiteradas veces en la cual se obtendrán los mismos resultados y según Hernández et al., (2014), infirió que se encarga de la coherencia y consistencia que se va obtener por medio de los resultados, para evaluar la confiabilidad se utilizó el programa estadístico de Alfa de Cronbach, debido a que las dos variables de estudio son cualitativas y son medidas con un instrumento con escala ordinal y para determinar que existe una buena consistencia interna los valores serán iguales o mayores a 0.70. Para su demostración se realizó una prueba piloto contando con 15 egresados de la carrera de industrias alimentarias del Instituto Manuel Arévalo Cáceres, para ello se les asignó el cuestionario de manera virtual y para la medición de la variable empleabilidad de 18 ítems que integran el instrumento se obtuvo un valor de 0.950 y para medir la variable competencias profesionales con 20 ítems que componen el instrumento se obtuvo un valor de 0.965, la cual representa una alta confiabilidad, es decir el cuestionario es confiable ya que cumple con la consistencia y coherencia.

2.5. Procedimiento

El procedimiento que se utilizó fue analizar cada variable de estudio junto con sus dimensiones para derivar los indicadores y armar el instrumento, para aplicar el cuestionario se solicitó la evaluación del instrumento mediante expertos profesionales, la cual indicaron que el instrumento cuenta con un 90% de suficiencia, entonces se procedió a efectuar el cuestionario de forma virtual contando con 72 egresados de la carrera de industrias alimentarias. Con los datos obtenidos se efectuó a procesar la información y se trasladó al programa estadístico de Alfa de Cronbach para establecer el grado de confiabilidad, se obtienen los resultados mediante los análisis descriptivos y mediante los análisis inferenciales, utilizando el coeficiente de Rho de Spearman que establece si existe correlación entre las variables de estudio y por último se realiza la discusión, conclusiones y recomendaciones, dando mejoras para los futuros estudiantes.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó un programa estadístico SPSS de versión 22 y también hojas de MS Excel, para los análisis descriptivos se empleó tablas cruzadas y grafico de barras para la síntesis correspondiente, dando como resultado pruebas no paramétricas, debido a ello para el análisis inferencial, la cual están relacionados a la verificación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman y el nivel de significancia que determina una conexión directa entre las variables de estudio.

2.7. Aspectos éticos

En esta investigación se considera todas las referencias, respetando las ideas de los autores citados en el contenido, también se está considerando el esquema que nos proporcionó la universidad, a los encuestados se le indicó que el cuestionario administrado son anónimos, por ende, se asiste su autenticidad, además se les informó que su colaboración en esta investigación contribuirá a recabar información conveniente y real sobre el discernimiento de las variables de estudio.

III. Resultados.

3.1. Resultados descriptivos.

Descripción de la empleabilidad y las competencias profesionales

Tabla 4.

Tabla de frecuencia de la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales

		Competencias profesionales				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Empleabilidad	Malo	Recuento	5	5	1	0	11
		% del total	6,9%	6,9%	1,4%	0,0%	15,3%
	Regular	Recuento	5	13	5	1	24
		% del total	6,9%	18,1%	6,9%	1,4%	33,3%
	Bueno	Recuento	1	8	11	6	26
		% del total	1,4%	11,1%	15,3%	8,3%	36,1%
	Muy bueno	Recuento	0	0	1	10	11
		% del total	0,0%	0,0%	1,4%	13,9%	15,3%
Total	Recuento	11	26	18	17	72	
	% del total	15,3%	36,1%	25,0%	23,6%	100,0%	

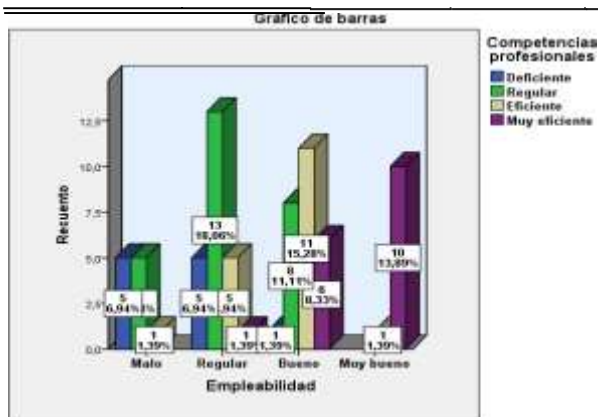


Figura 2: Relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales

De la tabla 4 y figura 2, se visualiza la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. El 15,3% de los egresados indican que la empleabilidad es mala; de ellos, el 6,9% aseguran que las competencias profesionales son deficientes, el 6,9% aseguran que es regular y 1,4% aseguran que es eficiente. El 33,3% de los egresados indican que la empleabilidad es regular; de ellos, el 6,9% indican que las competencias profesionales son deficientes, el 18,1% indican que es regular, el 6,9% indican que es eficiente y el 1,4% indican que es muy eficiente. El 36,1% de los egresados aseguran que la empleabilidad es buena; de ellos, el 1,4% aseguran que las competencias profesionales son deficientes, el 11,1% aseguran que es regular, el 15,3 aseguran que es eficiente y el 8,3% aseguran que es muy eficiente. El 15,3% de los egresados indican que la empleabilidad es muy buena; de ellos, el 1,4% indican que las competencias profesionales son eficientes y el 13,9% indican que es muy eficiente.

En este aspecto, se concluye que el 100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel de empleabilidad, el 15,3% aseguran que las competencias profesionales son deficientes, el 36,1% aseguran que es regular, el 25,0% aseguran que es eficiente y el 23,6% aseguran que es muy eficiente.

Descripción de la empleabilidad y las competencias genéricas

Tabla 5.

Tabla de frecuencia de la relación entre la empleabilidad y las competencias genéricas

Empleabilidad		Competencias genéricas				Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	
Malo	Recuento	8	2	1	0	11
	% del total	11,1%	2,8%	1,4%	0,0%	15,3%
Regular	Recuento	12	5	3	4	24
	% del total	16,7%	6,9%	4,2%	5,6%	33,3%
Bueno	Recuento	4	3	13	6	26
	% del total	5,6%	4,2%	18,1%	8,3%	36,1%
Muy bueno	Recuento	0	1	6	4	11
	% del total	0,0%	1,4%	8,3%	5,6%	15,3%
Total	Recuento	24	11	23	14	72
	% del total	33,3%	15,3%	31,9%	19,4%	100,0%

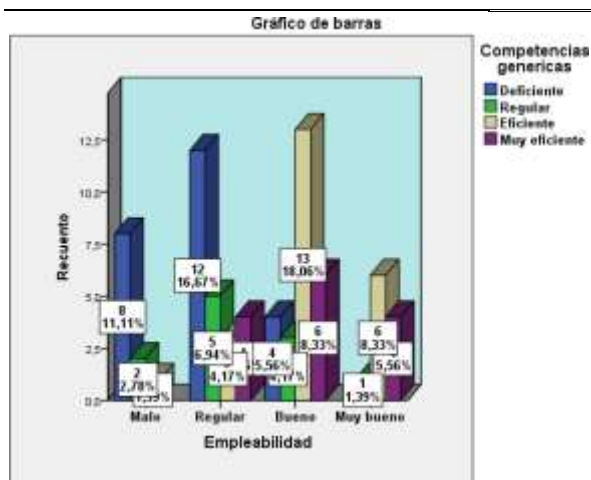


Figura 3: Relación entre la empleabilidad y las competencias genéricas

De la tabla 5 y figura 3, se percibe la relación entre la empleabilidad y las competencias genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. El 15,3% de los egresados afirman que la empleabilidad es mala; de ellos, el 11,1% señalan que las competencias genéricas son deficientes, el 2,8% señalan que es regular y 1,4% señalan que es eficiente. El 33,3% de los egresados indican que la empleabilidad es regular; de ellos, el 16,7% indican que las competencias genéricas son deficientes, el 6,9% indican que es regular, el 4,2% indican que es eficiente y el 5,6% indican que es muy eficiente. El 36,1% de los egresados afirman que la empleabilidad es buena; de ellos, el 5,6% aseguran que las

competencias genéricas son deficientes, el 4,2% aseguran que es regular, el 18,1% aseguran que es eficiente y el 8,3% aseguran que es muy eficiente. El 15,3% de los egresados indican que la empleabilidad es muy buena; de ellos, el 1,4% señalan que las competencias genéricas son eficientes, el 8,3% señalan que es eficiente y el 5,6% señalan que es muy eficiente. En este marco, se concluye que el 100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel de empleabilidad, el 33,3% indican que las competencias genéricas son deficientes, el 15,3% indican que es regular, el 31,9% indican que es eficiente y el 19,4% indican que es muy eficiente.

Descripción de la empleabilidad y las competencias específicas

Tabla 6.

Tabla de frecuencia de la relación entre la empleabilidad y las competencias específicas

			Competencias específicas				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente	Total
Empleabilidad	Malo	Recuento	7	3	1	0	11
		% del total	9,7%	4,2%	1,4%	0,0%	15,3%
	Regular	Recuento	12	2	8	2	24
		% del total	16,7%	2,8%	11,1%	2,8%	33,3%
	Bueno	Recuento	3	6	11	6	26
		% del total	4,2%	8,3%	15,3%	8,3%	36,1%
	Muy bueno	Recuento	0	1	5	5	11
		% del total	0,0%	1,4%	6,9%	6,9%	15,3%
Total	Recuento	22	12	25	13	72	
	% del total	30,6%	16,7%	34,7%	18,1%	100,0%	

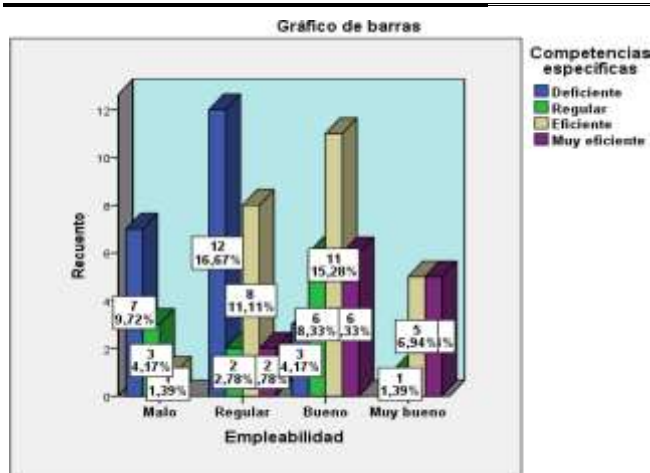


Figura 4: Relación entre la empleabilidad y las competencias específicas

De la tabla 6 y figura 4, se distingue la relación entre la empleabilidad y las competencias específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. El 15,3% de los egresados afirman que la empleabilidad es mala; de ellos, el 9,7% señalan que las competencias específicas son deficientes, el 4,2% señalan que es regular y 1,4% señalan

que es eficiente. El 33,3% de los egresados indican que la empleabilidad es regular; de ellos, el 16,7% indican que las competencias específicas son deficientes, el 2,8% indican que es regular, el 11,1% indican que es eficiente y el 2,8% indican que es muy eficiente. El 36,1% de los egresados afirman que la empleabilidad es buena; de ellos, el 4,2% aseguran que las competencias específicas son deficientes, el 8,3% aseguran que es regular, el 15,3 aseguran que es eficiente y el 8,3% aseguran que es muy eficiente. El 15,3% de los egresados señalan que la empleabilidad es muy buena; de ellos, el 1,4% indican que las competencias específicas son regulares, el 6,9% indican que es eficiente y el 6,9% indican que es muy eficiente. Por lo tanto, se concluye que el 100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel de empleabilidad, el 30,6% aseguran que las competencias específicas son deficientes, el 16,7% aseguran que es regular, el 34,7% aseguran que es eficiente y el 18,1% aseguran que es muy eficiente.

3.2. Resultados inferenciales.

Hipótesis general

H₀: La empleabilidad no se relaciona significativamente con las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

H₁: La empleabilidad se relaciona significativamente con las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

Tabla 7.

Rangos para interpretar el coeficiente Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Tabla 8.

Prueba de hipótesis general: Correlación entre la empleabilidad y las competencias profesionales

			Empleabilidad	Competencias profesionales
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según el nivel de significancia bilateral obtenido es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman se obtuvo 0,691, la cual indica que esta relación es positiva y moderada.

Primera hipótesis específica

H₀: La empleabilidad no se relaciona significativamente con las competencias genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

H₁: La empleabilidad se relaciona significativamente con las competencias genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

Tabla 9.

Prueba de hipótesis específica 1: Correlación entre la empleabilidad y las competencias genéricas

			Empleabilidad	Competencias genéricas
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencias genéricas	Coefficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según el nivel de significancia bilateral obtenido es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación entre la empleabilidad y las competencias genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman se obtuvo 0,555, la cual indica que esta relación es positiva y moderada.

Segunda hipótesis específica

H₀: La empleabilidad no se relaciona significativamente con las competencias específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

H₁: La empleabilidad se relaciona significativamente con las competencias específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 2: Correlación entre la empleabilidad y las competencias específicas

		Empleabilidad	Competencias específicas
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72
	Competencias específicas	Coefficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según el nivel de significancia bilateral obtenido es menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación entre la empleabilidad y las competencias específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman se obtuvo 0,559, la cual indica que esta relación es positiva y moderada.

IV. Discusión.

En base al objetivo general los resultados descriptivos indican que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno representando un 36,1% y las competencias profesionales destacaron un nivel regular con un 36,1%; en cuanto a los resultados inferenciales se afirma que existe una relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. ($Rho=0,691$; $Sig=0,000<0,05$). Estos resultados comparten afinidad con Calderón y Almanza (2018) en el sentido que las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad, la cual resultó 0.773 para la empleabilidad indicando un nivel aceptable o regular y para las competencias profesionales fue de 0.909. Del mismo modo existe similitud con Mendoza (2020) ya que los resultados inferenciales indicaron una correlación significativa positiva moderada, por lo tanto, la empleabilidad guarda relación con la gestión administrativa.

Por otro lado, los resultados obtenidos se contradicen con Rodríguez y Valenzuela (2017) ya que infirió que los egresados de la escuela de posgrado presentan un nivel de empleabilidad, por lo que el 63,16% representa un nivel bueno. En el mismo sentido, existe oposición con lo que afirma Sastre (2017) en la que señaló que los titulados cuentan con las competencias profesionales necesarias para acceder a un puesto laboral, la cual el 37,75% de los encuestados cuenta con un discernimiento regular. Además, se opone con los resultados que muestra Ayre (2018) en la cual las competencias laborales no se relacionan directamente con la empleabilidad de los egresados por lo que ($Rho=0,966$; $Sig=0,005>0,05$), con respecto a los resultados descriptivos se obtuvo para la empleabilidad un nivel medio con 74.44%. De igual manera, se contradice con Mendoza (2020) puesto que los resultados descriptivos fueron para la empleabilidad 35,5% representando un nivel bueno.

De acuerdo a los resultados obtenidos del primer objetivo específico figura que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno representando un 36,1% y las competencias genéricas evidencia un nivel deficiente destacando un 33,3%; el resultado obtenido de la primera hipótesis específica indica que existe una relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. ($Rho=0,555$; $Sig=0,000<0,05$). Los resultados inferenciales obtenidos muestran afinidad con Gonzáles (2016) la cual indica que los empleadores requieren personal que presenten competencias genéricas, cuyo nivel de correlación de

Pearson fue 0,92, en tal sentido, existe una relación significativa alta entre los empleadores y las competencias genéricas. Asimismo, presenta similitud con Gonzales y Rebollo (2018) la cual indica que existe relación significativa entre competencias genéricas que serán requeridas para poder acceder al campo laboral. Igualmente se comparte afinidad con Zegarra (2018) por lo que existe relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral. Además, muestra semejanza con Toledo (2018) la cual indica que existe relación significativa positiva alta entre las competencias genéricas y el conectivismo. Del mismo modo existe afinidad con Chang (2019) la cual se evidencia relación significativa entre las competencias formativas y las capacidades genéricas.

Por otro lado, en cuanto a los resultados descriptivos se contradice con Zegarra (2018) la cual se obtuvo 37,0 % para las competencias genéricas que representaron como importantes. De la misma manera se contradice con Toledo (2018) cuyo resultado para las competencias genéricas fue 68,3% enfatizando como nivel medio. Simultáneamente, existe oposición con lo que afirma Chang (2019) cuyo resultado fue 39,6% para las competencias genéricas la cual se indica un nivel muy adecuado.

Con respecto a los resultados obtenidos del segundo objetivo específico designa que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno representando un 36,1% y las competencias específicas indican un nivel eficiente destacando un 34,7%; asimismo, el resultado obtenido de la segunda hipótesis específica indica que existe una relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020. ($Rho=0,559$; $Sig=0,000<0,05$). Estos resultados inferenciales obtenidos muestran similitud con Toledo (2018) ya que las competencias específicas se relacionan significativamente con el conectivismo. De igual modo comparte afinidad con Chang (2019) la cual indica que las capacidades específicas se relacionan significativamente con las competencias formativas.

Por otra parte, en cuanto a los resultados descriptivos obtenidos existe contraste con Toledo (2018) la cual señala a las competencias específicas en un nivel medio con un 81,7%. Asimismo, se contradice con Chang (2019) ya que designa a las competencias específicas como muy adecuada ocupando un 45,6%.

V. Conclusiones.

Primera: De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020, la cual se demuestra con el nivel de significancia bilateral 0,000, que es menor a 0,05 y el coeficiente de Rho de Spearman 0,691. Asimismo, se concluye que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno con un 36,1% y las competencias profesionales se ubica en un nivel regular con un 36,1%.

Segunda: Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020, la cual se demuestra con el nivel de significancia bilateral 0,000, que es menor a 0,05 y el coeficiente de Rho de Spearman 0,555. Igualmente, se concluye que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno con un 36,1% y las competencias genéricas se ubica en un nivel deficiente con un 33,3%.

Tercera: Conforme al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación significativa positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020, la cual se demuestra con el nivel de significancia bilateral 0,000, que es menor a 0,05 y el coeficiente de Rho de Spearman 0,559. Además, se concluye que la empleabilidad se ubica en un nivel bueno con un 36,1% y las competencias específicas se ubica en un nivel eficiente con un 34,7%.

VI. Recomendaciones.

Primera: Se recomienda al director de la institución juntamente con el jefe de área de la carrera de industrias alimentarias realizar talleres, para enfocarse exclusivamente de las competencias que presenta el estudiante, la cual se obtenga datos de cada estudiante que este cursando el último ciclo de estudios y esté preparado para enfrentar satisfactoriamente el mundo laboral.

Segunda: De la misma manera se recomienda al director de la institución en conjunto con los docentes para la realización de charlas acerca de las competencias genéricas, priorizando algunas competencias que son de gran importancia para desempeñarse de manera idónea dentro de una entidad laboral.

Tercera: Se sugiere al jefe de área académica junto con el director de la institución realizar capacitación referente a las habilidades propias de la profesión, es decir enfocarse más tiempo en las competencias específicas, debido a que los empleadores requieren egresados que cuenten con las competencias específicas.

VII. Referencias.

- Agudo, J. E., Hernández, R., Rico, M. y Sánchez, H. (2013). Competencias transversales: Percepción de su desarrollo en el grado en ingeniería en diseño industrial y desarrollo de productos. *Formación universitaria*, 6(5), 39-50. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071850062013000500006
- Ayre, C. (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, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, J. y Romero, A. (2015) *La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano*. Realidades de Uniandes, Ecuador. Atenas. Redalyc. 4 (32), 01-15. ISSN: 1682-2749 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001>
- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales Fundamento de Investigación*. pp 60. Colombia: Pearson. Recuperado de: <http://abacoenred.com>
- Bizkailab, I. (2011). El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. *El proyecto de vida como factor de protección*. Equipo de Desarrollo de Competencia y Valores. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento de profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP)*, 8-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Brown, P. y Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*. New York: Oxford.
- Brunner, J.J. (2000). *Competencias de empleabilidad*. Informe del Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad. UNESCO y Banco Mundial. Accesible en el enlace: www.geocites.com/brunner

- Caballero, G., López, M. J. y Lampón, J. F. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146: 23-46. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>)
- Calderón, P. y Almanza, R. (2018). Las Competencias Profesionales de los Egresados del ITLAC y su Impacto en la Empleabilidad de las Pymes de Lázaro Cárdenas Michoacán (Caso IGE). *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 3(5), 17-29. ISSN:2448-6051.
- Camacho, C. y Medina, C. (2012). *La aprobación del marco español de cualificaciones para la educación superior y la empleabilidad del alumnado universitario*. REJIE (Nueva Época), (5). <http://www.eumed.net/rev/rejie> Recuperado de <http://econpapers.repec.org/RePEc:erv:rejee:y:2012:i:5:11>
- Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 33(2), 1-9. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie3323003>
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la investigación científica*; 6ta edición; Editorial San Marcos; Lima – Perú.
- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55. ISSN:1132-192X.
- Chang, K. (2019). *Perfil profesional del obstetra y competencias formativas en estudiantes de una universidad privada, 2019*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39928/Chang_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dacre, L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49 (4), 277-289. <http://dx.doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Díaz, B. (2009). Reseña Pensar la didáctica. *Buenos Aires, Amorrortu. Colección Agenda Educativa*, 224.

- Durrieu, M., Escobar, A., Porto, E., y Saura, O. (2011). Competencias profesionales: una mirada desde la formación en los procesos técnicos. *VII Encuentro Internacional y III Nacional de Catalogadores*.
- Finn, D. (2000). *From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed?* International Journal of Manpower, 21(5), 384-389. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437720010377693>
- Forgas, J. (2003). *Diseño curricular por competencias* (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Frank País, Santiago de Cuba. (versión digital)).
- Formichela, M. M. y London, S. (2005) *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas*.
Disponibile en:
http://www.aep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf.
- Fugate, M. y Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2003, No. 1, pp. J1- J6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
TX 75275-0333. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2003.13792496>
- FUNDIPE (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Documento digital. Consultado el 10 de enero de 2020 en: http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_S eguro.pdf
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- García, J. V. (2009). *Hacia el espacio europeo de educación superior. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. Netbiblo, La Coruña.
- Gómez, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55.
- González, E. I. (2016). *Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral*. RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 5 (10), [Fecha de consulta 10 de julio de 2020]. ISSN:.
Disponibile en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5039/503954317004>

- González, C. y Rebollo, N. (2018). Competencias para la empleabilidad de los futuros maestros de Educación Primaria: Una mirada a su proceso de inserción socio-laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 114-131. doi: [http:// dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.730](http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.730)
<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.730>
- Groot, W. y Maassen Van den Brink, H. (2000) Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Gurdián, A. (2007). El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa Alicia Gurdián-Fernández Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) San José, Costa Rica. *Colección: Investigación y Desarrollo Educativo Regional (IDER)*.
- Guzmán, I. y Marín, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(1), 151-163.
- Haug, G. (2004) *The public responsibility of Higher Education: Preparation for the labour market*. Presentación realizada en Council of Europe Conference on Public responsibility for Higher Education and Research. Celebrado en Strasbourg en septiembre de 2004.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, S. S., Acuña, M. G., Pérez, C. y Aparicio, V. (2009). Análisis de la percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios. *do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. ISBN- 978-972-8746-71-1
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability. Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment (DfEE). Research report No RR85 (London, DFEE). 89. ISBN 0 85522 889 X.
- Ibarra, S. (2008). Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. Tesis, UNIVERSIDAD DE CHILE , Chile. ISSN 1575-0965. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/csibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf

- Juárez N. (2009). Las competencias del área de alimentos en el Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Área 2: Currículo*.
- Kirovová, Y. (2007). Organization Expectation and Graduates Issue. *Mapping of Psychological Knowledge for Society, CAPA*, 1-8.
- Kohler, J. (2004). The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development. Conferencia presentada en el *Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process*, celebrado en octubre de 2004 en Bled, Slovenia.
- Lantarón, B.S. (2011). La empleabilidad en los nuevos planes de estudios. En J.M. Román, M.A. Carbonero y J.D. Valdivieso (Comp.) *Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural* (pp. 11.489-11.501). Madrid: Ediciones Asoc. De Psicología y Educación y el C. O. de Psicólogos de CyL.
- Lantarón, B. S. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora/the spanish universities and the employability of its graduates: the strategies to improve it. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 90110. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1636542277?accountid=35177> / ISSN electrónico: 1989-7448.
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. ISSN: 1697-5200 e ISSN: 2172-3427
- Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *European Review of Labour and Research*, 5, 460-480.
- Martínez, J.A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, noviembre 2011. Formato digital.
- Martínez H. y Benítez, L. (2015). *Metodología de la investigación social I*.
- Martín, M. (2013). *Empleabilidad y empleos universitarios*. Conferencia presentada en la 1ª Escuela de Formación y Debate Estudiantil de la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria y la Delegación de Alumnos de la Universidad Politécnica de Madrid, celebrada en Madrid el 7 de mayo de 2013.

- Medir, L., y Montolio, D. (2015). Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad. *Revista de Educación y Derecho*, (12). Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/download/14394/17643>
- Mendoza, Y. (2020). *Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este–2019*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40627/Mendoza_SY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora, J.G. (2007). Las competencias de los graduados: implicaciones para la reforma curricular. Ponencia presentada en el Taller sobre empleabilidad en la formación universitaria, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León, en León, en enero de 2008.
- Moreau, M.P. y Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19 (4), 305- 324.
- McQuaid, R.W. y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219. <http://dx.doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Navarro, M. M., Iglesias, M. P., y Torres, P. R. (2006). Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. *Revista de Educación*, 341, 643-661. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2165289>
- OCDE, (2005). Definición y selección de competencias clave (DeSeCo). Resumen ejecutivo. (Versión electrónica). Recuperado de: <http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (1993). Formación profesional. Glosario de términos escogidos, Ginebra: Cinterfor.
- OIT (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.
- OIT (2005). *Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos*, aprobada en junio del 2004 y publicada en Ginebra en 2005.

- Orellana, O. (2007). Revista II PSI. Facultad de psicología UNMSM. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v10n2/v10n2a08.pdf>
- Pegg, A., Waldock, J., Hendy, S. y Lawton, R (2012). *Pedagogy for Employability*. York: HEA. Informe accesible a través del enlace: http://www.heacademy.ac.uk/news/detail/2012/pedagogy_for_employability
- Rentería, E y Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Cali: Instituto de Psicología, Universidad del Valle. ISSN: 1657-9267 Disponible en: www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a02.pdf
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137.
- Rodríguez, K. L. y Valenzuela, M. G. (2017). *Estudio de seguimiento a personas graduadas de postgrados de La Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas (FCSH) de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)*. *Educación*, 41(1). ISSN: 2215-2644/DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v41i1.17885> Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A500339926/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=e7fe2836>
- Romero, A. A. (2019). *Relación entre competencia profesional y mercado laboral: hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España) <https://www.tdx.cat/handle/10803/667372>
- Sastre, P. (2017). *La inclusión laboral de los jóvenes universitarios. Conocimiento de los estudiantes y titulados de la Universidad de Valladolid sobre las competencias transversales y su empleabilidad*. (Tesis doctoral, Universidad de Valladolid, España) <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/27283>
- Sogues, M., y Flores, O. (2010). Competencias profesionales de un perfil psicopedagógico en el proceso de incorporación de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la docencia universitaria. España.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2016). Ley Universitaria, Ley N.º 30220. Perú: Minedu.

- Tamayo, M., & Tamayo, M. (2012). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.pe/2013/08/que-es-lapoblacion.html>.
- Teichler, U. (2008). Employability and the curriculum. Presentación realizada en el *Taller sobre empleabilidad en la formación universitaria*, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León, en León, en enero de 2008.
- Thijssen, J.G.L. (2000). Employability in the focus. Starting to clarify a diffuse phenomenon. *Tijdschrift voor HRM*, 3 (1), 7-34.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE.
- Tobón, S. (2016). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias, 2006*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Impreso.
- Toledo, P. M. (2018). *Competencias profesionales y conectivismo de los estudiantes de la facultad de ingeniería de una universidad particular de Lima metropolitana. 2018*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19285/Toledo%20QPPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuning. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-or-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Review*, 44, 621–638.
- Van der Heijden, C.M. y Van der Heijden, B. (2006) A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Vargas, J.G. (2001). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. *Revista iberoamericana de educación*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad (ISBN: 978-607-96203-0-4)

Vukasovic, M. (2004). Employability in the context of the Bologna Process. In *Final Report*. As retrieved from http://www.bologna-bergen2005.no/EN/Bol_sem/Seminars/041022-23Bled/041022-23_General_report.pdf.

Yorke, M. (2004). *Employability in higher education: what it is - what it is not*.

Recuperado

de

<https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/Employability%20in%20HE.pdf>

Zegarra, R. M. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV-Lima Norte, 2018*. Tesis de maestría.

Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22534/Zegarra_PRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.

Autora: Br. Liz Janeth Segura Salazar

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias profesionales genéricas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la empleabilidad y las competencias profesionales específicas de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020.</p>	Variable 1: Empleabilidad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensión absoluta	Enseñanza recibida Desempeño de su profesión Profesionalidad Recursos laborales	1,2,3,4 5,6 7,8,9,10 11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno Muy bueno
			Dimensión relativa	Inserción laboral Habilidades de empleo Horarios y remuneraciones	13,14 15,16 17,18		
Variable 2: Competencias profesionales							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Competencias Genéricas	Aspectos cognitivos Aspectos metodológicos Aspectos tecnológicos y lingüísticos Capacidades interpersonales Capacidad emprendedora	19,20 21,22 23,24 25,26,27,28 29,30	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente			
Competencias Específicas	Conocimientos científicos y tecnológicos Aseguramiento de la calidad Conocimiento de higiene industrial	31,32,33,34 35,36 37,38					
Tipo - Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, descriptivo y correlacional</p>	<p>Población: 140 egresados de la carrera de industria alimentaria matriculados en el 2016 y 2017</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 72 egresados de la carrera de industrias alimentarias matriculados en el 2016 y 2017</p>	<p>Variable 1: Empleabilidad</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Liz J. Segura Salazar Año: 2020 Monitoreo: Egresados de la carrera de industria alimentaria Ámbito de Aplicación: Mediante correo electrónico Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: SPSS Versión 22 Alfa de Cronbach / Tablas cruzadas y grafico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis Rho de Spearman.</p>
--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de toma de datos

EMPLEABILIDAD Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Datos generales

Tiempo de estudios en esta institución

Edad:

Sexo: M () F ()

Especialidad:

Trabaja actualmente SI () NO ()

Estimado(a) egresado, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre la empleabilidad y competencias profesionales, para buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 1: EMPLEABILIDAD						
Dimensión Absoluta		ESCALA				
Nº	Enseñanza recibida	1	2	3	4	5
1	El instituto forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológico y humanísticos.					
2	Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos.					
3	Los contenidos de las asignaturas que estudió eran pertinentes.					
4	En el sistema modular por competencias se realizan más práctica que teoría.					
Nº	Desempeño de su profesión	1	2	3	4	5
5	Las funciones que desempeña corresponden a su profesión.					

6	Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera.					
Nº	Profesionalidad	1	2	3	4	5
7	Considera que aprendió más en el centro laboral que en su centro de estudios.					
8	Sus conocimientos adquiridos le generan valor en su trabajo actual.					
9	Considero que la experiencia a través de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo de mi carrera.					
10	Usted simplifica las tareas debido a su experiencia adquirida.					
Nº	Recursos laborales	1	2	3	4	5
11	Es fácil para un egresado de este instituto acceder a oportunidades de empleo en cualquier lugar.					
12	Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia.					
Dimensión relativa		ESCALA				
Nº	Inserción laboral	1	2	3	4	5
13	Considero que necesito capacitarme de acuerdo a lo que pide el Mercado Laboral.					
14	Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías.					
Nº	Habilidades de empleo	1	2	3	4	5
15	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.					
16	El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución.					
Nº	Horarios y remuneraciones	1	2	3	4	5
17	La jornada laboral excede de las ocho horas.					
18	Considera justa la retribución económica que recibe por su profesión.					
VARIABLE 2: COMPETENCIAS PROFESIONALES						
Competencias genéricas		ESCALA				
Nº	Aspectos cognitivos	1	2	3	4	5
19	Cuento con la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.					

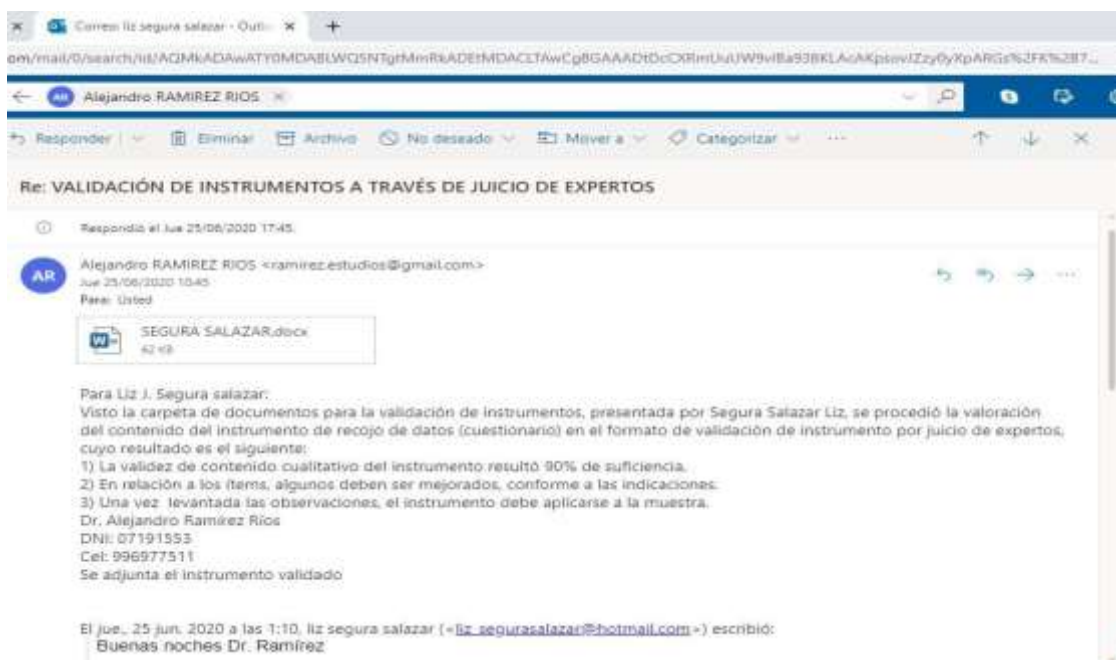
20	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes.					
Nº	Aspectos metodológicos	1	2	3	4	5
21	Utilizas las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.					
22	Presentas diferentes alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus posibles riesgos y ventajas.					
Nº	Aspectos tecnológicos y lingüísticos	1	2	3	4	5
23	Cuentas con el manejo básico de la informática (ofimática)					
24	Tengo conocimiento de una segunda lengua (Inglés)					
Nº	Capacidades interpersonales	1	2	3	4	5
25	Generas empatía con tus compañeros.					
26	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él.					
27	Estimulas a tus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción.					
28	Cuento con la capacidad para mantener el rendimiento habitual en situaciones adversas o conflictivas.					
Nº	Capacidad emprendedora	1	2	3	4	5
29	Te consideras una persona emprendedora.					
30	Cuentas con las condiciones de generar tu propio empleo.					
Competencias específicas		ESCALA				
Nº	Conocimientos científicos y tecnológicos	1	2	3	4	5
31	Cuentas con conocimientos tecnológicos para la fabricación de productos alimenticios.					
32	Aplicas tus conocimientos científicos y tecnológicos en la conservación de productos alimenticios.					
33	Conoces el funcionamiento de los equipos y maquinarias que se utilizan en las plantas industriales alimentarias.					
34	Aplicas criterios técnicos en el manejo de instrumentos de laboratorio dentro de las plantas industriales alimentarias.					
Nº	Aseguramiento de la calidad	1	2	3	4	5

35	Cuentas con las técnicas de control de calidad para asegurar la inocuidad en la fabricación de productos alimenticios.					
36	Identificas los Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP) dentro del proceso productivo.					
Nº	Conocimiento de higiene industrial	1	2	3	4	5
37	Cuentas con los conocimientos de las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).					
38	Aplicas los Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento (POES) en la industrialización de alimentos.					

Autora: Liz J. Segura Salazar

Anexo 3: Validez de instrumentos

Dr. Alejandro Ramírez Ríos



Dra. Luzmila Garro Aburto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DIMENSION ABSOLUTA	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	¿El instituto a través de las carreras forma profesionales técnicos con conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos?	√		√		√		
2.	¿Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos?	√		√		√		
3.	¿Los contenidos de las asignaturas que estudió eran pertinentes?	√		√		√		
4.	¿En el sistema modular por competencias se realizan más la práctica que la teoría?	√		√		√		
5.	¿Las funciones que desempeña corresponden a su profesión?	√		√		√		
6.	¿Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera?	√		√		√		
7.	¿Siente que aprendió más en el centro laboral que en su centro de estudios?	√		√		√		
8.	¿Sus conocimientos adquiridos le generan valor en su trabajo actual?	√		√		√		
9.	¿Considero que la experiencia que gano a través de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo de mi carrera?	√		√		√		
10.	¿Usted simplifica las tareas debido a su experiencia adquirida?	√		√		√		
11.	¿Es fácil para un egresado de este instituto acceder a oportunidades de empleo en cualquier lugar?	√		√		√		
12.	¿Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia?	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: DIMENSION RELATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	¿Considero a menudo que necesito capacitarme de acuerdo a lo que pide el Mercado Laboral?	√		√		√		
14.	¿Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?	√		√		√		
15.	¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	√		√		√		
16.	¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la institución?	√		√		√		
17.	¿La jornada laboral excede de las ocho horas?	√		√		√		
18.	¿Considera justa la retribución económica que recibe por su profesión?	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems recoge la información necesaria para la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de investigación en la EPG - UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

24 de junio del 2020

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

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

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



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENERICAS								
19.	¿Cuento con la capacidad de abstracción, análisis y síntesis?	√		√		√		
20.	¿Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes?	√		√		√		
21.	¿Utilizas las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad?	√		√		√		
22.	¿Presentas diferentes alternativas de solución ante un mismo problema y evalúas sus posibles riesgos y ventajas?	√		√		√		
23.	¿Cuentas con el manejo básico de la informática (ofimática)?	√		√		√		
24.	¿Tengo conocimiento de una segunda lengua (Inglés)?	√		√		√		
25.	¿Generas empatía con tus compañeros?	√		√		√		
26.	¿Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él?	√		√		√		
27.	¿Estimulas a tus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción?	√		√		√		
28.	¿Cuento con la capacidad para mantener el rendimiento habitual en situaciones adversas o conflictivas?	√		√		√		
29.	¿Te consideras una persona emprendedora?	√		√		√		
30.	¿Cuentas con las condiciones de generar tu propio empleo?	√		√		√		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS								
31.	¿Cuentas con conocimientos tecnológicos para la fabricación de productos alimenticios?	√		√		√		
32.	¿Aplicas tus conocimientos científicos y tecnológicos en la conservación de productos alimenticios?	√		√		√		
33.	¿Conoces el funcionamiento de los equipos y maquinarias que se utilizan en las plantas industriales alimentarias?	√		√		√		
34.	¿Aplicas criterios técnicos en el manejo de instrumentos de laboratorio dentro de las plantas industriales alimentarias?	√		√		√		

35.	¿Cuentas con las técnicas de control de calidad para asegurar la inocuidad en la fabricación de productos alimenticios?	√		√		√		
36.	¿Identificas los Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP) dentro del proceso productivo?	√		√		√		
37.	¿Cuentas con los conocimientos de las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)?	√		√		√		
38.	¿Aplicas los Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento (POES) en la industrialización de alimentos?	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems recoge la información necesaria para la investigación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de investigación en la EPG - UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

24 de junio del 2020

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

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

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



Firma del Experto

Anexo 4: Base de datos prueba piloto

Prueba piloto (muestra=15)

Variable: Empleabilidad

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1,0	3
2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5,0	2
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5,0	4
4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4,0	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5,0	4
6	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5,0	3
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5,0	4
8	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1,0	3
9	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5,0	2
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5,0	4
11	4	3	4	4	3	2	5	3	5	5	3	5	5	1	5	1	1,0	3
12	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4,0	5
13	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	1	1	1	3	1	1,0	4
14	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4,0	5
15	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	5	5	5	4	5	3,0	5
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	18

Variable: Competencias profesionales

The screenshot shows the SPSS data editor window with the following data:

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020
1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3
6	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
7	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5
8	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
10	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
11	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1
12	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	4	2	2	2	4
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

Anexo 5: Print de la Prueba de fiabilidad en SPSS

Variable: Empleabilidad

SPSS Base de datos: [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficas Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	VAR000017	VAR000018
1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1.0	3
2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5.0	2
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5.0	4
4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4.0	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5.0	4
6	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5.0	3
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5.0	4
8	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1.0	3
9	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5.0	2
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5.0	4
11	4	3	4	4	3	2	5	3	5	5	3	5	5	1	5	1	1.0	3
12	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2.0	4
13	3	5	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	4	3	4	2.0	3
14	4	5	4	4	2	1	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3.0	4
15	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	4.0	2
16	4	2	4	4	4	5	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4.0	2
17	5	4	5	5	3	5	1	1	1	1	1	2	2	4	2	4	3.0	4
18	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	2	3	1.0	3
19	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4.0	1
20	4	1	4	4	3	4	2	3	2	2	3	5	5	2	4	2	3.0	2
21	3	1	3	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	5	2	4.0	4
22	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3.0	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Uniendo ON

SPSS Base de datos: [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficas Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	VAR000017	VAR000018	V.
22	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3.0	2	
23	2	1	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4.0	2	
24	4	1	4	4	4	2	3	1	3	3	1	4	4	1	4	1	4.0	4	
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	1.0	2	
26	5	2	5	5	5	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4.0	4	
27	3	2	3	3	4	5	2	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3.0	1	
28	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2.0	2	
29	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2.0	2	
30	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	2	3	3	2.0	4	
31	3	1	3	3	5	4	2	1	2	2	1	3	3	4	2	4	4.0	2	
32	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	1	4	1	4.0	2	
33	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	5	5	2	4	2	2.0	5	
34	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2.0	4	
35	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	2	5	5	4	3	4	3.0	2	
36	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3.0	1	
37	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3.0	4	
38	5	4	5	5	5	4	1	4	1	1	4	5	5	5	4	5	3.0	5	
39	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4.0	5	
40	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4.0	5	
41	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	1.0	4		
42	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4.0	5	
43	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	5	5	5	4	5	3.0	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Uniendo ON

SPSS - Base de datos (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible 40 de 40 variables

	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	VAR000017	VAR000018	V.
43	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	5	5	5	4	5	3.0	5	
44	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5.0	4	
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5.0	4	
46	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	5	5	4	5	4	5.0	5	
47	1	4	1	1	5	3	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	4.0	4	
48	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4.0	5	
49	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5.0	5	
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.0	5	
51	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5.0	5	
52	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5.0	2	
53	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5.0	5	
54	5	2	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5.0	4	
55	5	1	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5.0	5	
56	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3.0	5	
57	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	2	4.0	4	
58	5	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4.0	5	
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2.0	4	
60	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5.0	5	
61	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5.0	4	
62	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4.0	5	
63	3	5	3	3	4	1	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5.0	3	
64	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4.0	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode DN

SPSS - Base de datos (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible 40 de 40 variables

	VAR000001	VAR000002	VAR000003	VAR000004	VAR000005	VAR000006	VAR000007	VAR000008	VAR000009	VAR000010	VAR000011	VAR000012	VAR000013	VAR000014	VAR000015	VAR000016	VAR000017	VAR000018	V.
54	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4.0	3	
65	5	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	5	5	5	4	5	5.0	3	
66	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5.0	5	
67	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5.0	4	
68	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2.0	1	
69	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3.0	5	
70	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4.0	2	
71	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	5	5	5	4.0	1	
72	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	5	4	4	4	5.0	4	
73																			
74																			
75																			
76																			
77																			
78																			
79																			
80																			
81																			
82																			
83																			
84																			
85																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode DN

Variable: Competencias profesionales

SPSS - Base de datos: [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

f: VAR00025 2 Visible: 48 de 40 variables

	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VA
1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
5	5	5	3	5	3	2	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3
6	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
7	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5
8	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
10	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
11	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1
12	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
13	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
14	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
15	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
16	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
17	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
18	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
19	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
20	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
21	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
22	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

SPSS - Base de datos: [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

2: VAR00024 4 Visible: 40 de 40 variables

	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VA
22	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
23	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
24	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
25	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
26	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
27	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
28	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
29	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
30	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
31	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1
32	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1
33	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
35	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5
38	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4
39	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	6	4	5	4	5	5	5	4
40	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	4	2	2	2	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

SPSS - Base de datosaa (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

2: VAR00024 4 (Visible: 40 de 40 variables)

	VAR00028	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VA
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	4	2	2	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
45	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
47	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	
49	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	
50	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	
52	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	
53	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	
56	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	
57	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	
58	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	
59	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	
60	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	
61	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	
62	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	
63	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	1	3	3	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

SPSS - Base de datosaa (Conjunto de datos) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

2: VAR00024 4 (Visible: 40 de 40 variables)

	VAR00028	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VA
64	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	1	3	3	1	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	
66	3	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
67	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
69	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	
71	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
72	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	
73																				
74																				
75																				
76																				
77																				
78																				
79																				
80																				
81																				
82																				
83																				
84																				
85																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON