



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los
beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019,
departamento La Libertad**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Argomedo Valiente, Delby Dehuel (ORCID: 0000-0002-5474-9979)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (ORCID: 0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi querida esposa María y a mi hijo André.

A mi madre Francisca y mi padre que desde donde esté siempre está presente en mí desarrollo profesional.

A mis hermanos y mi querida abuelita Nelsina.

Delby

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por su orientación académica y orientaciones en el presente trabajo de investigación.

Especial agradecimiento al Dr. Walter Castro Rodríguez por sus exigentes orientaciones en investigación y a la Lic. Claudia Villalobos Terrones por su apoyo técnico en la edición del presente informe.

Delby

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo:	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1 Relación la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios	24
Tabla 2 Nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios	27
Tabla 3 Nivel de empleabilidad de los beneficiarios.....	29
Tabla 4 Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios	31
Tabla 5 Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios	32
Tabla 6 Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios.....	33
Tabla 7 Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios	34
Tabla 8 Prueba de normalidad	35

Índice de figuras

Figura 1 Relación de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios	26
Figura 2 Nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios	28
Figura 3 Nivel de empleabilidad de los beneficiarios	30

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú entre los años 2018 – 2019, en el departamento La Libertad. El tipo de investigación básica con diseño de investigación correlacional causal se aplicó en una muestra comprendida por 144 beneficiarios del programa. Se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos debidamente validados. El cuestionario sobre Certificación de Competencias Laborales con confiabilidad Alfa de Cronbach igual a 0.731 y el Cuestionario sobre Empleabilidad igual a 0.838.

Los resultados encontrados identificaron que el nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú se reflejó 50.0% (72) en nivel de certificación moderada, 46.5% (67) alta y 3.5% (5) certificación baja. Por otro lado, el nivel de empleabilidad se representó con 58.3% (84) de nivel moderada de empleabilidad, 33.3% (48) alta y 8.3% (12) empleabilidad baja. Así mismo, se encontró una asociación de 41.67% (60) con certificación y empleabilidad moderada entre las variables. En conclusión, la certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, comprobándose con el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.739.

Palabras clave: certificación, empleabilidad, competencias transversales, competencias actitudinales y evaluación.

Abstract

This research was carried out with the objective of determining how the certification of labour competencies and the employability of the beneficiaries of the Impulsa Peru Program is related between the years 2018 - 2019, in the department of La Libertad. The type of basic research with causal correlational research design was applied in a sample comprised of 144 program beneficiaries. Two duly validated data collection instruments were applied. The questionnaire on Certification of Labour Skills with Cronbach's Alpha reliability equal to 0.731 and the Employability Questionnaire equal to 0.838.

The results found identified that the level of certification of labour competencies of the beneficiaries of the Impulsa Peru Program was reflected 50.0% (72) in the moderate level of certification, 46.5% (67) high and 3.5% (5) low certification. On the other hand, the level of employability was represented with 58.3% (84) of moderate level of employability, 33.3% (48) high and 8.3% (12) low employability. Likewise, an association of 41.67% (60) with certification and moderate employability was found between the variables. In conclusion, the certification of labor competencies was significantly related to the employability of the beneficiaries of the Impulsa Peru Program, verified with the statistical coefficient of Spearman's $Rho = 0.739$.

Keywords: Certification, employability, transversal skills, attitudinal skills and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, la importancia del reconocimiento de las habilidades, destrezas y conocimientos de los trabajadores, ha sido priorizada en los países de América Latina. En realidad, esto viene ocurriendo desde muy antes del modelo de competencia laboral, cuando se promovían en las regiones la certificación ocupacional para otorgarles reconocimiento a las personas con capacidades laborales, indistintamente como lo hayan aprendido (Escobar, 2005, p.33). Por otro lado, la empleabilidad es fundamental para el desempeño de los empleados y el éxito organizacional. La empleabilidad individual incluye metacompetencia general y competencia ligada al contexto que está relacionada con una profesión y organización específicas. Asimismo, el concepto de empleabilidad es más amplio que el de talento o competencia, que incluye dimensiones individuales, institucionales y organizacionales-sociales (Nilsson y Ellström, 2012).

Entonces, era el año 1979, que se trabajó un proyecto por Cinterfor/OIT, en donde se definió la certificación como: «reconocimiento formal de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, independientemente de la forma como hayan sido adquiridas». En este sentido, la organización internacional del trabajo (OIT) incentiva que a las organizaciones de los países miembros, generando mejoras relevantes respecto a la calidad del trabajo, se preocupa por el desempeño o talento humano del trabajador, supervisa el desarrollo personal del empleado, consolida la formación académica, etc. (Pronko, 2005).

A partir de ello, el interés por la formación y la certificación de competencias laborales ha ido incrementado, con la intención de mejorar la oferta educativa e incrementar los niveles de competitividad y productividad. Países de América del Sur, como Colombia y Chile, han consolidado sistemas de competitivos, en base a la recomendación 195 de la OIT, que mencionaba sobre este tipo de programas para hacer que los beneficiarios tengan empleo y mejores su calidad de vida; mejores sobre negociaciones colectivas, hacer una redefinición del sistema formativo, y se puedan aplicar mecanismos de evaluación transparente con certificación y reconocimiento (Cárdenas & Navas, 2012).

En el Perú, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de poder mejorar las condiciones de empleabilidad, a partir del reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes de un potencial trabajador para lograr un desempeño eficiente y de calidad certificada en un mercado laboral exigente. Lo cual hace posible a través de la implementación del desarrollo de la normalización y certificación de competencias laborales. Desde la Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral (en el plano normativo) y el Programa Nacional para la Promoción Impulsa Perú (Silva, 2019).

En La Libertad, el Programa Impulsa Perú, tiene como población objetivo del Servicio Certificación de Competencias Laborales (CCL) personas dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) desde los 18 años a más. Que deben encontrarse en situación de Desempleado o Subempleado o en Riesgo de perder el empleo (Directiva General N° 003, 2020). En esta región, entre los años 2018 y 2019, el Programa Impulsa Perú, brindó el Servicio de Certificación de Competencias Laborales, ascendiendo un total 339 beneficiarios. Durante el año 2018, se certificó competencias laborales en los perfiles ocupacionales de: Fabricación de Calzado (52 beneficiarios) y Manejo de Sistema de Riego Tecnificado (53 beneficiarios). En cuanto al año 2019, se certificó en los perfiles ocupacionales de: Pastelería (15 beneficiarios), Panadería (48 beneficiarios), Caja en Establecimientos Comerciales (71 beneficiarios) y Empaque de Frutas y Hortalizas (100 beneficiarios). Sin embargo, el Programa Impulsa Perú, se encuentra limitado de personal para poder brindar un seguimiento a los que fueron beneficiarios del CCL, siendo incierto el desarrollando y desarrollo de los mismos, que fueron aprobados y certificados como competentes laboralmente. Asimismo, se desconoce lo que sucede con aquellas personas que fueron beneficiarios, pero que no pudieron aprobar las evaluaciones, lo cual fueron calificados como no competentes laboralmente.

Además, las dificultades observadas por el investigador debido a experiencias y revisión documentaria, los beneficiarios deben mejorar aún sus cuatro competencias de empleabilidad. En lo observado, se deja evidencia que las competencias básicas de los beneficiarios son limitadas lo cual dificulta la

realización de las evaluaciones de certificación con normalidad; las competencias transversales de los beneficiarios son invisibilizadas de manera inconsciente debido a que se tiene sólo de evalúan a los beneficiarios de acuerdo a su perfil ocupacional u oficio en cual trabajan. En cuanto a las competencias actitudinales falta desarrollar habilidades blandas en paralelo al proceso de certificación. Por último, también se observa la carencia de competencias técnico-sectoriales que permitan potenciar las habilidades débiles de cada beneficiario y asegurar la respectiva capacitación por parte de su empleador.

Por ello, es necesario contar con un estudio que asocie ambas variables de estudio, la certificación de competencias laborales y la empleabilidad, que permita distinguir sus características en las exigencias del mercado laboral del departamento La Libertad.

Después de la descripción de la realidad problemática, se formula el problema general del proyecto el cual literalmente se suscribe en lo siguiente: ¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?; y los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?, ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?, ¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?, ¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?, ¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?, ¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?

Respecto a la justificación, este estudio es conveniente porque permite realizar un diagnóstico en lo que respecta al proceso de certificación de la competitividad laboral y la empleabilidad de los beneficiarios. De la identificación de las características el Programa Impulsa Perú, en particular en la Libertad podrá perfeccionar sus procesos y procedimientos de certificación.

Así mismo, el aporte social de la investigación estriba sobre el desarrollo económico de un país emergente es busca de la calidad laboral y la certificación de las competencias laborales. Existe una gran masa de talento humano sin reconocimiento formal en el Perú, y para ello es necesario tener un registro del capital humano con que cuenta el país. Consecuentemente, la certificación de competencias provee de mayor seguridad en los empleados generando en ello una ventaja competitiva en el mercado laboral en que se desenvuelven.

La riqueza teórica del estudio refiere a dos variables de congruente importancia y asociación. La adaptación del marco teórico al contexto real, permite reafirmar el conocimiento básico que se tiene sobre las variables. Tal es el hecho, que pueden existir múltiples teorías de empleabilidad; sin embargo, esta variable se debe discriminar desde dos perspectivas. Desde el punto de vista del empleado y desde el punto de vista del empleador. No obstante, existe un tripartismo en el cual el Estado es el ente moderador del equilibrio de fuerzas entre el empleado y el empleador. Finalmente, para ello se debe hacer una revisión de las teorías existentes y actualizarlas.

La justificación metodológica del estudio radica en el diseño de investigación no experimental; sin embargo, sienta las bases para futuras investigaciones más complejas. Así mismo, el trabajo contribuye con dos cuestionarios de recolección de datos que han sido rigurosamente validados y puestos a prueba para su confiabilidad.

Entonces, el objetivo general fue determinar cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Y los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de certificación de competencias laborales de los

beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Identificar el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

La hipótesis de investigación se formuló del siguiente modo: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Y las hipótesis específicas fueron: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se exponen los siguientes antecedentes internacionales y nacionales:

Entre los antecedentes a nivel internacional se tiene a Concha (2020) quien investigó sobre: *Innovación en la gobernanza de servicios públicos en Chile. la experiencia del sistema nacional de certificación de competencias laborales*. Este estudio de caso sobre la Comisión de Certificación en Chile en sus resultados se precisó que al tipo gobernanza en mención se podría adicionar cuatro elementos de valor a los resultados de la política pública: legitimidad, pertinencia, eficiencia y capacidad de articulación. Concluyendo que la Gobernanza Colaborativa puede ser fundamental para solucionar problemas de cultura y descentralización de poder en organismos autónomos.

Ramos (2019) estudió sobre: Incidencia de algunas variables sociodemográficas en la certificación de competencias laborales. Tuvo como finalidad Analizar la incidencia que pueden tener algunas variables sociodemográficas sobre el hecho de que una persona sea certificada en una competencia laboral con juicio competente. La muestra estuvo compuesta por 7.771 candidatos. En los resultados se encontró que el 33% de los participantes eran casados, ocupando el primer lugar en el estudio. Asimismo, el 53,8% de los encuestados manifestaron tener una escolaridad media. También, el 88,7% de los participantes tuvieron un juicio competente, mientras que, en las mujeres fue el 94,4%. Por otro lado, las personas de estado civil Separado(a)/Vuido(a), presentaron el mayor nivel (92,4%). Concluyendo que, la mayoría de personas competentes fueron hombres, que viven en la zona andina, de estado civil casados y educación nivel medio. Finalmente, las variables demográficas fueron significativas sobre la variable juicio competente y no competente.

Pabón (2015) en su tesis: Evaluación de competencias de los aprendices de último semestre del programa de tecnólogo en gestión ambiental del Sena, Guaviare, cuyo objetivo general fue Evaluar las competencias de los aprendices del Tecnólogo en Gestión Ambiental en la etapa lectiva de su proceso de formación. La población estuvo conformada por 25 estudiantes y se utilizó el cuestionario y lista de chequeo como instrumentos para recopilar la información. Concluyendo que

un sistema de evaluación de aprendizaje es una herramienta importante para la orientación oportuna en el trabajo del sistema educativo y en el aporte de conocimiento para gestores y docentes y alumnos del SEN, regional Guaviare.

Catelli (2013), en su artículo: La modalidad flexible y el programa Chile califica como apuesta para la certificación de jóvenes y adultos en Chile. En el estudio se presentó las dificultades y limitaciones en la implementación del programa de certificación para jóvenes y adultos De acuerdo al análisis desde el año 2009 al 2011, se concluyó que se había elevado la escolaridad, la distancia entre ellos subió de 4,5 a 4,8 años, pero la ventaja se mantuvo para los más ricos. Además, la modalidad flexible fue atractiva sólo para unos pocos estratos, en especial, trabajadores con empleo con 30 años o más. Finalmente, el incremento de la gran parte de las personas que abandonaron el curso fue por las deficiencias de los exámenes y la falta de evaluación crítica.

Entre los antecedentes a nivel nacional

Vera y Rodríguez (2020) investigaron sobre el caso de Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali”, cuyo propósito fue conocer la influencia de la certificación laboral en la empleabilidad de beneficiarios con competencias desarrolladas en carpintería. La muestra estuvo conformada por 248, beneficiarios. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la guía de entrevista. Concluyendo que el proyecto CCL no es suficiente para reparar la empleabilidad, ya que el 56% son trabajan de manera independiente y el programa no ha cumplido con la generación de nuevas oportunidades.

Melgarejo (2019) en su tesis titulada: “Competencias de la carrera técnico profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del instituto de educación superior tecnológico Víctor Raúl Haya de La Torre, barranca 2018”. Tipo y diseño descriptivo, no experimental. La muestra estuvo conformada por 89 egresados. En los resultados se evidenció que, las competencias de empatía y de trabajo en equipo presentaron un nivel medio, según el 34.8% y 39.3% de los encuestados, en orden. Se concluyó que las competencias de toma de decisiones,

autoadministración, sociabilidad deben mejorarse. Finalmente, los empleadores consideran importante las capacitaciones continuas.

Cachay (2019) en su tesis: Nivel de empleabilidad de las personas certificadas por el programa impulsa Perú en el sector comercio Lima Metropolitana, 2016-2018. El estudio fue descriptivo comparativo, y de enfoque cuantitativo-cualitativo; la población de estudio estuvo compuesta por los informes de empleabilidad de personas certificadas en el período 2016-2018, específicamente, 35 personas y 6 empleadores. Las técnicas utilizadas fueron: entrevista, análisis documental y encuesta. Concluyendo que, en el sector comercio el nivel de empleabilidad de las personas certificadas es alto. Además, las personas certificadas, tienden a que las organizaciones les ofrezcan mejor empleabilidad y tengan mejor desempeño laboral. Finalmente, el programa desempeña una función social y ofrece oportunidades a personas de bajos recursos económicos, los cuales no han concluido sus estudios.

Guerrero y Espinoza (2019) en su artículo científico: Generación nini: factores que limitan su empleabilidad en la provincia de Trujillo, cuyo tipo de investigación fue descriptivo. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 380 jóvenes entre 15-24 años. Se obtuvo como resultado que los factores que limitan la empleabilidad son los personales, sociales y gubernamentales, siendo el último factor el más relevante. Además, los factores sociales influyen como elemento restrictivo para conseguir empleo, el 79% manifestó no tener hijos, lo cual le favorece al momento de buscar trabajo. Finalmente, el factor gubernamental es más resaltante, puesto que existe incertidumbre sobre las nuevas normativas sobre el ámbito laboral.

Silva Suárez (2019) estudió sobre: Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016. La investigación se basó en los resultados obtenidos Programa. Se midió dos indicadores claves: nivel de experiencia profesional y salarial, los cuales son afines a la empleabilidad. La muestra estuvo conformada por 1.804 beneficiarios con competencias laborales certificadas y 1.804 favorecidos no competentes. Concluyendo que los beneficiarios

en el mercado laboral conseguías trabajos continuos hasta los tres meses. Así mismo, su salario se incrementó de S/ 30.00 a S/ 70.00 Soles diarios.

Ayre (2018) en su tesis: Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán en Lima 2016, investigación no experimental, de diseño correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por 90 graduados. Utilizó la técnica de la encuesta y un instrumento para la recolección de datos. El coeficiente alfa de Cronbach de competencias laborales y empleabilidad fue 0,878 y 0,910 respectivamente. Concluyendo que existe una correlación positiva muy baja, siendo el Rho de Spearman de 0,005, con un nivel de significancia de $0,966 > 0$, es decir, las competencias laborales no se relacionan de forma directa con la empleabilidad.

Respecto a las teorías relacionadas, son dos las variables del presente estudio, certificación de competencias laborales y empleabilidad, de las cuales se revisaron teóricamente sus diversas definiciones, dimensiones, características y enfoques.

Certificación de competencias laborales. Es un proceso oficial, temporal de evaluación y reconocimiento público que documenta las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral o unidad de competencia determinada y, de ser el caso, a sus particularidades (MTPE, 2019).

Incluso, hoy en día, debido a la evolución y complejidad de los negocios, las empresas entrevistan por competencias. Es decir, entrevistar por competencias es una parte en la selección de personal. Sin embargo, se debe saber que las competencias difieren según la especialidad y niveles (Alles, 2008).

Spencer y Spencer (1993) definen a la competencia como característica subyacente de un empleado que tenga, por lo menos, un nivel estándar de efectividad y con desempeño superior a lo esperado en un puesto de trabajo o situación. Por lo tanto, competencia es una explicación más profunda de la personalidad, por ello es importante conocerla contribuye para predecir los comportamientos en una variedad de situaciones y desafíos en el trabajo.

Levy (1992), experta en psicologías laboral, sostiene que competencias son una lista de comportamientos de algunas personas en mayor o menor medida que otras, y que la adaptan a una situación dada de manera más efectiva. Son indicios integrales que se pueden observar respecto a las aptitudes, personalidad y conocimientos adquiridos. Estas competencias pueden ser la comunicación oral y escrita, la presentación oral, análisis y comprensión de problemas dentro y fuera de la organización, planificación, delegación, sensibilidad, control, tenacidad, autoridad de experiencia, negociación, vocación y creatividad.

El proceso de certificación implica una serie de pasos que debe cumplir el candidato hasta lograr el reconocimiento formal y oficial por la unidad de certificadora. Véase las siguientes fases.

Admisión. En esta fase se realizan las acciones preliminares, registro del candidato para acoger al usuario y orientaciones para la evaluación. En las acciones preliminares se dan inicio a las evaluaciones ya sean financiadas por entidades públicas o privadas, o también financiadas por el mismo candidato (MTPE, 2019).

Evaluación. En esta fase se evalúan dos aspectos. Uno es el conocimiento del candidato y el otro aspecto es sobre el desempeño vinculado al estándar de la competencia laboral para cumplir con el perfil ocupacional. En este aspecto se evalúa el cumplimiento o no cumplimiento de los indicadores de manera individual. Por último, el proceso de evaluación y preparación de la prueba le corresponde a un Centro de certificación nacional (MTPE, 2019).

Resultados. Existen dos tipos de resultados, los cuantitativos y los cualitativos. Los cuantitativos que provienen de la prueba de conocimiento y la prueba de desempeño de las cual se suman las respuestas correctas en una escala vigesimal. Los resultados cualitativos se evidencian en el plan de empleabilidad, donde se describe el perfil ocupacional. En caso de falta de conocimiento procedimental; falta de práctica laboral, habilidades o actitudes no evidenciadas en la evaluación se formulan las recomendaciones correspondientes. Luego vienen las orientaciones

finales destacando las fortalezas, aspectos que se requiera mejorar y las recomendaciones. Esto se realiza con el fin de cerrar las brechas identificadas en la evaluación para mejorar su desempeño y trayectoria laboral. Finalmente, se le entrega el Plan de empleabilidad al evaluado (MTPE, 2019).

Certificación. En esta fase se emite el certificado de competencia laboral al candidato. Cabe indicar que la vigencia de este certificado es temporal dependiendo del perfil ocupacional especificado en los estándares de competencia laboral. Luego al candidato certificado se le prepara un expediente para ser remitido al Ministerio del Trabajo (MTPE, 2019).

Empleabilidad o habilidades de empleabilidad se trataría simplemente de una buena enseñanza; que comprende en gran parte el aprendizaje experiencial, personalización e integración de habilidades en el plan de estudios. Sin embargo, está claro que es sólo una visión muy particular de la buena enseñanza que se ubica en un (cuestionable) conjunto de supuestos sobre conocimientos, habilidades, aprendizaje y enseñanza, vinculación educación-economía y estructura económica (McGrath, 2015).

Dado que las habilidades de empleabilidad a menudo son en realidad actitudes y atributos, también hay algunas conexiones hechas entre empleabilidad e inteligencia emocional / mano de obra (Lees, 2002). Estos siguen siendo temas muy controvertidos, sobre todo cuando llega a preguntas sobre cómo se puede preparar a estudiantes o futuros empleado para el trabajo emocional y en qué costo (Unwin, 2004; Ecclestone, 2007). Lanning, Martin y Villeneuve (2008) sugieren que debe haber más consideración de los aspectos relativos a la persona en la construcción de la empleabilidad de los estudiantes. Al considerar estas respuestas al imperativo de empleabilidad, también es importante que se considere la distinción entre enfoques de empleabilidad, a corto y largo plazo. Debido a que existen preocupaciones entre los teóricos europeos sobre los peligros de que los trabajadores jóvenes se encuentren atrapados en un empleo temporal y precario. Si bien las habilidades genéricas pueden ser vitales para acceder al mercado

laboral, en la mayoría de los casos pueden no ser de mucha utilidad para acceder y mantener un trabajo decente (Currie, Tempest y Starkey, 2006).

La empleabilidad, entendida como la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (Ducci, 1998 citado en Silveira, 2002) tiene que ver con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, económicos, normativos, culturales.

Respecto a las dimensiones de la empleabilidad, Cockburn (1983) citado en Noon y Blyton (2007) basado en una investigación sugiere que deben tenerse en cuenta tres aspectos o tres categorías de evaluación en la competencia laboral.

Habilidad en la persona. Es probable que cualquier análisis que se concentre en la persona intente identificar atributos y cualidades individuales, y trate de medirlos mediante, por ejemplo, una prueba de aptitud en condiciones experimentales; típicamente, este enfoque ha sido adoptado por psicólogos. De manera similar, se podría administrar un cuestionario para evaluar la educación, la capacitación y la experiencia del individuo, que luego podría usarse como un sustituto de la habilidad, un método adoptado con frecuencia por los economistas (Cockburn, 1983 citado en Noon y Blyton, 2007).

Habilidad en el trabajo. Si el enfoque analítico es el trabajo, entonces la preocupación es menor por la persona que realiza la tarea, pero más por los requisitos incluidos en la tarea. En este caso, la atención se centraría en la complejidad de las tareas necesarias para realizar el trabajo de manera competente, un enfoque que suelen adoptar los teóricos de la gestión. También incluiría el grado de discreción sobre el trabajo, un tema de particular interés para los teóricos de las relaciones laborales / industriales (Cockburn, 1983 citado en Noon y Blyton, 2007).

Habilidad en el entorno. Si la atención se centra en el entorno político e histórico, un análisis evaluaría la forma en que la habilidad se ha desarrollado a lo

largo del tiempo y ha sido "construida" por diferentes grupos de interés, en lugar de ser una característica de la persona o el trabajo, un enfoque seguido por algunos sociólogos (especialmente los teóricos de género) e historiadores sociales (Cockburn, 1983 citado en Noon y Blyton, 2007).

Sin embargo, las competencias claves para la empleabilidad, pensadas desde el empleado y teniendo en cuenta que el empleo actual "necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación" y que los candidatos han estado sometidos a particulares barreras culturales (Silveira, 2002). Entre ellas se tiene:

Las competencias o habilidades básicas. En cuanto a aprender a aprender, afirma la erradicación definitiva de la creencia que es posible aprender de una vez por todas y que todo conocimiento se puede reproducir en el aula. Estas competencias requieren de una instrumentación básica como la idoneidad para la expresión oral y escrita, el manejo de la matemática aplicada y una segunda lengua, sin la cual será "inempleable" en un mundo contemporáneo. Pone en marcha varios rasgos cognitivos, como la capacidad de localizar y comprender críticamente imágenes y datos que provienen de múltiples fuentes; observar; experimentar; tener criterios, clasificar en base a principios exclusivos; desarrollar criterios de selección; y tomar decisiones de forma autónoma (Silveira, 2002).

Las competencias transversales. Se refiere a la capacidad de aprender a hacer, en el sentido de movilizar y captar conocimientos y habilidades a nuevas circunstancias. Estas habilidades son de especial importancia porque amplían el margen de alternativas y movilizan horizontalmente las opciones en el mercado laboral. Entre ellos se encuentran la capacidad de predecir amenazas y oportunidades antes que se manifiesten expresamente; integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad, sus problemas y alternativas de solución, que incluye el control y corrección del desempeño de tareas, y la mejora de los sistemas existentes; organizarse, mediante la planificación y gestión eficiente de las tareas, los recursos y, principalmente el tiempo y la información (adquiriendo información, organizándola, analizándola e interpretándola críticamente, utilizándola y

comunicándola, interactuando inteligentemente con los apoyos de la información: televisión, libros, computadoras) (Silveira, 2002).

Mención especial requiere la capacidad de emprender. Ésta se está convirtiendo en una condición prioritaria para la empleabilidad, porque está en la formulación del proyecto profesional, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Incluye el desarrollo de la iniciativa, el fortalecimiento de toma de decisiones, la capacidad de asumir riesgos y la participación a través del desarrollo del liderazgo, el liderazgo activo de ideas y proyectos, pero también contribuye a la cultura cívica mediante un liderazgo democrático (Silveira, 2002).

Los nuevos candidatos también se encuentran con el desarrollo de culturas tecnológicas, lo que significa trabajar con tecnología, seleccionar procedimientos, instrumentos y equipos y aplicar tecnología a la tarea y a la prevención e identificación de problemas de equipos. Dar soporte a los candidatos para incluir tecnología y la utilicen en sus actividades; sin embargo, también aplicables a la vida cotidiana y ciudadana, es fundamental, especialmente para los más pobres, para romper el aislamiento, incorporarlos al mundo contemporáneo y aumentar sus oportunidades de información y formación. Aquellos con ingresos, educación y, literalmente, conexiones, tienen acceso barato e instantáneo a la información. Los demás se quedan con un acceso incierto, lento y oneroso (Silveira, 2002).

Las competencias actitudinales. Es decir, aprender a ser. Se emplean para fortalecer la identidad y a desechar las autolimitaciones. Se debe tener en cuenta que, en nuestras sociedades, la autoestima y el respeto propio se encuentran ligados a conservar un puesto de trabajo, sea cual sea, y que el desempleo trae aislamiento social y conflictos personales. Los nuevos empleados deben superar barreras mentales y sociales que les limitan posicionamiento y empoderamiento que van más allá de la idoneidad y no de los conocimientos, la formación y la experiencia laboral. Por lo tanto, se incluyen el desarrollo de habilidades: Personales o reforzamientos personales: es decir, autoestima, autonomía, reforzamiento de la identidad y seguridad personal, autorresponsabilidad y protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo-formación, sentido de

propósito. Sociales o interpersonales: se encuentran los valores sociales, el trabajo en equipo, responsabilidad y autorregulación social, las relaciones personales, la capacidad de negociación, el comunicarse y saber escuchar, la gestión de la diversidad, discriminación emocional y/o laboral, etc. (Silveira, 2002).

Las habilidades o competencias técnico-sectoriales. Estas se refieren a aprender a hacer y esto significa que el aprendizaje de competencias no tradicionales y la diversificación de competencias; acceso a nuevos nichos de empleo y creación de nuevas habilidades; el reconocimiento de viejas habilidades, históricamente realizadas por ellos, de alguna manera dentro del hogar, originando la autovalorización, la innovación y el marketing en el campo de las nuevas fuentes de empleo (Silveira, 2002).

Solo con un bagaje de esta naturaleza parece posible abordar los desafíos actuales de generación y conservación de trabajo. Este "equipaje" es especialmente necesario para rescatar a los sectores más desfavorecidos económica y socialmente, y para implementarlos para que, ante la pérdida y contracción de los trabajos tradicionales, puedan adquirir movilidad e incluso la capacidad de encontrar sus propias oportunidades laborales. a través del autoempleo, la microempresa o en aquellas actividades que puedan ser competitivas a pesar de su limitado nivel de apropiación tecnológica (Silveira, 2002).

Sin embargo, se debe tomar en cuenta dos aspectos antagónicos en la empleabilidad, las competencias que deben conocer los trabajadores y las inconductas que no deben repetirse en el espacio laboral. Lo que deben conocer es: desarrollar las competencias básicas como leer con comprensión; escribir oraciones con estructura, gramática y ortografía correctas; ser confiables y leales; sumar, restar, multiplicar y dividir; saber escuchar y comprender las instrucciones; comprender el sistema de libre empresa; trabajar bien con los demás; ser puntuales y enorgullecerse de su trabajo; utilizar computadoras y procesadores de texto, etc. (Jones, 1991). Mientras que existen razones para no ser contratados cuando las personas buscan empleo, como mala apariencia (no se viste adecuadamente, se

arregla mal); actuar como un sabelotodo; no poder expresarse con claridad; mala dicción de las palabras y pésima gramática; falta de planificación del trabajo; no tener propósitos ni metas; falta de confianza o aplomo; falta de interés o entusiasmo por el trabajo; no participar activamente en programas escolares extracurriculares; tener un certificado escolar deficiente; no estar dispuesto a empezar desde abajo; dar excusas insustanciales, tener un historial desfavorable; no tener tacto; tener conductas inmaduras; falta de curiosidad y pasión por el trabajo; ser crítico de empleadores anteriores (Jones, 1991).

Otro aspecto que considerar en la empleabilidad es la ética laboral. La ética es uno de los temas más críticos en las organizaciones laborales y, específicamente, en la gestión de recursos humanos. La buena cultura ética en una organización proporcionará dirección y orientación en diversas áreas con el fin de formar empleados unidos, armoniosos y éticos. Sin embargo, no existe una guía o estándar ético que sea absoluto, apropiado y aplicable a todas las organizaciones. El código de ética es un buen indicador del compromiso de la organización al aceptar la necesidad de comportamientos éticos y su implementación (Wood, 2000). Se puede hacer referencia a la ética laboral como una norma cultural que aboga por que las personas se responsabilicen por el trabajo que realizan basándose en la creencia que el trabajo tiene un valor intrínseco para el individuo. Un código de ética en cualquier campo laboral es una declaración de principios corporativos, ética, reglas de conducta, código de práctica o filosofía de la empresa con respecto a la responsabilidad hacia los empleados, consumidores, el medio ambiente o cualquier otro aspecto de la sociedad externo a la empresa (Langlois & Schlegelmilch, 1990). En este sentido, la percepción de los empleados del clima ético en su trabajo se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional (Pettijohn, Pettijohn y Taylor, 2008). Finalmente, existe una relación significativa entre la ética laboral y el desempeño laboral, explicado por que la ética laboral es un buen indicador del desempeño de los empleados. La ética laboral forma parte del código de ética personal de un empleado, esta guía y alienta a practicar una buena praxis y mejora de su desempeño. Por tanto, los esfuerzos para mejorar el desempeño en los empleados ya no dependerán del sistema de compensación y recompensa, sino que se

centrará en ética laboral también (Salabudin, Ruzainy y Baharuddin, 2016). Sin embargo, el comportamiento de los empleados que se muestra en el trabajo no está necesariamente relacionado con aspectos específicos del trabajo, sino principalmente con el desempeño de alguien en su trabajo (Jex, 2002). Esto es más consistente con la definición de ética laboral donde los individuos son responsables del trabajo que realizaron de acuerdo con el comportamiento ético aceptable. Aún nos cuesta trabajo retirar la paja del trigo, pero por algo debe empezarse.

En consecuencia, la empleabilidad depende tanto del contexto como del individuo. Por lo tanto, es necesario volver a examinar el énfasis actual en la responsabilidad individual de la empleabilidad y poner un mayor énfasis en cómo las organizaciones pueden ayudar a los empleados a gestionar sus carreras y la empleabilidad. Este cambio de énfasis beneficiará a las organizaciones al crear una fuerza laboral más empleable y contribuirá a la atracción y retención dentro de un mercado laboral cada vez más estrecho (Clarke, 2008).

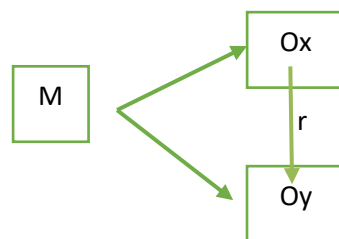
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica porque su finalidad fue describir los fundamentos teóricos para una mejor comprensión de las variables y nuevas teorías científicas (Sánchez y Reyes, 2016). En este sentido, se describen los resultados de las variables, certificación de competencias laborales y empleabilidad, y su relación.

Nivel de investigación: El nivel alcanzado fue descriptivo.

Diseño de investigación: Correlacional causal, porque se orienta a determinar el grado de correlacional existente entre dos variables, certificación de competencias laborales y empleabilidad, dentro de un enfoque cuantitativo. Su representación gráfica de acuerdo a Sánchez y Reyes (2016) es:



Leyenda:

M: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú, La Libertad

r : Relación causal entre las variables

Ox: Observación de la variable: Certificación de competencias laborales.

Oy: Observación de la variable: Empleabilidad

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente.

Certificación de competencias laborales. En un proceso oficial, temporal de evaluación y reconocimiento público que documenta las competencias laborales demostradas empíricamente por una persona (MTPE, 2019).

Dimensiones. El proceso de certificación implica una serie de pasos que debe cumplir el candidato hasta lograr el reconocimiento formal y oficial. Estos son el proceso de admisión, la evaluación, los resultados y la certificación (MTPE, 2019).

Variable dependiente.

Empleabilidad. Entendida como la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (Ducci, 1998 citado en Silveira, 2002).

Dimensiones. Las competencias claves para la empleabilidad, pensadas desde el empleado, se tienen en cuenta las competencias básicas, competencias transversales, competencias actitudinales y competencias técnico-sectoriales (Silveira, 2002).

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población. La población objeto de estudio del presente trabajo estuvo comprendido por 339 beneficiarios del Programa Impulsa Perú.

Criterios de selección. Según Hernández et al (2014) existen tres criterios para seleccionar de manera objetiva los sujetos de investigación. Estos son los criterios de inclusión, exclusión y eliminación; sin embargo, solo se tomarán los dos primeros:

Criterios de inclusión:

- Todos los beneficiarios de certificación del Programa Impulsa Perú, La Libertad.
- Aquellos cuyos expedientes están registrados en la base de datos del Ministerio del Trabajo.
- Todas las áreas ocupacionales certificadas en periodo del 2018 al 2019.
- Criterios de exclusión:
 - No están incluidos beneficiarios que pertenecen a otra zona fuera de La Libertad.
 - Quienes no están comprendidos en el periodo 2018 a 2019.

Muestra. La muestra estuvo comprendida por 144 beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Para la cual se ha utilizado la fórmula de Cálculo de la muestra para población conocida

$$n = \frac{NZ^2PQ}{e^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

n = Población total = 339

E = Margen de error asignado = 0.05

Z = Nivel de confianza = 1.96

P = Probabilidad de éxito = 0.5

Q = Probabilidad de fracaso = 0.5

$$n = \frac{(395)1.96^2(0.795)(0.205)}{0.05^2(395 - 1) + 1.96^2(0.795)(0.205)}$$

n = 144 encuestados

Muestreo. El muestreo es probabilístico de tipo aleatorio simple porque se seleccionó de una población finita.

Unidad de análisis. Beneficiario del Programa Impulsa Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Como técnica se utilizó la encuesta, a fin de obtener datos de la muestra de estudio. La técnica es un conjunto de herramientas empleadas por el investigador para obtener, procesar, conservar y comunicar datos que servirán para la investigación y comprobación de la verdad en la investigación propuesta. Para Valderrama y León (2009) estas técnicas se clasifican en conceptuales, descriptivas y métricas. De las cuales el presente estudio involucra a las técnicas descriptivas porque sirven para recoger y elaborar información desde su observación y registro. Sin embargo, según la clasificación de Carrasco (2009), se deben desarrollar instrumentos con

preguntas directas correspondientes a la observación como técnica muy comúnmente empleada en educación debido a su versatilidad y sencillez.

Instrumentos. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios de encuesta, las cuales fueron herramientas validadas y confiables para recolectar información sobre la problemática en estudio.

Como primer instrumento se utilizó un cuestionario con proposiciones de respuesta ordinal (Carrasco, 2009) para observar el proceso de Certificación de competencias laborales. Este cuestionario cuenta con 16 afirmaciones distribuidas en cuatro constructos. 4 afirmaciones para el proceso de Admisión en Certificación, 4 afirmaciones para el proceso de Evaluación en Certificación, 4 afirmaciones para el proceso de Resultados en Certificación, por último, 4 afirmaciones en el proceso de Certificación. El valor ordinal de respuesta en cada afirmación es 01 punto en De desacuerdo, 02 puntos en Indeciso y 03 puntos en De acuerdo. El puntaje total del cuestionario es 48 puntos baremado en tres niveles: Certificación alta (39 – 48 puntos), Certificación moderada (28 – 38 puntos) y Certificación baja (16 – 27 puntos).

El otro instrumento se utilizó para evaluar la Empleabilidad en los beneficiarios del Programa Impulsa Perú que por sus características también corresponde a la técnica de observación según Carrasco (2009) y Valderrama (2015). Este cuestionario sobre la Empleabilidad cuenta también con 16 afirmaciones distribuidas en cuatro constructos. 4 afirmaciones para medir las Competencias básicas, 4 afirmaciones para medir las Competencias transversales, 4 afirmaciones para medir las Competencias actitudinales, y 4 afirmaciones para medir las Competencias técnico-sectoriales. El valor ordinal de respuesta en cada afirmación es 01 punto en Básica, 02 puntos en Regular y 03 puntos en Buena. El puntaje total de este cuestionario es 48 puntos baremado en tres niveles: Empleabilidad alta (39 – 48 puntos), Empleabilidad moderada (28 – 38 puntos) y Empleabilidad baja (16 – 27 puntos).

La validez. Es un proceso de revisión respecto al contenido representativo de la variable reflejada en el instrumento de recolección de datos. También se valora la pertinencia y exactitud de las preguntas o afirmaciones de la prueba (Hernández et al, 2014; Gamarra y otros, 2016). Para ello fue necesario merecer del conocimiento de, por lo menos, tres especialistas con grado de maestría y/o doctor en Administración de personal, Gestión del Talento, Gestión de los Recursos Humanos o Gestión Pública.

La confiabilidad. La confiabilidad de un instrumento se refleja cuando este es aplicable o repetido en cualquier contexto con similar representación de sus participantes o muestra. Esta confiabilidad se consiguió mediante las respuestas dadas en una muestra piloto aplicado a beneficiarios de Lambayeque. El coeficiente de Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre Certificación de competencias laborales fue 0.731; es decir Confiable. El resultado de confiabilidad para el Cuestionario de Empleabilidad fue 0.838; es decir, Significativamente Confiable. Es decir, valores cercanos a 1.00 como lo señalan los metodólogos y estadísticos (Hernández et al, 2014; Gamarra y otros, 2016).

3.5. Procedimientos

Antes de iniciar la recopilación de datos, se procedió a emitir una solicitud de permiso a la dirección de la Unidad Zonal de La Libertad, Programa Impulsa Perú – MTPE, para encuestar a los beneficiarios. Luego se aplicó los cuestionarios en un solo momento.

Posteriormente, se creó una base de datos para registrar los resultados de ambos cuestionarios. Finalmente, se realizó el análisis estadístico necesario, tanto descriptivo como inferencial explicados a continuación.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó dos tipos de procesos estadísticos:

El método de análisis descriptivo. Es decir, se concentró la información (tabulación) en dos bases de datos en Excel. Luego se obtienen las

representaciones gráficas y tablas de frecuencia con sus respectivas interpretaciones (Vara-Horna, 2015).

El método de análisis inferencial. Corresponde a la comprobación de la hipótesis mediante un análisis correlacional y se seleccionó la prueba de hipótesis pertinente para datos normales o no, mediante el software estadístico SPSS versión 26. (Vara-Horna, 2015). En el presente caso se ha utilizado el coeficiente Rho Spearman por haberse encontrado una distribución no normal en datos no paramétricos.

3.7. Aspectos éticos

En principio, la investigación respetó el Código de ética de la Universidad César Vallejo, por ende, se consideró: El Respeto a la integridad de las personas; es decir, se reconoció la dignidad humana por encima de la ciencia y enfoque cultural. La honestidad; al ser auténticos en la transparencia de la investigación, estrictos según el rigor científico necesario y cumplimiento de los criterios explícitos, siguiendo un riguroso proceso de obtención de datos. La responsabilidad, que exigió los requisitos éticos, legales y de seguridad. Así mismo, se respetó las condiciones establecidas en el presente informe de investigación (Código de ética UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción

En el presente capítulo se presentan los resultados hallados de la tesis, el mismo que se ha realizado en un estudio correlacional entre la Certificación de competencias laborales y Empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, 2018-2019. Cada variable fue medida por Cuestionarios validados cuya descripción detallada se encuentra en el Capítulo III, numeral 4.1 de Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.2. Resultados descriptivos e inferenciales por variable y dimensiones

Estos resultados se presentan en paralelo a cada objetivo planteado.

a. Relación la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios

Tabla 1 *Relación la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios*

Certificación de competencia	Empleabilidad				Total	Rho de Spearman	valor p
	Empleabilidad alta	Empleabilidad moderada	Empleabilidad baja				
Certificación alta	N	43	22	2	67	0.739	0.000
	%	29.86%	15.28%	1.39%	46.53%		
Certificación moderada	N	5	60	7	72		
	%	3.47%	41.67%	4.86%	50.00%		
Certificación baja	N	0	2	3	5		
	%	0.00%	1.39%	2.08%	3.47%		
Total	N	48	84	12	144		
	%	33.33%	58.33%	8.33%	100%		

Nota: Base de datos de los cuestionarios de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

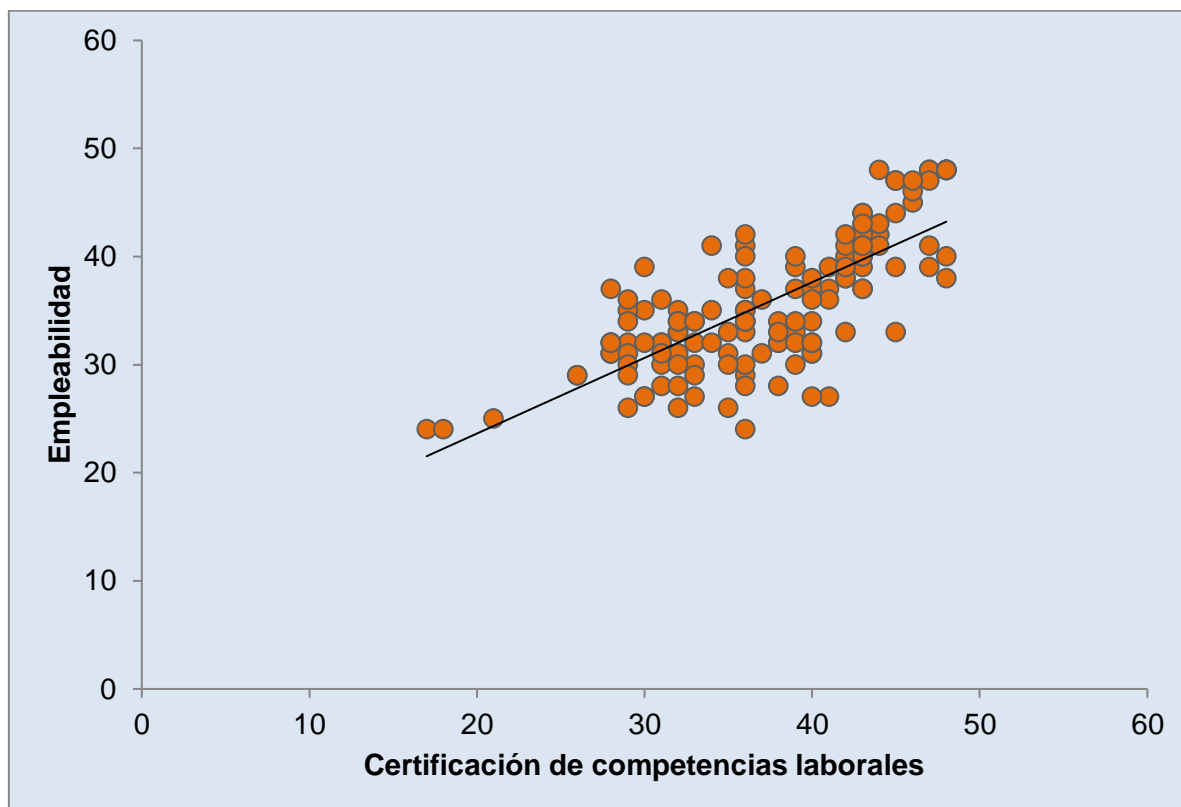
Hipótesis Estadística:

H_i: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

H_o: La certificación de competencias laborales no se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Interpretación: En la tabla 1 se aprecia que de 144 beneficiarios del 100%, el 41.67% (60) presentan certificación moderada en competencias laborales lo que origina que se encuentren en empleabilidad moderada y también se aprecia que, si la certificación de competencias laborales es alta, esta influye en un 29.86% (43) en empleabilidad moderada. Además; se puede apreciar que el estadístico Rho de Spearman = 0.739 con un valor $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia (α) = 0.05 y se demuestra que se acepta la hipótesis alterna. Esta asociación moderada se determina por la conectividad de los indicadores entre cada variable. Es decir, cada etapa de la certificación como la evaluación, la valoración de los resultados y el proceso de certificación promueve que cada una de las competencias se desarrollen en la empleabilidad. Por lo tanto, la certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Figura 1 *Relación de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios*



Nota: De la base de datos de los cuestionarios de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Interpretación: En la figura 1 se muestra la nube de puntos que asocian los indicadores de cada variable. Se puede apreciar que las respuestas de los 144 beneficiarios se unen en puntos de correlación. Estos puntos mientras más cerca se acercan a la recta de regresión, se puede decir que existe una correlación lineal fuerte; sin embargo, existen puntos más dispersos a la recta donde se muestra una correlación lineal débil.

Otra característica adicional a este gráfico es observar que la recta de regresión es creciente, lo que demuestra una correlación positiva o directa en la distribución bidimensional. Por lo tanto, tal como se muestran en los puntos, la certificación de competencias laborales se relaciona de manera moderada pero significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

b. Variable Certificación de competencias laborales

Tabla 2 Nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios

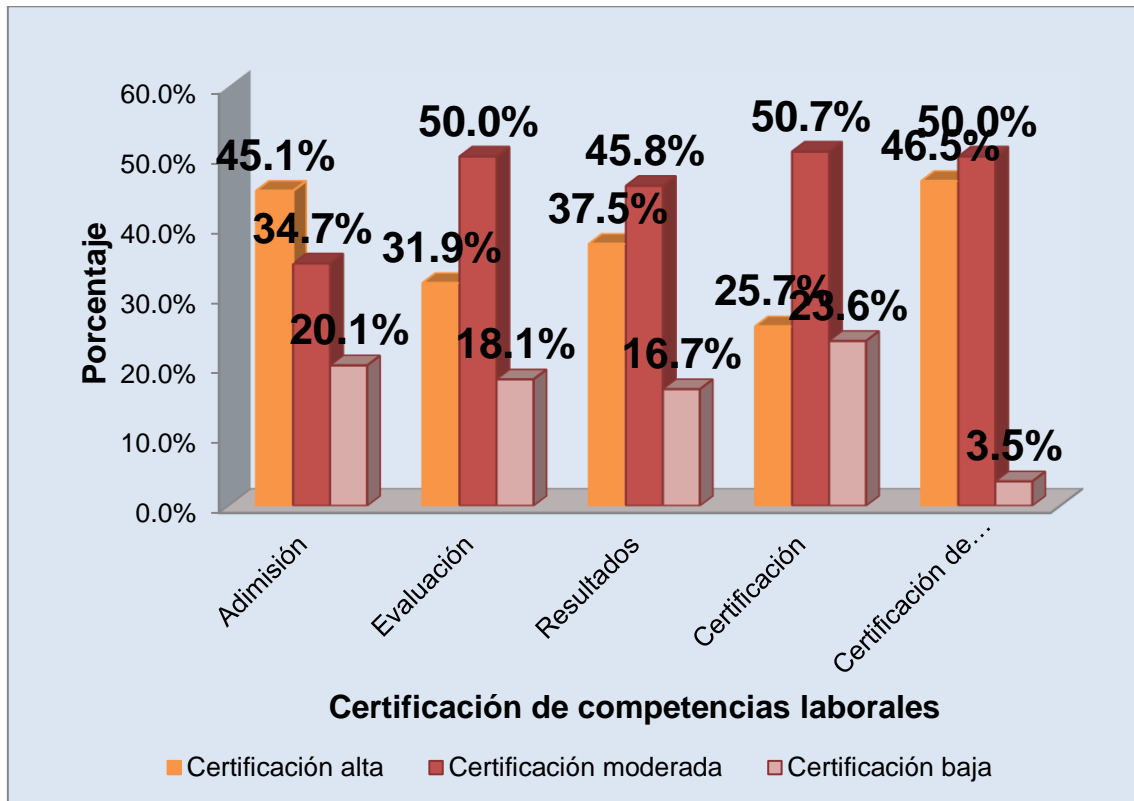
Certificación de competencias laborales										
Nivel	Admisión		Evaluación		Resultados		Certificación		Certificación de competencias laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Certificación alta	65	45.1	46	31.9	54	37.5	37	25.7	67	46.5
Certificación moderada	50	34.7	72	50.0	66	45.8	73	50.7	72	50.0
Certificación baja	29	20.1	26	18.1	24	16.7	34	23.6	5	3.5
Total	144	100.0	144	100.0	144	100.0	144	100.0	144	100.0

Nota: Base de datos del cuestionario de la certificación de competencias laborales. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Interpretación: En la tabla 2 se observa que la Admisión de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú presentan 45.1% (65) en certificación alta, el 34.7% (50) presentan certificación moderada y el 20.1% (29) presentan certificación baja; es decir, se han desarrollado las acciones preliminares y orientaciones para la evaluación altamente, pero en menos de la mitad de su cumplimiento. La Evaluación presentan un 50.0% (72) en certificación moderada, el 31.9% (46) presentan certificación alta y el 18.1% (26) presentan certificación baja; es decir, los procesos de evaluación de conocimiento y desempeño necesitan ser reforzados en esta dimensión. Los Resultados presenta un 45.8% (66) en certificación moderada, el 37.5% (54) presentan certificación alta y el 16.7% (24) presentan certificación baja; es decir, los resultados cuantitativos y cualitativos solo son aceptados en menor aceptación. La certificación presenta un 50.7% (73) en certificación moderada, el 25.7% (37) presentan certificación alta y el 23.6% (34) presentan certificación baja; es decir, esta fase final de certificación demuestra que los beneficiarios sienten haber cumplido los estándares de certificación de manera incompleta. En general, la certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú del 100%, el 50.0% (72) presentan certificación moderada, el 46.5% (67) presentan certificación alta y el 3.5% (5)

presentan certificación baja. Lo que indica que las fases de la certificación necesitan ser mejoradas en el Programa Impulsa Perú.

Figura 2 Nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios



c. Variable Empleabilidad

Tabla 3 Nivel de empleabilidad de los beneficiarios

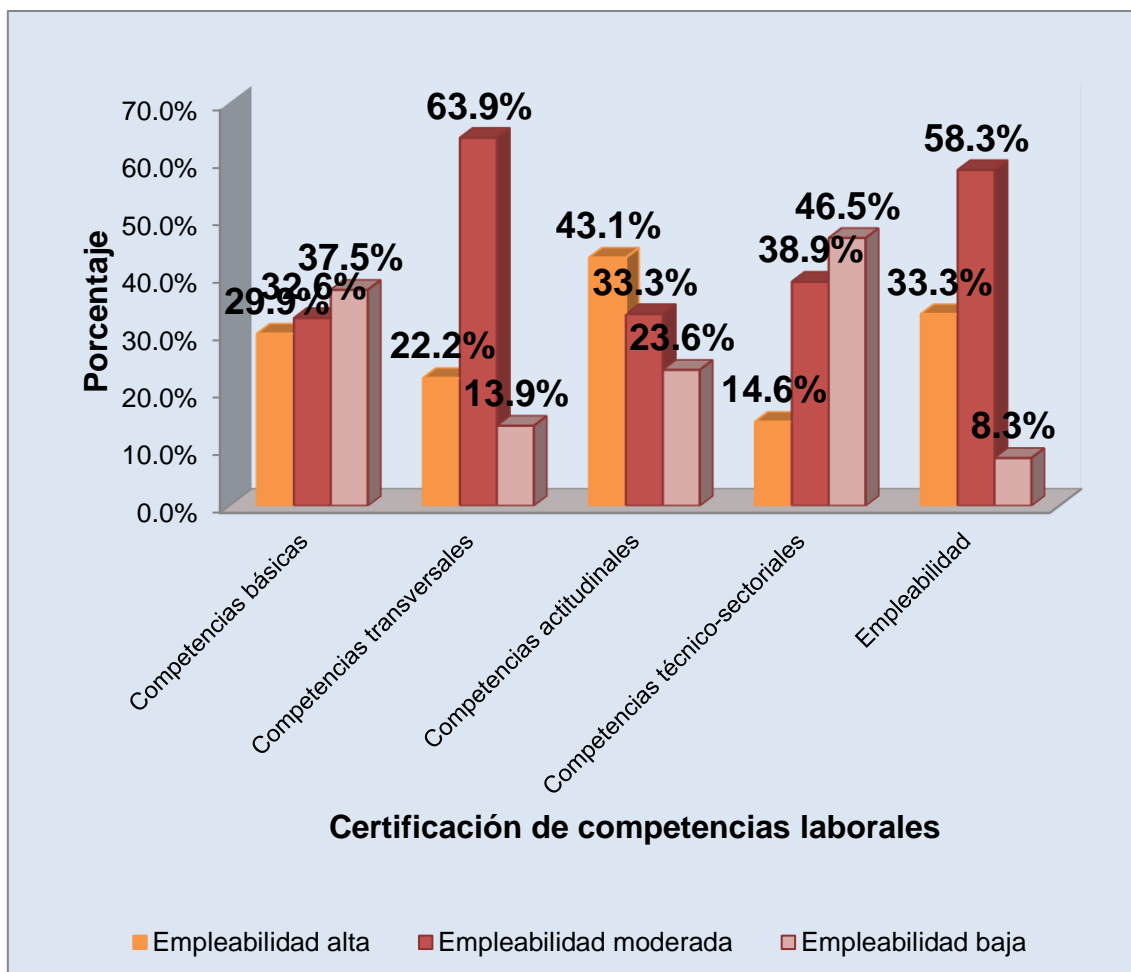
Nivel	Empleabilidad								Empleabilidad	
	Competencias básicas		Competencias transversales		Competencias actitudinales		Competencias técnico-sectoriales			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Empleabilidad alta	43	29.9	32	22.2	62	43.1	21	14.6	48	33.3
Empleabilidad moderada	47	32.6	92	63.9	48	33.3	56	38.9	84	58.3
Empleabilidad baja	54	37.5	20	13.9	34	23.6	67	46.5	12	8.3
Total	144	100.0	144	100.0	144	100.0	144	100.0	144	100.0

Nota: Base de datos del cuestionario de la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Interpretación: En la tabla 3 se observa que las Competencias básicas de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú presentan un 37.5% (65) en empleabilidad baja, el 32.6% (47) presentan empleabilidad moderada y el 29.9% (43) presentan empleabilidad alta; es decir, que los beneficiarios del programa han desarrollado de manera insuficiente las instrumentaciones básicas y rasgos cognitivos. Las Competencias transversales presentan un 63.9% (92) en empleabilidad moderada, el 22.2% (32) presentan empleabilidad alta y el 13.9% (20) presentan empleabilidad baja; es decir, la vida empírica de los beneficiarios ha demostrado que son capaces de movilizar los conocimientos y capacidades según las circunstancias laborales que se les presenta, así también han desarrollado una cultura emprendedora y tecnológica. Las Competencias actitudinales presentan un 43.1% (62) en empleabilidad alta, el 33.3% (48) presentan empleabilidad moderada y el 23.6% (34) presentan empleabilidad baja; es decir, no del todo mal, los beneficiarios demuestran desarrollar sus actitudes personales y sociales para conseguir empleo. Las Competencias técnico-sectoriales presentan un 46.5% (67) en empleabilidad baja, el 38.9% (56) presentan empleabilidad moderada y el 14.6% (21) presentan empleabilidad alta; es decir que existe una debilidad resaltante en cuanto a que solo sostienen las competencias tradicionales mas no la diversifican con otras competencias técnicas. En general, la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú del 100%, el 58.3% (84) presentan empleabilidad moderada, el 33.3% (48) presentan empleabilidad alta y el 8.3% (12) presentan

empleabilidad baja. Este nivel moderado demuestra insuficiencia o necesidad de desarrollar los cuatro tipos de competencias en los beneficiarios del programa Impulsa Perú.

Figura 3 Nivel de empleabilidad de los beneficiarios



d. Certificación de competencias y dimensiones de empleabilidad

Tabla 4 *Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios*

Certificación de competencia		Competencias básicas			Total	Rho de Spearman	valor p
		Empleabilidad alta	Empleabilidad moderada	Empleabilidad baja			
Certificación alta	N	34	22	11	67	0.539	0.000
	%	23.61%	15.28%	7.64%	46.53%		
Certificación moderada	N	9	24	39	72		
	%	6.25%	16.67%	27.08%	50.00%		
Certificación baja	N	0	1	4	5		
	%	0.00%	0.69%	2.78%	3.47%		
Total	N	43	47	54	144		
	%	29.86%	32.64%	37.50%	100%		

Nota: Base de datos del cuestionario de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Hipótesis Estadística:

H_i: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

H_o: La certificación de competencias laborales no se relaciona de manera significativa con las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Interpretación: En la tabla 4 se aprecia que de 144 beneficiarios del 100%, el 27.08% (39) presentan certificación moderada en competencias laborales lo que origina que se encuentren en empleabilidad baja y también se aprecia que, si la certificación de competencias laborales es alta, esta influye en un 23.61% (34) en empleabilidad alta. Además; se puede apreciar que el estadístico Rho de Spearman = 0.539 con un valor p = 0.000, el cual es menor al nivel de significancia (α) = 0.05 y se demuestra que se acepta la hipótesis alterna. Esta asociación de nivel moderado se aprecia por la conectividad que genera la evaluación de desempeño en las instrumentaciones básicas y rasgos cognitivos de las competencias básicas. Por lo tanto, la certificación de competencias laborales se relaciona de manera

significativa con las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Tabla 5 *Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios*

Certificación de competencia	Competencias transversales				Total	Rho de Spearman	valor p
	Empleabilidad alta	Empleabilidad moderada	Empleabilidad baja				
Certificación alta	N	27	35	5	67	0.555	0.000
	%	18.75%	24.31%	3.47%	46.53%		
Certificación moderada	N	5	55	12	72		
	%	3.47%	38.19%	8.33%	50.00%		
Certificación baja	N	0	2	3	5		
	%	0.00%	1.39%	2.08%	3.47%		
Total	N	32	92	20	144		
	%	22.22%	63.89%	13.89%	100%		

Nota: Base de datos del cuestionario de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Hipótesis Estadística:

H_i: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

H_o: La certificación de competencias laborales no se relaciona de manera significativa con las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Interpretación: En la tabla 5 se aprecia que de 144 beneficiarios del 100%, el 38.19% (55) presentan certificación moderada en competencias laborales lo que origina que se encuentren en empleabilidad moderada y también se aprecia que, si la certificación de competencias laborales es alta, esta influye en un 24.31% (35) en empleabilidad alta. Además; se puede apreciar que el estadístico Rho de Spearman = 0.555 con un valor p = 0.000, el cual es menor al nivel de significancia (α) = 0.05 y se demuestra que se acepta la hipótesis alterna. Esta asociación

influyente se aprecia por la conexión que se genera entre la evaluación de desempeño en la movilización de competencias, emprendimiento y desarrollo de cultura tecnológica. Por lo tanto, la certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Tabla 6 *Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios*

Certificación de competencia		Competencias actitudinales			Total	Rho de Spearman	valor p
		Empleabilidad alta	Empleabilidad moderada	Empleabilidad baja			
Certificación alta	N	43	18	6	67	0.614	0.000
	%	29.86%	12.50%	4.17%	46.53%		
Certificación moderada	N	19	30	23	72		
	%	13.19%	20.83%	15.97%	50.00%		
Certificación baja	N	0	0	5	5		
	%	0.00%	0.00%	3.47%	3.47%		
Total	N	62	48	34	144		
	%	43.06%	33.33%	23.61%	100%		

Nota: Base de datos del cuestionario de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Hipótesis Estadística:

H_i: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

H_o: La certificación de competencias laborales no se relaciona de manera significativa con las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Interpretación: En la tabla 6 se aprecia que de 144 beneficiarios del 100%, el 29.86% (43) presentan certificación alta en competencias laborales lo que origina que se encuentren en empleabilidad alta y también se aprecia que, si la certificación de competencias laborales es moderada, esta influye en un 20.83% (30) en

empleabilidad moderada. Además; se puede apreciar que el estadístico Rho de Spearman = 0.614 con un valor $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia (α) = 0.05 y se demuestra que se acepta la hipótesis alterna. Esta relación se determina por la valoración cualitativa del proceso de certificación que moviliza las actitudes personales e interpersonales de los beneficiarios. Por lo tanto, la certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Tabla 7 *Relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios*

Certificación de competencia		Competencias técnico-sensoriales			Total	Rho de Spearman	valor p
		Empleabilidad alta	Empleabilidad moderada	Empleabilidad baja			
Certificación alta	N	21	27	19	67	0.490	0.000
	%	14.58%	18.75%	13.19%	46.53%		
Certificación moderada	N	0	29	43	72		
	%	0.00%	20.14%	29.86%	50.00%		
Certificación baja	N	0	0	5	5		
	%	0.00%	0.00%	3.47%	3.47%		
Total	N	21	56	67	144		
	%	14.58%	38.89%	46.53%	100%		

Nota: Base de datos del cuestionario de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Hipótesis Estadística:

H_i: La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

H_o: La certificación de competencias laborales no se relaciona de manera significativa con las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

Interpretación: En la tabla 7 se aprecia que de 144 beneficiarios del 100%, el 29.86% (43) presentan certificación moderada en competencias laborales lo que origina que se encuentren en empleabilidad baja y también se aprecia que, si la certificación de competencias laborales es moderada, esta influye en un 20.14% (30) en empleabilidad moderada. Además; se puede apreciar que el estadístico Rho

de Spearman = 0.490 con un valor $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) y se demuestra que se acepta la hipótesis alterna. Esta fase última de la certificación con valoración de los estándares de empleabilidad en las competencias tradicionales y diversificadas es lo que justifica una asociación moderada. Por lo tanto, la certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.

4.3. Prueba de normalidad y análisis inferencial general.

Para probar si las variables se asemejan a una distribución normal, se realizó la prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov (mayor a 50 encuestados).

Tabla 8 *Prueba de normalidad*

Variables	Prueba de Normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Valor p
Certificación de competencia	0.091	144	$p = 0.005$
Empleabilidad	0.108	144	$p = 0.000$

Nota: Tabla elaborada en SPSS Vrs. 26.0

H₀: Los datos provienen de una distribución normal

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal

La prueba de Kolmogorov-Smirnov es un test estadístico empleado para contrastar la normalidad de un conjunto de datos. Sin embargo, el valor p de la certificación de competencia y empleabilidad es menor al nivel de significancia 0.05 y se demuestra que se acepta la hipótesis alterna por lo que los datos no provienen de una distribución normal. Por lo tanto; para contrastar las hipótesis siguientes, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman (prueba No paramétrica).

Pruebas de Rho de Spearman			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Rho de Spearman	R= 0.739	4	,000
Razón de verosimilitud	No aplica	4	,000
N de casos válidos	144		

Nota: Base de datos del cuestionario de la certificación de competencias laborales y la empleabilidad. Salida: SPSS Vrs. 26.0

Hipótesis estadísticas	H_i : La certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad no son independientes estadísticamente.	
	H_o : La certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad son independientes estadísticamente.	
Nivel de significancia	$\alpha = 0.05$	
Estadígrafo de contraste	$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$	Valor calculado R= 0.739
Valor p calculado	P = 0.000	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna. El valor Rho de Spearman calculado se encuentra en la región de rechazo. Se concluye que las variables certificación de competencias laborales y la empleabilidad no son independientes estadísticamente	

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, la certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Esto se demuestra con una asociación de 41.67% (60) con certificación moderada y empleabilidad moderada. Además, se comprobó mediante el estadístico Rho de Spearman = 0.739 con un valor $p = 0.000$. Estos resultados coinciden con la investigación de Silva Suárez (2019) quien estudió sobre la relación entre la Certificación laboral y empleabilidad de beneficiarios del mismo programa Impulsa en 1.804 beneficiarios con competencias laborales certificadas concluyendo si existe relación, especialmente con los beneficiarios calificados como competentes. Así mismo, Cachay (2019) en su tesis: Nivel de empleabilidad de las personas certificadas por el programa impulsa Perú en el sector comercio Lima Metropolitana, 2016-2018, concluye que, en el sector comercio el nivel de empleabilidad de las personas certificadas es alto. Además, las personas certificadas, tienden a que las organizaciones les ofrezcan mejor empleabilidad y tengan mejor desempeño laboral. Entonces, el programa desempeña una función social y ofrece oportunidades a personas de bajos recursos económicos, los cuales no han concluido sus estudios. Es así como se confirma en el proceso de certificación de acuerdo al estándar de competencia laboral o unidad de competencia determinada y, de ser el caso, a sus particularidades (MTPE, 2019).

Contrario a estos resultados, Ayre (2018) estableció la relación entre competencias laborales y empleabilidad, concluyendo que las competencias laborales no se relacionan de forma directa con la empleabilidad, siendo el Rho de Spearman de 0,005, con un nivel de significancia de $0,966 > 0$. En el mismo sentido, Vera y Rodríguez (2020) investigaron sobre la misma relación Certificación de competencias laborales en la región Ucayali, cuyo propósito fue determinar los efectos de certificación en la empleabilidad de beneficiarios carpintería industrial, quien concluye que el proyecto CCL no es suficiente para reparar la empleabilidad, ya que el 56% trabajan de manera independiente y el programa no ha cumplido con la generación de nuevas oportunidades. Pero sería oportuno tomar en cuenta, los

resultados de Guerrero y Espinoza (2019) en su artículo científico sobre los factores que limitan la empleabilidad en jóvenes entre 15-24 años y obtuvo que los factores que limitan la empleabilidad son los personales, sociales y gubernamentales. Además, los factores sociales influyen como elemento restrictivo para conseguir empleo, Finalmente, el factor gubernamental es más resaltante, puesto que existe siempre incertidumbre sobre las nuevas normativas sobre el ámbito laboral.

En relación al nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú se reflejó en 50.0% (72) de quienes presentan certificación moderada, el 46.5% (67) presentan certificación alta y el 3.5% (5) presentan certificación baja. Se comprueba con los estudios de Ramos (2019) quien investigó las incidencias sociodemográficas en la certificación de competencias laborales encontrando el 90,93% de los participantes fueron competentes y el 9,07% no, asimismo, el 53,8% de los encuestados manifestaron tener una escolaridad media, el 53,46% fueron hombres y el 37,47% mujeres de región. Estos últimos datos, no fueron hechos en la investigación; sin embargo, son relevantes para un mayor análisis de empleabilidad por género. También, el 88,7% de los participantes tuvieron un juicio competente, mientras que, en las mujeres fue el 94,4%. Por otro lado, las personas de estado civil Separado(a)/Viudo(a), presentaron el mayor nivel (92,4%). Concluyendo que, la mayoría de personas competentes fueron hombres, que viven en la zona andina, de estado civil casados y educación nivel medio. Finalmente, las variables demográficas fueron significativas sobre la variable juicio competente y no competente. Datos que de alguna manera se relacionan con el proceso de 50% y 46.5%, moderado y alto, de certificación. Por último, Concha (2020) quien investigó sobre la experiencia de certificación en Chile contribuye con lo encontrando, asegurando que son cuatro los elementos política pública como legitimidad, pertinencia, eficiencia y capacidad de articulación para mejorar la certificación.

En relación al nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú se representó en 58.3% (84) de quienes ostentan empleabilidad moderada, el 33.3% (48) presentan empleabilidad alta y el 8.3% (12) presentan empleabilidad baja. Estos resultados se relacionan con los encontrados por Cachay

(2019) quien midió el nivel de empleabilidad de las personas certificadas por Impulsa Perú concluyendo que, en el sector comercio el nivel de empleabilidad de las personas certificadas es alto. Además, las personas certificadas, tienden a que las organizaciones les ofrezcan mejor empleabilidad y tengan mejor desempeño laboral. Así mismo, Silva (2019) estudio la empleabilidad en los beneficiarios del programa Impulsa Perú teniendo como indicadores la de experiencia profesional y salarial concluyendo que la duración en el mercado laboral fue significativa mostrando diferencias de 1 a 3 meses de permanencia y ganancias diarias aceptables. Por último, Guerrero y Espinoza (2019) investiga sobre los factores que limitan la empleabilidad en la generación nini, y encontró que además de los factores personales y gubernamentales, son los factores sociales los que influyen como elemento restrictivo para conseguir empleo; además, el factor gubernamental crea incertidumbre sobre las nuevas normativas sobre el ámbito y la competencia laboral.

Acorde a la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios, esta fue significativa mediante una asociación de 27.08% (39 beneficiarios) en certificación de competencias laborales moderada y empleabilidad baja. Asociación comprobada mediante el coeficiente Rho de Spearman = 0.539 con un valor $p = 0.000$. Se verifica con Pabón (2015) en su estudio sobre las competencias de los aprendices cuyo objetivo general fue Evaluar las competencias de los aprendices del Tecnólogo en Gestión Ambiental en la etapa lectiva de su proceso de formación, concluyendo que un sistema de evaluación de aprendizaje es una herramienta importante para la orientación oportuna en el trabajo del sistema educativo y en el aporte de conocimientos básicos para todos. Entendiéndose entonces que el proceso de certificación sí evalúa las competencias básicas que se caracteriza por la expresión oral y escrita, matemática, incluso una segunda lengua y otros rasgos cognitivos del empleado que contribuyen a tomar decisiones de forma autónoma (Silveira, 2002).

Acorde a la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios, esta fue

significativa mediante una asociación de 38.19% (55) en certificación de competencias laborales moderada y empleabilidad también moderada. Lo que se comprueba con el estadístico Rho de Spearman = 0.555 con un valor $p = 0.000$. No se encontraron datos que corroboren esta afirmación; sin embargo, Catelli (2013), en su artículo quien de acuerdo al análisis desde el año 2009 al 2011 concluyó que se había elevado la capacitación, pero la ventaja se mantuvo para quienes más poseen. Además, la modalidad flexible para su preparación fue la más atractiva en unos pocos estratos, en especial, trabajadores con experiencia de empleo con más de 30 años. Finalmente, el incremento de la gran parte de las personas que abandonaron el curso de capacitación fue por las deficiencias de los exámenes y la falta de evaluación crítica. Así lo entiende Silveira (2002), las competencias transversales son certificadas en los empleados quienes tienen la capacidad de aprender a hacer e integrar y desarrollar una visión sistémica de la realidad para dar solución a sus problemas, incluso usando procedimientos, instrumentos y equipos y tecnología a la tarea.

Acorde a la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios, esta fue significativa mediante una asociación de variables de 29.86% (43) para la certificación de competencias laborales y empleabilidad en nivel alto, respectivamente. Además, se pudo comprobar por el estadístico Rho de Spearman = 0.614 con un valor $p = 0.000$. Se confirman con Melgarejo (2019) quien evidenció que, las competencias de empatía y de trabajo en equipo presentaron un nivel medio, según el 34.8% y 39.3% de los encuestados, en orden. Por lo permite inferir, que las competencias de toma de decisiones, autoadministración, sociabilidad deben mejorarse. Así mismo, las competencias actitudinales se emplean para fortalecer la identidad y a desechar las autolimitaciones en el empleo. Por lo tanto, se incluyen el desarrollo de habilidades personales o reforzamientos personales (Silveira, 2002).

Acorde a la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios, esta fue significativa mediante una asociación de variables de 29.86% (43) para la

certificación de competencias laborales y empleabilidad en nivel alto, respectivamente. Comprobándose de este modo la hipótesis específica mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.490. No se ha encontrado investigación que corroboren estos resultados; sin embargo, la teoría sugiere que se debe evaluar en la certificación las habilidades técnico-sectoriales, entendidas como el aprendizaje de competencias no tradicionales y la diversificación de competencias en nuevos nichos de empleo y creación de nuevas habilidades (Silveira, 2002).

Entre las limitaciones encontradas durante el desarrollo de la presente investigación fueron la búsqueda de antecedentes por las mismas variables; sin embargo, se buscaron por los nombres análogos con poco éxito. En esta misma dificultad, los antecedentes no todos tiene datos estadísticos, pero al menos se identificaron algunos hechos relevantes. Así mismo, el proceso de recolección de la información de los beneficiarios a pesar que se encuentran registrados en una base de datos fue complicado ubicarlos en época de pandemia y por encontrarse dispersos en todo Trujillo. No obstante, el teléfono, la plataforma Zoom y la aplicación Whatsapp fue de gran ayuda.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En general, la certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad, con una asociación de 41.67% (60) en certificación y empleabilidad moderada. Comprobándose de este modo la hipótesis mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.739.

Segunda. Se identificó que el nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú se reflejó en 50.0% (72) de quienes presentan certificación moderada y 46.5% (67) de certificación alta. Mientras que solo un pequeño porcentaje obtuvo certificación baja 3.5% (5).

Tercera. Se identificó que el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú se representó en 58.3% (84) de quienes ostentan empleabilidad moderada y 33.3% (48) presentan empleabilidad alta. Así, solo el 8.3% (12) se encuentra en situación de empleabilidad baja.

Cuarta. La certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, mediante una asociación de 27.08% (39) en certificación de competencias laborales moderada y empleabilidad baja. Comprobándose de este modo la hipótesis específica mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.539.

Quinta. La certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, con una asociación de 38.19% (55) en certificación de competencias laborales moderada y empleabilidad también moderada. Comprobándose de este modo la

hipótesis específica mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.555.

Sexta. La certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, con una asociación de variables de 29.86% (43) para la certificación de competencias laborales y empleabilidad en nivel alto, respectivamente. Comprobándose de este modo la hipótesis específica mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.614.

Séptima. La certificación de competencias laborales se relacionó de manera significativa con las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, apreciándose la asociación en 29.86% (43) de certificación en competencias laborales de nivel moderada y empleabilidad de nivel baja. Comprobándose de este modo la hipótesis específica mediante el coeficiente estadístico Rho de Spearman = 0.490.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Al gerente de la Unidad Gerencial de Capacitación para la Inserción laboral, tomar en consideración los resultados del presente informe para enriquecer las políticas de Certificación de competencias laborales en paralelo con la Empleabilidad de los futuros beneficiarios. En este sentido, es importante que el Programa Impulsa Perú realice este tipo de estudios de manera periódica que permita actualizar las decisiones de estrategias de certificación en el país.
- Segunda. Al jefe de la Unidad Zonal del Programa Impulsa Perú en La Libertad, revisar los indicadores del proceso de Certificación de competencias laboral para fortalecer o mejorar los procedimientos del Programa. Estas mejoras deben ser contextualizadas acorde a una necesidad real de los beneficiarios.
- Tercera. Al gerente de la Unidad Gerencial de Emprendimiento revisar el nivel de empleabilidad que generan los beneficiarios, a pesar de haber sido certificados; sin embargo, es bueno impulsar una capacitación complementaria para poder ofertar sus servicios. Es decir, capacitar a los beneficiarios en la creación de su propia empresa o autoempleo aprovechando sus competencias y habilidades.
- Cuarta. Al jefe de la Unidad Zonal del Programa Impulsa Perú en La Libertad desarrollar acciones más estratégicas para que los beneficiarios sepan cómo mejorar su plan de empleabilidad. En este sentido, se podrían categorizar a los beneficiarios competentes como desempleados, subempleados o empleados para apoyarlos.
- Quinta. Al jefe de la Unidad Zonal del Programa Impulsa Perú en La Libertad revisar las competencias transversales en los beneficiarios para mejorar su campo de acción en la especialidad en que se desempeñan.
- Sexta. Al jefe de la Unidad Zonal del Programa Impulsa Perú en La Libertad coordinar con empresas para facilitar la base de datos de los nuevos beneficiarios especialistas en su materia.
- Séptima. A los jefes zonales y jefes de áreas desarrollar programas integrales de empoderamiento para que los beneficiarios aprendan a reconocer sus

competencias, capacidades y desempeños en los cuatro pilares de la empleabilidad. Saber aprender, Saber hacer y Saber ser.

REFERENCIAS

Alles, M. (2008). *Elija al mejor: cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires. Granica.

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*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14720>

Cachay, K.M. (2019). Nivel de empleabilidad de las personas certificadas por el programa impulsa Perú en el sector comercio Lima Metropolitana, 2016-2018. Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5819>

Cárdenas, A. y Navas, A. (2012). *Normalización de competencias laborales en Colombia*. Revista Vanguardia Psicológica, 3(1), 103–121.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Segunda reimpresión. Lima. San Marcos.

Catelli Junior, R. (2017). La modalidad flexible y el programa Chile califica como apuesta para la certificación de jóvenes y adultos en Chile. *Revista de Educación de Adultos y Procesos Formativos*, (5), 22-49.

Clarke, M. (2008). *Understanding and managing employability in changing career contexts*. Journal of European Industrial Training, Vol. 32 No. 4, pp. 258-284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>

Concha, X. (2020). *Innovación en la gobernanza de servicios públicos en Chile. la experiencia del sistema nacional de certificación de competencias laborales*. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177167>

Currie, G., Tempest, S. and Starkey, K. (2006). *New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries*. International Journal of Human Resource Management 17, 4, 755-74

Ecclestone, K. (2007). *Resisting images of the 'diminished self': the implications of emotional well-being and emotional engagement in education policy*. *Journal of Education Policy* 22, 4, 455-70.

Escobar, M. (2005). *Las competencias laborales ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones*. *Estudios Gerenciales*, unknown(96), 31–55.

Gamarra, G.; Rivera, T.; Wong, F. y Pujay, O. (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. 2da. Ed. Lima: San Marcos.

Guerrero Rodríguez, L.A. y Espinoza Rodríguez, O. (2019). Generación nini: factores que limitan su empleabilidad en la provincia de Trujillo. *Cientifi-k*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.18050/Cientifi-k.v6n1a1.2018>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons: New York

Jones, A. C. (1991). *Employability certification process*. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED368894.pdf#page=125>

Langlois, C.C. & Schlegelmilch, B.B. (1990). *Do Corporate Codes of Ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States*. *Journal of International Business Studies* (Fourth Quarter), 519-536.

Lanning, J., Martin, R. and Villeneuve-Smith, F. (2008). *Employability skills examined*. Learning and Skills Network, London.

Lees, D. (2002). *Graduate employability: literature review*. University of Essex.

Levy-Leboyer, C. (1992). *La gestión des compétences*. Paris. Les edición de organización.

McGrath, S. (2015). *What is Employability?* UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education. University of Nottingham. Recuperado de <https://www.coursehero.com/file/p3vjtf/The-attitudes-of-recent-graduates-human-resource-managers-and-faculty-towards/>

Melgarejo, L.A (2018). “*Competencias de la carrera técnico profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del instituto de educación superior tecnológico Víctor Raúl Haya de La Torre, barranca 2018*”. Universidad Nacional

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3122>

Nilsson, S. y Ellström, P. (2012). *Employability and talent management: challenges for HRD practices*, European Journal of Training and Development, Vol. 36 No. 1, pp. 26-45. <https://doi.org/10.1108/03090591211192610>

Noon, M. y Blyton, P. (2007). *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. 3rd. Ed. Pilgrave McMillan.

Pabón, D.M. (2015). *Evaluación de competencias de los aprendices de último semestre del programa de tecnólogo en gestión ambiental del Sena, Guaviare*. Universidad Santo Tomás. <https://hdl.handle.net/11634/2188>

Pettijohn, C., Pettijohn, L., & Taylor, A. J. (2008). *Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions*. Journal of Business Ethics, 78(4), 547–557

Pronko, M. A. (2005). *Recomendación 195 de OIT: Cuestiones históricas y actuales de la formación profesional*. Trazos de La Formación, 23, 182. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/pro195.pdf

Ramos, L. L. (2019). *Incidencia de algunas variables sociodemográficas en la certificación de competencias laborales*. Fundación Universitaria Los Libertadores. <http://hdl.handle.net/11371/3060>

Salabudin, S.; Ruzainy, M. y Baharuddin, S. (2016). *The relationship between work ethics and job performance*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/311250054_The_Relationship_between_Work_Ethics_and_Job_Performance

Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4^a ed.). Lima Editorial Visión Universitaria.

Silva Suárez, C. O. (2019). *Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016*. Pensamiento Crítico, 24(2), 5–36. <https://doi.org/10.15381/pc.v24i2.17448>

Silva Suárez, C.O. (2019). *Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016*. *Pensamiento Crítico*, 24(2), 5 – 36. <http://dx.doi.org/10.15381/pc.v24i2.17448>

Silveira, S. (2002). *Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina*.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2099803>

Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. USA. Jhon Willey & Sons, Inc.

Universidad César Vallejo (2017). *Código de ética en investigación*. Trujillo. [Citado

18 Abril 2020] Disponible de

<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Unwin, L. (2004). *Growing beans with Thoreau: rescuing skills and vocational education from the UK's deficit approach*. *Oxford Review of Education* 30, 1, 147-60.

Valderrama Mendoza, S. y León Mucha, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

Vara-Horna, A. (2015). *Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Editorial Macro.

Vera, C. y Rodríguez, N. (2020). "La línea de certificación de competencias laborales financiada por Fondoempleo: estudio de caso a partir del proyecto "certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali". Universidad EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/17029>

Wood, G. (2000). *A cross cultural comparison of the content of codes of ethics: USA, Canada and Australia*. *Journal of Business Ethics*, 25, 287-298

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Certificación de competencias laboral	En un proceso oficial, temporal de evaluación y reconocimiento público que documenta las competencias laborales demostradas empíricamente por una persona (MTPE, 2019).	El proceso de certificación implica una serie de pasos que debe cumplir el candidato hasta lograr el reconocimiento formal y oficial. Estos son el proceso de admisión, la evaluación, los resultados y la certificación (MTPE, 2019). Esta variable se midió con un cuestionario con escala ordinal.	Admisión	Acciones preliminares Orientaciones para la evaluación	Ordinal
			Evaluación	Evaluación del conocimiento Evaluación del desempeño	
			Resultados	Cuantitativos Cualitativos	
			Certificación	Cumplimiento de estándares Emisión de certificado	

Nota: La variable Certificación de competencias laborales y la estructuración de sus dimensiones se recogen de MTPE (2019).

Tabla 2

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Empleabilidad	Entendida como la aptitud para “encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (Ducci, 1998 citado en Silveira, 2002).	Las competencias claves para la empleabilidad, pensadas desde el empleado, se tienen en cuenta las competencias básicas, competencias transversales, competencias actitudinales y competencias técnico-sectoriales (Silveira, 2002). Esta variable se midió mediante un cuestionario con escala ordinal.	Competencias básicas	Instrumentaciones básicas Rasgos cognitivos	Ordinal
			Competencias transversales	Movilizar conocimientos y capacidades a circunstancias. Capacidad de emprender Desarrollo de cultura tecnológica	
			Competencias actitudinales	Personales o reforzamientos personales. Interpersonales o sociales	
			Competencias técnico-sectoriales.	Aprendizaje de competencias no tradicionales. Diversificación de competencias.	

Nota: La variable empleabilidad y la estructuración de sus dimensiones se recogen de Silveira (2002).

Anexo 2. Ficha técnica e instrumentos de recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	• Cuestionario Certificación de Competencias Laborales
2. Autor	• Delby Dehuel Argomedeo Valiente
3. Fecha de elaboración	• Octubre, 2020.
4. Dimensiones que mide	Admisión Evaluación Resultados Certificación
5. Total de ítems	16 ítems
6. Tipo de puntuación	• ORDINAL
7. Valoración total de la prueba	• 48 puntos
8. Baremación o categorías	• Bajo (16-27), Medio (28-38) y Alto (39-48).
9. Tipo de administración	• Individual
10. Tiempo de administración	• 15 minutos máximo.
11. Ámbito de aplicación	• Social: Beneficiarios Impulsa Perú
12. Soporte	• Vía electrónica (Whatsapp).
13. Validez	• Criterios de expertos: <i>Dr. Castro Rodríguez, Walter</i> <i>Mg. Silva Ortiz, Manuel Jesús</i> <i>Mg. Bocanegra Moran, Yhadira Christy</i>
	• Asesor estadístico: <i>Dra. Timaná Palacios, Daphne</i>
	• Asesor metodólogo: <i>Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús</i>
14. Confiabilidad	• Asesor estadístico: <i>Ing. Anthony Santa Cruz</i> Coeficiente Alpha Cronbach: Igual a 0.731

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



CUESTIONARIO SOBRE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Estimado beneficiario:

Mediante el presente cuestionario se solicita su consentimiento informado sobre la investigación denominada: *Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad*. Para ello, el cuestionario responde al objetivo de identificar el nivel del proceso de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019.

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará un conglomerado de preguntas que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Cabe señalar que los resultados son de carácter anónimo e individual. Por último, coloque con un aspa (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los anunciados.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES				
Dimensiones		En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo
Admisión		01 punto	02 puntos	03 puntos
01	Te enteraste por tu cuenta del programa de certificación.			
02	Recibiste buena acogida en el momento de la inscripción de tus datos.			
03	Recibió orientación sobre el Servicio de Certificación laboral			
04	Te explicaron claramente el sistema de evaluación.			
Evaluación		01 punto	02 puntos	03 puntos
05	El examen de conocimiento fue fácil			
06	El examen de conocimiento preguntó lo que realmente conoces.			
07	Consideraron tus años de experiencias en lo que conoces			
08	Te sentiste muy desenvuelto en tu prueba de desempeño (examen práctico)			
Resultados		01 punto	02 puntos	03 puntos
09	Te dieron a conocer tu calificación.			
10	Estás satisfecho con los resultados de la evaluación.			
11	Le han conocer claramente cuáles son sus fortalezas			
12	Ha recibido su plan de empleabilidad			
Certificación		01 punto	02 puntos	03 puntos
13	Ha cumplido con los estándares calificados.			
14	Conoce el valor del certificado obtenido			
15	Cree que le servirá para obtener un nuevo trabajo.			
16	Ya se le otorgó su certificado			
Sub total				
Total				

VALOR DE RESPUESTA DEL CUESTIONARIO
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

RESPUESTA	Valor
En desacuerdo	1
Indeciso	2
De acuerdo	3

BAREMACIÓN DE LA VARIABLE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

NIVELES DE LA VARIABLE	Baremos
<i>Certificación alta</i>	39-48
<i>Certificación moderada</i>	28-38
<i>Certificación baja</i>	16-27

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE EL EMPLEABILIDAD

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Empleabilidad
2. Autor	<ul style="list-style-type: none"> • Delby Dehuel Argomedo Valiente
3. Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Octubre, 2020.
4. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> Competencias básicas Competencias transversales Competencias actitudinales Competencias técnico-sectoriales
5. Total de ítems	16 ítems
6. Tipo de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> • ORDINAL
7. Valoración total de la prueba	<ul style="list-style-type: none"> • 48 puntos
8. Baremación o categorías	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo (16-27), Medio (28-38) y Alto (39-48).
9. Tipo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • Individual
10. Tiempo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • 15 minutos máximo.
11. Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • Social: Beneficiarios Impulsa Perú
12. Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Vía electrónica (Whatsapp).
13. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de expertos: <i>Dr. Castro Rodrgiuez, Walter</i> <i>Mg. Silva Ortiz, Manuel Jesús</i> <i>Mg. Bocanegra Moran, Yhadira Christy</i> • Asesor estadístico: <i>Dra. Timaná Palacios, Daphne</i> • Asesor metodólogo: <i>Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús</i>
14. Confiabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asesor estadístico: <i>Ing. Anthony Santa Cruz</i> Coeficiente Alpha Cronbach: Igual a 0.838

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



CUESTIONARIO SOBRE EMPLEABILIDAD

Estimado beneficiario:

Mediante el presente cuestionario se solicita su consentimiento informado sobre la investigación denominada: *Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad*. Para ello, el cuestionario responde al objetivo de identificar el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará un conglomerado de preguntas que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Cabe señalar que los resultados son de carácter anónimo e individual. Por último, coloque con un aspa (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los anunciados.

EMPLEABILIDAD				
Dimensiones		BÁSICA	REGULAR	BUENA
Competencias básicas		01 punto	02 puntos	03 puntos
01	Consideras que tu expresión escrita es ...			
02	Consideras que tus matemáticas son ...			
03	Puedes elaborar presupuestos básicos.			
04	Conoces y propones nuevos modelos o diseños de tu trabajo.			
Competencias transversales		01 punto	02 puntos	03 puntos
05	Tienes experiencia en adecuar tu trabajo según las circunstancias y recursos.			
06	La estrategia de ofertar tus servicios o productos para captar clientes en el mercado es...			
07	Sabes cómo trabajar de manera independiente. Es decir, tener tu propio negocio.			
08	El dominio de equipos y materiales tecnológico es ... Ej. También incluye el uso de teléfono Smart con internet para mejorar tu trabajo.			
Competencias actitudinales		01 punto	02 puntos	03 puntos
09	Ser responsable en el trabajo es...			
10	Trabajar solo es ..			
11	Participar en equipos de trabajo es ...			
12	Escuchar y ser escuchado es ...			
Competencias técnico-sectoriales		01 punto	02 puntos	03 puntos
13	El conocimiento de las herramientas o equipos tradicionales de tu trabajo es ...			
14	La certificación de nuevos conocimientos ha mejorado tu empleabilidad.			

15	Sabes cómo buscar nuevos lugares o puestos de trabajo.			
16	La certificación te da mayor estabilidad en tu trabajo o has conseguido nuevas ofertas de trabajo.			
Sub total				
Total				

VALOR DE RESPUESTA DEL CUESTIONARIO

EMPLEABILIDAD

RESPUESTA	Valor
Básica	1
Regular	2
Buena	3

BAREMACIÓN DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

NIVELES DE LA VARIABLE	Baremos
<i>Empleabilidad alta</i>	39-48
<i>Empleabilidad moderada</i>	28-38
<i>Empleabilidad baja</i>	16-27

Anexo 3. Validación por Juicio de expertos de los instrumentos de recolección de datos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Certificación de competencias laborales

OBJETIVO: Identificar el nivel del proceso de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019

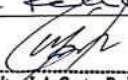
DIRIGIDO A: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Castro Rodriguez, Walter C.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr/MA en Recursos Humanos.


Walter C. Castro Rodriguez
MAGISTER EN GESTIÓN DE RR.HH.
MIDDLESEX UNIVERSITY
M00385950

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Certificación de competencias laborales

OBJETIVO: Identificar el nivel del proceso de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019.

DIRIGIDO A: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

SILVA ORTIZ MANUEL JOSÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA



DNI N° 7831104

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Certificación de competencias laborales

OBJETIVO: Identificar el nivel del proceso de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019.

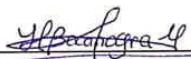
DIRIGIDO A: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : BOCANEGRA MORAN YHADIRA CHRISTY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : M6. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI N° 43773473

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Empleabilidad

OBJETIVO: Identificar el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019.

DIRIGIDO A: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Castro Rodríguez, Walter

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Dr/Ms Recursos Humanos

Walter J. Castro Rodríguez
M.A. EN GESTIÓN DE RR.HH.
MIDDLESEX UNIVERSITY
1400345950

DNI N°

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un xpe en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Empleabilidad

OBJETIVO: Identificar el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019.

DIRIGIDO A: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

SILVA ORTIZ MANUEL JESUS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAESTRO EN GESTION PÚBLICA



DNI N° 7831104

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x).

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Empleabilidad

OBJETIVO: Identificar el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019.

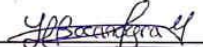
DIRIGIDO A: Beneficiarios del Programa Impulsa Perú

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : BOCANEGRA MORAN YADIRA CHRISTY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : M6. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


DNI N° 43773473

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD CRONBACH

Cuestionario sobre Certificación de competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	37,0667	21,638	,327	,718
Ítem 02	36,3333	21,095	,637	,691
Ítem 03	36,5333	22,838	,216	,729
Ítem 04	36,6000	22,114	,323	,718
Ítem 05	36,4667	23,552	,158	,733
Ítem 06	36,5333	22,267	,491	,707
Ítem 07	36,8667	21,267	,367	,713
Ítem 08	36,4667	21,552	,506	,701
Ítem 09	36,6667	22,238	,256	,726
Ítem 10	36,4667	21,410	,532	,699
Ítem 11	36,3333	22,238	,574	,703
Ítem 12	36,4667	22,552	,328	,718
Ítem 13	36,7333	24,781	-,053	,755
Ítem 14	36,2667	23,638	,178	,730
Ítem 15	37,2000	22,029	,281	,724
Ítem 16	37,0000	21,571	,366	,713

4. CONCLUSIONES:

Análisis e de la confiabilidad: La fiabilidad del cuestionario con que se medirá la Certificación de competencias laborales en beneficiarios del Programa Impulsa Perú, La Libertad se determina mediante la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés. Es decir, el método de valoración coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto de 15 beneficiarios del Programa Impulsa Perú de Lambayeque con características similares a la muestra de investigación detecta si algún ítem tiene mayor o menor error de medida. Sin embargo, el resultado total obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.731$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es CONFIABLE.

Trujillo, 05 de noviembre de 2020

(e) Ing. Anthony Santa Cruz
Asesor estadístico
360Stats Soluciones Estadísticas

Dr. Walter Castro Rodríguez
Asesor Metodólogo
360Research

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD CRONBACH

Cuestionario sobre Empleabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	32,8667	44,124	,529	,827
Ítem 02	33,4667	42,124	,563	,823
Ítem 03	33,1333	43,695	,421	,830
Ítem 04	33,2000	41,886	,537	,824
Ítem 05	33,6667	43,524	,327	,837
Ítem 06	33,0000	45,571	,291	,836
Ítem 07	33,4667	41,695	,534	,824
Ítem 08	33,6000	46,971	,052	,852
Ítem 09	33,6000	44,400	,272	,840
Ítem 10	33,5333	42,981	,595	,823
Ítem 11	33,7333	42,210	,533	,824
Ítem 12	33,0667	42,924	,610	,822
Ítem 13	33,8667	43,124	,399	,832
Ítem 14	33,6000	38,971	,647	,815
Ítem 15	33,6000	43,400	,413	,831
Ítem 16	33,6000	40,114	,669	,815

4. CONCLUSIONES:

Análisis e de la confiabilidad: La fiabilidad del cuestionario con que se medirá la Empleabilidad en beneficiarios del Programa Impulsa Perú, La Libertad se determina mediante la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés. Es decir, el método de valoración coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto de 15 beneficiarios del Programa Impulsa Perú de Lambayeque con características similares a la muestra de investigación detecta si algún ítem tiene mayor o menor error de medida. Sin embargo, el resultado total obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.838$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE o EXCELENTE CONFIABLE.

Trujillo, 05 de noviembre de 2020

(e) Ing. Anthony Santa Cruz
Asesor estadístico
360Stats Soluciones Estadísticas

Dr. Walter Castro Rodríguez
Asesor Metodólogo
360Research

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

Título: Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?	Determinar cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.	La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Certificación de competencias laborales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión • Evaluación • Resultados • Certificación 	<p><u>Tipo:</u> Básica</p> <p><u>Diseño:</u> No experimental correlacional causal</p> <p><u>Método:</u> Cuantitativo</p> <p><u>Población y muestra:</u></p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es el nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?	Identificar el nivel de certificación de competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.	La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Empleabilidad</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias básicas • Competencias transversales • Competencias actitudinales 	<p>La población objeto de estudio del presente trabajo estuvo comprendido por 339 beneficiarios del Programa Impulsa Perú.</p>
¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?	Identificar el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.			<p>La muestra estuvo comprendida por 144 beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p>
¿Cómo se relaciona la certificación de competencias	Determinar la relación entre la certificación de competencias	La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias transversales de empleabilidad de los		

<p>laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?</p> <p>¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?</p> <p>¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?</p> <p>¿Cómo se relaciona la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad?</p>	<p>laborales y las competencias básicas de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p> <p>Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias transversales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p> <p>Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p> <p>Determinar la relación entre la certificación de competencias laborales y las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p>	<p>beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p> <p>La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias actitudinales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p> <p>La certificación de competencias laborales se relaciona de manera significativa con las competencias técnico-sensoriales de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias técnico-sectoriales 	<p><u>Técnicas:</u> Encuesta</p> <p><u>Instrumentos:</u> Cuestionario de encuesta.</p> <p><u>Método de análisis de datos:</u></p> <p>El método de análisis descriptivo. Se concentró la información (tabulación) en dos bases de datos en Excel.</p> <p>El método de análisis inferencial. Corresponde a la comprobación de la hipótesis mediante un análisis correlacional y se seleccionó la prueba de hipótesis Rho Spearman por haberse encontrado una distribución no normal en datos no paramétricos.</p>
---	---	---	--	---



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

El que suscribe, Jefe de la Unidad Zonal de La Libertad del Programa Impulsa Perú.

HACE CONSTAR

Que el Sr. Delby Dehuel Argomede Valiente, identificado con DNI N° 44123798, estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo filial Trujillo, ha realizado en nuestra institución con fines netamente académicos el trabajo de investigación de su tesis denominada: "Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad". La aplicación de instrumentos de investigación a los que fueron beneficiarios del Servicio de Certificación de Competencias Laborales de los años 2018 y 2019, utilizando para ello las TICs (llamadas telefónicas, whatsApp, correo electrónico).

Se expide la presente solicitud al interesado para los fines convenientes.

Trujillo, 03 de diciembre de 2020.

Atentamente,

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
PROGRAMA IMPULSA PERÚ

LIC. DELBY D. ARGOMEDO VALIENTE
JEFE DE LA UNIDAD ZONAL DE LA LIBERTAD