



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del  
CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Cueva Quezada, Nilton Isaias (ORCID: 0000-0002-1038-8884)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a las personas que más aprecio, a mi esposa, Pilar y a mi mamá Conzuelo quien me dio la vida y a mi familia quienes estuvieron apoyándome siempre.

## **Agradecimientos**

Agradecimiento especial a mi maestra la Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, por todo el apoyo brindado que hizo posible terminar este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.1.1. Figura y diseño de investigación no experimental	18
3.2 Operacionalización de variables	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados descriptivos	22
4.2. <i>Resultados correlacionales.</i>	26
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
Anexos	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Operacionalización de variables	46
Anexo 3: Ficha técnica	47
Anexo 4: Instrumentos	48
Anexo 5: Certificados de validez de expertos	52
Anexo 6 Confiabilidad de la variable 1 y 2:	71

Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2	73
Anexo 8 constancia de haber aplicado el instrumento	77
Anexo 9 pantallazo de software turniti	78
Anexo 10 Dictamen de sustentacion final	79
Anexo 11 Declaratoria de autenticidad del asesor	80
Anexo 12 evidencias	81

### **Índice de tablas**

Tabla 1.	
Niveles de la variable competencias laborales	22
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable competencias laborales	23
Niveles de la variable inserción laboral	24
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable inserción laboral	25

### **Índice de figuras**

Figura 1. Niveles de percepción de la variable competencias laborales	22
Figura 2. Niveles de competencias laborales por dimensiones	23
Figura 1. Niveles de percepción de la variable inserción laboral	24
Figura 4. Niveles de inserción laboral por dimensiones	25

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020

El diseño y propósito fue no experimental con un nivel de correlación transversal, el método utilizado fue hipotético-deductivo; la información fue recolectada a través de formularios de google, se aplicó la técnica de encuesta, el instrumento fue el cuestionario adaptado que sirvió para recolectar información de los alumnos del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera.

Se utilizó el alfa de Cronbach para encontrar la confiabilidad y validez del instrumento, lo que resultó en las dos variables: 0.922 para la variable de competencias laborales y 0.901 para la variable de inserción laboral.

Para el análisis descriptivo se realizaron tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras y se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman Rho para contrastar las hipótesis.

La investigación concluyó que las habilidades laborales y la colocación laboral tienen un nivel de correlación ( $\rho$  0,357 y valor  $p$  0,001); lo que indica que es de baja correlación. esto confirma la hipótesis y el objetivo general del estudio.

*Palabras clave: Competencias Laborales e Inserción Laboral*

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between job skills and job placement of CETPRO students Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020

The design and purpose was non-experimental with a cross-sectional correlation level, the method used was hypothetical-deductive; The information was collected through google forms, the survey technique was applied, the instrument was the adapted questionnaire that served to collect information from the CETPRO students Juana Iris Cuadros Rivera.

Cronbach's alpha was used to find the reliability and validity of the instrument, which resulted in the two variables: 0.922 for the job competences variable and 0.901 for the job placement variable.

For the descriptive analysis, frequency distribution tables and the bar graph were made and the non-parametric Spearman Rho test was applied to contrast the hypotheses.

The research concluded that job skills and job placement have a level of correlation (Rho 0.357 and p-value 0.001); which indicates that it is of low correlation. This confirms the hypothesis and the general objective of the study.

*Keywords: Job competences and job placement*



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación está teniendo cambios, la ciencia y la tecnología están en constante evolución, y las tendencias globales, según (Mercer, 2020) identificó cuatro tendencias laborales, generando en las personas el riesgo de ser reemplazado en sus puestos laborales por la inteligencia artificial, seguidamente la preparación de las organizaciones para el futuro, sin embargo existe la necesidad de capacitación a consecuencia de la automatización y por último el estancamiento salarial generado por el debilitamiento de los estados a consecuencia de la pandemia del COVID 19.

La OIT (2020) mencionó en la actualidad los jóvenes son los más afectados ya que la pandemia ha venido afectando su situación de trabajo y el desgaste de los mercados de trabajo (OIT, 2020) de acuerdo al último reporte emitido revela que a nivel mundial hay una caída masiva de los ingresos laborales haciéndose una brecha más visible entre ricos y pobres.

También (Reinecke, 2020) que en el momento actual a nivel mundial la pandemia viene afectando, el ámbito del campo laboral, la salud pública, convirtiéndose en una amenaza, global el cual genera alteraciones de índole económico en la sociedad colocándolo en un grave riesgo la subsistencia a futuro y la tranquilidad de millones de personas. La OIT y sus imperantes –gobiernos, su clase obrera y dueños de las empresas cumplirán un rol decisivo en la lucha contra esta pandemia. Según CEPAL,(2020) explicó que en Latinoamérica existe un alto porcentaje de pérdidas de empleos, siendo un peligro para que los jóvenes logren insertarse laboralmente. A su vez CEPAL (2019) también refirió que 1 de cada 5 jóvenes busca trabajo y no lo encuentra viendo una cifra contundente del problema de inserción laboral.

Según INEI, (2020) a nivel nacional Informó que en el segundo trimestre hubo una pérdida de más de 6,000,000 de puestos laborales producido por los efectos de la pandemia, también el INEI, (2020) En su informe N° 22 refirió que en el primer trimestre hubo una caída estrepitosa en el formal a nivel de empresa privada, registrándose más del 11% con respecto al año anterior siendo los más afectados la industria de la construcción decayendo en -35,0% y las

manufacturas en un -34,1%. el PUCP, (2017) Según el último informe reportado en el mes de Julio, revela que el ingreso promedio de las personas por hora es de S/ 7.21 en el cono norte, en el centro su ingreso promedio por hora es de S/ 13.00, cabe señalar que con los distritos céntricos las personas tienen un mejor ingreso económico.

Analizando todos estos aspectos, se observa una gran desigualdad en la inserción laboral. Sin embargo la zona norte de Lima Metropolitana es un mercado de inserción laboral en potencia que no se está dando la debida prioridad al crecimiento y creación de los parques industriales de los distritos lo que generaría puestos de trabajo y estabilidad económica a muchas personas, por otro lado la mayoría personas se les hace difícil formalizarse por los requisitos muy complejos que las municipalidades y a nivel de gobierno les piden, convirtiéndose en otro factor que impide el crecimiento empresarial de nuevas personas, lo cual fomenta el desinterés por estar dentro de un sistema formal, más por el contrario logra que las personas emprendedoras con competencias laborales obtenidas no tengan oportunidades laborales ni empresariales generando que opten por la informalidad.

A nivel local, la pandemia ha afectado profundamente la educación formal en los CETPROs encargados de desarrollar las competencias laborales en los jóvenes con menos recursos del distrito.

Esta situación está generando grandes dificultades a los profesores en la formación de las capacidades y destrezas laborales necesarias de los estudiantes, lo que impide que puedan insertarse en el ámbito laboral, el factor más relevante es la baja en el nivel de educación que están recibiendo los jóvenes y están terminando sus carreras técnicas, también se deduce que el aprendizaje remoto reduce la capacidad en su real magnitud su formación y sobre todo por no hacer prácticas de laboratorio, por otro lado según la web oficial del gobierno, Ministerio de Trabajo, (2020) solo requieren en su mayoría titulados de las universidades y no de los CETPROs, es una realidad que debería cambiar.

El problema general: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020? y los específicos (Ver anexo1)

El estudio de investigación estuvo orientado a buscar teorías e información relevantes referente a las variables competencias laborales e inserción laboral con la finalidad y único propósito de poder contribuir al aumento del conocimiento científico que servirá de orientación a otros investigadores. Su justificación práctica radicará en que a partir de los resultados se podrán realizar recomendaciones pertinentes para solucionar o menguar las situaciones problemáticas que se presentan en la gestión del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, así como también de las manifestaciones inserción laboral de los trabajadores. Finalmente, en el aspecto metodológico, los cuestionarios empleados serán adaptados por el investigador de acuerdo al lugar que se realiza la investigación, validados por especialistas y podrán ser consultados en investigaciones posteriores.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020 y los objetivos específicos (Ver anexo 1). La hipótesis general fue: Las competencias laborales se relaciona con la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020. Las Hipótesis específicas (Ver anexo 1).

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a los trabajos internacionales con relación a la variable competencias laborales e Inserción laboral tenemos a: Romero,(2019) en la investigación desarrollada planteo el objetivo de establecer las relaciones más frecuentes entre egresados y sus jefes de trabajo jerarquizando la importancia de las habilidades y capacidades adquiridas en su casa de estudio, es de diseño tipo correlacional, consta de dos componentes cuantitativo y cualitativo, uno es de corte transversal y el otro es de tipo teórico la muestra del estudio estuvo compuesta por sus egresados y sus jefes utilizó el cuestionario Tuning, Utilizó la tabla de frecuencias para analizar lo cuantitativo y el test de Duncan para determinar las diferencias significativas y concluye que existe debilidades de relación entre el ámbito educativo con el ámbito laborales.

Gallegos, Ahumada, Robles, &, Ahumada, (2017) tuvieron como objetivo determinar la influencia de las habilidades y capacidades laborales y la satisfacción del empresariado. El tipo de estudio fue transaccional, descriptivo correlacional cualitativa. La muestra estuvo constituida por las microempresas de la ciudad, utilizo el alfa de Cronbach para realizar la fiabilidad y validez y la prueba de Spearman para hallar la correlación. Concluye asimismo que si existe relación y la satisfacción del empresario está relacionada solo con dos de las cinco competencias propuestas.

Ordoñez, Figueroa y Fonseca, (2017) en el artículo desarrollado tuvieron como objetivo determinar las competencias básicas que permitieron insertarse en un puesto de trabajo y como la educación universitaria debía contribuir al desarrollo de la empleabilidad. El estudio se desarrolló en dos niveles diferenciados, a partir de una investigación descriptivo-compresiva con un claro enfoque mixto (Creswell, 2009) la muestra de estudio fueron los egresados y titulados con experiencia. Concluyeron que es importante el desarrollo de competencias desde la universidad para un correcto y eficaz desempeño. Asimismo, las competencias interpersonales se relacionan con las sistémicas.

Muñoz, (2015) desarrolló un trabajo de investigación con el propósito de aumentar la insuficiente información que se encuentra a disposición de los graduados de la casa de estudio y sus padres, pero también para las propias, entidades de gobierno y por último las empresas. El diseño fue de tipo correlacional y cuantitativo, su investigación se focalizó en el análisis de todos los profesionales graduados entre los años 2008 y 2010 de las universidades, la muestra respondió a un plan no probabilístico y al tipo por cuotas, estratificadas por carrera, sexo, por año y tipo de Universidad (pública o privada), el tamaño muestral fue de 612 casos. Sus resultados concluyen que existe relación en la educación superior y el mercado laboral a nivel, nacional, latinoamericano y global.

Almanza y Vargas (2015) en el trabajo de investigación tuvieron el objetivo de hallar la relación entre la empleabilidad de los egresados y las competencias adquiridas en su centro de estudio. El diseño fue correlacional, aplicó el método de encuesta de Likert, la muestra de estudio fueron sus propios egresados, de los estudios realizados se evidenciaron que si existe influencia entre las competencias adquiridas y la empleabilidad; asimismo hay correlación directa entre la creatividad y la innovación a través del emprendimiento los resultados permitieron revisar e identificar las competencias necesarias para el ámbito laboral.

En referencias de trabajos nacionales a Rabanal, Huamán, Murga y Chauca, (2020) en la investigación que realizaron plantearon como objetivo describir el incremento de las capacidades y habilidades para insertar a los egresados en un mercado de trabajo. Su metodología que empleó fue de diseño no experimental correlacional de tipo descriptivo. La muestra estuvo constituida por egresados y graduados con título de la propia casa de estudio. Los estudios mostraron que existe relación entre las competencias adquiridas y el mercado laboral, y mostraron que su nivel de ocupabilidad es baja, concluyendo que los graduados y egresados de la universidad, deben mejorar sus competencias para tener mejores oportunidades de empleo.

Mamani (2019) mediante el trabajo realizado tuvo el objetivo de explicar la interrelación de las competencias laborales y la inserción al mercado de trabajo de los graduados de la casa de formación profesional cuando están en la búsqueda de un empleo. Su investigación es de carácter aplicado no experimental y tipo correlacional. Su muestra de estudio estuvo conformada por egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, aplicó la técnica del cuestionario, validó su hipótesis mediante la prueba de Chi cuadrado demostró que, si existe relación entre ambas variables mencionadas, con un nivel significativo del 5% aproximadamente.

Villarruel, (2018) mediante el estudio de investigación buscó determinar el nivel de relación que existe entre variables uno relacionado a la adquisición de habilidades y el otro a al trabajo. Su estudio fue cuantitativo, diseño correlacional, mediante la prueba Alfa de Cronbach realizó su confiabilidad y validez de su investigación, concluyó que existe relación alta entre las variables propuestas. Además, también es pertinente uno a la otra. Además, hay pertinencia entre las mismas. Por último, se observa que está dentro del margen de variabilidad de las competencias.

Rodríguez, (2018) planteó la investigación con el objetivo de hallar el grado correlación entre las competencias adquiridas y los recursos humanos de una empresa desarrollada por los docentes de secundaria. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo básica correlacional, siendo de corte transversal. Los colaboradores para el estudio y muestra fueron los profesores del nivel secundaria, uso la técnica de la encuesta para recabar los datos, el alfa de Cronbach para la confiabilidad, y para la correlación uso la prueba no paramétrica de Spearman, concluyendo que, si hay correlación entre las variables propuestas, aunque casi nulas.

Velasco (2017) planteó hallar la correlación entre dos variables uno referente a sus capacidades adquiridas y el otro a la forma de cómo se desarrolla el clima en su institución, la muestra se realizó con los empleados del centro social. El diseño fue no experimental, aplicó el método hipotético deductivo, de tipo correlacional, para la recolección de su encuesta aplicó la encuesta como

técnica y la escala de Likert para hacer su medición asimismo se observó que realizó un análisis mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, concluye en su investigación, que si existe correlación fuerte entre las variables.

Capillo (2016) planteó el objetivo de encontrar y definir la relación entre las variables uno de formación y el otro de logros de un puesto laboral para la muestra participaron 152 jóvenes beneficiarios del programa, se les encuestó para medir su percepción sobre las variables de investigación. El diseño fue no experimental y de corte transversal, El método utilizado fue un enfoque cuantitativo, tipo de estudio básico, de nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. La técnica de encuesta y como instrumento, el cuestionario para el muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, aplico el alfa de Cronbach la validez y fiabilidad, y para hallar la correlación la prueba de Rho Spearman, concluye que existe correlación entre las variables de estudio propuesto por el investigador siendo significativa y moderado.

Según Amador, (2016) definió que una competencia laboral es: un conjunto de capacidades, acompañado por sus habilidades, destrezas que cada individuo presenta como medio en sus competencias para alcanzar una enseñanza – aprendizaje significativo, teniendo como objetivo alcanzar una eficiencia en el ser humano, de esa manera ayudando a generar un conocimiento autónomo en el desarrollo comunicativo del hombre. Charria, Sarsoza, Uribe, López y Arenas, (2011) expresaron sobre las competencias laborales en donde hicieron gran referencia al gran escritor Cotton, (1993) quien afirmó que una competencia son aquellas habilidades que tiene el ser humano con el único fin de ejecutar las labores encomendadas de acuerdo al oficio o empleo que vienen realizando o que realizará en el futuro inmediato y de esta manera estará preparado para la competitividad del marketing laboral que la sociedad espera de todo profesional. En cambio Delgado (2009) manifestó que las competencias en el ser humano se puede observar, ya que el autor pone una mirada en la parte física y en la acción que realiza el ser humano y el desenvolvimiento que realiza en su labor cotidiana.

Por otra parte Chavento, (2007) para hablar de competencia laboral, tomó como referencia a (Bosch, 1998), ambos autores tienen una misma mirada, para ellos será que el ser humano está cargado de un conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y valores, a la cual ponen en manifiesto estas habilidades para desarrollarse como profesionales en el campo laboral, logrando de esta manera un equilibrio organizacional en su entorno donde se desenvuelven como profesional; además como se había mencionado anteriormente a Westera (2001) este autor tiene una similitud con (Mertens 1996) se puede decir que para estos grandes autores una competencia es la facultad que posee todo ser humano, teniendo como base un conocimiento cognitivo que los llevará a demostrar todas las habilidades, en la competitividad que el mundo laboral requiere y exige en pleno siglo XXI.

Para Ruiz, Jaraba y Romero (2005) los mencionados autores dicen que una competencia laboral está hecho de todo el conjunto de conocimientos adquiridos, de manera autónoma en el ser humano y esto lo lleva a potenciar esas facultades en el campo laboral como lo amerita en este siglo en el que vivimos.

Según el autor Baesa y Mertens, (1999) en una versión de su libro publicado en el año (2000) manifestó que las competencias laborales se dan a partir de la inteligencia del ser humano ya que esto lo lleva a desenvolverse en el campo laboral de una manera eficiente resaltando siempre la autonomía en su trabajo; en cambio para Sandoval, Miguel y Montaña, (2009) las competencias lo clasifican en tres: Competencias básicas, genéricas y específicas. Dentro de las competencias básicas se encuentran los primeros aprendizajes que posee el hombre para enfrentarse al entorno laboral, esto es como una semejanza de una persona que está en sus primeros inicios de adquirir todo tipo de conocimientos; por lo tanto las genéricas, está asociada al campo de la psicología porque aquí se ve reflejado el comportamiento y conducta que tiene el individuo frente al su entorno laboral, por último las competencias específicas son aquellas que el ser humano pone de manifiesto su acción y liderazgo buscando y promoviendo el trabajo en equipo teniendo la capacidad de buscar una organización unificada.



Por otro lado Delgado (2009) explicó que las competencias tuvo sus orígenes en los años 70 hasta los años de 1973, donde buscó una selección de su personal teniendo como mirada a una organización eficiente y para esto tuvo como modelo al maestro Harvard David McClelland, quien nos invitó a que debemos investigar todo procedimiento que se lleve a cabo dentro de una determinada situación antes de una selección del personal, esto amerita un mejor clima laboral, porque se verá reflejado en el desempeño de cada trabajador, ya que se verá fortalecida cada una de sus características como habilidades en el ejercicio de su trabajo.

En cambio, Chiavenato (2009) toma como punto central a la psicología organizacional, que lleva a la persona a un eje central en la toma de sus decisiones, asimismo explicó que Maslow sostuvo en su teoría que el comportamiento humano es único de cada individuo, y él es el ser responsable de todo acto que puede cometer, por eso el hombre como ser individual busca su propia motivación para alcanzar todo aquello que se propone como meta u objetivo; para Maslow toda necesidad humana tiene una jerarquía que es primaria y secundaria, el hombre como ser motivado elegirá las necesidades que son más importantes para su vida sin dejar delado aquellas que le permitirá acompañara a las básicas.

Según Sandoval Miguel y Montaña, (2010) explicaron que una competencia laboral se da en la convivencia y formación profesional del ser humano, ya que este buscará poner toda su potencialidad buscando la calidad en sus actividades cotidianas. Para reforzar esta teoría mencionamos los aportes de: Prieto (2007), Tobon (2006) [...] Mertens (1996) y Gonzi (1996) quienes concordaron con los paradigmas constructivistas y conductuales que tienen cada uno de los profesionales en sus diferentes campos laborales.

Diferentes autores están adheridos a las diferentes academias y enfoques, tales como la psicología, formativo, el funcionalista, el conductista y el constructivista, los que tienen mayor trascendencia son estos tres últimos.

Por eso el enfoque funcionalista: busca como punto de partida que el ser humano es sociocontextual por naturaleza, ya que vive en una sociedad que lo

rodea y de ella aprende sus primeros saberes previos, de manera concreta , por eso Tobon (2006) sostienen que una competencia nace del contexto de cada ser humano donde recibe sus primeras enseñanzas; en cambio Prieto (2007) hizo una crítica constructiva y menciona que para él lo más importante de una competencia no se da de forma global, sino ve de forma concreta ya que para llegar alcanzar una competencia verdadera se pasará por diferentes dificultades.

En otro aspecto Mertens (1997) el enfoque tipo conductista se concentró solo en reconocer capacidades o cualidades de las personas basadas en la conducta y generalmente se orientó a la identificación y desempeño de los que tenían cargos jerárquicos. Pone énfasis y asume el comportamiento de los seres humanos como la competencia clave para la competitividad de los organismos conllevando a un desempeño superior en la misma.

Seguidamente el enfoque del constructivismo cuyos orígenes se dieron en Francia, que empezó valorando la educación técnica en un contexto trabajo, se orienta al desarrollo de las competencias basado en el estudio y los problemas reales de una empresa donde laboran. de acuerdo a Tobón (2008), el desarrollo de este enfoque implica los conocimientos, habilidades, y destrezas para solucionar situaciones laborales, desde el entorno de la organización. En resumen, los tres enfoques están de acuerdo a: - Normas competenciales (sistema funcionalista) se enfoca en las necesidades del oficio que desempeña. – excelencia en el desempeño (conductista) las características de la persona están centrado en las capacidades desarrolladas o competencias. Capacidad de realización(constructivista) enfocado a los comportamientos y actitudes asociados a los conocimientos y habilidades.

Características de la variable competencias laborales son tres, primera es está orientada a la praxis basada en un aprendizaje por capacidades lo que permite desarrollar la competencia necesaria e insertarse en la actividad productiva de forma casi directa del sujeto en conclusión capacitación basada en competencias.

Clasificado por Mertens, (1996) El desarrollo de la competencia significa solucionar una dificultad en el contexto o conseguir un resultado en el contexto transformando al currículo en un instrumento integral para la enseñanza y además articula las áreas que aparentemente no tenían relación.

Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas. (2011). Refirieron a Gonczi, y Athanasou, (1996) quienes identificaron cuatro ventajas de un currículo orientado a resolver situaciones problemáticas y son a) considera la forma de aprender; b) el aprendizaje se basa en actividades minuciosas y reales; c) prioriza la adquisición de conocimientos; d) desarrolla un alto grado de confiabilidad porque es un enfoque basado en disciplinas; e) hay un alto grado de flexibilidad en la mayoría de los procedimientos.

Desarrollado bajo el enfoque para resolución de problemas durante la formación continua y alternada, se da de forma práctica, respondiendo a los problemas particulares de la empresa que además le permitirá contar con empleados o trabajadores más capacitadas, sobre todo porque permite tener una mejor remuneración a los trabajadores por sus metas logradas.

La segunda característica es el avance modular que se da de forma individualizada y progresivo a medida que vas terminando un módulo tienes la oportunidad de certificarte e insertarte en un puesto para desenvolverse laboralmente, y la última es la normalización que permite la certificación de las competencias laborales específicas como referencia tenemos al Ministerio de Educación de Colombia que certifica de forma idónea a su profesional técnico que además es prueba tasita de lo que “sabe hacer” laboralmente.

Clasificación de las competencias laborales según Becerra y La Serna, (2010) quienes clasificaron las competencias en la esfera universitaria. En competencias instrumentales: que son necesarias y permiten desarrollarse de forma autónoma y profesional, siendo la edificación y el afianzamiento como base de otras competencias, asimismo definió a las competencias generales como los que hacen posible diversas facetas actividades en el ámbito de empleabilidad. Competencias específicas o especializadas: son los dominios

técnicos que tienen un vínculo directo con su empleo o trabajo y que no se pueden trasladar de forma fácil a diversos contextos o espacios laborales por otro lado también explicó que las competencias específicas o especializadas son los dominios técnicos que tienen vínculo directo con su empleo y trabajo.

Dimensiones de la variable competencias laborales con clasificación actual tenemos a Saenz De Acedo, (2016) dimensionó en tres tipos de competencias entre ellos a las básicas que lo definió como (clave) las que son indispensables en el aprendizaje, para el buen desenvolvimiento laboral y el crecimiento profesional de los individuos, también definió a las competencias genéricas como las habilidades que desarrollan de forma concreta e independiente al contexto, capacitándose constantemente para desempeñar su carrera de la mejor manera. Tuning (Gonzales y Wagenar 2003) explicaron que las competencias específicas son habilidades, destrezas y saberes que tienen relación directa con las demás áreas de la academia y el desenvolvimiento en un puesto de trabajo.

Asimismo, en una clasificación inicial tenemos a Vargas, (2004) y referencia a Mertens (1996) quien clasificó en tres dimensiones a las competencias en básicas, genéricas y específicas asimismo lo denominó como un conjunto de unidades con calificaciones profesionales.

Definió que las Competencias básicas están ligados directamente con el aprendizaje obtenidos a lo largo de la vida que facilitan el ingreso a un trabajo y son el desarrollo de capacidades para la lectoescritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

Competencias genéricas son las que están relacionadas con las actitudes en un trabajo y sus comportamientos en los diversos espacios laborales donde se desenvuelven, predomina la planificación, la capacidad de negociar y la habilidad que le permite trabajar en equipo etc.

Las competencias específicas son la que están ligadas con las actividades profesionales para los que han sido formados generando dificultad cuando son

transferidos a desenvolverse en otros contextos de trabajo mejor dicho hay deficiencia para la transmisión de conocimientos.

Importancia de la variable competencia laboral. Según Mertens, (1996) refirió la importancia en el enfoque de confluencia entre los aprendizajes adquiridos en un centro de formación y su aplicación en el empleo que desarrolla. Vale decir, un impacto práctico de la mano de obra y su adaptación a las necesidades de un puesto laboral.

Un detalle que es importante resaltar es la calidad de los empleos, ya que no es crear puestos de trabajo por crear; sino debe estar basado en elevar cada vez más el nivel de desarrollo de capacidades y todo ello ha venido dando como resultado la duplicidad en paralelo al aumento de capacidades y calidad del sujeto que egresa de los centros de formación profesional. Mertens (1996) explicó que la productividad es un factor que aumenta a medida que la participación del trabajador en una empresa. Amador (2016) explicó sobre evaluación de competencias y certificación de carreras profesionales con periodicidad que es una realidad en el mundo laboral actual y la persona debe estar capacitada para este nuevo reto.

Sáenz De Acedo (2010) definió al conocimiento como parte esencial para desarrollar las otras competencias que se requiere. Sin embargo, Pineda, Agud y Ciraso, (2016) tomaron importancia y énfasis sobre el desarrollo de las competencias informáticas para lograr una inserción laboral y mitigar el efecto en tiempos de crisis económicas.

Definiciones de inserción laboral: Verdier y Vultur (2018) conciben a la inserción en un puesto de trabajo como situaciones que tienen relación íntima con la sociedad, y están orientados a desarrollar personas con autonomía y responsabilidad y Pérez (2018) concibió a la inserción laboral como el siguiente paso para la obtención de un empleo digno y de calidad su permanencia y crecimiento depende de todos los conocimientos y habilidades que ha adquirido durante su proceso de formación y coincide con López, Mayorga y López, (2017) que concibieron a la Inserción profesional como una serie de procesos que una

persona pasa desde el inicio propio del ejercicio o trabajo hasta la adquisición de experiencias profesionales asimismo explicó que las rotaciones constantes, precarias proceso de experiencia y cambio de oficio no hacen posible que el individuo se especialice y desarrolle mejor para lo que ha sido formado impidiendo una inserción de trabajo a plenitud. (Martínez, 2000).

Silva (2019) definió como experiencias que pueden o se aprenden a lo largo de toda la vida y que en conjunto se denominan competencias compuestas por habilidades destrezas y conocimientos los que permite a los individuos realizar un trabajo de manera adecuada y sistemática que adquieren mediante el aprendizaje o formación continua.

Pelayo (2012) denominó como un conjunto de procesos donde los elementos que intervienen son la empleabilidad y la ocupabilidad, donde el primero tiene que cumplir las características de formación en competencias para un contexto local y social y el segundo depende mucho de la demanda de trabajo, las políticas económicas y laborales de un país, los cuales van a permitir una inserción laboral adecuada de las personas.

Weler (2006) definió como estadios o espacios donde la persona logra relacionarse con los demás con el fin de satisfacer y superar sus necesidades económicas individuales y colectivas.

Asimismo, Álvarez (1999) (...) lo denomino un conjunto de procesos y cambios que pasa la persona para lograr habilidades y destrezas a través de toda la vida. Otra definición es lo que determinó Verdier y Vultur (2018) Quienes refirieron a Vernieres (1997) quien definió como la transformación que pasan los sujetos sin empleo hasta lograr un empleo estable dentro del sistema formal. Durante este proceso pasan las personas por diferentes estados y cambios lo cual denominó experiencias laborales producto de la formación para pasar por diferentes puestos o empleos.

Martínez (2011) referenció a Figuera (1996) quien definió como los cambios que pasan los estudiantes que egresan y logran insertarse a un trabajo, todo ello

viene a ser una sucesión compleja en donde encajaron procesos de competencia y perfección propia de las personas, de acuerdo a las condiciones para lo que han sido formados profesionalmente. Sin embargo, Pérez (1996) delimitó como una línea de tiempo donde la persona se forma constantemente para buscar y ejercer un trabajo, aprendiendo e incluyendo de forma distinta las definiciones de etapas o procesos de inserción laboral durante su vida activa. Por otro lado, Rose (1991) la inserción lo consideró como un recorrido y no como un momento de paso; lo analizó cómo proceso, de cambio (...).

Algunas Teorías explicativas sobre la variable inserción laboral que da como referencia para integrarse en un futuro de adultez, ya que hizo posible generar otros lugares o contextos relacionados a la autonomía económica y el deseo de adquirir una casa con el fin de formar una familia. Sus logros se transforman en la nueva forma de enfrentar un problema de estar sin trabajo frente a las todas las políticas que se encontraban pasivas con tendencia a disminuir sus consecuencias sin tomar real incidencia para crear nuevos espacios laborales (Rodríguez, 2009)

Existieron las primeras propuestas neoclásicos, quienes consideraban muy importante a las normas que regían el mercado laboral ya que eran determinantes para poder acceder a un empleo, seguidamente apareció las teorías del capital humano y las teorías credencialistas, que correlacionan el nivel de enseñanza adquirida con los logros en su vida laboral, dichas teorías de correlación consideraban determinante a la procedencia, las trayectorias y donde se habían formado, dieron real importancia a la expectativa estructural de los centros de reclutamiento quienes dieron importancia a los sistemas que habían entre inserción laboral y los logros obtenidos en el ámbito laboral, las teorías de base individual consideraban a las personas como agente de su propio proceso para lograr insertarse en un empleo, concluye con los modelos integrales, que se arriesgan por la perspectiva multidisciplinar al comprometer aspectos de la sociedad plural e individual para explicar los logros obtenidos, la mayoría de la teorías en mención intentan dar una explicación de aproximación satisfactoria.

El primer modelo expuesto consideró que al talento humano como un mercado de competencia ideal que dependieron de la interrelación entre la oferta y la demanda, lo que permitió tener un nivel de empleo y salario estable.

Uno de los factores que no se tiene presente es el factor humano con algunas excepciones en cuanto a reconocimiento, ya que hay costos permanentes de empleo, producido por la acción de reclutar y su posterior formación para ejecutar un trabajo a cabalidad.

Dimensiones de la inserción laboral Pelayo (2012) explicó que la inserción en un puesto de trabajo se da cuando se juntan las dimensiones de la empleabilidad y la ocupabilidad, en la primera dimensión desarrollan todo un proceso enlazando las competencias adquiridas, en base a la experiencia, el aprendizaje netamente académico profesional y el contexto social donde se desarrolla. Todos ellos se ajustan e interactúan con los componentes de la ocupabilidad que es la segunda dimensión y se rige en función a la demanda de puestos de trabajo, la situación económica los cambios estadísticos o demográficos entre otros, hasta lograr crear una plaza de trabajo o una vacante que se da acuerdo a las potencialidades que las personas poseen. Asimismo, la empleabilidad es considerada como ocasión que permite a una persona a encontrar y acceder a un empleo que satisfaga sus necesidades.

Gomez (2012) definió la empleabilidad como una agrupación de saberes transferibles que refuerzan las habilidades y destrezas de los sujetos con el fin de poder aprovechar las oportunidades educativas y de formación que les puedan brindar con el objetivo de buscar, localizar y conservar un `puesto de trabajo.

Martínez y otros investigadores (2019) concibieron a la empleabilidad como un aspecto que va más allá de la inserción laboral ya que para ello se necesita de una gran experiencia, además de ello da importancia a la autonomía por la demanda de grandes cuotas de ella, seguidamente enfatiza la flexibilidad, la innovación y el pensamiento crítico. Rubio (2016) La empleabilidad es parte de



la trayectoria profesional y toma en cuenta la formación adquirida de cada individuo.

Pelayo (2012) Refirió a Orgemer (2002) y definió la empleabilidad como la posibilidad de encontrar un trabajo a través de determinadas características que brindan los sujetos o personas que están en busca una vacante. También se define como “la ocasión o momento propicio del individuo para lograr un trabajo que llene sus expectativas, su desarrollo trayectoria laboral y la ocupabilidad lo denominó como la capacidad de insertarse un trabajo, pero dependiendo de la coyuntura laboral del momento. Concluyendo, las dos dimensiones estas correlacionados, uno a la persona y sus conocimientos y el otro orientado al lugar o contexto (Blanco, 2005).

Para entender las características de la inserción laboral o mercado laboral según Jimenez, (2019) explicó que la oferta de trabajo está conformada por todos los sujetos que están dispuestas a laborar en un trabajo de acuerdo con el nivel de salario propuesto y la demanda laboral está formada por la cantidad trabajadores que necesitan las empresas y están dispuestas a contratarlos de acuerdo a los niveles salariales del mercado laboral. La demanda de empleados surge de la necesidad de productos y prestaciones de servicios de una empresa. (Robins / Coulter, 2005)

Las características de la inserción laboral están en función de la oferta y la demanda. Quiere decir que dependen correlativamente una de la otra. Vale explicar, que los dos modelos están en ininterrumpida interrelación. Existe un trueque continuo entre el mercado de talento humano y el mercado de trabajo. En donde se relacionan mediante la influencia uno con el otro de forma cooperativa y constante (Chiavenato, 2011).

Importancia de la Inserción Laboral: Franco y Ñopo, (2018) explicaron el panorama educativo-laboral de aquellos jóvenes que no realizaron estudios y tampoco laboran no acumulan capital humano de forma alguna y también dijo que américa latina está justo por debajo del promedio mundial. Sin embargo, el lugar es un factor importante ya que representa la necesidad de ocupación

laboral del empleador. Determinaron que la demanda es un factor importante que le permitió al empleado crecer y ascender en un puesto asignado. Asimismo, la empleabilidad tiene un efecto muy importante. Observando esta situación, la persona ha ganado calidad y se refleja en la empleabilidad de esta.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue básica, según Alan, Cortez (2018) lo denominó estudio de tipo pura o conceptual. Se caracterizó porque se enmarcó únicamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos. El nivel de investigación fue correlacional porque determinó el nivel de asociación entre un mínimo de dos variables. Rodríguez (2020) el diseño también fue no experimental, porque no se tiene control de la variable, como tampoco conforma a los grupos del estudio. Es de corte transversal, porque son aquellos donde se recoge la información o datos en tiempo determinado cuyo propósito es conocer la realidad en ese tiempo determinado.

##### 3.1.1. Figura y diseño de investigación no experimental

127

Figura n1

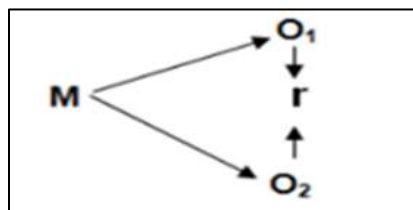
Dónde:

M: Trabajadores

O1: Comunicación interna

O2: Engagement

r: relación entre las variables observadas.



La metodología para una excelente obtención de los resultados es la investigación cuantitativa. Alan y Cortez (2018) el método fue hipotético y deductivo ya que mediante este procedimiento investigativo inició con la observación de una situación problemática, lo que permitió realizar una mejor formulación de hipótesis, donde se determinó las causas de la misma, mediante los procesos de deducción de modo tal que se sometió a verificación lo cual permitió refutar o ratificar los planteamientos hipotéticos iniciales.

### **3.2 Operacionalización de variables**

Según Cabezas, Andrade, Torres, (2018) es una sucesión donde correlaciona a las variables más complejas, además busca determinar la significancia de la conclusión que esta de forma abstracta en un inicio para convertirlos a términos, que se puedan observar y medir, mediante la operacionalización de las definiciones y variables a indicadores que se pueden medir.

Variable 1: Competencias laborales es una serie de acciones realizadas con la finalidad de obtener un resultado que conlleve a la satisfacción de los estudiantes de acuerdo a sus intereses y necesidades (Armas, 2016). (ver anexo 02).

Se procedió la operacionalización de la variable obteniendo como referencia el cuestionario que pertenece a Rodríguez (2018) adaptado y constituido por 27 ítems (Ver anexo 2).

Variable 2: Inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando están presentes las dimensiones de empleabilidad y la ocupabilidad (Pelayo 2012)

Se realizó de acuerdo al cuestionario Mamani (2016) compuesto por 30 ítems y adaptado al contexto (Ver anexo 2).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Cabezas, Andrade y Torres, (2018) definieron a la población como una agrupación de componentes con finalidades comunes, de los cuales se precisa conocer sus características en forma general y específica y lo clasifican en dos tipos de poblaciones finitas e infinitas.

La población fue de 100 estudiantes de la carrera de cosmetología del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, se determinó según fórmula, la siguiente muestra de 80 estudiantes.

Muestra para los investigadores Cabezas, Andrade, Torres, (2018) determinaron que la muestra es parte del universo investigado. Para ello se tomó una muestra de la población de estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera de la especialidad de cosmetología que hacen un total de 80 estudiantes. (ver anexo 03)

Muestreo de esta investigación, fue aleatorio simple porque todos los estudiantes tuvieron la opción de ser elegidos

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

Para Baena, (2017) fue el arte o manera de reconocer el camino. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento que se aplicó de modo virtual mediante los formularios de Google.

Lopez y Fachinelli, (2018) consideraron a la encuesta, como una técnica para recoger datos a través de las preguntas que se realiza a las personas la finalidad es de recolectar de forma ordenada o sistemática medidas sobre conceptos que se desprenden de una problemática de investigación construida con antelación.

El recojo de datos se realizó mediante un cuestionario con preguntas que se administra a la población o muestra y donde fue una característica el anonimato. (Hernández R, 2014) el tipo de estadística de la investigación es no paramétrica de escala ordinal,

Chiavenato, (2007) explicó sobre el Método del cuestionario como menos engorrosa en su aplicación, y sobre todo porque es hecho a la medida y que primero se prueba para saber su confiabilidad y validez, lo cual permitió tener respuestas de gran validez quitando las preguntas innecesarias que generan dudas.

La confiabilidad viene a ser la aplicación de forma repetida a la propia persona o cosa que producen resultados uniformes (Hernández Sampieri 2013); se utilizó la prueba del coeficiente de Alfa Cronbach, para la validez de la investigación

### **3.5 Procedimiento**

En esta investigación se tuvo en cuenta a las siguientes actividades: inicio de la investigación, el transcurso de investigación y resultados (Neill, Cortez, 2018).

Primero se solicitó al director del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera la autorización respectiva para poder ejecutar el estudio, seguidamente se procedió con la recolección de datos de los estudiantes con una explicación previa, el siguiente paso fue recolectar la información mediante la encuesta virtual. Se utilizó el SPSS 26 para el procesamiento de los datos estadísticos inferenciales y descriptivos y el Excel para realizar las figuras.

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

Para hacer el análisis descriptivo se organizaron los datos en tablas y figuras, posteriormente se usó el índice de Rho Spearman para determinar las correlaciones entre las dos variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación realizada estuvo basada dentro de un clima de respeto hacia los docentes y estudiantes, protegiendo su anonimato y confidencialidad en el momento de la aplicación con el conocimiento del director de la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable competencias laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	14	17,5
Regular	16	20,0
Bueno	50	62,5
Total	80	100,0

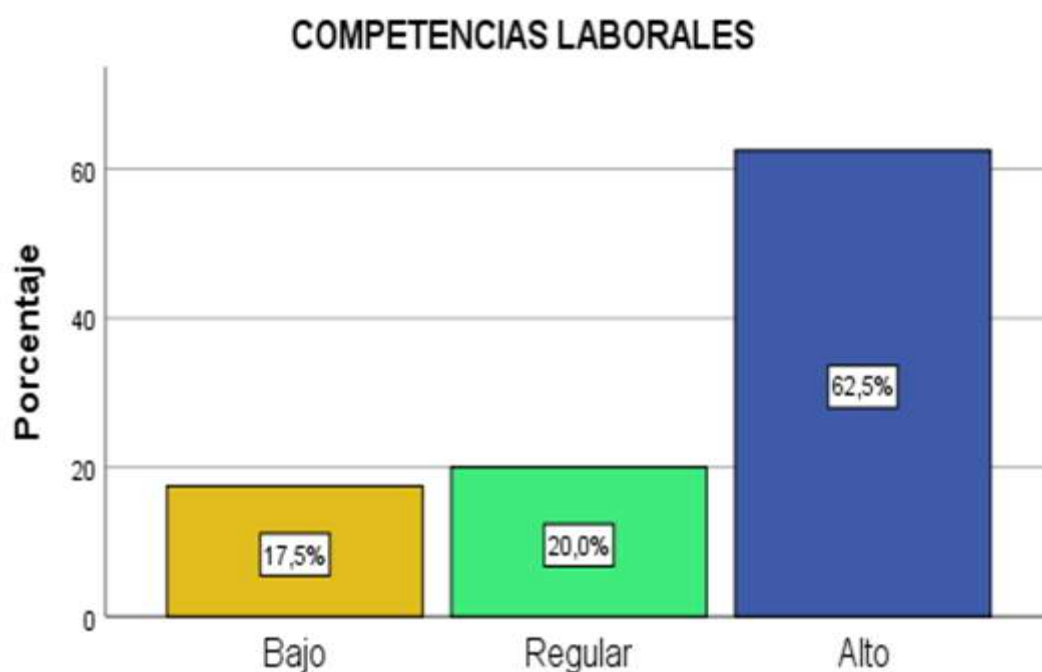


Figura 1. Niveles de percepción de la variable competencias laborales

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de competencias laborales, se tiene que el nivel alto con un 62,50% tiene un porcentaje elevado en comparación al nivel regular que presenta el 20.0%, en cuanto al nivel bajo es de 17,5% que apenas difiere del nivel regular, pero difiere considerablemente del nivel bueno.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable competencias laborales

Variable y Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Competencias básicas	Bajo	14	17,5%
	Regular	16	20,0%
	Alto	50	62,5%
Competencias específicas	Bajo	13	16,3%
	Regular	20	25,0%
	Alto	47	58,8%
Competencias genéricas	Bajo	14	17,5%
	Regular	13	16,3%
	Alto	53	66,3%
		80	100,0%

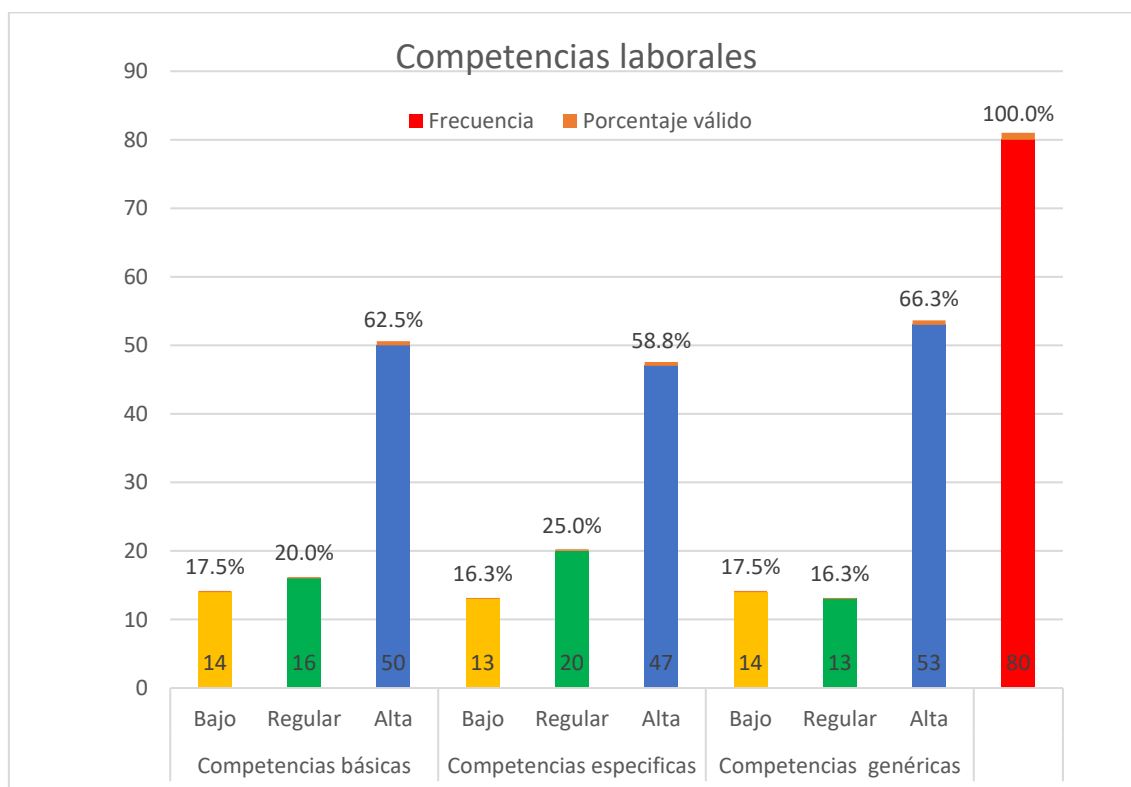


Figura 2. Niveles de competencias laborales por dimensiones

### Interpretación:

Tenemos la presente tabla 2 y la gráfica 2 en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Con respecto a la dimensión competencias básicas, se evidencia un 17.5% de nivel bajo, se tiene que hay un 20.0% en el nivel regular y un 62.5% que corresponde al nivel alto. Por otro lado, existe un 16.3% de nivel bajo en la dimensión competencias específicas que a su vez presenta los niveles regular y alto en 25.0% y 58.8% respectivamente. Si observamos detenidamente a la dimensión competencias genéricas, está en un nivel bajo con 17.5%, un 16.3% de nivel medio y un 66.3% en el nivel alto correspondiente.

Tabla 3

Niveles de la variable inserción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	15,0
Regular	28	35,0
Alto	40	50,0
Total	80	100,0

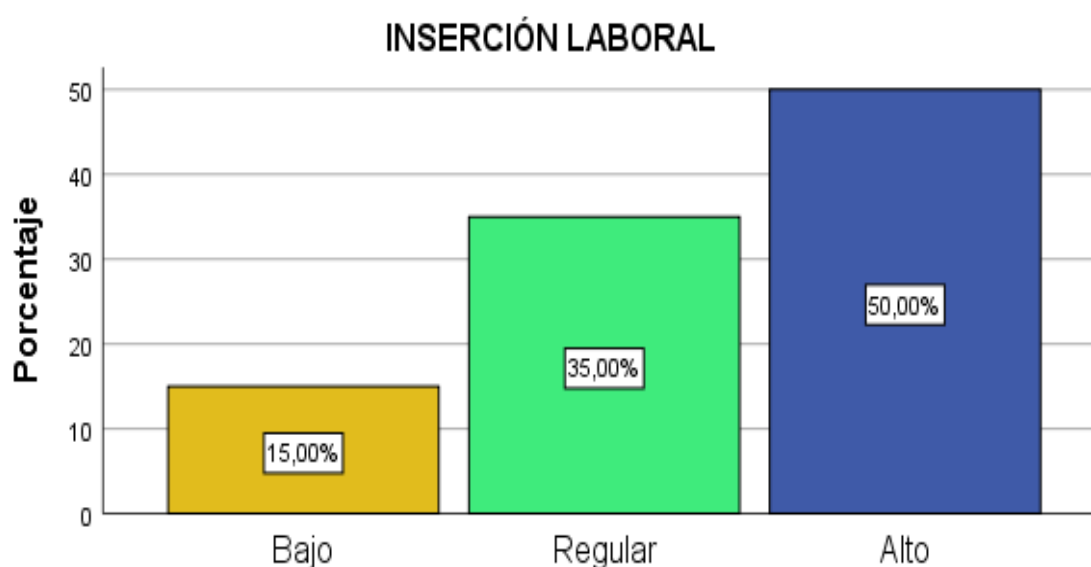


Figura 1. Niveles de percepción de la variable inserción laboral

De los resultados obtenidos se evidencia en cuanto a los niveles de inserción laboral, se tiene que el nivel alto con un 50.0% tiene un porcentaje relativo en comparación al nivel regular que representa el 35.0%, en cuanto al nivel bajo es de 15.0% que difiere en porcentaje al nivel del nivel que le sigue.



Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable inserción laboral

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Empleabilidad	Bajo	13	16,3%
	Regular	23	28,7%
	Alto	44	55,0%
Ocupabilidad	Baja	11	13,8%
	Regular	33	41,3%
	Alto	36	45,0%

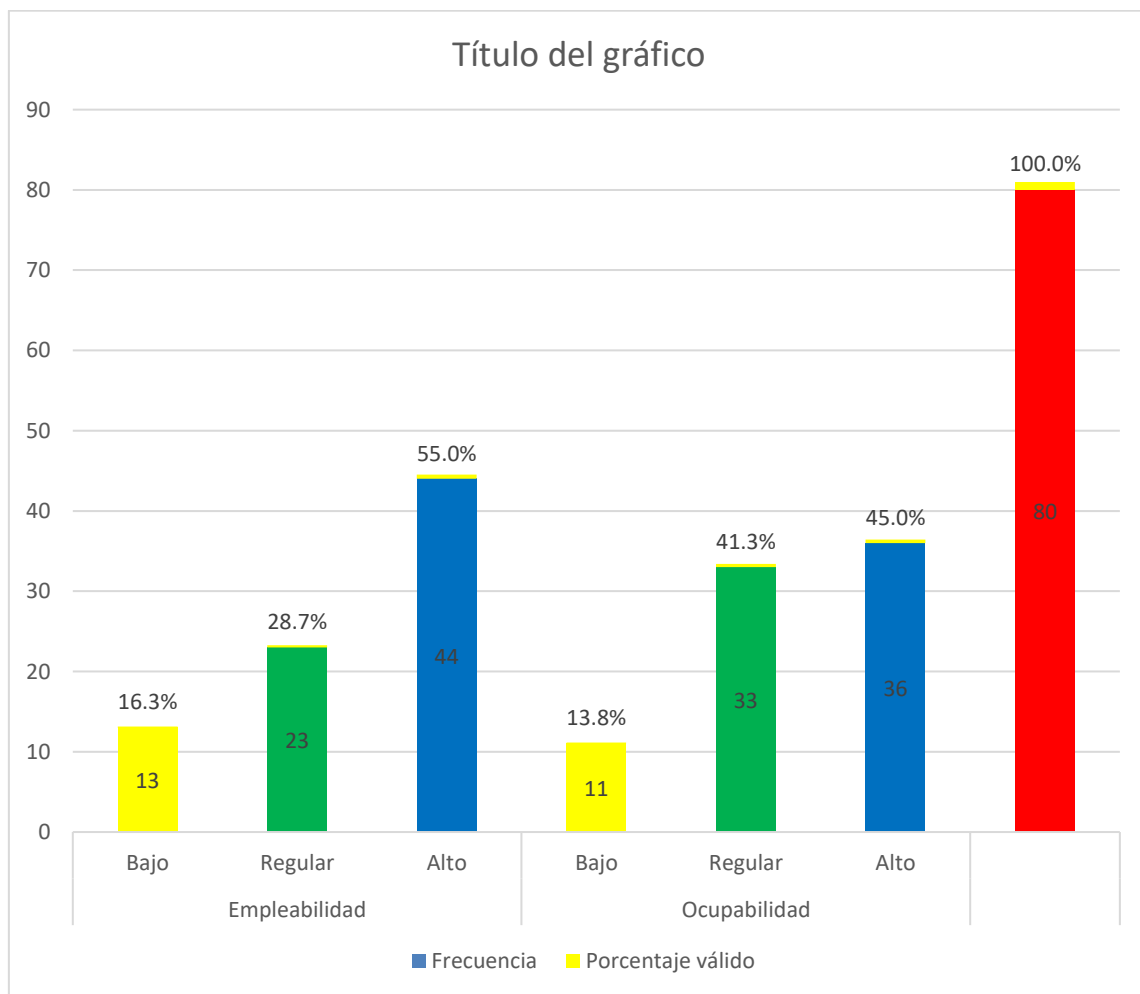


Figura 4. Niveles de inserción laboral por dimensiones

### Interpretación:

Según la tabla 4 y la figura N° 4 se obtiene lo siguiente:

Con respecto a la dimensión empleabilidad, se observa un nivel alto de 55.0%, también se tiene un 28.7% de nivel Regular y un 16,3% que corresponde al nivel bajo, por otro lado, se observa en la dimensión ocupabilidad que un 15.0% está en nivel bajo, un 37.5% está en el nivel Regular y un 47.5% se encuentra en un nivel alto.

### 4.2. Resultados correlacionales.

Tabla 5 Prueba de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Competencias laborales* Inserción laboral	,357**	,001	80	Baja correlación
Hipótesis específica-1	Competencias básicas* Inserción laboral.	,377**	,001	80	Baja correlación
Hipótesis específica-2	Competencias específicas* Inserción laboral	,337**	,002	80	Baja correlación
Hipótesis específica-3	Competencias genéricas* Inserción laboral	,338**	,002	80	Baja correlación

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

Para realizar el trabajo estadístico se empleó la prueba de correlación de Spearman, mediante ello, se obtuvieron los resultados siguientes.

Cabe apuntar que la hipótesis general (Competencias laborales e inserción laboral) tienen considerablemente un nivel de baja correlación de (Rho=0,357 y p-valor= 0,001), lo que nos indica que, a mayores competencias laborales, aumentará la inserción laboral

Observando en cada una de las hipótesis planteadas se llegó los siguientes resultados: la hipótesis específica-1 (Competencias laborales e inserción laboral) con un nivel de correlación baja (Rho=0,377 y p-valor=0,001);

la hipótesis específica-2 (Competencias específicas e inserción laboral) el nivel es de baja correlación ( $Rho=0,337$  y  $p\text{-valor}= 0,002$ ); la hipótesis específica-3 (competencias genéricas e inserción laboral) su nivel es de baja correlación ( $Rho=0,338$  y  $p\text{-valor}= 0,002$ ); en todas las 3 primeras correlaciones el p-nivel es inferior a 0,05, lo cual nos permite determinar que si existe relación de las dimensiones expuestas con la variable N° 2 de forma positiva por lo tanto se acepta las hipótesis alternas, de todo esto podemos decir que a mayor nivel de las competencias laborales habrá una mejor inserción laboral.

## V. DISCUSIÓN

La hipótesis general: competencias laborales se relaciona con la inserción laboral, con un nivel de baja correlación (Rho 0,357 y p-valor 0,001), al respecto, Romero (2019) señaló en sus resultados que existe debilidades de relación entre sus dos variables en cambio Gallegos, Ahumada, Robles, &, Ahumada, (2017) señalaron que hay una relación muy fuerte y positiva, de 0,606 debido a que hay preocupación por medir la relación e impacto entre las competencias laborales y la satisfacción del usuario estos resultados son diferentes a lo hallado en la investigación, todo ello nos da entender que los docentes ponen especial énfasis en el desarrollo de las competencias laborales a pesar de la situación de pandemia que se está viviendo.

La hipótesis específica 1: Las competencias específicas se relacionan con la inserción laboral, con un nivel de baja correlación con un (Rho 0,377 y p-valor 0,001), al respecto Ordoñez, Figueroa y Fonseca, (2017) Refirieron que existe una positiva relación, debido a la importancia que le dieron a las competencias laborales, sin embargo, Muñoz, (2015) evaluó las competencias adquiridas por lo graduados y existe relación entre las competencias de los graduados a nivel local, Nacional y latinoamericano pero hay una debilidad ya que no especifica el nivel de correlación entre las variables.

La hipótesis específica 2: Las competencias específicas se relacionan con la inserción laboral, con un nivel de baja correlación (Rho 0,337 y p-valor 0,002) según Almanza y Vargas (2015) existe correlación directa entre la creatividad y la innovación asimismo permitió identificar las competencias necesarias para el ámbito laboral. Por otro lado, tenemos a unos investigadores connacionales como Rabanal, Huamán, Murga y Chauca, (2020) Los estudios demostraron la importancia de la relación entre las competencias adquiridas para los que fueron formados y el mercado donde se desenvuelven laboralmente. Esto nos indica que es importante desarrollar las competencias a fin de poder lograr insertarse en un puesto de trabajo de forma efectiva.

La hipótesis específica 3: Las competencias genéricas se relaciona con la inserción laboral, con un nivel de baja correlación ( $Rho$  0,338 y  $p$ -valor 0,002), según Mamani (2019) encontró que, si existe relación entre ambas variables mencionadas, con un nivel aproximadamente del 5% por otro lado Villarruel, (2018) refirió que existe un nivel pertinente entre las dos variables. En otro aspecto Velasco (2017) determinó un coeficiente de correlación  $Rho$  de Spearman 0,738. Que difiere un poco de la correlación hallada. También Capillo (2016) encontró una relación estadísticamente significativa y moderada entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral. Puedo deducir a partir de ello, sobre la importancia de desarrollar las competencias específicas para un mejor logro de inserción y conservación de su empleo y no siempre va haber una correlación igual.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Las competencias laborales y la inserción laboral tienen un nivel de baja correlación (Rho 0,357 y p-valor 0,001).

**Segunda:** Las competencias básicas y la inserción laboral se encuentran en un nivel de baja correlación (Rho 0,377 y p-valor 0,001).

**Tercera:** Las competencias específicas y la variable inserción laboral su nivel de baja correlación con un (Rho 0,337 y p-valor 0,002).

**Cuarta:** Las competencias genéricas y la inserción laboral se encuentran con un nivel de baja correlación de (Rho 0,338 y p-valor 0,002).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al equipo directivo del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, realizar de forma periódica evaluaciones que le permitan conocer el nivel aprendizaje de los estudiantes y seguir mejorando en la calidad de los aprendizajes.

**Segunda:** Al equipo directivo realizar convenios institucionales de cooperación para gestionar las bolsas de empleo que beneficien a los egresados.

**Tercera:** A los directivos de la UGEL gestionar y brindar Diplomados y cursos de capacitación a los docentes de forma especializada, mediante convenios con la universidad a fin de incrementar y garantizar la calidad en el logro de las competencias laborales.

**Cuarta:** A los responsables la UGEL realizar coordinaciones y gestiones permanentes con el Ministerio de educación para el envío o designación de más recursos y equipos a fin de poder seguir garantizando la atención oportuna y de calidad a los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Alan N, y Cortez S, (2018) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. © Editorial UTMACH, © David Neill / Liliana Cortez, por la coordinación. D.R. © UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, Ecuador. P. 117
- Almanza y Vargas. Propuesta teórico metodológico para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, vol. 8, núm. 1, enero, 2015, pp. 110-131 *Universida de Federal de Santa Catarina Santa Catarina, Brasil.* -<https://www.redalyc.org/pdf/3193/319338454007.pdf>
- Álvarez, M. (2010). Liderazgo compartido. Buenas prácticas de dirección escolar. Madrid: Grefol.
- Amador (2016) En A. A. Sotomayor, Administración de recursos humanos - Su proceso organizacional Universidad autonoma de Nuevo Leon. (pág. 244). Monterrey – Mexico.  
<http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amador-sotomayor-administracion/>
- Baena (2017) Metodología de la INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. México.
- Baesa G, Mertens L. (1999). LA NORMA ISO 9000 Y LA COMPETENCIA LABORAL. En M. B. Mertes. See discussions, stats, and author profiles for this publication at.
- Becerra M, La Serna K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales de campo economico en la actualidad. En A. M. Serna. Lima Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Campos y Acero (2010) Percepción de las competencias profesionales de los



graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte Revista de Psicología del Deporte, vol. 25, núm. 2, 2016, pp. 339-346 Universitat de les Illes Balears Palma de Mallorca, España.

<https://www.redalyc.org/pdf/2351/235146515015.pdf>

Cabezas E, Andrade D, Torres J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Capillo F. (2016) *En su tesis titulada: Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.

CEPAL. (2020). *Coyuntura Laboral en America Latina Caribe*. Santiago.

Cotton, K. (1993). *Developing Employability Skills. School Improvement Research Series (SIRS). Office of Educational Research and Improvement (OERI), U. S. Department of Education NWREL*. Recuperado: <https://educationnorthwest.org/sites/default/files/DevelopingEmployabilitySkills.pdf>

Charria, V. Sarsoza, K. Uribe, A. López, C. y Arenas, F. (2011) Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Revista de psicología desde el caribe issn 0123-417X N.º 28, junio-diciembre 2011*. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>

Chiavenato I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinamica del exito de las organizaciones. Segunada edición. En I. Chiavenato. Monterrey, Mexico. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V*

Chiavenato I. (2007). *En I. Chiavenato, Administración de los recursos humanos;*

*capital humano de las organizaciones* (pág. 72). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V

Chiavenato I. (2011) *Administración de los recursos humanos*. Capital Humano de las Organizaciones. Novena Edición. Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies, Inc. Mexico. p. 113.

Delgado.(2009). Gestión del talento humano en las organizaciones el modelo de competencias laborales: Base Para La. En D. B. Víctor Manuel. Colombia. *Económicas CUC/Volumen 30, Número 30/ Enero - Diciembre de 2009/ Barranquilla - Colombia/ ISSN 0120 3932.*

Delgado. (2009). El modelo de competencias laborales: base para la gestión del talento humano en las organizaciones. En V. M. Bohórquez1. Colombia

Franco A, Ñopo. (2018). Avances de investigación en empleo y productividad e innovación. En A. P. Franco. Lima: Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.

Gallegos-C; Robles-L. & Ahumada-E. (2017). Artículo titulado Impacto de las competencias laborales sobre la satisfacción del empresario(Artículo) Universidad Autónoma de Chihuahua. *Doc. Ciencias ISSN: 2448-5101 Año 3 Número 1 Julio 2016 - Junio 2017. Chihuahua. Recuperado de:* [https://www.researchgate.net/publication/320617171\\_Impacto\\_de\\_las\\_competencias\\_laborales\\_sobre\\_la\\_satisfaccion\\_del\\_empresa](https://www.researchgate.net/publication/320617171_Impacto_de_las_competencias_laborales_sobre_la_satisfaccion_del_empresa)

Gonzales y Wagenar, (2003) Tuning Educational Structures in Europe.Informe final. Fase 1 p. 240,  
<https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/26536/22204>

Gomez (2012) La noción de empleabilidad:una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis - ISSN 0124-7816, No. 13, pp. 63-83 - enero-junio de 2012, Envigado, Colombia.*

Gonzi (1996) What is competence?

[https://www.researchgate.net/profile/Andrew\\_Goncz/publication/232061493\\_What\\_is\\_competence/links/54d7f2b50cf246475818c31d.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andrew_Goncz/publication/232061493_What_is_competence/links/54d7f2b50cf246475818c31d.pdf)

INEI (2020) *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel Nacional*. Recuperado de:

<https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/la-poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-10-millones-272-mil-400-personas-en-el-ii-trimestre-del-2020-12346/>

INEI. (2020). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. Lima: Recuperado de:

[http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03\\_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf](http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf).

López, Mayorga, y López (2017) *Revista Publicando*, 4 No 12. (1). 2017, 450-467. ISSN 1390-93 450 Dimensiones de la inserción en el desarrollo profesional del abogado de la carrera de Derecho: Caso Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Jimenez (2019) *Cuanto sabres de economía*. Plataforma editorial. c/ Muntaner, 269, entlo. 1ª – 08021 Barcelona p.76

La OCDE (2014) *Competencias para el empleo*.

<https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Sources/OECD/index.htm>

Mamani O. (2019) Artículo Competencias Laborales e Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. Editorial UNAM. *Sincretismo - Revista de Divulgación* 01(2019) 35-42.(Artículo) *Universidad Nacional de Moquegua*. Recuperado de:

<https://revistas.unam.edu.pe/index.php/sincretismo/issue/view/2>

Martinez (2011) *La insercion laboral de los universitarios a traves de practicas*

en las empresas.(Articulo Universidad de Granada) Revista española de investigaciones sociológicas p. 232. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/743415.pdf>.

Martínez y otros investigadores, (2019) *Revista de Investigación Educativa. Diseño maquetación e impresión, Campobell. S.L Murcia.* (Universidad de Murcia España). Volumen 37, número 1 (enero), 2019. p.70.

Mercer. (2020). Tendencias globales en el siglo XXI. Mercer, 1-65. *Editorial Marhs & Maklennan Companis.* Recuperado de: <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/global-talent-trends-2020-report-spanish.pdf>

Mertens (1996) *Competencia laboral sistemas y surgimiento y modelos* p.68 y 70

Mertens (2000) La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional

Mertens. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. En L. Mertens.* Montevideo , Cinterfor Uruguay: Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761. Uruguay: ght Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Convocatorias del estado. Lima: [www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)

Muñoz A. (2015) En su tesis titulada Trayectorias en la inserción laboral de profesionales jóvenes en carreras de alta oferta educativa entre los años 2008 y 2010 en Santiago de Chile (Tesis Doctoral) Universidad de Granada.

OECD (2017) Skill Strategy. Diagnostico de la OECD sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades de Mexico, Editorial Copyrights © OECD (2017).

- OIT (2020) *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Recuperado:  
<https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406#:~:text=Se%20refiere%20a%20las%20competenciasy%20conservar%20un%20trabajo%20dec%20ente.>
- Ordoñez, Figueroa y Fonseca. (2017). Competencias de acceso y desempeño del trabajo para graduados en Pedagogía. Universidad de Barcelona España. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 209-220.
- Pelayo (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/> Pg 18.
- Perez (2018) *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad*. Formación universitaria. Edición y producción: Moonbook, S.L. Composición y maquetación Moonbook, impresión y encuadernación Elecene industria grafica . S.L. España p.11
- Prieto (2007), Autoeficacia del profesor universitario, eficacia percibida y practica docente.
- Pineda P. Agud I y Ciraso A. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. (S. G.-C. mecd.gob.es, Ed.) *Revista de Educación-MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE ESPAÑA*.
- PUCP. (2017). *INEI reveló brecha salarial entre quienes laboran en distritos céntricos de la capital y en los conos*. Lima: Recuperado de:  
[https://btpucp.pucp.edu.pe/mundo-laboral/brecha-salarial-centricos-conos/fuente -Gestión.](https://btpucp.pucp.edu.pe/mundo-laboral/brecha-salarial-centricos-conos/fuente-Gestión)

- Rabanal, R. Huamán, C. Murga N. y Chauca, P. (2020). Desarrollo de las competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI, núm. 2, 2020.
- Rodriguez M. (2018) Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Reinecke, G. y. (2020). *La coyuntura Laboral en America Latina y el Caribe*. CEPAL/OIT N° 22, 5.
- Rodriguez (2009) *El proceso de la inserción laboral*. Revista coplutense de educación vol 20. Num 2.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A/15343>
- Rubio (2016) *Recursos humanos Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones OCTAEDRO, S.L. C/ Bailén, 5 – 08010 Barcelona-España.
- ROBBINS y COULTER, (2005) *Administración. Octava edición*. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2005.
- Rodriguez (2020) *metodología de la investigación. Manual del estudiante*. UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES Unidad Académica de Estudios Generales Manual publicado con fines académicos. Lima, Perú.
- Romero (2019) *En su tesis titulada: Relación entre competencia profesional y mercado laboral Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado:<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667372/aars1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ruiz, M. Jaraba, B. Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología del Caribe, 78*. Universidad del Norte, Colombia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Saenz De Acedo (2010) Competencias cognitivas en Educación Superior  
p.10
- Sandoval, Miguel y Montaña. (2008). Evolución del concepto de competencia laboral- Universidad Central de Venezuela. En V. M. Franklin Sandoval. Venezuela.
- Silva (2019) Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-20161-p. 11
- Tobon (2006) *Aspectos básicos de la formación basada en competencias* p. 2
- Tobón (2008) *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo* p.17.  
[https://www.researchgate.net/publication/329440312\\_La\\_formacion\\_basada\\_en\\_competencias\\_en\\_la\\_educacion\\_superior\\_el\\_enfoque\\_complejo/link/5c087602a6fdcc494fdca4ed/download](https://www.researchgate.net/publication/329440312_La_formacion_basada_en_competencias_en_la_educacion_superior_el_enfoque_complejo/link/5c087602a6fdcc494fdca4ed/download)
- Tobón S. (2005) *Formación Basada en Competencias Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Editorial eco-ediciones 2da edición Bogotá, Colombia. Recuperado de:  
[http://200.7.170.212/portal/images/documentos/formacion\\_basada\\_competencias.pdf](http://200.7.170.212/portal/images/documentos/formacion_basada_competencias.pdf)
- V, Charria; K, Sarsosa; A, Uribe; C, López; F, Arenas. (2011). En V. H. Charria Ortiz, K. V. Sarsosa Prowesk, A. F. Uribe Rodríguez, C. N. López Lesmes, & F. Arenas Ortiz, Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales las competencias del psicólogo en Colombia *Psicología del caribe* (p. 175). Colombia.

Vargas. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. En F. V. Zuñiga. Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2004.

Velasco E. (2017) *En su tesis titulada: La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.

Verdier y Vultur (2018) *La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal*. Cuestiones de sociología, núm. 19, 2018 Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

Vernieres, M. (1997). L'insertion professionnelle. Analyses et Débats. Paris: Económica.

Villarruel J. (2018) *En su tesis titulada: Competencias Profesionales y la Inserción Laboral del Personal Administrativo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37163/torren\\_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37163/torren_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y): Nacional.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos • R E V I S T A D E L A cepal 9 2 • A G O S T O-  
<https://www.oitcinterfor.org/node/6487>, 66.

Westera. (2001). Competences in education:A Confusion of Tongues. *Revista de estudios curriculares*, 5. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/profile/Wim\\_Westera/publication/230557879\\_Competences\\_in\\_Education\\_A\\_Confusion\\_of\\_Tongues/links/0912f511003b3ba2ca000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Wim_Westera/publication/230557879_Competences_in_Education_A_Confusion_of_Tongues/links/0912f511003b3ba2ca000000.pdf)



Wiener R. (2018) "Estado del arte: inserción laboral y empleabilidad". *Novedades Académicas, documento de trabajo n°2, pp. 20. (Artículo) Dirección de asuntos académicos Pontificia Universidad Católica del Perú.*  
<https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>.

## **Anexos**

**Título:** Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Competencias Laborales Mertens 1997				
¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020?	Determinar la relación entre las competencias laborales y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020	Las competencias laborales se relacionan con la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Básicas	Calidad educativa	1	(5) Siempre	Alto
			Específicas	Dominio de estrategias didácticas	2,3,4,5 y 6	(4) Casi siempre	107-146
¿Cuál es la relación entre las competencias básicas y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020?	Determinar la relación entre las competencias básicas y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020	Las competencias básicas se relacionan con la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020		Genéricas	Resolución de problemas	7,8 y 9	(3) A veces
			Dominio de las Tics		10,11 y 12	(2) Casi Nunca	67 a 106
¿Cuál es la relación entre las	Determinar la relación entre las	las competencias específicas se		Trabajo en equipo	13,14	(1) Nunca	Bajo
					Creatividad e innovación		
					19,20 y 21		
					22,23,24 y 25		
					26 y 27		

competencias específicas y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020?  ¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020?	competencias específicas y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020  Determinar relación entre competencias genéricas y la inserción laboral estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020	relacionan con la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020  Las competencias genéricas se relacionan con la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020	Variable 2: Inserción Laboral: Pelayo Pérez: Capital social y competencias: factores condicionantes para la inserción laboral. Pag 18				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Empleabilidad	Habilidades Actitudes Competencias	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10 y 11	5) Siempre (4) Casi siempre	Alto 110-149 Regular
Ocupabilidad	valores y rasgos de personalidad. Valor de trabajo Disponibilidad para el empleo y atribuciones Estilo de búsqueda de empleo y auto concepto	12,13,14 y 15 16,17,18,19 y 20 22,23,24,25 y 26 27,28,29 y 30	(3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca	Bajo Hasta 30-69			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Población: 100 estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera.</p> <p>B) Muestra: 80 estudiantes que egresan de CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020.</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia</p> <table border="1" data-bbox="474 767 669 888"> <tr> <td colspan="2">100</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>80</td> </tr> </table>	100		Total	80	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario Competencias laborales</p> <p>Cuestionario de inserción laboral</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>
100							
Total	80						

## Anexo 2: Operacionalización de variables

### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 1 operacionalización de las variables

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Básicas	Calidad educativa	1		
	Dominio de estrategias didácticas	2,3,4,5 y 6		Alto
Específicas	Resolución de problemas	7,8 y 9	(5) Siempre	(107-146)
	Dominio de las Tics	10,11 y 12	(4) Casi siempre	Regular
	Dominio del DCN	13 y 14	(3) A veces	(67-106)
	Creatividad e innovación	15,16,17 y 18	(2) Casi Nunca	Bajo
Genéricas	Actitudes	19,20 y 21	(1) Nunca	(27 – 66)
	Habilidades de comunicación	22,23,24 y 25		
	Trabajo en equipo	26 y 27		

### ANEXO 3

### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 INSERCIÓN LABORAL

Tabla 2 operacionalización de las variables

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Empleabilidad	Habilidades	1,2,3		
	Actitudes	4,5,6 y 7		
	Competencias	8,9,10 y 11		Alto
	valores y rasgos de personalidad.	12,13,14, y 15	(5) Siempre	(110-149)
	Valor de trabajo	16,17,18,19 y 20	(4) Casi siempre	Regular
Ocupabilidad			(3) A veces	(70-109)
	Disponibilidad para el empleo y atribuciones	21,22,23,24,25, 26	(2) Casi Nunca	Bajo
	Estilo de búsqueda de empleo y auto concepto	27,28,29 y 30	(1) Nunca	(30 – 69)

### **Anexo 3: Ficha técnica**

#### **Ficha técnica: N° 01**

Instrumento: encuesta Competencias laborales

Autor: Edson Virgilio Velazco Huayta.

Año: 2017

Adaptación: Nilton Isaias Cueva Quezada (Perú)

Administración: Individual o colectiva

Duración: Aproximadamente entre 30 y 45 minutos

Aplicación: estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera

Objetivo: Evaluación de la variable competencias laborales y sus tres dimensiones de motivos, conocimiento y habilidad.

#### **Ficha técnica: N° 02**

Instrumento: encuesta de Inserción laboral

Autor: Oscar Ivan Mamani Mamani

Año: 2016

Adaptación: Nilton Isaias Cueva Quezada (Perú)

Administración: Individual o colectiva

Duración: Aproximadamente entre 30 y 45 minutos

Aplicación: estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera

Objetivo: Evaluación de la variable Inserción laboral y sus dos dimensiones de empleabilidad y ocupabilidad.

## Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario de competencias laborales

Estimado participante a continuación, presentaremos un conjunto de preguntas que Ud. deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, solo deberá marcar una alternativa por pregunta.

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

El docente

VARIABLE: Competencias laborales						
Competencias básicas		1	2	3	4	5
1	Asegura el dominio del área de comunicación					
2	Domina el orden didáctico de su curso a cargo para el desarrollo de los conocimientos y habilidades esperados.					
3	Domina del contenido que imparte en los estudiantes.					
4	Domina los temas que aplica en clases y le sirve a los estudiantes para aplicar en su trabajo.					
5	Es competente en el desarrollo de conocimientos y habilidades y capacidades, de su área o curso.					
6	Emplea estrategias didácticas para actuar frente a cualquier situación en el aula.					
7	Monitorea de forma constante situaciones complicadas con el fin de disminuir o agravar un problema.					
8	Se capacita constantemente con el fin de satisfacer los intereses y necesidades de los estudiantes.					
9	Se actualiza para desarrollar sus actividades diarias.					
Competencias específicas		1	2	3	4	5
10	Utiliza las tecnologías de información para su diseño y desarrollo de sus actividades laborales.					
11	Fomenta el uso de las Tics estudiantes mediante la selección de datos e información veraz.					



12	Se adapta con facilidad a las nuevas tecnologías que se van implementando.					
13	Contextualiza su programación curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
14	Aplica la creatividad y la innovación para la ejecución de las sesiones de aprendizaje.					
15	Aporta creativamente soluciones a los problemas en tu centro de labor planteando situaciones significativas					
16	Utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de sus actividades laborales.					
17	Realiza proyectos de innovación con alto nivel de efectividad en su centro laboral.					
18	Motiva a los estudiantes para que se integren y sean parte de proyectos investigativos.					
Competencias genéricas		1	2	3	4	5
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.					
20	Cumple con responsabilidad los objetivos y metas trazada en la I.E.					
21	Aprende y se adecua con facilidad a las actividades pedagógicas dentro del aula					
22	Utiliza un lenguaje alturado para comunicarse con los estudiantes					
23	Practica la empatía y asertividad en el aula.					
24	Acepta recomendaciones y los diversos puntos de vista de los demás.					
25	Se siente en capacidad de solucionar los conflictos de comunicación de manera eficaz.					
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas.					
27	Asume con responsabilidad las consecuencias producto de sus decisiones					

Pertenece a Rodríguez (2018) adaptado por Nilton (2020)

## CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

Estimado participante a continuación, presentaremos un conjunto de preguntas que Ud. deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, solo deberá marcar una alternativa por pregunta.

La escala de valoración es la siguiente:

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

Ítems		Valoración				
		1	2	3	4	5
Empleabilidad						
1	El trabajo es un aspecto importante en tu vida.					
2	Consigue trabajo con facilidad					
3	Se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo.					
4	Dedica tiempo para buscar un empleo todos los días.					
5	Propone metas en tu vida y te preocupas por el aprendizaje continuo en relación a tu ocupación laboral.					
6	Procura trabajar de una manera útil para la sociedad mejora la facilidad para relacionarte con los demás y auto realizarte					
7	Se dedica a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana					
8	Sabe desenvolverse en una entrevista personal					
9	Se capacita prontamente para encontrar un empleo					
10	Planifica la búsqueda de empleo y organizas tu actuación					
11	Se siente competente para desenvolverte en un trabajo					
12	Tu situación familiar te facilita realizar la búsqueda de empleo					
13	Necesita de un empleo para poder solventarte y vivir tranquilamente.					
14	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejarías el actual empleo.					

15	Siente que es de vital importancia estar capacitado para lograr un empleo.					
Ocupabilidad						
16	Seguirías formándote dentro de tu ocupación si tuvieses un empleo.					
17	Te resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo.					
18	Te sientes motivado por tu familia para seguir desarrollándote profesionalmente.					
19	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo.					
20	El ingreso salarial que tienes es bajo comparado con los demás.					
21	Te preocupas de conocer de cómo evoluciona tu profesión con las nuevas tecnologías.					
22	Existen otros aspectos importantes, además del sueldo, por los que quieras trabajar					
23	Te sientes nervioso cuando estas en una entrevista de trabajo					
24	Te exigen una mayor dedicación de tiempo en centro de labor					
25	Te sientes preparado para ejercer a un puesto gerencial					
26	Bajarías tus aspiraciones económicas laborales con tal de trabajar					
27	Es cierto que tu situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo					
28	Conoces, básicamente, las leyes laborales y como te afectan en la búsqueda de trabajo					
29	Estarías dispuesto a trabajar en el horario que te asignen con tal de tener un empleo.					
30	Envías tus currículos y cartas a las empresas físicas y virtualmente.					

Pertenece a Mamani 2016, adaptado por Nilton (2020)

Muchas gracias por su colaboración.

## **Anexo 5: Certificados de validez de expertos**

### Anexo 5.1 certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias básicas							
1	Asegura el dominio del área de comunicación	✓		✓		✓		
2	Domina el orden didáctico de su curso a cargo para el desarrollo de los conocimientos y habilidades esperados.	✓		✓		✓		
3	Domina del contenido que imparte en los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Domina los temas que aplica en clases y les sirve a los estudiantes para aplicar en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Es competente en el desarrollo de conocimientos y habilidades y capacidades, de su área o curso.	✓		✓		✓		
6	Emplea estrategias didácticas para actuar frente a cualquier situación en el aula.	✓		✓		✓		
7	Monitorea de forma constante situaciones complicadas con el fin de disminuir o agravar un problema.	✓		✓		✓		
8	Se capacita constantemente con el fin de satisfacer los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Se actualiza para desarrollar sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
	Competencias específicas	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Utiliza las tecnologías de información para su diseño y desarrollo de sus actividades laborales.							
11.	Fomenta el uso de las Tics estudiantes mediante la selección de datos e información veraz.	✓		✓		✓		
12.	Se adapta con facilidad a las nuevas tecnologías que se van implementando.	✓		✓		✓		
13.	Contextualiza su programación curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Aplica la creatividad y la innovación para la ejecución de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15.	Aporta creativamente soluciones a los problemas en tu centro de labor planteando situaciones significativas	✓		✓		✓		
16.	Utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
17.	Realiza proyectos de innovación con alto nivel de efectividad en su centro laboral.	✓		✓		✓		
18.	Motiva a los estudiantes para que se integren y sean parte de proyectos investigativos.	✓		✓		✓		
	Competencias genéricas	✓		✓		✓		
19.	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20.	Cumple con responsabilidad los objetivos y metas trazada en la I.E.	✓		✓		✓		

21.	Aprende y se adecua con facilidad a las actividades pedagógicas dentro del aula	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Utiliza un lenguaje alturado para comunicarse con los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Practica la empatía y asertividad en el aula.	✓		✓		✓		
24	Acepta recomendaciones y los diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente en capacidad de solucionar los conflictos de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas.	✓		✓		✓		
27	Asume con responsabilidad las consecuencias producto de sus decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

20 de octubre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA      DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación Científica - Doctora en Ciencias de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Francis Ibarquen Cueva  
Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

### Anexo 5.1 certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Empleabilidad							
1	El trabajo es un aspecto importante en tu vida.	✓		✓		✓		
2	Consigue trabajo con facilidad	✓		✓		✓		
3	Se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo.	✓		✓		✓		
4	Dedica tiempo para buscar un empleo todos los días.	✓		✓		✓		
5	Propone metas en tu vida y te preocupas por el aprendizaje continuo en relación a tu ocupación laboral.	✓		✓		✓		
6	Procura trabajar de una manera útil para la sociedad mejora la facilidad para relacionarte con los demás y auto realizarte	✓		✓		✓		
7	Se dedica a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	✓		✓		✓		
8	Sabe desenvolverse en una entrevista personal	✓		✓		✓		
9	Se capacita contantemente para encontrar un empleo	✓		✓		✓		
10	Planifica la búsqueda de empleo y organizas tu actuación	✓		✓		✓		
11	Se siente competente para desenvolverte en un trabajo	✓		✓		✓		



12	Tu situación familiar te facilita realizar la búsqueda de empleo	✓		✓		✓		
13	Necesita de un empleo para poder solventarte y vivir tranquilamente.	✓		✓		✓		
14	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejarías el actual empleo.	✓		✓		✓		
15	Siente que es de vital importancia estar capacitado para lograr un empleo.	✓		✓		✓		
	Ocupabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Seguirías formándote dentro de tu ocupación si tuvieses un empleo.	✓		✓		✓		
17	Te resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo.	✓		✓		✓		
18	Te sientes motivado por tu familia para seguir desarrollándote profesionalmente.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo.	✓		✓		✓		
20	El ingreso salarial que tienes es bajo comparado con los demás.	✓		✓		✓		
21	Te preocupas de conocer de cómo evoluciona tu profesión con las nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
22	Existen otros aspectos importantes, además del sueldo, por los que quieras trabajar	✓		✓		✓		
23	Te sientes nervioso cuando estas en una entrevista de trabajo	✓		✓		✓		
24	Te exigen una mayor dedicación de tiempo en centro de labor	✓		✓		✓		
25	Te sientes preparado para ejercer a un puesto gerencial	✓		✓		✓		

26	Bajarías tus aspiraciones económicas laborales con tal de trabajar	✓		✓		✓		
27	Es cierto que tu situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	✓		✓		✓		
28	Conoces, básicamente, las leyes laborales y como te afectan en la búsqueda de trabajo	✓		✓		✓		
29	Estarías dispuesto a trabajar en el horario que te asignen con tal de tener un empleo.	✓		✓		✓		
30	Envías tus currículos y cartas a las empresas físicas y virtualmente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

20 de octubre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: IBARGUEN CUEVA, FRANCIS ESMERALDA      DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación Científica - Doctora en Ciencias de la Educación



Francis Ibarguen Cueva  
Dra. en Ciencias de la Educación

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
Firma del Experto Informante.

### Anexo 5.2 certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias básicas							
1	Asegura el dominio del área de comunicación	✓		✓		✓		
2	Domina el orden didáctico de su curso a cargo para el desarrollo de los conocimientos y habilidades esperados.	✓		✓		✓		
3	Domina del contenido que imparte en los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Domina los temas que aplica en clases y les sirve a los estudiantes para aplicar en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Es competente en el desarrollo de conocimientos y habilidades y capacidades, de su área o curso.	✓		✓		✓		
6	Emplea estrategias didácticas para actuar frente a cualquier situación en el aula.	✓		✓		✓		
7	Monitorea de forma constante situaciones complicadas con el fin de disminuir o agravar un problema.	✓		✓		✓		
8	Se capacita constantemente con el fin de satisfacer los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Se actualiza para desarrollar sus actividades diarias.	✓		✓		✓		

	Competencias específicas	✓		✓		✓		
10.	Utiliza las tecnologías de información para su diseño y desarrollo de sus actividades laborales.	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Fomenta el uso de las Tics estudiantes mediante la selección de datos e información veraz.	✓		✓		✓		
12.	Se adapta con facilidad a las nuevas tecnologías que se van implementando.	✓		✓		✓		
13.	Contextualiza su programación curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Aplica la creatividad y la innovación para la ejecución de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15.	Aporta creativamente soluciones a los problemas en tu centro de labor planteando situaciones significativas	✓		✓		✓		
16.	Utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
17.	Realiza proyectos de innovación con alto nivel de efectividad en su centro laboral.	✓		✓		✓		
18.	Motiva a los estudiantes para que se integren y sean parte de proyectos investigativos.	✓		✓		✓		
	Competencias genéricas	✓		✓		✓		
19.	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

20.	Cumple con responsabilidad los objetivos y metas trazada en la I.E.	✓		✓		✓		
21.	Aprende y se adecua con facilidad a las actividades pedagógicas dentro del aula	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Utiliza un lenguaje alturado para comunicarse con los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Practica la empatía y asertividad en el aula.	✓		✓		✓		
24	Acepta recomendaciones y los diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente en capacidad de solucionar los conflictos de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas.	✓		✓		✓		
27	Asume con responsabilidad las consecuencias producto de sus decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y SUFICUENCIA PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

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

20 de octubre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALVA PALACIOS GÓMEZ, LUIS ENRIQUE      DNI: 27148724

Especialidad del evaluador: Lic. EN ADMINISTRACIÓN – DOCTOR EN GESTIÓN PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
Firma del Experto Informante.

### Anexo 5.2 certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Empleabilidad							
1	El trabajo es un aspecto importante en tu vida.	✓		✓		✓		
2	Consigue trabajo con facilidad	✓		✓		✓		
3	Se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo.	✓		✓		✓		
4	Dedica tiempo para buscar un empleo todos los días.	✓		✓		✓		
5	Propone metas en tu vida y te preocupas por el aprendizaje continuo en relación a tu ocupación laboral.	✓		✓		✓		
6	Procura trabajar de una manera útil para la sociedad mejora la facilidad para relacionarte con los demás y auto realizarte	✓		✓		✓		
7	Se dedica a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	✓		✓		✓		
8	Sabe desenvolverse en una entrevista personal	✓		✓		✓		
9	Se capacita contantemente para encontrar un empleo	✓		✓		✓		
10	Planifica la búsqueda de empleo y organizas tu actuación	✓		✓		✓		
11	Se siente competente para desenvolverte en un trabajo	✓		✓		✓		
12	Tu situación familiar te facilita realizar la búsqueda de empleo	✓		✓		✓		

13	Necesita de un empleo para poder solventarte y vivir tranquilamente.	✓		✓		✓		
14	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejarías el actual empleo.	✓		✓		✓		
15	Siente que es de vital importancia estar capacitado para lograr un empleo.	✓		✓		✓		
	Ocupabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Seguirías formándote dentro de tu ocupación si tuvieses un empleo.	✓		✓		✓		
17	Te resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo.	✓		✓		✓		
18	Te sientes motivado por tu familia para seguir desarrollándote profesionalmente.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo.	✓		✓		✓		
20	El ingreso salarial que tienes es bajo comparado con los demás.	✓		✓		✓		
21	Te preocupas de conocer de cómo evoluciona tu profesión con las nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
22	Existen otros aspectos importantes, además del sueldo, por los que quieras trabajar	✓		✓		✓		
23	Te sientes nervioso cuando estas en una entrevista de trabajo	✓		✓		✓		
24	Te exigen una mayor dedicación de tiempo en centro de labor	✓		✓		✓		
25	Te sientes preparado para ejercer a un puesto gerencial	✓		✓		✓		
26	Bajarías tus aspiraciones económicas laborales con tal de trabajar	✓		✓		✓		

27	Es cierto que tu situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	✓		✓		✓		
28	Conoces, básicamente, las leyes laborales y como te afectan en la búsqueda de trabajo	✓		✓		✓		
29	Estarías dispuesto a trabajar en el horario que te asignen con tal de tener un empleo.	✓		✓		✓		
30	Envías tus currículos y cartas a las empresas físicas y virtualmente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y SUFICUENCIA PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

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

20 de octubre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALVA PALACIOS GÓMEZ, LUIS ENRIQUE      DNI: 27148724

Especialidad del evaluador: Lic. EN ADMINISTRACIÓN – DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
Firma del Experto Informante.



### Anexo 5.3 certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias básicas							
1	Asegura el dominio del área de comunicación	✓		✓		✓		
2	Domina el orden didáctico de su curso a cargo para el desarrollo de los conocimientos y habilidades esperados.	✓		✓		✓		
3	Domina del contenido que imparte en los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Domina los temas que aplica en clases y le sirve a los estudiantes para aplicar en su trabajo.	✓		✓		✓		
5	Es competente en el desarrollo de conocimientos y habilidades y capacidades, de su área o curso.	✓		✓		✓		
6	Emplea estrategias didácticas para actuar frente a cualquier situación en el aula.	✓		✓		✓		
7	Monitorea de forma constante situaciones complicadas con el fin de disminuir o agravar un problema.	✓		✓		✓		
8	Se capacita constantemente con el fin de satisfacer los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Se actualiza para desarrollar sus actividades diarias.	✓		✓		✓		

	Competencias específicas	✓		✓		✓		
10.	Utiliza las tecnologías de información para su diseño y desarrollo de sus actividades laborales.	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Fomenta el uso de las Tics estudiantes mediante la selección de datos e información veraz.	✓		✓		✓		
12.	Se adapta con facilidad a las nuevas tecnologías que se van implementando.	✓		✓		✓		
13.	Contextualiza su programación curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14.	Aplica la creatividad y la innovación para la ejecución de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15.	Aporta creativamente soluciones a los problemas en tu centro de labor planteando situaciones significativas	✓		✓		✓		
16.	Utiliza estrategias innovadoras en el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
17.	Realiza proyectos de innovación con alto nivel de efectividad en su centro laboral.	✓		✓		✓		
18.	Motiva a los estudiantes para que se integren y sean parte de proyectos investigativos.	✓		✓		✓		
	Competencias genéricas	✓		✓		✓		
19.	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

20.	Cumple con responsabilidad los objetivos y metas trazada en la I.E.	✓		✓		✓		
21.	Aprende y se adecua con facilidad a las actividades pedagógicas dentro del aula	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Utiliza un lenguaje alturado para comunicarse con los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Practica la empatía y asertividad en el aula.	✓		✓		✓		
24	Acepta recomendaciones y los diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente en capacidad de solucionar los conflictos de comunicación de manera eficaz.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas.	✓		✓		✓		
27	Asume con responsabilidad las consecuencias producto de sus decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y SUFICIENCIA PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

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

20 de octubre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: NOEMY MENDOZA RETAMOZO      DNI: 23271871

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA y DOCTORA EN EDUCACIÓN

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CPe. Noemy Mendoza Retamozo  
DOCENTE EPGUCV

### Anexo 5.3 certificado de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Empleabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	No	
1	El trabajo es un aspecto importante en tu vida.	✓	✓	✓	✓	✓		
2	Consigue trabajo con facilidad	✓	✓	✓	✓	✓		
3	Se siente preparado para desarrollar una actividad laboral o trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓		
4	Dedica tiempo para buscar un empleo todos los días.	✓	✓	✓	✓	✓		
5	Propone metas en tu vida y te preocupas por el aprendizaje continuo en relación a tu ocupación laboral.	✓	✓	✓	✓	✓		
6	Procura trabajar de una manera útil para la sociedad mejora la facilidad para relacionarte con los demás y auto realizarte	✓	✓	✓	✓	✓		
7	Se dedica a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	✓	✓	✓	✓	✓		
8	Sabe desenvolverse en una entrevista personal	✓	✓	✓	✓	✓		
9	Se capacita contantemente para encontrar un empleo	✓	✓	✓	✓	✓		
10	Planifica la búsqueda de empleo y organizas tu actuación	✓	✓	✓	✓	✓		
11	Se siente competente para desenvolverte en un trabajo	✓	✓	✓	✓	✓		
12	Tu situación familiar te facilita realizar la búsqueda de empleo	✓	✓	✓	✓	✓		

13	Necesita de un empleo para poder solventarte y vivir tranquilamente.	✓	✓	✓	✓	✓		
14	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejarías el actual empleo.	✓	✓	✓	✓	✓		
15	Siente que es de vital importancia estar capacitado para lograr un empleo.	✓	✓	✓	✓	✓		
	Ocupabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	No	
16	Seguirías formándote dentro de tu ocupación si tuvieses un empleo.	✓	✓	✓	✓	✓		
17	Te resulta fácil pasar las pruebas de entrevista personal en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓		
18	Te sientes motivado por tu familia para seguir desarrollándote profesionalmente.	✓	✓	✓	✓	✓		
19	Cuenta con el perfil de trabajo para obtener un empleo.	✓	✓	✓	✓	✓		
20	El ingreso salarial que tienes es bajo comparado con los demás.	✓	✓	✓	✓	✓		
21	Te preocupas de conocer de cómo evoluciona tu profesión con las nuevas tecnologías.	✓	✓	✓	✓	✓		
22	Existen otros aspectos importantes, además del sueldo, por los que quieras trabajar	✓	✓	✓	✓	✓		
23	Te sientes nervioso cuando estas en una entrevista de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓		
24	Te exigen una mayor dedicación de tiempo en centro de labor	✓	✓	✓	✓	✓		
25	Te sientes preparado para ejercer a un puesto gerencial	✓	✓	✓	✓	✓		
26	Bajarías tus aspiraciones económicas laborales con tal de trabajar	✓	✓	✓	✓	✓		

27	Es cierto que tu situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	✓	✓	✓	✓	✓		
28	Conoces, básicamente, las leyes laborales y como te afectan en la búsqueda de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓		
29	Estarías dispuesto a trabajar en el horario que te asignen con tal de tener un empleo.	✓	✓	✓	✓	✓		
30	Envías tus currículos y cartas a las empresas físicas y virtualmente.	✓	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PRESENTA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y SUFICIENCIA PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

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

20 de octubre del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: NOEMY MENDOZA RETAMOZO      DNI: 23271871

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA y DOCTORA EN EDUCACIÓN

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 6 Confiabilidad de la variable 1 y 2:

The screenshot shows the SPSS data editor interface. The title bar reads "PRUEBA DE CONFIABILIDAD [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos". The menu bar includes Archivo, Editar, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Librerías, Archivos, Ventanas, and Ayuda. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The main window displays a data grid with 27 columns labeled p1 through p27 and 31 rows numbered 1 to 31. The data values are integers ranging from 3 to 5. The status bar at the bottom indicates "IBM SPSS Statistics Procesador está listo" and "Librería ODS".

### Fiabilidad

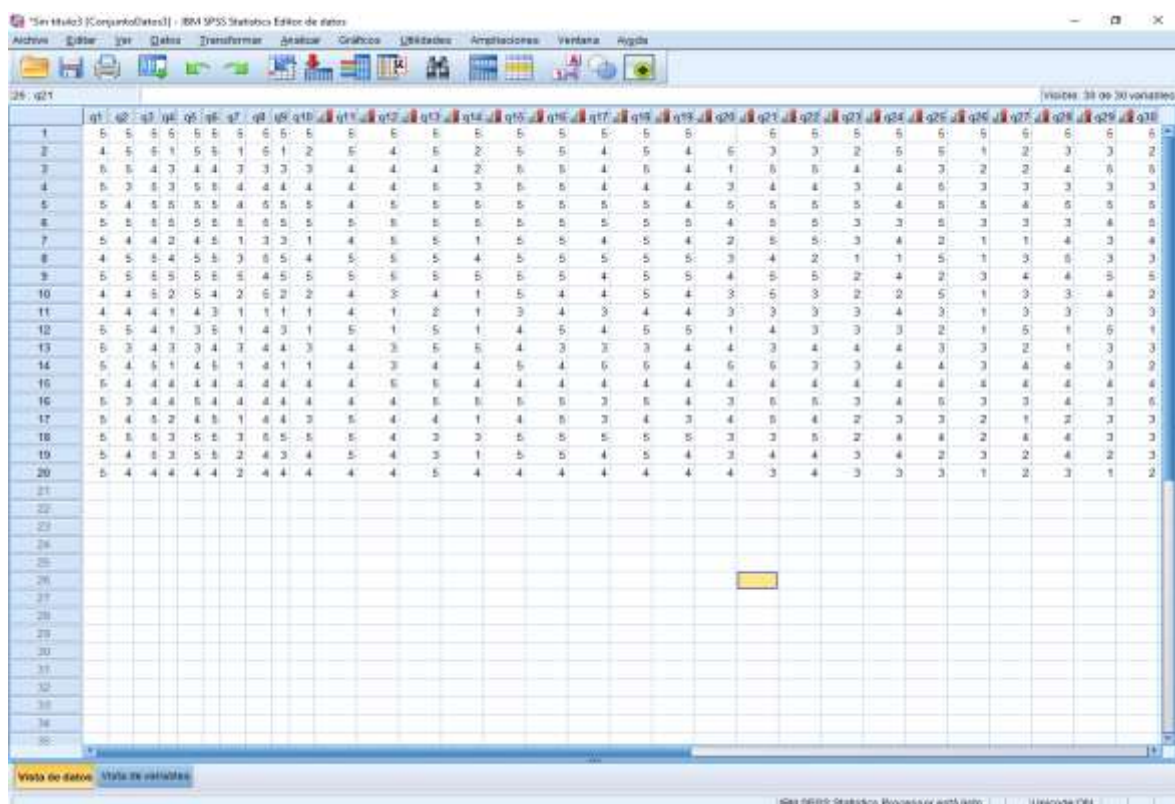
#### Escala: Competencias Laborales

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	95,2
	Excluido <sup>a</sup>	1	4,8
	Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	27



## Fiabilidad

### Escala: Inserción Laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	95,0
	Excluido <sup>a</sup>	1	5,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30



Anexo 7: Base de datos de la variable 1 y 2

VARIABLE N° 01: COMPETENCIAS LABORALES																											
Dim	Competencias básicas									Competencias específicas									Competencias genéricas								
Nº	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
3	2	3	3	3	5	3	2	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5
5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
13	3	3	4	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5
22	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
31	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
33	4	3	3	5	4	2	5	2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	3	5	5
37	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
42	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	2	5	1	4	4	1	4	4	4	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
44	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
48	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
50	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	1	1	3	5	5	1	
51	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	
54	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	
55	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
58	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
59	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	2	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	
60	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
62	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
63	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
64	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
70	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	5	5	5	4	5	5	1	2	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
75	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	
76	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
77	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
78	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
80	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	

VARIABLE N° 2: INSERCION LABORAL																														
Empleabilidad															Ocupabilidad															
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	2	4	3	5	5	
5	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	5	5	1	3	3	5	1	5	2	1	3	3	1	
5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	5	5	
4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	5	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	
4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	
5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	3	2	4	5	
5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4	4	
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	4	3	2	2	
5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	2	4	
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	
5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	
5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
5	1	5	1	5	3	1	3	1	1	4	1	1	1	5	5	1	5	3	1	5	4	2	3	1	1	3	4	3	1	
5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	
3	2	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	4	5	5	4	1	3	5	3	
5	2	5	2	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	1	4	1	3	2	3	5	3	4	5	1	1	5	5	
5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	
5	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	3	5	3	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	1	
4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	3	4
5	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	
5	4	4	2	4	5	1	4	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	1	3	2	
5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	2	2	4	3	2	5	
5	3	3	4	5	4	1	2	2	2	3	3	5	4	3	5	2	5	2	1	5	4	5	4	2	4	3	4	5	2	
5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	4	3	5	4	
5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	3	3	3	3	5	
5	4	5	4	5	5	4	1	4	3	5	2	5	1	5	5	1	3	1	1	5	5	1	4	5	1	1	5	1	1	
5	2	5	2	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	2	1	4	4	4	3	4	4	3	1	5	5	
5	4	5	3	5	5	2	4	2	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	2	2	3	3	1	
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	
5	3	5	3	5	5	2	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	5	5	1	5	2	3	1	1	4	4	5	4	3	
5	3	5	1	4	4	5	3	1	4	2	2	1	3	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	1	3	3	5	2	
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	1
5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5	4	5	2	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	5	
5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	1	3	3	4	3	
5	3	4	1	5	4	1	4	1	1	4	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	4	1	5	1	5	5	1	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	5	5	4	4	5	5	
5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	

4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4		
5	3	4	2	5	3	2	5	4	4	1	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	3	2	2	5	5	5	
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	1	4	4	4	5		
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	2	3	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	
5	3	3	5	4	5	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	
5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	1	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	1	3	5	1	1
5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	3	2	4	3	5		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	2	5	5	3	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	3	5	
5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	3	5	3	3		
5	2	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	3	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	5		
4	3	5	3	4	4	2	5	4	3	5	3	5	3	4	2	4	5	5	5	4	2	3	2	4	1	3	2	3	3	
5	4	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	5	3	1	2	5	1	1	3	3	3		
5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	
5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	
5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	2	1	5	4	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	2	4	3	4	5	
5	4	5	1	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	1	3	1	3	5	5	5	
5	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	3	3	1	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	1	2	2	3	5	
5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	3	2	3	3	5	
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	2	3	4	5	5	
5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	3	1	3	3	5	
5	3	3	4	5	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	
5	3	4	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	1	1	3	4	5	
5	4	5	3	5	5	2	5	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	
5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	1	2	4	4	4	
5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	3	3	
5	3	5	4	5	5	1	5	5	5	4	3	4	1	5	5	5	5	3	5	5	2	3	5	1	2	5	2	5		
5	3	5	3	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4		
5	4	4	3	4	4	5	2	4	1	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	5	2	3	5	4	1	4	2	3	3	

## Anexo 8 constancia de haber aplicado el instrumento

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

Lima, 11 de noviembre de 2020  
Carta P. 7E3-2020-EPG-UCV-LN-F09C01/0-INT

Lic.  
YEATO ARIAS ALVAREZ  
DIRECTOR  
CETPRO JUANA IRIS CUADROS RIVERA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CUEVA QUEZADA, NELTON ISAIAS; identificado con DNI N° 10073395 y con código de matrícula N° 7002647305; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CUEVA QUEZADA, NELTON ISAIAS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



Yeato Arias Alvarez  
DIRECTOR  
CETPRO JUANA IRIS CUADROS RIVERA  
12  
11  
2020

## Anexo 12 evidencias

The screenshot shows a Google Forms survey titled "CUESTIONARIOS DE INVESTIGACIÓN" with the subtitle "Cuestionario de competencias laborales". The variable being measured is "COMPETENCIAS BÁSICAS". The first question is "1. Asegura el dominio del área de comunicación?". The response options are: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre. The survey is displayed on a desktop browser window with a Windows taskbar at the bottom.

The screenshot shows an email in a Gmail inbox. The email is titled "ENVIO CARTA DE PRESENTACION" and is from "NILTON ISAIAS CUEVA QUEZADA" (ncuevaq@ucvvirtual.edu.pe) to "veato1302". The email content includes: "Estimado Director del CETPRO Juan Iris Cuadros Rivera, Lic. Veato Arias Alvarez director soy Nilton Isaias Cueva Quezada, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo y me encuentro desarrollando un trabajo de investigación titulado: Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020. Envío la carta de presentación de la universidad con fines de investigación." Below the text, there are "DATOS ADICIONALES" including DNI: 10073395, CELULAR: 992080673, and CORREO: ncuevaq@ucvvirtual.edu.pe. An attachment titled "CARTA R 763-202..." is visible at the bottom of the email. The Gmail interface includes a search bar with "in:sent" and a sidebar with navigation options like "Redactar", "Recibidos", "Destacados", "Pospuestos", "Enviados", "Borradores", "Más", "Meet", "Nueva reunión", "Mis reuniones", and "Hangouts".