



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados de
Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular,
Tumbes 2017-2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Cabrera León, Marco Iván (ORCID: 0000-0001-9562-4411)

ASESORA:

Mgtr. Gómez Zuñiga Paula Cecilia (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ
2021

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi madre que está en el cielo, yo sé que ella guía y cuida mis pasos, es mi inspiración para salir adelante, por ello todo lo bueno que realice en la vida, va dedicado para ella.

AGRADECIMIENTO

Ofrezco mi total agradecimiento primero a Dios, por darme la oportunidad de vivir y hacer realidad cada meta y sueño que tengo,

Quisiera agradecer a mi padre por apoyarme con sus conocimientos en este trabajo y su apoyo incondicional,

A mi docente Cecilia Gómez Zúñiga por sus enseñanzas y su aporte en nuestro desarrollo profesional,

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de titularme en su prestigiosa casa de estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	14
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	14
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	14
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	15
3.5 PROCEDIMIENTOS	15
3.6 MÉTODO Y ANÁLISIS DE DATOS	16
3.7 ASPECTOS ÉTICOS.....	16
IV. RESULTADOS	17
Fuente: Encuesta aplicada a los egresados	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
Referencias.....	29
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Características de las competencias laborales.....	18
Tabla 2: Características de la empleabilidad... ..	19
Tabla 3: Relación entre las competencias laborales y la empleabilidad	20
Tabla 4: Relación entre las competencias básicas y la empleabilidad	21
Tabla 5: Relación entre las competencias genéricas y la empleabilidad	22
Tabla 6: Relación entre las competencias específicas y la empleabilidad.....	23

RESUMEN

El presente estudio nació de la inquietud por conocer cuál es la percepción de los egresados de Administración y Negocios Internacionales de una universidad particular sobre el nivel que han desarrollado en cuanto a competencias laborales y empleabilidad durante su formación profesional; por este motivo, el objetivo general fue determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019. Metodológicamente, el estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional; contó con una población muestral de 45 participantes egresados entre el 2017 y el 2019; a ellos se les aplicaron los cuestionarios que, previamente se sometieron a confiabilidad (Alfa de Cronbach) y validez por juicio de expertos; para la contrastación de las hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Con la sistematización de los resultados se pudo concluir que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados, Tumbes, 2017-2019, pues, el coeficiente de correlación de Spearman determinó un índice de 0,870 y una significancia bilateral de 0,000.

Palabras clave: Competencias, iniciativa, creatividad, motivación.

ABSTRACT

The present study was born from the concern to know what is the perception of the graduates of Administration and International Business of a particular university about the level that they have developed in terms of labor competencies and employability during their professional training; For this reason, the general objective was to determine the relationship between job skills and employability of graduates of the Professional School of International Business and Administration at a Private University in Tumbes, 2017-2019. Methodologically, the study was of a basic type, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design; it had a sample population of 45 participants who graduated between 2017 and 2019; They were given questionnaires that were previously subjected to reliability (Cronbach's Alpha) and validity by expert judgment; Spearman's correlation coefficient was applied to test the hypotheses. With the systematization of the results, it was possible to conclude that there is a significant relationship between job competencies and the employability of graduates, Tumbes, 2017-2019, since the Spearman correlation coefficient determined an index of 0.870 and a bilateral significance of 0.000.

Keywords: Competences, initiative, creativity, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (2018) el porcentaje de desempleabilidad en el mundo, se promedió que en 2017 estuvo 5.6%, con una población de personas sin empleo de unos 192 millones; la condición de escaso empleo en muchos países en desarrollo y emergentes aún afectan considerablemente los mercados de trabajo.

La actual competitividad que viven las organizaciones en un mundo globalizado genera mucha presión para que las universidades formen egresados con mejores competencias básicas, genéricas y específicas. En las organizaciones se consolidó la gestión de RR.HH por competencia, alrededor de los años 90, es por eso que comienza la presión por incluir la formación por competencias en las hojas de vida de los alumnos. (La Serna, 2016). Tomando en consideración el progreso de la tecnología y de la humanidad, es preciso realzar el nivel de competencia de la industria y los escenarios, el enfoque de competencia laboral nace como una réplica a estas exigencias de la globalización, contribuyendo a optimizar el ámbito educativo, la capacitación y preparación del talento humano (Castillo et al., 2019).

En la carrera de administración, el trabajo para los estudiantes y los que egresan, es un inconveniente profundo que considera aspectos como la cantidad de alumnos que están cursando la misma profesión en distintas instituciones, la calidad de la formación en la carrera, inestabilidad laboral considerando también el índice de rotación de trabajadores, las características que demandan las empresas en cuanto a su educación (Solis, 2017)

En el Perú según el INEI (2018) asumiendo como un caso a la ciudad de Lima que presenta una cantidad de desempleados de 420 mil 900 que es igual al 8,1% de la Población Económicamente Activa y solo 4 millones 800 mil 300 de población con empleo, lo que es igual a 91,9% de la PEA. En comparación con otras naciones de Latinoamérica como Chile, Ecuador y México tienen una cantidad de población desocupada de 6,7%, 4,4% y 3,3%.

Hoy en día se requiere en el país que las competencias laborales adquiridas por los egresados, deben dar un impulso efectivo a la productividad y a la empleabilidad; de esta manera se mejoraría la aptitud en la vida de todas las personas, de identificar estratégicamente las opciones profesionales con una alta demanda en el mercado laboral, por otro lado deben considerarse las carreras laborales de nivel remunerativo bajo. (OEI, citada por Viacava, 2018).

Los egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular de Tumbes no son ajenos a esta realidad problemática, percibiéndose que no se hace un diagnóstico sobre las competencias laborales de los estudiantes promocionales, ignorando con qué conocimientos, habilidades y actitudes cuenta para competir en el mercado laboral; asimismo se desconoce el nivel de empleo de estos egresados, es decir, se desatienden las capacidades del futuro profesional para aprovechar las oportunidades laborales e insertarlo en este mundo tan competitivo. Se suma a lo manifestado la escasa preocupación por las autoridades universitarias en fortalecer la formación sólida basada en el aspecto científico, tecnológico e innovador y la formación íntegra, que debe complementarse con valores que enaltezcan el desarrollo personal y profesional, con predisposición de seguir adquiriendo conocimientos innovadores de manera permanente requeridos por las exigencias que presenta el mercado laboral, las que siempre van en aumento.

En este sentido, si la universidad no atiende esta exigencia del mercado laboral, sus egresados seguirán teniendo, cada vez menos oportunidades de inserción en los ambientes de trabajo, pues sus características de formación no responden a las demandas, por lo que limitan su competitividad.

Partiendo de la realidad contextual, se plantea el problema: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019?

Los problemas específicos están contenidos en las preguntas siguientes: ¿Qué características presentan las competencias laborales en los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019? ; ¿Cuáles son las características de la empleabilidad en los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019?; ¿Cuál es la relación entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019?; ¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019?; ¿Cuál es la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019?.

El presente estudio su justificación desde un punto de vista práctico, por tener el propósito de brindar conocimientos a partir de sus resultados sobre la competencia laboral de los egresados y con ello se analicen las habilidades inculcadas en su formación profesional en el transcurso de su carrera. En el aspecto social, se justifica porque permitirá analizar el desenvolvimiento en el campo de la empleabilidad a los egresados, que además promueve su vocación y pensamiento empresarial para el desarrollo y fortalecimiento de sus ideas de negocio propio. La importancia social radica en que pretende solucionar un problema de interés actual, no solo en los egresados, sino en toda la región y por qué no decirlo todo el Perú, asimismo, que la demanda laboral se presenta cada vez más exigente debido a los cambios que viene asimilando la sociedad, asignándole al docente mejorar las estrategias para desarrollar las competencias laborales.

Ante el esbozo de los problemas que se plantea frente a esta problemática, surge el objetivo general de determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019. Los objetivos específicos, se originan del general siendo representados por: Identificar las características de las competencias laborales en los egresados de administración y

negocios internacionales en una Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019; Especificar las características de la empleabilidad en los egresados de administración y negocios internacionales en una Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019; Analizar la relación entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019; Explicar la relación entre competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales en una Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019; Analizar la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales Universidad Particular en Tumbes, 2017-2019.

Finalmente se plantearon las hipótesis que se originan del planteamiento de la realidad problemática. La hipótesis general sostiene que Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados, Tumbes, 2017-2019.

Asimismo, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular de Tumbes; existe relación significativa entre las competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular de Tumbes; Existe relación significativa entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular de Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder llevar a cabo la tesis, se han analizado otros estudios relacionados; en este sentido, en el ámbito internacional se tiene el aporte de Maizel (2016) en su investigación titulada: *La noción de empleabilidad: criterios y estrategias para seleccionar personal en consultoras privadas de Recursos Humanos*, Mar del Plata; tesis presentada a la Universidad Nacional de Mar de la Plata, Argentina que se desarrolló con el propósito de saber los criterios y estrategias desarrolladas en el proceso de seleccionar personal en consultoras particulares; el proceso de recopilación de información comenzó aplicando entrevistas semi estructuradas; su muestra estuvo conformada por 9 selectores de personal de asesoras privadas; se concluyó que se necesita asentar algún antecedente para el progreso profesional de la carrera en lo que respecta a problemáticas relacionadas con la sociedad y el empleo, tanto del ámbito privado o público.

Bermúdez et al., (2020) en su investigación: *Orientación Profesional para la Adquisición de las Competencias Laborales*, Andalucía-España; nos dicen que es necesario conceptualizar y estructurar la Orientación Profesional en un mundo socio-laboral que cambia constantemente. Donde la unión del sistema de educación y el mundo de trabajo, se haya preceptuado por alcanzar competencias clave, profesionales y laborales. Al mismo tiempo el contexto en el que se acciona el proceso de formarse, serán para toda la vida. Esta investigación, relaciona la disponibilidad para la empleabilidad y el nivel académico de gente sin empleo.

Por otro lado Vargas et al., (2015), en su artículo académico titulado *Competencias profesionales y su relación con empleabilidad de ingenieros en gestión de empresas egresados del instituto tecnológico Lázaro Cárdenas de Michoacán- México*; se planteó el objetivo de analizar la empleabilidad de profesionales en ingeniería en gestionar empresas; se empleó un cuestionario estructurado con escala de Likert; la investigación fue mixta y correlacional; la población de estudio fueron 81 participantes y la muestra estuvo conformada por 15 participantes; las conclusiones indican que es

necesario mejorar el proceso de empleabilidad mediante desarrollarse competitivamente de la totalidad de egresados de ingeniería; se debe analizar las propuestas de curriculums y recursos pedagógicos que brinda e identificar las exigencias y demandas que presenta el mercado laboral; además, se necesita fomentar proyectos desde el campo educativo y participar en programaciones emprendedoras, tanto desde la administración pública mediante la implementación de lineamientos políticos de apoyos financieros.

En el ámbito nacional se analizaron estudios como el de Mendoza (2019), en su tesis *Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima, 2019*; fue un estudio cuantitativo, básica, no experimental, diseño descriptivo y correlacional, de método hipotético deductivo. El grupo muestral estuvo dada por 211 egresados, que formaba parte de una población de 360 egresados, sometidos a participar de una encuesta aplicada por medio de un cuestionario con el fin de medir el nexo entre la gestión administrativa y empleabilidad. Previamente los cuestionarios se validaron a juicio de expertos entendidos de la temática. Se llevó a cabo la recopilación de los datos aprovechándose el SPSS 25 para hacer los cálculos y análisis. Al fin y al cabo se establece el índice de correlación en ambos constructos son iguales; es decir, $Rho = 0,670$ indicando la existencia de una relación de tipo directo en nivel alto y $p=0.00 < 0,05$; concluyéndose que existe correlación significativa entre ambas variables.

También el aporte de León (2017) en su investigación *Competencias del perfil del graduado de administración de una universidad privada y su relación con las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Chimbote -2017* tuvo como finalidad determinar la relación entre las dos variables. En conclusión existió una relación directa entre las dos variables que presenta el mercado de trabajo, Spearman de 0.679; originando un enorme valor a los profesionales que tenga los requisitos que se le pidan.

Por otro lado, Aliaga (2016) en su tesis doctoral titulada *Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad* su finalidad fue analizar el grado en el que influyen el ser competitivo genérica y específicamente, en la empleabilidad de los egresados de Administración de 2 universidades privadas, en Lima 2015. De tipo correlacional causal cuyo instrumento fue el cuestionario. Se pudo llegar a concluir que los alumnos están en un nivel entre aceptable y muy aceptable en cada competencia genérica; por otra parte, la empleabilidad es otro de los aspectos que se identificó como logrado. En cuanto a las competencias específicas, se tiene que el 48% impacta en la empleabilidad, teniendo en cuenta que, entre ellas existen características diferentes sustanciales.

Asimismo, Ayre (2016), en su investigación titulada *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de egresados del CETPRO Peruano Alemán del mercado de Lima 2016*, se planteó el objetivo de establecer el nexo existente entre las 2 variables. Tuvo un enfoque básico, diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. El grupo poblacional fueron 200 egresados, del cual se seleccionó una muestra de 90. Se aplicó la encuesta por medio de cuestionarios estructurados con escala Likert. Estos instrumentos se validaron gracias al juicio de expertos y sometidos a la prueba del Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad, resultando los valores de 0,878 y 0,910 respectivamente, lo que les dio consistencia interna. De acuerdo a los resultados se refleja una correlación positiva muy baja de 0,005 considerando que $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$, calculado por el coeficiente de Rho Spearman; no logrando rechazar la hipótesis nula. Infiriendo que las competencias laborales no están relacionadas directamente con la empleabilidad.

Castro y Díaz (2018) investigación sobre la *empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes 2014-2016*. Su propósito fue establecer el nivel de empleabilidad de los participantes en la muestra. Esa muestra estuvo compuesta por 52 egresados. En relación a los resultados encontrados se determinó que se necesita ser competitivo en cuanto al intelecto, la tecnología y las relaciones entre personas; en donde las 2 primeras

estuvieron en el nivel medio de 730 y 841 puntos, y la tercera se ubica en el nivel bajo con 542 de puntaje. La empleabilidad de los egresados, estuvo determinada por estas competencias.

En cuanto a las bases teóricas, se recurrió a Granados (2016), quien determina que la competencia “es concebida como un grupo de habilidades, conocimiento y actitudes, permitiendo al sujeto a imaginar y dar buen uso a los recursos necesarios para un determinado desempeño”, por lo cual las competencias laborales, son aquellas que se brindan en la institución educativa a los estudiantes y que están referidas a las especificaciones de nivel técnico de la especialidad, las que serán fortalecidas con las competencias blandas que deben desarrollar conductas frente al trabajo, sus colegas y sociedad. Mostrar ser una persona competente involucra hacer frente a una ocupación, observe los recursos contiguos para dar solución a una labor específica, en el contexto de su trabajo.

Hay que destacar que el enfoque por competencias responde positivamente, a diferencia de otros, a la demanda de encontrar un lugar de aproximación y prometedor entre el ámbito educativo y ocupación; así como los denodados esfuerzos pedagógicos y de alineación de la mano de obra por un lado y la actividad del mercado laboral, por otro lado.

Según Tesar (2016), sostiene que en el campo de la competencia laboral se acentúa el indicio de que, frente al panorama de desunión progresivo entre desarrollo económico e instauración de ocupaciones, con la resultante consecuencia de distinción y excepción, no solamente es incrementar más puestos laborales, sino que sean prometedores y óptimos; y que las cualidades y capacidades que posee cada persona es concluyente para la empleabilidad y eficacia del trabajo aspirado. Según Sagi-Vela (2015) la competencia laboral es definida como la conjunción de conocimiento, habilidad y actitud que se aplican al desempeñar cualquier encargo o función que forman parte de la formación profesional, por lo que se necesita asegurar que se consiga.

Con respecto a Sánchez (2018), las competencias laborales son capacidades que

poseen o adquieren los individuos en su proceso de educación y de vida, pueden ser el conocimiento, artes, técnicas y actitudes.

Para Viñan et al., (2017) la educación superior, constantemente en transformación se da distintos retos para la determinación de necesidades y capacidades que debe tener un profesional actualmente. Las competencias para laborar en una organización son demostrables, por medio de la realización de un producto o conocimiento de algún saber; para realizar la actividad encomendada. Éstas se consiguen aprender por medio de la instrucción académica y la experiencia en el trabajo.

Las competencias advierten acerca del rendimiento laboral, guardan asociación directa con la instrucción derivada en los centros de estudio que en adelante se manifiestan en el ejercicio del colaborador y por consiguiente comprobar las particularidades propias que incurren en la superación y progreso. (Castillo y Villalpando, 2019). De igual forma, Pelayo (2012), sostiene que las competencias laborales son una agrupación de conocimientos, aptitudes y destrezas que son imprescindibles en una profesión y son una variable significativa en el transcurso de introducción al entorno de trabajo.

Respecto a la primera dimensión denominada Competencias básicas y transversales en la universidad. Entre ellas se tiene a la creatividad y toma de decisiones, según Pedraza (2014), es la habilidad para formar ideas y la toma de decisiones es elegir entre las alternativas para solucionar situaciones en diversos contexto, la comunicación y capacidad de escucha, según García, citado por Viacava (2016) La comunicación es un medio y capacidad de la persona en el cuál podemos interactuar con otros a través del intercambio de mensajes, el cual se ayuda con la capacidad de escuchar, por otro lado la responsabilidad, para Figueroa (2017) .es un valor que otorga a los humanos reflexionar sobre las consecuencias de sus acciones.

La segunda dimensión se denomina competencias genéricas, son obtenidas en la etapa del colegio y en la experiencia laboral, son ejecutadas en cualquier sector empresarial, son fijadas en bases científicas, tecnológicas y en capacidades de la

persona, en esta dimensión encontramos la gestión de recursos, es la capacidad de utilizar de forma eficiente los recursos personales, materiales; así también las relaciones sociales, es la capacidad de comunicación con los otros, trabajo en conjunto, calidad al atender al cliente, capacidad de liderazgo y la habilidad para negociar, otra competencia importante es la gestión de la información, es decir la capacidad de indagar y organizar información, por medio de la utilización de sistemas de información.

Pasamos a la tercera dimensión que aborda las competencias específicas; Según la OIT (2019), son aquellas conseguidas en el ámbito profesional y los temas están unidos a una especialidad determinada. Es transcendental el perfeccionamiento de las competencias laborales porque primeramente ayuda en el trabajo en la empresa, aumenta en el rendimiento de trabajo, los profesionales se sienten con mayor motivación y se refleja cuando se logra los objetivos.

La variable empleabilidad se relaciona, teóricamente, con la sociología, representando en la realidad social, un conocimiento práctico que le da un sentido categórico y que exceptúa e incluye a los sujetos del mundo laboral. (Bartolucci, 2017)

Según Gálvez (2017), la iniciativa es “una cualidad humana de anticipación a los demás, concertando, actuando, dialogando y tomando decisiones sin tener la necesidad de recibir ni un tipo de instrucción para ejecutarla”. Tener iniciativa admite patrocinar una cualidad proactiva que marca de manera enfática la ruta por medio de trabajos concretos, estando en la capacidad de imaginar, comenzar, desplegar y evaluar diseños, ejercicios o proyectos personales o colectivos teniendo como base el pensamiento creativo, la confianza, la responsabilidad y el sentido de criticidad.

Para Burón (2017), la creatividad es concebida “como la capacidad de forjar nuevas ideas, conceptos, innovadoras asociaciones por sobre las ideas y definiciones conocidas, que regularmente originan soluciones únicas”. La creatividad también es definida como el pensamiento original, divergente o creativo. La creatividad es una habilidad característica del saber de la naturaleza humana, aunque también hasta presente en algunos animales como son los primates superiores.

Asimismo Méndez (2015), en sus estudios sobre la empleabilidad y el mercado de trabajo, develan algunas condiciones que se presentan al modelo competitivo tradicional, sosteniendo que está orientado a objetivos empresariales que buscan coludirse para la fijación de salarios pobres por debajo del nivel competitivo reflejando supuestos generales de una homogeneidad de los recursos humanos. La creatividad, comprende diversos procesos mentales vinculados que hasta el momento actual no han podido ser descifrados por el campo de la fisiología. El pensamiento de originalidad es uno de los procesos mentales concebido de la imaginación. Tampoco se tiene conocimiento de qué modo se contrastan las estrategias intelectuales entre el pensamiento creativo, el cual siempre es valorado por el resultado final.

Según Vargas (2016), la motivación está definida como un estado interno que impulsa, dirige y conserva la conducta de la persona que tiene objetivos o metas determinadas; es el estímulo que empuja al individuo a ejecutar acciones específicas y mantenerse en ellas para su culminación. La motivación, también es considerada como el flujo que otorga energía y dirección a la conducta humana. La motivación tiene la característica de ser un proceso que pasa por varias etapas.

Es así que, Flores (2016), sostiene que en un inicio la persona predice que se va a sentir bien, esta consigue sus objetivos. En un segundo momento, se activa y emprende el camino para conseguir dichos objetivos. A medida que va caminando hacia ellos, irá realizando una evaluación si va o no por un buen camino, decir, hace constantemente una retroalimentación del rendimiento, para disfrutar posteriormente de sus resultados.

Son muchas las diferencias que existen en los individuos respecto a su motivación y en la fuerza de sus motivos. En este sentido cada persona posee sus motivaciones que pueden tener diferencias más acentuadas a las de los demás. (Gómez, 2018). Asimismo, existen sujetos que cuentan con una gran energía para alcanzar sus metas y otras que no la tienen. La motivación es emprendedora y está en constante movimiento de flujo, es un estado de desarrollo y declive perenne. Hay momentos en los que se puede reflejar considerable energía para batallar por algo y otros en los

cuales cuesta mucho erradicar un comportamiento. (Vives, 2013).

Respecto a los indicadores que forman parte de la estructura de los instrumentos de la presente investigación tenemos: Los conocimientos básicos de la especialidad están referidos a la programación curricular. (MINEDU, 2018). Asimismo, la resolución de problemas es considerada como la etapa que supone la conclusión de un proceso de más amplitud que tiene como etapas o intentos previos la identificación del problema y su procedimiento. Cabe señalar que por problema se concibe un asunto del cual se espera solucionar que difiere de ser obvia a partir del planteamiento inicial. (Piñeiro, 2015).

En relación a las destrezas Fernández (2016) plantea que son habilidades, carisma o propiedad con que se ejecuta algo. En el caso de la habilidad o destreza se adquiere a través práctica o ensayo, aplicándose pericia en sentido figurado a todas las capacidades que demandan un entrenamiento o aprendizaje. Sobre las actitudes sociales Allport (Citado por Herrero, 2017) enfatiza que son estados mentales y neurológicos de atención, organizados mediante la experiencia, con la capacidad de desplegar influencia orientadora y circunstancias con las que está directamente relacionado.

Respecto a las actitudes morales, se conciben como los juicios que llevan a una persona definir si una acción que realiza es buena o mala. (Alice & Dietrich, 2016). La toma de decisiones, según García (2017), sostiene que es un proceso a través del que se obtienen resultados y una o más decisiones con la finalidad de dar respuesta idónea a una situación. Pueden tener la participación de uno o más actores y se realiza elección entre varias opciones. Asimismo, la participación voluntaria está referida a la expresión de valores, adquirir experiencia y conocimientos y habilidades, pertenencia social e interés de uno mismo frente a una situación de cambio.

El emprendimiento, está basado en perseguir la oportunidad más allá de todos los recursos que puedan controlar en la actualidad (Proaño, citado por 2014). El entusiasmo se concibe como un estado de ánimo positivo que puede sentir una persona; son momentos en los cuales lo que sucede, parece poseer cierto sentido y

deseo que algo suceda. (ECURED, 2015). Finalmente, la satisfacción y dedicación, Zubiri (2013), la considera como una labor constante y esfuerzo cotidiano por lograr las metas y obtener todo aquello anhelado; quizás verdaderamente no garanticen puntualmente lo que se busca, aunque, sí hay probabilidades de generar satisfacción

III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández et al., (2018) este tipo de investigación es aplicada, porque, buscó solucionar una situación problemática práctica; es decir, lo que persigue es identificar las características del fenómeno y luego relacionar las variables con lo que se consigue tener un diagnóstico del estado de las variables. El enfoque es cuantitativo y su diseño no experimental, pues, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) es un estudio que no implica manipulación expresa de las variables de estudio. Al mismo tiempo tiene un diseño descriptivo de correlación, es decir, busca determinar la correlación entre las dos variables en un momento específico.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1. Competencias laborales: De acuerdo con Sagi-Vela (2015) la competencia laboral está definida como la asociación de saberes, saber hacer y saber ser que se ajustan a la forma de desempeñar o asumir determinadas funciones o responsabilidades en el ámbito profesional, asegurando que se logre lo establecido.

Variable 2. Empleabilidad: Según Moral (2014) Se define la empleabilidad como la sumatoria de las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que se poseen y que se ponen a disposición de las empresas u organismos en los que se presta servicios.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

Población: Fue conformada por 45 egresados de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales de una universidad particular en el periodo 2017 - 2019.

Muestra: La muestra fue igual al total de la población; es decir, se trabajó con una población muestral conformada por los 45 egresados de la especialidad de Administración y negocios internacionales en los años 2017 y 2019.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: Se utilizó la encuesta. De acuerdo con Chenet (2018), la encuesta tiene como objetivo buscar la opinión que tiene un sector de la muestra de estudio sobre un problema en cuestión.

Instrumento: Se consideró conveniente recurrir al cuestionario. De acuerdo con Según Chenet (2018), el cuestionario es la unión de preguntas presentadas por escrito a personas designadas para que den su opinión sobre un tema en particular.

El cuestionario administrado a los 45 egresados constó de 15 preguntas para la variable 1 y 15 preguntas para la variable 2; ambos con una escala ordinal tipo Likert

La validez del instrumento quedó a cargo de 3 especialistas en el tema en mención. Según Hernández et al (2010), un instrumento se valida cuando ejerce un cálculo con exactitud de la variable para la cual se preparó. Es una técnica muy utilizada es la validación por investigadores, la misma que tiene el objetivo de la medición de la variable. En el anexo 4 se muestran los informes en relación.

La confiabilidad se constituyó por medio de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach. Según Hernández et al (2010), un instrumento se muestra su confiabilidad si al aplicarlo varias veces a alguien, el resultado será parecido.

3.5 PROCEDIMIENTOS

Antes de aplicar los instrumentos se solicitó a la dirección de escuela, la base de datos de los egresados de administración y negocios internacionales; luego, se contactó y se conversó con cada uno de ellos para informarles del propósito del estudio y del tratamiento académico y ético de la información.

Al momento de la aplicación, esta se realizó por medio virtual (correo electrónico o whatsapp) y se les pidió que lo respondan en su totalidad, recordándoles el carácter anónimo del mismo. Después se solicitó que lo remitieran al investigador.

3.6 MÉTODO Y ANÁLISIS DE DATOS

El método deductivo-hipotético es decir el general, se consideró en esta investigación. Como se ha indicado, el cuestionario se sometió a la prueba de fiabilidad. Para el análisis de datos que se recojan de las 2 variables se utilizará el programa SPSS V. 25.0, para elaborar tablas y figuras para la presentación de la distribución de datos, la estadística descriptiva, para la posición dentro de la escala de medición. Para la aplicación de la estadística inferencial y poder diferir las hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

De acuerdo con Viacava (2016) es fundamental que se respeten códigos éticos en los procesos de investigación. Para la presente investigación se respetó estrictamente los derechos de autor, por ello, se citó y refirió a cada uno de ellos. Los instrumentos que se aplicaron fueron anónimos; en tal sentido, se mantuvo la peculiaridad y el anonimato, así como el respeto hacia las personas que participaron como parte de la muestra; por eso, se monitoreó meticulosamente el respeto, protegiendo la aplicación de los instrumentos y sin direccionar las respuestas, sin juzgar si son las que se esperan o no. La información que sirvió para realizar los resultados fue la que entregaron los encuestados, respetando su apreciación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Objetivo específico 1: Identificar las características de las competencias laborales en los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.

Tabla 1

Características de las competencias laborales

Escala	C. BÁSICAS		C. GENÉRICAS		C. ESPECÍFICAS		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Alto	36	80%	35	77,8%	31	68,9%	34	75,6%
Medio	9	20%	10	22,2%	14	31,1%	11	24,4%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0
Total	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados

En esta tabla1 se identifican las características de las competencias laborales; se puede observar que, según la percepción de los mismos egresados, sus competencias laborales son altas (75,6%) y el 24,4% considera que son medias; por otro lado, la dimensión que obtiene el porcentaje más alto es la de competencias básicas (80%) y la más baja es la de competencias específicas (68,9%).

Objetivo específico 2: Especificar las características de la empleabilidad en los egresados de administración y negocios internacionales de la de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.

Tabla 2

Características de la empleabilidad

Escala	INICIATIVA		CREATIVIDAD		MOTIVACIÓN		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	26	57,78%	28	62,22%	25	55,56%	27	60%
Medio	19	42,22%	17	37,78%	20	44,44%	18	40%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los egresados

En esta tabla se especifican las características de la empleabilidad; se aprecia que el 60% de los egresados percibe que su nivel de empleabilidad es alto, mientras que el 40% considera que es medio; así mismo, se identificó a la dimensión creatividad como la que se percibe con el porcentaje más alto (62,22%) en el nivel alto; la dimensión motivación, si bien es considerada alta, llega a 55,56%.

4.2 Estadística inferencial

Hipótesis general: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.

Tabla 3:

Relación entre las competencias laborales y la empleabilidad

		Correlaciones		
			EMPLEABILIDAD	COMPETENCIAS LABORALES
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

En esta tabla se puede observar la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para establecer como se relacionan las competencias laborales y la empleabilidad; se aprecia que el índice llega a 0,870, lo que está indicando una asociación alta y positiva; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que se llega a la conclusión de que la relación entre las variables es significativa.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.

Tabla 4

Relación entre las competencias básicas y la empleabilidad

		Correlaciones		
		EMPLEABILIDA		
			D	BASICAS
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	BASICAS	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Se puede observar la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre las competencias básicas y la empleabilidad; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,869, lo que indica una relación alta y directa; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que se concluye que la relación entre las variables es significativa.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.

Tabla 5

Relación entre las competencias genéricas y la empleabilidad

		Correlaciones		
		EMPLEABILIDA		
			D	GENÉRICAS
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	GENÉRICAS	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Se observa la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre las competencias genéricas y la empleabilidad; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,736, lo que indica una relación alta y directa; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que se concluye que la relación entre las variables es significativa.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.

Tabla 6

Relación entre las competencias específicas y la empleabilidad

		Correlaciones		
		EMPLEABILIDA		
			D	ESPECÍFICAS
Rho de Spearman	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	ESPECÍFICAS	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Se observa la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman para establecer la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,531, lo que indica una relación moderada y directa; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que se concluye que la relación entre las variables es significativa.

V. DISCUSIÓN:

Luego de haber sistematizado los resultados obtenidos, es posible analizarlos con base en los objetivos e hipótesis planteados y relacionándolos con investigaciones parecidas y con los fundamentos teóricos; en ese sentido, en relación objetivo específico 1 , que buscaba identificar las características de las competencias laborales de los egresados de una universidad particular en Tumbes, en los años 2017 hasta el 2019, desde la visión de los propios egresados; es decir, se asumió como población y muestra a 45 egresados. Los resultados arrojan que el nivel de las competencias laborales es percibido como alto por un 75,6% de los encuestados; el otro 24,4% indica que estas competencias logradas son medias o regulares; sin embargo, a pesar de la situación actual, en la que es difícil conseguir un empleo, nadie considera que sus competencias para el trabajo sean bajas, por lo que se puede inferir que los egresados de la universidad en mención se perciben como competentes en el mercado laboral de Tumbes. Cabe resaltar que, si bien es cierto, se consideran competentes, en relación a las competencias específicas, es decir, con las que tienen que ver con su especialidad, indican el porcentaje de 68,9%, más bajo del promedio.

Los datos obtenidos son poco congruentes con lo que indican Bermúdez et al., (2020), en el sentido de que muestra la relación entre la disponibilidad o motivación, como dimensión de la empleabilidad es indispensable para conseguir trabajo y para demostrar un buen nivel académico, que ellos consideran como una competencias básicas o para la vida, de personas sin empleo.

Con respecto al objetivo específico 2, con el que se buscó hacer específicas las características de la empleabilidad en los egresados; se pudo obtener que, el 60% de los participantes de la muestra consideran que su capacidad de empleabilidad es alta, el otro 40% percibe que el nivel de empleabilidad es medio; como en la variable anterior, en esta, tampoco hay ninguno que considere que su empleabilidad sea baja; en esta variable, la dimensión que se

presenta con el promedio más alto (62,22%) es la creatividad, con lo que se puede entender que la mayoría de ellos indique que, o labora en otra cosa o ha generado autoempleo. Se debe tener presente que, la empleabilidad, en el presente estudio se asumió, como indica Maizel (2016), como un constructo histórico y categoría práctica que se construye en vinculación a contextos socio-culturales y a paradigmas metodológicos.

Los resultados son similares a los que obtuvieron Castro y Díaz (2018) con el propósito de establecer la empleabilidad en los egresados de la carrera de administración de la Untumbes, 2014-2016 y que contó con una población parecida a la del trabajo actual (52 egresados), pero con otras dimensiones para la empleabilidad, pudo concluir que, la empleabilidad de estos egresados, es alta y está dada por las competencias de intelecto y de relaciones entre personas situadas en el nivel medio y las tecnológicas en el nivel bajo.

Para el análisis inferencial se asumió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, pues, de acuerdo con la prueba de normalidad, las variables presenta una distribución anormal o extraña, con un $p < 0,05$. Esta prueba se aplicó por medio del paquete estadístico SPSS, versión 25, con el que se obtuvo que, en cuanto a la hipótesis general, con la que se planteó la existencia de una relación en grado significativo, entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular en Tumbes, se pudo obtener un Rho de Spearman que alcanzó 0,870; es decir, una asociación alta y positiva; además, la Sig (bilateral) fue menor a 0,01, con lo que se procedió a aceptar la hipótesis de trabajo; es decir, que es cierto que existe una relación significativa entre las 2 variables. Este resultado, concuerda con lo que encontró Vargas et al., (2015) y lo propone en su artículo académico, con el que llega a la conclusión de que se necesita mejorar el proceso de empleabilidad mediante el desarrollo de

competencias profesionales de la totalidad de egresados; aunque, ese estudio difiere en cuanto a que trabajó con egresados de ingeniería y, en el presente, se trabaja con egresados de administración, es pertinente tener en cuenta esa necesidad de mejora en cuanto a la empleabilidad.

Se discrepa totalmente, con los hallazgos de Ayre (2016) quien, con un objetivo similar al nuestro, identificó una relación positiva muy baja de 0,005 considerando que $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$, calculado por el coeficiente de Rho Spearman; no logrando rechazar la hipótesis nula. Infiriendo que las competencias laborales no están relacionadas de forma directa con la empleabilidad.

En cuanto a la primera hipótesis específica, es decir a la existencia de relación significativa entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales; fue posible obtener que, aplicando el Rho de Spearman, se alcanzó un índice de 0,869, lo que indica una relación alta y directa; por otro lado, la significancia bilateral fue igual a 0,000, es decir, menor a la constante 0,01, con lo que queda establecido que hay una asociación en grado significativo entre la variable empleabilidad y las competencias básicas de quienes egresaron de la universidad en la que se aplicó el estudio.

En este aspecto, es importante el aporte de Mendoza (2019) quien también aplicó el índice de correlación Spearman para empleabilidad relacionada con la gestión administrativa, con lo que obtuvo un Rho en el mismo nivel y tipo que el que se obtuvo aquí, con lo que también pudo determinar una correlación significativa entre la gestión administrativa y la empleabilidad. Por otro lado, se concuerda en parte con Aliaga (2016) quien, en su estudio buscó explicar la forma de influir de las competencias genéricas y específicas, en la empleabilidad de los egresados de Administración de 2 universidades privadas y pudo conseguir que, el 48% de las competencias específicas tuvieron influencia en la empleabilidad justificando que las competencias específicas, pero no con las genéricas, existen grandes diferencias; se dice que la concordancia es parcial porque, él consiguió un nivel

medio de relación, mientras en el estudio presente, se obtuvo una asociación alta.

Cuando se realizó la aplicación del coeficiente de Spearman para contrastar que existencia de asociación, en grado significativo, entre las competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular, con sede en Tumbes; se pudo conseguir un indicador de relación de 0,736; es decir, una asociación alta y positiva; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ concluyendo así que la relación entre las competencias genéricas y la empleabilidad se presenta en un grado significativo.

Por otro lado, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman para establecer como se relaciona las competencias específicas y la empleabilidad; se aprecia que el coeficiente alcanza 0,531, con lo que se puede identificar una asociación moderada y positiva; es decir, es la única de las relaciones que tiene el nivel moderado, lo que equivale a regular o medio, lo que es reflejo de una percepción de que las competencias específicas, si bien, se consideran de nivel

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo demostrar que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de estos egresados, pues, el coeficiente de correlación de Spearman determinó un índice de 0,870 y una significancia bilateral de 0,000.
2. Se determinó la existencia de una relación significativa entre las competencias básicas y la empleabilidad de estos egresados, con un Rho de Spearman de 0,869 y una $p < 0,01$.
3. Quedó establecido que existe relación significativa entre las competencias genéricas y la empleabilidad, lo que se confirma con el Rho de Spearman, cuyo índice fue de 0,736 y la significancia bilateral fue de $p < 0,01$.
4. Se determinó que, , existe una asociación significativa, entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados, corroborada por el Rho de Spearman que alcanza 0,531 y una $p < 0,01$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que Los directivos de una universidad particular revisen el Plan de estudios, con la finalidad de incluir asignaturas que desarrollen las competencias laborales y esto se refleje en el perfil del egresado.
2. Que los directivos de una universidad particular identifiquen los mecanismos que permitan el desarrollo de las competencias específicas; es decir, de aquellas relacionadas especialmente con el ejercicio de la profesión, con el objetivo de que sus egresados puedan tener mayores posibilidades de conseguir un empleo.
3. Que los egresados de esta universidad particular busquen complementar su formación profesional, trazándose un plan de capacitación permanente que les permita estar a la vanguardia de los adelantos y necesidades del mercado laboral y puedan insertarse de mejor manera en él.
4. Que los egresados se puedan comunicar de forma más fluida, con el propósito de que puedan intercambiar experiencias y oportunidades laborales que, alguno que ya tiene un puesto laboral, lo pueda transmitir para que otros tengo la opción de acceder a ese puesto de trabajo.

REFERENCIAS:

- Aliaga (2016) *Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad*
- Alice&Dietrich. (2016). *What Attitudes are Moral Attitudes*. Montana City. Álvarez, P. (10 de Agosto de 2019). Profesionales con empleo tras el COVID-19. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/fortunas/1585936036_605235.html
- Ayala, G. (2015). *Actitudes comprendidas en el ámbito laboral*. España.
- Ayre, R. (2016). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*. Universidad César Vallejo. Lima: Tesis.
- Bartolucci, J. (2017). *La ciencia como problema sociológico*. Sociologica.
- Burón, A. (2014). *El pensamiento creativo: característica de la naturaleza humana*. Colombia. Colombia.
- Carroll. (5 de Julio de 2015). *Instrument Reliability*. Obtenido de <http://www.dissertation-statistics.com/instrument-reliability.html>
- Díaz, C. (2016). *Habilidades y empleabilidad en el mercado laboral*. Talca: PEA. DRELM. (4 de Mayo de 2015). Educación Técnico Productiva. Obtenido de <https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/portal/centro-de-educacion-tecnico-productiva/>
- ECURED. (2015). *Las habilidades y los estados de ánimo de los trabajadores de una organización*. España.
- Fernández, S. (2016). *Las destrezas frente al desarrollo social de la persona*. Lima: Ferguson.
- Flores, L. (2016). *La motivación: Cambio de conducta para mejorar el pensamiento creativo e imaginativo*. Colombia: Hunt.
- Gálvez, G. (2017). *La formación personal de los trabajadores en el marco del mundo laboral y empresarial*. Colombia: Gethar.

- García, C. (2017). *Habilidades y técnicas de participación*. Lima: Campus.
- Hernández y Mendoza (2018) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrero, J. (2017). *Las actitudes sociales y los procesos neurológicos*. Argentina: S&L.
- Maizel, R. (2016). *La noción de empleabilidad: criterios y estrategias de selección de personal en consultoras privadas de RRHH de la ciudad de Mar del Plata*. Argentina: Tesis.
- Méndez, A. (2015). *El mercado laboral y el desarrollo de habilidades para la competitividad empresarial*. España: Portal.
- Mendoza, Y. (2019). *Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019*. Lima: Tesis.
- MINEDU. (2018). *Planificación curricular modular*. Lima: Minedu.
- Pedraza (2014) *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México). Recuperado de http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf
- Piñeiro, J. (2015). *Estrategias para la resolución de problemas*. Colombia: Taurus.
- Tesar, C. (2016). *Training based on job competence: current situation and perspectives*. Washinton. UCONN. Validity. Obtenido de https://researchbasics.education.uconn.edu/instrument_validity/# URJC. (22 de Agosto de 2020). Habilidades para la empleabilidad. Obtenido de <https://urjconline.atavist.com/habilidades-para-la-empleabilidad>
- Vargas, F. (2016). *El comportamiento y la motivación: valoración intrínseca de la conducta del ser humano*. Ecuador: Yria.
- Vargas, J. (2015). *Competencias profesionales y su relación con la empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial egresados del instituto tecnológico Lázaro Cárdenas de Michoacán*. México: Tesis.

- Vives, P. (2013). *La persona emprendedora y la idea de negocio*. España.
- Zubiri, P. (2013). *La satisfacción laboral*. España
- IBM. (2019). *Integre Big Data con IBM SPSS software*. Obtenido de <https://www.ibm.com/pe-es/analytics/spss-statistics-software>
- Ochoa. (2015). *Inserción laboral de los egresados del Cetpro San José Artesano según modalidad de estudios, A. H. Ramón Castilla, Callao 2015*. Lima: Tesis.
- OEI. (2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad*. Bogotá: OEI. 38
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Informe Técnico N°4. Abril 2018: Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe_tecnico-n04_mercado-laboral-ene-feb-mar2018.pdf
- Pelayo, M. (2012) *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral*. México. Edición electrónica. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores_proceso-insercion-laboral.html
- Sánchez (2018), *Información y orientación para la inserción laboral, el mercado de trabajo*. España: Ideas propias.
- Viacava, (2018). *Administración general*. Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima.
- Castillo y Villalpando, (2019). *¿Qué busca el mercado laboral en los trabajadores de hoy?* Gestión. Recuperado de: <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/que-busca-mercadolaboral-trabajadores-hoy-2120404>
- La Serna (2016). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. (Tesis Doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España. Noticias.
- Vargas et al., (2016), artículo académico *Competencias profesionales y su relación con empleabilidad de ingenieros en gestión empresarial egresados del instituto tecnológico Lázaro Cárdenas de Michoacán- México*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Informe Técnico N°4. Abril*

2018: *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*.
Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informetecnico-n04_mercado-laboral-ene-feb-mar2018.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Competencias laborales	Es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, cuando se aplica en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran un buen logro. (Sagi-Vela 2015)	Se medirán las competencias laborales a través de competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas aplicando la encuesta y entrevista.	Competencias básicas	Creatividad. Toma de decisiones. Comunicación. Responsabilidad	Ordinal
			Competencias genéricas	Relaciones interpersonales. Comportamiento ético y moral	Ordinal
			Competencias específicas	Gestión de recursos Humano Gestión de las TIC	Ordinal
	Se define la empleabilidad como la sumatoria de las habilidades, actitudes,	Se medirá, por medio de un cuestionario, la capacidad de iniciativa,	Iniciativa	Toma de decisiones. Actualización permanente.	Ordinal:

Empleabilidad	conocimientos, experiencias y valores que se poseen y que se ponen al servicio de las empresas o instituciones donde se labora. Según (Moral 2014)	creatividad y motivación de los egresados de la especialidad de Administración y Negocios Internacionales.		Participación voluntaria	
			Creatividad	Originalidad Trabajo colaborativo. Innovación	
			Motivación	Emprendimiento. Empatía. Superación.	

ANEXO 2. MATRIZ GENERAL DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<p>Competencias Laborales y su relación con la Empleabilidad de los egresados de Administración y Negocios Internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p>	<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019?</p> <p>Problema específico:</p> <p>¿Qué características presentan las competencias laborales</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019.</p> <p>Objetivos específico:</p> <p>Identificar las características de las competencias laborales en los egresados de</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de la UAP Tumbes</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>Es un diseño Correlacional No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 45 La población estará constituida por los Egresados 2017, los egresados 2018 y 2019 de administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019.</p> <p>Muestra: 45 Al ser una pequeña población, la muestra es la misma.</p> <p>Técnica: Método de análisis:</p>

	<p>en los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019?</p> <p>Cuáles son las características de la empleabilidad en los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad</p>	<p>administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p> <p>Especificar las características de la empleabilidad en los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p> <p>Analizar la relación entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p>	<p>H₁ Existe relación significativa entre las competencias básicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad privada Tumbes, 2017-2019.</p>	<p>Aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, por medio del SPSS 26.</p>
--	---	--	--	---

	<p>particular Tumbes, 2017-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019?</p> <p>Cuál es la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados de administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019?</p>	<p>Explicar la relación entre competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p> <p>Analizar la relación entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p>	<p>H₂ Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p> <p>H₃ Existe relación significativa entre las competencias específicas y la empleabilidad de los egresados en administración y negocios internacionales de una universidad particular Tumbes, 2017-2019.</p>	
--	---	---	---	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Estimado egresado:

El presente cuestionario busca recoger información sobre las competencias laborales que han desarrollado los egresados de Administración y Negocios Internacionales. Tiene carácter de anónimo, por lo que solicitamos responda a cada uno de los ítems, de acuerdo con la siguiente escala:

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

		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS BÁSICAS						
1	Coopera y demuestra la capacidad de interacción con su equipo, para el logro de los resultados					
2	Asume conductas éticas y las pone en práctica en su vida diaria					
3	Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado					
4	Plantea ideas innovadoras para resolver problemas de diversas organizaciones del sector					
5	Asume compromiso y realiza acciones para generar impactos positivos en la sociedad.					
6	Plantea propuestas y las aplica en su centro laboral.					
7	Plantea ideas innovadoras mediante propuestas reales y aplicables.					
8	Las actividades laborales le permiten fácilmente convencer a los demás.					
9	Tiene como meta permanente el mejoramiento de la calidad de las actividades.					
COMPETENCIAS GENÉRICAS						
10	Identifica problemas y presenta alternativas de solución					
11	Plantea estrategias de acción favorables para el equipo.					
12	Presta atención a las necesidades de los demás.					
13	Se adapta con facilidad a los cambios que realiza la empresa					
14	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral					
15	El trato que brinda a los colaboradores es de forma equitativa					
16	Analiza y evalúa la información que le brinda la empresa y desarrolla estrategias.					
17	Utiliza sistemas de búsqueda de información para la mejora de su gestión.					
18	Busca información para actualizarme profesionalmente					
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS						
19	Identifica las necesidades, expectativas e inquietudes de los otros.					
20	Maneja habilidades para motivar a su equipo de trabajo.					
21	Realiza los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad.					

22	Planifica actividades para el logro de los objetivos de la empresa.					
23	Organiza a su equipo de trabajo designando tareas claras.					
24	Guía y orienta a su personal para el logro de los objetivo.					
25	Revisa y verifica que los planes se realicen de acuerdo a las reglas y políticas de la empresa					
26	Posee competencias para negociar con proveedores y clientes					
27	Resuelve eficientemente los problemas que se le presenta en el ámbito laboral					

CUESTIONARIO SOBRE EMPLEABILIDAD

Datos generales:

Actualmente está

Sí	No
----	----

 laborando:

Si está laborando:

Sector público	Sector privado	Autoempleo
----------------	----------------	------------

Rango remunerativo

500 a 930	931 a 1500	Más de 1500
-----------	------------	-------------

Situación laboral:

Nombrado	Contratado	Servicio por terceros
----------	------------	-----------------------

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	1	2	3	4	5
Iniciativa						
1	Usted posee una personalidad dinámica y ejecutiva a la hora de concretar tareas					
2	Busca distintas posibilidades para alcanzar los objetivos planteados.					
3	Muestra iniciativa a la hora de afrontar un problema o tomar una decisión.					
4	Usted es capaz de evaluar y clasificar las distintas opciones a tu alcance antes de tomar una decisión					
5	Considera usted que la actualización es necesaria en tu especialidad.					
6	Se mantiene capacitado para tener más opciones de empleo.					
7	Busca estar abierto a los cambios o paradigmas en la administración empresarial.					
8	Utiliza usted las redes sociales para conocer las demandas de los negocios internacionales.					
Creatividad						
9	Mantiene usted una imagen positiva de sí mismo.					
10	Usted es capaz de generar nuevas ideas o de combinarlas de una forma distinta					
11	Participa en la búsqueda de soluciones					
12	Siempre apoya a tus compañeros de trabajo cuando un tema no está claro					
13	Considera que posee habilidades de integración con su entorno de trabajo.					
14	Usted es comunicativo, dialogante y se adaptas al grupo de trabajo					

15	Muestra un buen nivel de manejo de herramientas tecnológicas					
16	Plantea introducir modificaciones en caso de ser convenientes.					
Motivación						
17	Usted respeta la idea de los demás, aunque no las comparta.					
18	Demuestra usted amabilidad y cordialidad con otras personas.					
19	Considera que sabe comprender y entender a sus compañeros de trabajo					
20	Mantiene usted una imagen positiva de sí mismo.					
21	Usted establece metas personales y evalúa sus logros.					
22	Usted es capaz de sobreponerse a situaciones duras y tensas.					
23	Le motiva dirigir a personas en una determinada tarea					
24	Usted se relaciona empáticamente con su entorno					



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sherly Francisco Izquierdo Valladares, con DNI N° 02848421, Dr. en Administración educativa, de profesión Contador Público, abogado y Licenciado en Educación, desempeñándome actualmente como docente investigador en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación metodológica los instrumentos:

Cuestionario sobre competencias laborales

Cuestionario sobre empleabilidad

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de setiembre del dos mil veintiuno.

Cuestionario aplicado a los egresados de Administración y Negocios Internacionales	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Dr. : Sherly Francisco Izquierdo Valladares
DNI : 02848421
Especialidad : Contabilidad
E-mail : sherlyizquierdo@hotmail.com

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/03/2000 Modalidad de estudios: -	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA PERU
IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/05/2002 Modalidad de estudios: -	FACULTAD DE TEOLOGIA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA PERU
IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS CONTABILIDAD Fecha de diploma: 21/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU
IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 31/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421	ABOGADO Fecha de diploma: 21/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU
IZQUIERDO VALLADARES, SHERLY FRANCISCO DNI 02848421	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 07/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU
IZQUIERDO VALLADARES,	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR

Activar V
Ve a Config

Cuestionario sobre competencias laborales Cuestionario sobre empleabilidad

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					Puede aplicarse
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 24 DE SETIEMBRE DE 2021.	
Valladares	Dr. : Sherly Francisco Izquierdo
	DNI : 02848421
	Teléfono : 917906343
	E-mail : sherlyizquierdo@hotmail.com

Dr. Sherly Francisco Izquierdo Valladares



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los egresados de Administracion y Negocios en una Universidad Particular Tumbes	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					
3. Actualidad					X
4. Organizacion					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					
8. Coherencia					X
9. Metodologia					

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de Setiembre del Dos mil Veintiuno.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
GLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe



COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES EN UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR, TUMBES 2017-2019

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					100	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					100	

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																								100	
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de Setiembre de 2021.



Mgtr. Cecilia Gomez Zuñiga
CLAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gomez Zuñiga
DNI : 03490490
Teléfono : 999780055
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marco Antonio Cabrera Atoche, con DNI N° 00240205, Dr. en Administración educativa, de profesión Licenciado en educación, desempeñándome actualmente como docente investigador en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación metodológica los instrumentos:

Cuestionario sobre competencias laborales
Cuestionario sobre empleabilidad

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de setiembre del dos mil veintiuno.

Cuestionario aplicado a los egresados de Administración y Negocios Internacionales	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

Dr. : Marco Antonio Cabrera Atoche
DNI : 00240205
Especialidad : Dr. en Administración educativa
E-mail : marcocab_ucv@hotmail.com

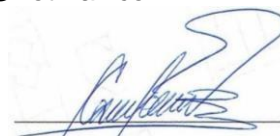
Cuestionario sobre competencias laborales Cuestionario sobre empleabilidad

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		Puede aplicarse
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

Piura, 24 DE SETIEMBRE DE 2021.

Dr. : Marco Antonio Cabrera Atoc
 DNI : 00240205
 Teléfono: 972950174
 E-mail : marcocab_ucv@hotmail.com



 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	----------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	CABRERA LEÓN, MARCO IVAN
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular, Tumbes 2017-2019.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Competencias laborales.
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23/04/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 egresados

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	92,5%
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.

CABRERA LEÓN, MARCO IVAN


 Marco Antonio Cabrera Atoche

Docente : **Dr. Marco A. Cabrera Atoche**

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

IV. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	CABRERA LEÓN, MARCO IVAN
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales en una Universidad Particular, Tumbes 2017-2019.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Empleabilidad
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23/04/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 egresados

V. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	91,7 %
------------------------------------	-----------

VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.

CABRERA LEÓN, MARCO IVAN

Docente :



Marco Antonio Cabrera Atoche