

UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**UNIVERSIDAD
LÍDER PERUANA**

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

**“INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS
LABORALES EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DEL I.E.S URUSAYHUA SANTA
ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023”**

Autores

Winni Stheysi Huamani Ríos

Marco Paul Cabrera Salas

Asesor

Mg. Erika Nina Garcia

Santa Ana, La Convención, Cusco

Año 2023

II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Título

“Influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los egresados del I.E.S. Urusayhua Santa Ana, La Convención, Cusco 2023”

Línea de investigación

Gestión pública y desarrollo social

III. HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS FIRMADA POR EL TESISISTA

HOJA DE DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Marco Paul Cabrea Salas, identificado
(a) con DNI N° 41166974, Bachiller de la Escuela Profesional
de Economía, domiciliado(a) en La calle/Jirón/Av
Av. Alameda Bolognesi del Distrito Santa Ana Provincia La Convención
Departamento Waso Celular..... Email:.....

DECLARO BAJO JURAMENTO: Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporcione, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y la ley del procedimiento Administrativo general y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Santa Ana, 08 de agosto del 2023...


DNI N° 41166974

HOJA DE DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Winni Sthaysi Huamani Rias, identificado
(a) con DNI N° 48695252, Bachiller de la Escuela Profesional
de Economía, domiciliado(a) en La calle/Jirón/Av
Jr. Ciriaco del Distrito Santa Ana Provincia La Convención
Departamento Cusco Celular 950330943 Email: winnisr@gmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO: Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporcione, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y la ley del procedimiento Administrativo general y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Santa Ana, 08 de agosto del 2022


DNI N° 48695252

IV. REPORTE DE SIMILITUD



Informe del Detector de Plagio Viper

Tesis final winni y marco 191223.docx escaneado De

Porcentaje Total

11%

Erika Nina García
DNI: 48228954
Docente Asesor

2.1%

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA - ...

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/2>

1.6%

Competencias laborales del personal y su infl...

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_artex

1.4%

GUÍA PARA ELABORAR INFORME DE TESI...

<http://ulp.edu.pe/assets/archivos/investigacion/guia>

0.9%

Registro Nacional de Trabajos de Investigació...

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/285492>

0.8%

Competencias laborales y empleabilidad de e...

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952>

**UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

**“Influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de
los estudiantes del Instituto Urusayhua Santa Ana, La
Convención, Cusco 2023”**

Autores

Winni Stheysi Huamani Ríos


Marco Paul Cabrera Salas

Asesor

Mg. Erika Nina García

Santa Ana, La Convención, Cusco

Año 2023



.....
Erika Nina García
DNI: 48228954
Docente Asesor

PORTADA DE TESIS

II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Título

**“Influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de
los estudiantes del Instituto Urusayhua Santa Ana, La
Convención, Cusco 2023”**

Línea de investigación

Gestión pública y desarrollo social

V. HOJA DE FIRMA DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA
“INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL I.E.S URUSAYHUA SANTA
ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023”**

Presentado por Winni Stheysi Huamani Ríos y Marco Paul Cabrera Salas

Presidente: _____

Nombre: Maximo Fidel Pasache Ramos

Grado académico: Doctor

Primer Miembro:

Nombre: Angel Jaime Orduña Ventura

Grado académico: Magister

Segundo Miembro:

Nombre: Alejandro Rojas Luque

Grado académico: Magister

V. DEDICATORIA

A nuestros padres por su apoyo y aliento durante nuestra formación profesional.

A nuestros docentes de la Universidad Líder Peruana por los conocimientos brindados.

VI. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al Instituto de Educación Superior Urusayhua por brindarnos las facilidades para poder llevar a cabo la presente investigación.

A su promotor el Dr. Jerónimo Soria por su predisposición para poder realizar la investigación.

VII. ÍNDICE DE CONTENIDO

I. PORTADA DE TESIS	ii
II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	ii
III. HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS FIRMADA POR EL TESISISTA	iii
IV. REPORTE DE SIMILITUD	v
V. HOJA DE FIRMA DE JURADOS.....	vii
V. DEDICATORIA	viii
VI. AGRADECIMIENTOS.....	ix
VII. ÍNDICE DE CONTENIDO	x
VIII. ÍNDICE DE TABLAS	xiii
IX. INDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	15
ABSTRACT	16
CAPÍTULO I Planteamiento del problema	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema General	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivo de investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Formulación del problema.....	19
1.4.1 Hipótesis general	19
1.4.2 Hipótesis específicas.....	19
1.5 Justificación de la investigación	19
1.5.1 Justificación teórica	19

1.5.2 Justificación practica	20
1.5.3 Justificación de implicancia social	20
1.5.4 Justificación metodológica	20
1.6 Delimitaciones de la investigación	20
1.6.1 Espacial.....	20
1.6.2 Temporal.....	20
1.6.3 Teórico.....	21
CAPÍTULO II. Marco teórico	22
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	22
2.1.2 Antecedentes nacionales	24
2.1.3 Antecedentes locales.....	26
2.2 Bases teóricas	27
2.2.1 Identificación y conceptualización de variables	33
2.2.2 Operacionalización de variables	33
2.3 Marco Conceptual.....	33
CAPÍTULO III. Metodología de la investigación	36
3.1 Tipo de investigación.....	36
3.2 Enfoque de la investigación.....	36
3.5.1 Población	36
3.5.2 Muestra	37
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.6.1 Técnica.....	37
3.6.2 Instrumento	37
3.8 Procedimiento de procesamiento de datos.....	37
3.9 Confiabilidad y validez.....	38
CAPITULO IV	39

RESULTADOS, CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN	39
4.1. Resultados.....	39
4.2. Contrastación de hipótesis	49
4.3. Discusión	54
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES	58
Referencias	59
ANEXOS	65
Anexo 1: Operacionalización de variables	66
Anexo 2: Matriz de consistencia	68
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	71
Anexo 4: Juicio de expertos.....	75
Anexo 5: Panel Fotográfico.....	76
Anexo 6: Autorización para realizar la encuesta	78

VIII. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Alfa de Cronbach.....	38
Tabla 2	Variable: Competencias laborales	39
Tabla 3	Variable: Competencias de desempeño	40
Tabla 4	Competencias de servicio	41
Tabla 5	Competencias cognitivas	42
Tabla 6	Competencias de eficiencia	43
Tabla 7	Variable: Empleabilidad	44
Tabla 8	Conocimientos	45
Tabla 9	Competencias.....	46
Tabla 10	Actitudes.....	47
Tabla 11	Mercado.....	48
Tabla 12	Prueba de hipótesis general	49
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 1	50
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 15	Prueba de hipótesis específica 3	52
Tabla 16	Prueba de hipótesis específica 4	53

IX. INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable: Competencias laborales.....	39
Figura 2 Variable: Competencias de desempeño	40
Figura 3 Competencias de servicio.....	41
Figura 4 Competencias cognitivas.....	42
Figura 5 Competencias de eficiencia.....	43
Figura 6 Variable: Empleabilidad	44
Figura 7 Conocimientos	45
Figura 8 Competencias	46
Figura 9 Actitudes	47
Figura 10 Mercado	48

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación tuvo la finalidad de estudiar como las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023, para lo cual se realiza la metodología utilizada fue una investigación de tipo básica de enfoque cuantitativo, de alcance causal y diseño no experimental. La población en estudio fueron los egresados del semestre 2023-I del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el distrito de Santa Ana provincia de La Convención departamento del Cusco y la muestra fue del tipo censal por lo cual se utilizaron todas las unidades que pertenecen a la población para su estudio, la conclusión a la que se llegó fue que las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua. Ya que se ha obtenido mediante la prueba estadística de Chi cuadrado un 72.933 y el p-valor $=0.000 < 0.05$, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299.

Palabras clave: Competencias laborales, empleabilidad.

ABSTRACT

The research presented below had the purpose of studying how job skills influence the employability of graduates from the Urusayhua Higher Education Institute in the year 2023, for which the methodology used was a basic type of research approach. quantitative, causal scope and non-experimental design. The population under study were the graduates of the 2023-I semester of the Urusayhua Higher Education Institute in the district of Santa Ana, province of La Convencion, department of Cusco, and the sample was of the census type, so all the units that belong to the population for its study, the conclusions reached were that job skills influence the employability of graduates from the Urusayhua Higher Education Institute. Since 72.933 and the p-value =0.000 < 0.05 have been obtained through the Chi square statistical test, in addition the pseudo-R square value of Nagelkerke 0.299.

Keywords: Job skills, employability.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las competencias laborales son un grupo de conocimientos, actitudes y características primordiales de un ser humano, para poder desarrollarse en el ámbito personal y laboral, que se evidencian a través de su productividad que tiene como consecuencia el logro exitoso de sus objetivos. De un tiempo en adelante son más las empresas que implementan programas de desarrollo de competencias laborales para así evaluar a sus empleados, con el propósito de analizar la capacidad de los mismo y saber si aportar eficientemente al cargo en el que se desempeña (Organización internacional del trabajo, 2012).

La empleabilidad se entiende como la capacidad de una persona de cumplir con lo requerido para ocupar un determinado puesto de trabajo desde una visión profesional esto según (Gómez, 2012). Esta se inicia como una teoría importante en la cual Thijssen la conceptualiza como un grupo de determinantes relacionados con el contexto y el individuo, que influyen en su futuro laboral. (Espinosa, 2005).

Las investigaciones propuestas en América Latina y el Caribe, indican que las empresas están implementando nuevos modelos de gestión, de la mano de la tecnología. Es importante recordar que el avance tecnológico y la competencia comercial son puntos vitales que exigen a las empresas impulsar la productividad de su fuerza de trabajo que son sus empleados. Según Forbes (2015), cada vez más los clientes exigen mejor calidad de los productos o servicios prestados por las empresas.

De acuerdo con la Organización internacional de trabajo (2023), la empleabilidad en el año 2022 se redujo a 7.2% esto pues la inflación repercute en el nivel de salario.

En el Perú, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo indica que las competencias laborales son conocimientos, habilidades y actitudes que caracterizan a una persona para poder desempeñarse en un determinado ambiente laboral. Respecto al mercado laboral en el Perú de acuerdo a las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del 96% de la población ocupada solo el 52% cuenta con un empleo adecuado (Sociedad de Comercio Exterior en el Perú [COMEXPERU], 2022). En la ciudad del Cusco, de acuerdo a Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo, el 87.2% personas de la población económicamente activa ocupada (PEA ocupada) en el año 2021 cuentan con un empleo informal siendo 10.4% por encima del

promedio nacional. Dotar a los profesionales de competencias personales conlleva a que mantengan su empleo o consigan uno.

En la provincia de La Convención, el Instituto de Educación Superior Urusayhua tiene más de 30 años brindando servicios de educación superior técnica, al día de hoy cuenta con miles de egresados que aportan al crecimiento económico de la provincia. Los cuales mediante una formación técnica son dotados de diversas herramientas para poder desarrollarse en un empleo, más se plantea la pregunta se capacita para desarrollar en ellos competencias laborales y estos a su vez influyen en su empleabilidad para poder contestar esta pregunta se plantea la formulación del problema que a continuación se detalla.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?
- ¿En qué medida las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?
- ¿En qué medida las competencias cognitivas influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?
- ¿En qué medida las competencias de eficacia influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?

1.3 Objetivo de investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar cómo las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023
- Determinar cómo las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023.
- Determinar cómo las competencias cognitivas influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023
- Determinar cómo las competencias de eficacia influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Hipótesis general

Las competencias laborales influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023

1.4.2 Hipótesis específicas

- Las competencias de desempeño influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023
- Las competencias de servicio influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023.
- Las competencias cognitivas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023.
- Las competencias de eficacia influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación teórica

La justificación teórica se refiere que la investigación busca acortar las limitaciones de conocimiento respecto al tema abordado (Alvarez, 2019).

La relación entre competencias laborales y empleabilidad es una cuestión de mucha importancia en el ámbito académico y empresarial pues un estudio para ahondar

respecto a cuáles son las competencias que impactan en la capacidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua del semestre 2023-I influyen en su capacidad de obtener y mantener un empleo, pues según la teoría de Gary Becker la inversión en educación y habilidades favorecen el desarrollo del capital humano.

1.5.2 Justificación práctica

La justificación práctica se refiere a como la investigación a través de sus resultados se podrá cambiar la realidad del ámbito en estudio (Alvarez, 2019).

Estudiar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad brinda información importante para el diseño de programas de formación y desarrollo que pueden ser tomadas en cuenta por el Instituto de Educación Superior Urusayhua, como una fuente de información para mejorar o fortalecer las competencias laborales de su alumnado que repercutirá en su empleabilidad.

1.5.3 Justificación de implicancia social

La justificación social de una investigación indica que toda investigación debe contar con trascendencia social logrando y buscar proponer soluciones a los problemas suscitados en el ámbito de estudio (Ñaupas, Valdivia, & Romero, 2019).

La importancia de un estudio de esta naturaleza radica que incentiva a generar una sociedad más justa, equitativa y próspera al optimizar las oportunidades laborales para los egresados técnicos mediante la publicación de los resultados hallados.

1.5.4 Justificación metodológica

Se refiere a mencionar el propósito de utilizar la metodología propuesta, es importante que se subraye la elección de esta (Alvarez, 2019).

La investigación propone un instrumento de medición que se sometió a cumplir con los criterios de validez y confiabilidad esto con la finalidad de capturar con precisión las competencias laborales y empleabilidad.

1.6 Delimitaciones de la investigación

1.6.1 Espacial

La investigación se realizó en el distrito de Santa Ana provincia de La Convención departamento del Cusco.

1.6.2 Temporal

La investigación se realizó durante el año 2023.

1.6.3 Teórico

La investigación se delimita en el marco teórico de la variable competencias laborales y empleabilidad

CAPÍTULO II. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

En la investigación “Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa” de Nerea (2019) tuvo por objetivo: Examinar si la utilización de las competencias generales, contribuye de forma positiva en las autopercepciones de empleabilidad en España y fuera de España y, por consiguiente, estudiar si la percepción de la propia empleabilidad influye en la adaptación sociocultural fuera de España. Metodología: Se optó por un diseño de la investigación con una metodología cuantitativa y de corte transversal, adaptando diferentes escalas que permitieron conformar el Cuestionario de Competencias Generales, Empleabilidad y Adaptación Sociocultural (CGEAS) con el que se recabaron los datos de la investigación. Conclusiones: se concluyó que los egresados españoles se perciben más empleables cuando trabajan en un contexto laboral diferente al español, puesto que ponen en práctica las competencias generales en mayor medida que los trabajadores que se encuentran en España. Por otro lado, no se encontraron diferencias destacables entre los países con respecto a la importancia de las competencias generales, exceptuando los resultados de la competencia de comunicación en lengua extranjera. Por tanto, los resultados indican que las competencias generales se pueden transferir y utilizar de igual modo en cualquiera de los cuatro países objeto de estudio. Con respecto a la empleabilidad y las dificultades de adaptación sociocultural, se halló que una elevada percepción de la empleabilidad contribuye a reducir este tipo de dificultades. Asimismo, los españoles que presentaron pocas dificultades de adaptación a nivel social y cultural, también se percibieron más empleables. Por último, se concluye otorgando importancia a la formación en competencias generales desde la universidad para incrementar la empleabilidad y reducir las dificultades de adaptación sociocultural en egresados españoles trabajando fuera de España; puesto que estas competencias son una base muy importante que sustenta la empleabilidad de cualquier profesional.

En el estudio titulado “Competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos” presentado por (Aláez, 2019) tuvo por objetivo: investigar la evolución de los conceptos de empleabilidad y competencias transversales. Además, se buscó resaltar la importancia de la formación en competencias transversales en las universidades e identificar las necesidades formativas de los egresados en

Relaciones Laborales y Recursos Humanos, especialmente en lo referente a la búsqueda activa de empleo o emprendimiento. Metodología: se adoptaron enfoques cuantitativos y cualitativos de manera complementaria. El método cuantitativo se utilizó para examinar datos de manera numérica, mientras que el cualitativo se empleó para evitar la cuantificación y obtener registros narrativos mediante técnicas como la observación participante y entrevistas no estructuradas. Conclusiones: La empleabilidad ha experimentado cambios a lo largo del tiempo y debe entenderse no solo en función de las características individuales, sino también de factores externos que influyen en la consecución y mantenimiento del empleo. Se reconoce un desajuste educativo entre las competencias de los egresados y las demandas laborales, lo que ha llevado a la implementación de un modelo educativo basado en competencias para mejorar la empleabilidad. En el análisis de las percepciones de los egresados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se destaca la apreciación de conocimientos técnicos e intelectuales transmitidos por el grado, pero se señala una falta de desarrollo profesional. La encuesta revela que los egresados sienten la necesidad de formación en competencias transversales para mejorar sus perspectivas de empleo.

Asimismo, se resalta la importancia de las competencias transversales, como la capacidad de aprendizaje, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas, valoradas por los empleadores. Sin embargo, se observa una discrepancia entre lo que los egresados perciben como importantes (autoconocimiento, iniciativa y autonomía, competencias digitales) y lo que los empleadores buscan. Esto sugiere la necesidad de una mayor conciencia y alineación entre las expectativas de los egresados y las demandas del mercado laboral en términos de competencias transversales.

En la investigación titulada “Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España” presentada por (González, 2016), el objetivo principal consistió en: analizar el impacto de las competencias genéricas de empleabilidad en la probabilidad de empleo de los graduados universitarios en España, específicamente cinco años después de su graduación. Se buscó diferenciar estos efectos según las ramas de conocimiento y analizar otros factores de empleabilidad relacionados con circunstancias personales, contexto económico, participación en el mercado laboral y estudios realizados. Metodología: se detalla el uso de la Encuesta de Empleabilidad y Empleo Universitarios (EEEU), una iniciativa nacional desarrollada por la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid, en el marco del proyecto “Observatorio de

Empleabilidad y Empleo Universitarios” (OEEU), respaldado por la CRUE, la mencionada Cátedra UNESCO y la Obra Social "la Caixa". Se emplearon el análisis factorial exploratorio para reducir la dimensionalidad de las competencias y el modelo econométrico logit para contrastar el impacto de estas competencias en el empleo. Conclusión: La investigación se enfoca en evaluar cómo las competencias genéricas inciden en la posibilidad de que los graduados universitarios obtengan empleo cinco años después de concluir sus estudios. Asimismo, se examinan otros elementos influyentes en la empleabilidad, como las características y situaciones individuales, el tipo de estudios cursados, el entorno económico y la participación en el mercado laboral. Con el propósito de discernir las disparidades en el impacto de las competencias en el empleo entre las diversas áreas de titulación, el análisis se reproduce para las cinco ramas oficiales de conocimiento, aportando así un valor añadido a la investigación existente sobre este tema en el ámbito español.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En la investigación titulada “Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa Mapfre Chiclayo 2019” presentada por (Muñoz, 2022). Tuvo como objetivo general: evaluar el impacto de las competencias laborales en el desempeño de los equipos comerciales. Metodología: se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un nivel explicativo, utilizando un diseño no experimental. La medición se llevó a cabo mediante un cuestionario, y a través del procesamiento estadístico se examinó la influencia de la variable independiente en la dependiente. Conclusiones: El personal de Mapfre demuestra un nivel alto del 95% en competencias laborales, destacándose especialmente en la orientación al cliente y el trabajo en equipo, seguidas de la comunicación efectiva, lo que beneficia significativamente el desarrollo de sus funciones. El rendimiento de los equipos comerciales en Mapfre es considerablemente alto, alcanzando el 87.5, gracias a la planificación metódica de metas, la confianza mutua, la adaptabilidad y la colaboración respetuosa con la estructura organizativa. Se observa que las competencias laborales del personal tienen un impacto directo y positivo en el rendimiento de los equipos comerciales de Mapfre, siendo la orientación al cliente, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva las competencias más influyentes en este aspecto.

Vásquez (2022) presenta el estudio titulado “Competencias laborales y empleabilidad de estudiantes en administración – UNAC” donde el propósito principal fue describir como las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo en los estudiantes. Metodología: se caracterizó por un enfoque cuantitativo y un diseño básico-correlacional, abarcó a una población de 394 estudiantes, de los cuales se extrajo una muestra de 193. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante dos encuestas, una para cada variable, y se aseguró la confiabilidad del instrumento mediante un alto nivel de consistencia (Alfa de Cronbach > 0.9 para ambas variables), además de la validación por parte de expertos (6 expertos). Conclusiones: La comprobación de la normalidad de los datos mediante la prueba correspondiente reveló que la investigación posee datos no paramétricos. Además, la prueba de Chi cuadrado arrojó un valor de significancia de 0.000, siendo este inferior a 0.05. Con base en este resultado, se procede a aceptar la hipótesis alternativa que postula que las competencias laborales en desempeño, servicio, cognitivas y eficiencia de estudiantes que trabajan efectivamente influyen en la empleabilidad, la formación académico profesional, la idoneidad para ocupar un empleo, el desarrollo profesional y la búsqueda de empleo en estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.

Merino (2021), en la investigación titulada “Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del instituto peruano de Logística Aplicada – 2018” tuvo por objetivo: determinar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los estudiantes que participan en el programa de formación dual en el Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras durante el año 2018. Los objetivos específicos abordaron las dimensiones del saber, saber hacer, poder hacer y saber ser. Metodología: fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo y correlacional, un diseño no experimental (clasificación transeccional) y un método hipotético-deductivo. La población y muestra consistieron en el mismo número de alumnos (muestra censal y por conveniencia), totalizando 48 participantes. Se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado fue un cuestionario. Conclusiones: Se identificó una fuerte correlación positiva entre las competencias laborales y la empleabilidad, evidenciada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.717. Además, el nivel de significancia fue de 0.000, llevando a la conclusión de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

2.1.3 Antecedentes locales

En la investigación titulada “Análisis de los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la escuela profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco” presentada por (Abarca, 2021) . Con objetivo: Analizar los factores determinantes de la empleabilidad de los egresados. Metodología: En el presente trabajo de investigación se hará uso del método analítico el cual se define por “proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (Bernal Torres, 2010), pues se realizara un análisis de manera global de la empleabilidad desde sus orígenes, elementos que los componen y por último los factores que comprende, con el cual se conocerá de qué maneras sus factores influyen o determinan en la empleabilidad de los egresados. Conclusiones: El factor individual juega un papel determinante en la empleabilidad de los egresados del año académico, este hallazgo se basa en el análisis que revela que los indicadores que conforman el factor individual exhiben un grado superior de influencia y relación en el desarrollo de la empleabilidad de los egresados. Estos indicadores incluyen atributos esenciales, competencias personales, habilidades transferibles básicas, competencias clave transferibles, habilidades transferibles de alto nivel, cualificaciones, experiencia laboral y vinculación con el mercado laboral. Así también cabe mencionar que ello lo respalda las teorías y conceptos de la empleabilidad, mientras los factores externos y circunstanciales son más influyentes y en otros casos condicionan la empleabilidad, pues no compromete el desarrollo de la empleabilidad de los egresados.

De acuerdo a Campana (2023), en la investigación titulada “Competencias laborales y calidad de servicio en una imprenta gráfica, Cusco, 2023” tuvo por objetivo: establecer la relación entre la variables de estudio en cuestión. Metodología: La metodología del estudio se caracterizó por ser hipotético-deductiva, con un enfoque cuantitativo, se clasificó como una investigación aplicada de nivel correlacional, adoptando un diseño no experimental y de corte transversal descriptivo. Conclusiones: Se concluye, que la empresa muestra una respuesta limitada ante las demandas inmediatas, atribuible a la falta de recursos necesarios para optimizar los tiempos de entrega de sus productos o servicios. Se recomienda a la empresa garantizar a los clientes el cumplimiento de los plazos y tiempos de entrega estimados para la elaboración de los productos o servicios solicitados. Asimismo, se destaca la importancia de que la empresa

esté debidamente preparada y cuente con los recursos necesarios para ofrecer una capacidad de respuesta adecuada frente a demandas

Esquivel y Zarate (2019) titulada “Competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019” tuvo por objetivo: establecer cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados. Metodología: El estudio adoptó un enfoque descriptivo de tipo no experimental, con un diseño transversal. La muestra incluyó a 161 egresados de construcción civil procedentes del Instituto Privado Regional del Sur y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani. La técnica empleada fue la encuesta, a través de un cuestionario que abordó aspectos relacionados con las competencias profesionales y la empleabilidad. Resultados: Según los resultados obtenidos, el 73% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani afirmaron que nunca participan en capacitaciones para ampliar sus conocimientos. En contraste, el 16% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron que tampoco participan en capacitaciones para ampliar sus conocimientos. Asimismo, el 21% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani señalaron que nunca fueron incentivados para realizar trabajos en equipo durante su tiempo en el instituto, mientras que el 26% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur expresaron que esto sucede a veces. En relación con el seguimiento de la situación laboral, el 65% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani mencionaron que la institución no realiza un seguimiento, y el 50% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron lo mismo.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Competencias laborales

El desarrollo teórico de las “competencias” se encuentra estrechamente ligada a las transformaciones socioeconómicas que tuvieron lugar durante la segunda Revolución Industrial del siglo XX (Cuba, 2016). Impulsada por los avances tecnológicos que impactaron en la eficiencia de la maquinaria y el aumento de la producción industrial, la formación de la fuerza laboral se vio obligada a reconsiderarse, fundamentalmente, a través de la implementación de principios de administración científica del trabajo

La concepción de la competencia tuvo su origen en un periodo crucial de la segunda Revolución Industrial a principios del siglo XX, en el cual los cambios económicos estaban transformando radicalmente la sociedad tradicional. Los avances

científicos de la época y, como resultado, las nuevas conquistas tecnológicas han permitido el dominio sobre la transformación energética, logrando un aumento significativo en la eficiencia de las maquinarias y generando un aumento revolucionario en la producción industrial. Esto, a su vez, ha requerido una revisión del modelo de preparación de los trabajadores para adaptarse al nuevo entorno laboral (Cuba, 2016, pp. 9-10).

En efecto, según el análisis de Ritzer (1993), esta etapa que configura la era moderna no solo se caracteriza por la producción masiva de productos homogéneos (fordismo), el empleo de tecnologías, el surgimiento de sindicatos de trabajadores o el desarrollo de un mercado para los productos, sino también por la adopción de rutinas de trabajo estandarizadas que tienen su origen en las propuestas de Frederick Taylor. Siguiendo esta línea, según lo planteado por Cuba (2016), se puede atribuir a Taylor la introducción del concepto de "competencia", haciendo clara alusión a una cualidad asignada a una persona que, dentro del ámbito laboral, la convierte en un trabajador eficiente.

El estudio sistemático de las tareas con el propósito de mejorar el rendimiento en el ámbito laboral también tuvo impacto en otras disciplinas, como la educación. Como señala Ritzer (1993), otra característica de esta etapa es la aparición de "instituciones educativas masivas que proporcionan la masa de trabajadores requerida por la industria (Clarke, 1990, p. 73)" (citado en Ritzer, 1993, p. 199). En el ámbito de la psicología, McClelland (1973), en su artículo "Testing for competence rather than for intelligence", introduce la variable competencia para realizar predicciones sobre el rendimiento de las personas en el entorno laboral. En su investigación, el autor propone nuevos métodos para identificar las "competencias" que podrían predecir el desempeño laboral sin considerar la raza, el sexo o los factores socioeconómicos. Boyatzis (1982) define la competencia laboral como las características subyacentes, que pueden ser motivos, rasgos o aspectos de la propia persona. Además, el autor indica que estas características pueden ser aspectos inconscientes de la persona y las denomina competencias genéricas. Por otro lado, Spencer y Spencer (1993) también definen el término competencia como una característica subyacente del individuo, destacando que es una parte profunda y duradera de la personalidad que puede predecir el comportamiento en diversas situaciones y tareas laborales. Según estos autores, las competencias laborales pueden definirse a partir de cinco tipos de características subyacentes: motivos, rasgos, autoconcepto, conocimientos y habilidades.

Los motivos: son los elementos que constantemente ocupan los pensamientos o deseos de una persona, dirigiendo su comportamiento hacia acciones o metas específicas.

Los rasgos: se refieren a las características físicas y respuestas consistentes ante situaciones o información, como el tiempo de reacción ante un estímulo o la agudeza visual de un piloto.

El autoconcepto: abarca las actitudes, valores y autoimágenes de una persona, como la confianza en sí misma o sus creencias.

Los conocimientos: se trata de la información que una persona posee en diversas áreas específicas, como el conocimiento del cuerpo humano en el caso de un médico. Aquí, el autor, siguiendo estudios previos de McClelland, señala que las puntuaciones en pruebas de conocimiento a menudo no pueden prever el rendimiento laboral, ya que no miden los conocimientos y habilidades de la misma manera en que se aplican realmente en el trabajo.

Las habilidades: se refieren a la capacidad de llevar a cabo tareas específicas, ya sea de índole física o mental.

Las tres primeras características subyacentes de competencia (motivos, rasgos y autoconcepto) son consideradas más profundas y centrales para la personalidad, mientras que las dos últimas (conocimientos y habilidades) tienden a ser más visibles y relativamente superficiales en las características de las personas.

De ello se desprende que las competencias de conocimientos y habilidades son relativamente más susceptibles al desarrollo mediante la formación, convirtiéndola en la opción más rentable para asegurar su presencia en los empleados. Las competencias relacionadas con motivos y rasgos, al constituir la base del iceberg de la personalidad, resultan más difíciles de evaluar y desarrollar, lo que justifica la selección de empleados que naturalmente posean estas características, las competencias asociadas al autoconcepto se encuentran en un punto intermedio, ya que, aunque pueden modificarse con formación, psicoterapia o experiencias positivas, requieren más tiempo y esfuerzo. Para Lévy-Leboyer (1997), las competencias son evidentes tanto en el entorno laboral real como en las evaluaciones, representando una integración de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Este autor las define como “repertorios de comportamientos que algunos dominan mejor que otros, lo que los hace eficaces en una situación determinada” (Leboyer, 1997, p. 54). En consecuencia, y de acuerdo con diversos estudios revisados, los atributos o dimensiones de las competencias laborales que poseen las personas, según

Rodríguez (2007), se resumen en habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y valores.

Competencias de desempeño

Se entiende que el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización. En este sentido, afirma Bohlander “el desempeño laboral es la efectividad con la que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades dentro de una entidad”, En otras palabras, implica el nivel de dedicación que los trabajadores ponen en la ejecución de sus tareas en la organización, con el propósito de contribuir al éxito de la misma. Esto implica actuar de manera responsable y cumplir con las expectativas establecidas en su rol dentro de la empresa, con miras a obtener beneficios tanto para la organización como para el propio empleado. Aunado a los planteamientos anteriores, el desempeño laboral es la capacidad de trabajo que tiene el individuo que labora dentro de una organización, en cuanto al cumplimiento, o no, de las responsabilidades y funciones asignadas dentro de la misma, para alcanzar las metas trazadas por la empresa, así como para que logre su desarrollo personal, siempre orientado a un trabajo eficiente y eficaz, con la finalidad de alcanzar su éxito individual y organizacional. Por su lado, el desempeño laboral, según Chiavenato (2001), está representado por el desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral, siempre y cuando lo realice con eficiencia y eficacia, es decir, que cumpla con las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación, más que las derivadas de la empresa, en cuanto a tiempo, recursos, materiales, personal, entre otros.

Competencias de servicio

En algunas ocasiones la experiencia en el servicio no basta para garantizar la calidad de este. Por ello la satisfacción. De manera constante, el servicio en el sector de turismo esta enfocado en la solución de las necesidades de los clientes mediante dinámicas y especificidades que se transforman en solución de problemas, generando de la intención de cumplir metas desde la satisfacción a los clientes y sus situaciones de viaje, que puede ser por vacaciones o descanso.

Como parte de la solución de problemas se toma en cuenta también la reflexión sobre los procedimientos mentales y habilidades fundamentado en las eficacia y eficiencia de tener respuestas que solucionan problemas desde el pensamiento complejo

con capacidades cognitivas de proceso informativo abordando de manera viable la conducta a través de búsqueda de respuestas eficientes que requieran menores costos (Botía & Orozco, 2009).

Cuando se realiza una tarea, ya sea fácil o compleja se requiere de habilidades cognitivas, neurofisiológicos y patrones que estén fundamentados en la estructura del conocimiento con operaciones de razonamiento acompañado de decisiones que se orientan a la solución (Funke & Frensch, 2007)

Por ello Sternberg (2003) menciona que atender una necesidad se fundamenta en el análisis de dificultad del problema en un conjunto de demandas cognitivas con capacidades de solucionar. Asegurando la solución de problemas con el manejo de capacidades con eficiencia que puede ir mejorando con el paso del tiempo

Competencias cognitivas

Román y Gallego (1994) mencionan que estas competencias son el efecto de secuencias consolidadas en las actividades mentales que activen una solución desde el cumplimiento de objetivos recurriendo al uso de información.

Competencias de eficacia

Se entiende como la capacidad de disponer de alguna persona para alcanzar algún resultado esperado (RAE, 2001). Se entiende también como la capacidad que mide la capacidad de lograr alcanzar un objetivo determinado con el uso de mínimos recursos (Fernández-Rios y Sánchez, 1997).

Según Idalberto Chiavenato, la eficacia se refiere a realizar cosas correctas mediante actividades de una organización desde el cumplimiento de objetivos.

Variable 2: Empleabilidad

Alles (2009) afirma que la empleabilidad es la habilidad de conseguir un empleo, que puede ser de intensidad alta o baja. Este se puede medir en meses o en otras unidades. La empleabilidad se fundamenta en 4 pilares, de las cuales 3 pueden ser modificables basado en el conocimiento, con el que se adquiere competencias que desarrollan actitud y la búsqueda de empleo. Uno de estos 4 elementos implica la disponibilidad para realizar actividades de manera constante e inmediata en el trabajo (Alles, 2009).

Por otro lado, Alles (2009) haciendo mención a Goleman y David McClelland, manifiesta que hoy las reglas en el trabajo ya no son las mismas, para acceder a un empleo ya no son suficientes los conocimientos, la preparación y la experiencia, sino también la manera como respondemos a determinadas situaciones en el trabajo, con uno mismo y con los demás. De manera que esto determina la decisión de ser considerados

posibles candidatos para ocupar un puesto o no. Los nuevos escenarios anticipan quien tiene mayores probabilidades para un desempeño exitoso en el puesto y quienes no cumplen con las condiciones. En la Revista Internacional de Investigación Académica en Ciencias Empresariales y Sociales Jae-Bong (como se citó en Ching-Yi, 2013), afirma que el concepto de empleabilidad se formuló inicialmente durante la década de 1950, pero no tuvo un impacto real hasta finales de la década de 1990, y se describe como: un agregado de logros, entendimientos y atributos personales que hacen que las personas tengan más probabilidades de obtener un empleo y tener éxito en sus ocupaciones elegidas, que se benefician a sí mismas, benefician la fuerza laboral, la comunidad y la economía.

Conocimientos

El lenguaje constituye un elemento importante en la comunicación dentro de la expresión, donde se expresa el pensamiento de las personas de forma dialéctica. Desde la comunicación. Es necesario manejar el proceso de E-A. Pues las personas deben expresarse con claridad.

Por ello nace la importancia del lenguaje escrito y oral, para ser parte de la comunicación como una acción que transforma conceptos, principios, operaciones y acciones en tanto la acción externa se transforma en acción mental cuando pasa por una etapa verbal en la cual el sujeto expresa dicha acción en lenguaje oral e interno para sí, haciendo consciente la misma.

Mañalich (1999) menciona que la comunicación se desarrolla en situaciones de interacción social que las personas deben elegir medios de participación con recursos expresivos por exigencia de su entorno ante la necesidad de normas literarias y de las técnico profesionales, para que a través del análisis reflexivo de ellas, pueda comprender la organización de un texto de acuerdo con su tipo, la significación de las palabras según su contexto, el valor de la intención del emisor, la situación comunicativa y la importancia de la elección adecuada de los medios lingüísticos en proporción con el mensaje y la estructuración del texto.

Competencias

El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, estrategias y sensibilización que se requieren cuando se utilizan las TIC y los medios digitales para realizar tareas, resolver problemas, comunicarse, gestionar información, colaborar, crear y compartir contenidos, construir conocimiento de manera efectiva, eficiente, adecuada, de manera crítica, con

creatividad autonomía y flexibilidad apoyando en la ética laboral y la participación constante para socializar el empoderamiento.

Actitudes

La actitud es un aspecto importante en el desenvolvimiento laboral que debe ser orientado desde edad temprana, pues representa desempeño frente a una situación que con el paso del tiempo se convierte en la orientación profesional de los miembros de la sociedad.

Mercado

El mercado es un ámbito laboral que logra pertinencia en el proceso de búsqueda de información, sobre las oportunidades laborales en las que puede desenvolver una persona de acuerdo a sus habilidades, competencias, formación y preferencias, además de sus aspiraciones económicas. Los estudios de egresados son parte importante en el proceso de retroalimentación de las universidades, debido a que permiten identificar las amenazas, debilidades y oportunidades en la formación de los egresados para mejorar los programas, los procesos de formación y su vinculación con el mercado laboral (Briseño & Cherres, 2017)

2.2.1 Identificación y conceptualización de variables

Variable dependiente: Competencias laborales

Dimensiones

- Competencias de desempeño
- Competencias de servicio
- Competencias cognitivas
- Competencias de eficacia

Variable independiente: Empleabilidad

Dimensiones:

- Conocimientos
- Competencias
- Actitudes

2.2.2 Operacionalización de variables

Ver anexo 1.

2.3 Marco Conceptual

- **Actitud.** - Respuestas de un individuo frente a determinadas situaciones.

- **Adaptabilidad.** – Capacidad de comprender y aceptar contextos diferentes y adecuarse de manera positiva a diversas situaciones.
- **Comunicación eficaz.** – Capacidad de escuchar, entender y transmitir información pertinente en el momento que se requiere y a la persona que lo requiere y que se traduce en una respuesta confirmatoria.
- **Competencias.** – Conjunto de características de personalidad, habilidades y comportamientos que generan una respuesta específica y que permiten un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.
- **Competencias digitales.** – Conocimiento y habilidad para manejar sistemas tecnológicos que se complementan con otras competencias en un mundo digital actual, cambiante y dinámico y deben ser utilizados con creatividad y valores éticos.
- **Competencias gerenciales.** - Constituyen un conjunto de conocimientos, habilidades y aspectos actitudinales para la toma de decisiones en el proceso de planificar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar acciones de las organizaciones turísticas orientadas a su competitividad.
- **Conocimientos.** – Conjunto de saberes aprendidos en un proceso y que una persona posee sobre determinada área, materia o disciplina.
- **Conocimientos técnicos.** – Conjunto de saberes prácticos, aplicados a diversas áreas y que involucra destreza, habilidad, talento y requiere ser aprendido de manera formal o informal.
- **Conocimientos teóricos.** – conjunto de conocimientos que se obtienen de manera analítica con la lectura o explicación y se constituyen en diversas teorías, leyes acerca de una determinada realidad.
- **Currículo.** – Documento formal que contienen la propuesta formativa de una determinada profesión y que integra los programas, metodologías, procesos capacidades entre otros y orienta el proceso educativo.
- **Empleabilidad.** – Capacidad de un individuo para adaptar y adecuar su perfil a un puesto de trabajo ofertado y por lo tanto ser empleable.
- **Emprendimiento.** - Capacidad de una persona para iniciar un proyecto involucrando esfuerzos, riesgos, actitud positiva y oportunidad de cambio.
- **Formación turística.** - Incorporación y asimilación progresiva de capacidades de un profesional en el ámbito de la actividad turística para su

adecuado desenvolvimiento y desempeño en el campo laboral.

- **Habilidad.** - Capacidad para realizar adecuadamente una tarea física o intelectual con determinada destreza.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación

3.1 Tipo de investigación

De acuerdo a Banea (2017), la investigación pura o básica es el tipo de investigación que busca estudiar un problema enfocado netamente a la búsqueda de conocimiento. La presente investigación pretendió identificar la relación entre las dos variables de estudio y así contribuir con conocimiento al respecto.

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación cuantitativa de acuerdo a (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) , este tipo de investigación estructura, ordena y resume datos que pueden ser de distintas fuentes y a través de métodos estadísticos y matemáticos se obtienen los resultados. El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo, debido a que se recopiló y analizó datos numéricamente para describir, explicar los fenómenos hallados.

3.3 Alcance de investigación

El alcance de la investigación es correlacional causal, dado que a través de métodos estadísticos se buscó medir la relación de causalidad entre las variables de estudio.

De acuerdo a (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014), en este tipo de investigación se busca estudiar la relación entre dos o más variables en un determinado momento enfocada estrictamente en ello.

3.4 Diseño

La investigación fue de diseño no experimental, el diseño no experimental se ubica en un periodo de tiempo, en el cual recolectan los datos cuyo diseño también es transversal pues la encuesta se tomarán los datos en único periodo de tiempo con el objetivo de describir las variables y la interrelación en un determinado momento (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La población estuvo conformada por 61 egresados del semestre 2023-I del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el distrito de Santa Ana provincia de La Convención departamento del Cusco.

3.5.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por toda la población en estudio es decir 61 egresados del semestre 2023-I del Instituto de Educación Superior Urusayhua, por lo que fue de tipo censal. Este tipo de muestra es aquella en la que todas las unidades de estudio (población) son consideradas como muestra, es simultáneamente universo , población y muestra (Ramirez, 1999).

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnica

La fuente de información es primaria debido a que se utilizó la técnica de la encuesta, esta última es un medio por el cual se recolectan datos además se puede definir con un sistema de búsqueda de información en la que el investigador realiza preguntas a los encuestados respecto a los datos que desea obtener y posteriormente ordena, resume y analiza dicha información a diferencia de otros métodos como la entrevista , la encuesta realiza a los encuestados las mismas preguntas , en el mismo orden y en un situación social parecida (Diaz de Rada, 2001).

3.6.2 Instrumento

El instrumento de recolección fue el cuestionario el cual estuvo conformado por 61 preguntas las cuales se detalla en el anexo 3.

3.8 Procedimiento de procesamiento de datos

Inicialmente, se obtuvo la autorización del Instituto de Educación Superior Urusayhua para poder validar la cantidad de egresados en el semestre 2023-I además de solicitar la autorización para poder realizar las encuestas en sus instalaciones luego se procedió a la recolección de toda la información primaria a través de la encuesta respetando la seguridad de los informantes y los entrevistadores, la confidencialidad de los datos personales de los encuestados y la rigurosidad científica.

Luego se realiza el acopio de la información en Excel para luego ser procesada posteriormente se muestra los resultados en gráficos y tablas realizando un análisis descriptivo de lo hallado.

Seguidamente, se realizó la prueba de Chi cuadrado para poder evaluar la relación entre las variables de estudio para posteriormente analizar lo encontrado y redactar los resultados luego las conclusiones.

3.9 Confiabilidad y validez

La confiabilidad del instrumento se determina a través de diferentes técnicas y se representa el grado de aplicación y repetición del cuestionario al mismo individuo produce resultados iguales (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

La confiabilidad del instrumento se midió a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, con un resultado de 0,845. Este coeficiente evalúa concretamente la consistencia interna de la escala como medición de fiabilidad a través de la correlación entre los ítems de la escala (Morales, Martinez, Area, & Emil, 2008)

Tabla 1

Alfa de Cronbach para la competitividad y empleabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Competitividad	0,908	51
Empleabilidad	0,845	10

Nota: Fuente elaboración propia

La validez del instrumento del instrumento se dio a través de la consulta con expertos en el tema de investigación para que de acuerdo a su experiencia y conocimiento validen que el instrumento.

De acuerdo a la publicación emitida por la Universidad Cayetano Heredia, el procedimiento para la validación de instrumentos para colecta de datos de investigación se debe realizar a través de indicadores de contenido, de constructo y de criterio (Universidad Cayetano Heredia, s.f.).

CAPITULO IV

RESULTADOS, CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 2

Variable: Competencias laborales

Competencias laborales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	11	18.03
	Desacuerdo	14	22.95
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	27.87
	De acuerdo	12	19.67
	Muy de acuerdo	7	11.48
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 1

Variable: Competencias laborales



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

Mediante la presentación de resultados sobre las competencias laborales se percibe que el 27.87% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el desarrollo de sus competencias laborales. Por otro lado, el 19.67% de la población intervenida ha manifestado estar de acuerdo con sus competencias

laborales. Finalmente, el 11.48% ha manifestado estar muy de acuerdo con su formación sobre sus competencias laborales.

Tabla 3

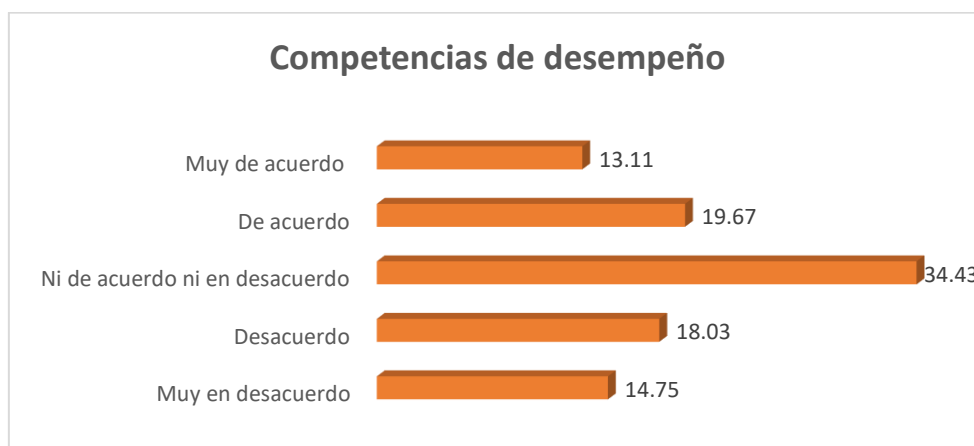
Variable: Competencias de desempeño

Competencias de desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	9	14.75
	Desacuerdo	11	18.03
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	34.43
	De acuerdo	12	19.67
	Muy de acuerdo	8	13.11
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 2

Variable: Competencias de desempeño



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

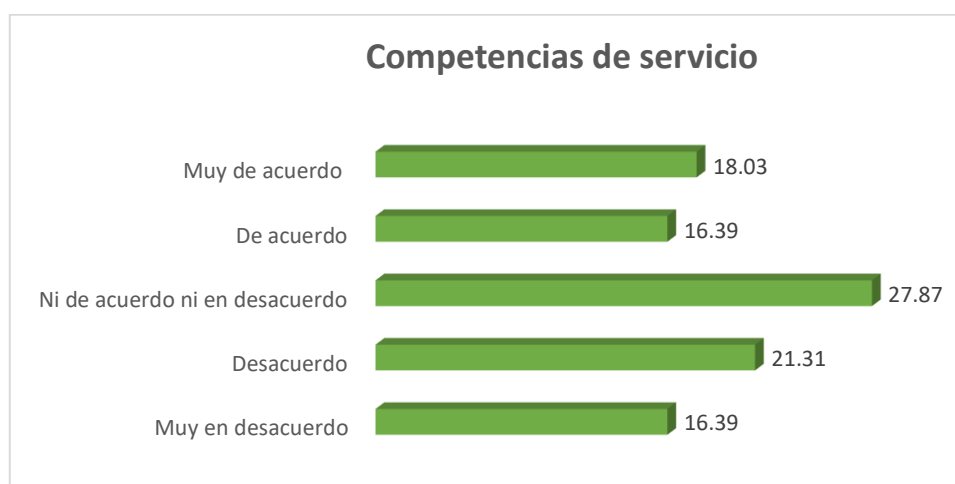
La presentación de resultados sobre las competencias de desempeño se percibe que el 34.43% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el desarrollo de sus competencias de desempeño. Por otro lado, el 19.67% de la población intervenida ha manifestado estar de acuerdo con sus competencias de desempeño. Finalmente, el 13.11% ha manifestado estar muy de acuerdo con su formación sobre sus competencias de desempeño.

Tabla 4
Competencias de servicio

Competencias de servicio				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Muy en desacuerdo	10	16.39	
	Desacuerdo	13	21.31	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	27.87	
	De acuerdo	10	16.39	
	Muy de acuerdo	11	18.03	
	Total	61	100	

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 3
Competencias de servicio



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

La presentación de resultados sobre las competencias de servicio se percibe que el 27.87% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el desarrollo de sus competencias de desempeño. Por otro lado, el 21.31% de la población intervenida ha manifestado estar en desacuerdo con sus competencias de servicio. Finalmente, el 16.39% ha manifestado estar de acuerdo con su formación sobre sus competencias de servicio.

Tabla 5
Competencias cognitivas

		Competencias cognitivas	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	8	13.11
	Desacuerdo	14	22.95
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	31.15
	De acuerdo	15	24.59
	Muy de acuerdo	5	8.20
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 4
Competencias cognitivas



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

A través de la presentación de resultados sobre las competencias cognitivas se percibe que el 31.15% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el desarrollo de sus competencias cognitivas. Por otro lado, el 22.95% de la población intervenida ha manifestado estar en desacuerdo con sus competencias cognitivas. Finalmente, el 8.2% ha manifestado estar de acuerdo con su formación sobre sus competencias cognitivas.

Tabla 6
Competencias de eficiencia

Competencias de eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	7	11.48
	Desacuerdo	11	18.03
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	27.87
	De acuerdo	14	22.95
	Muy de acuerdo	12	19.67
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 5
Competencias de eficiencia



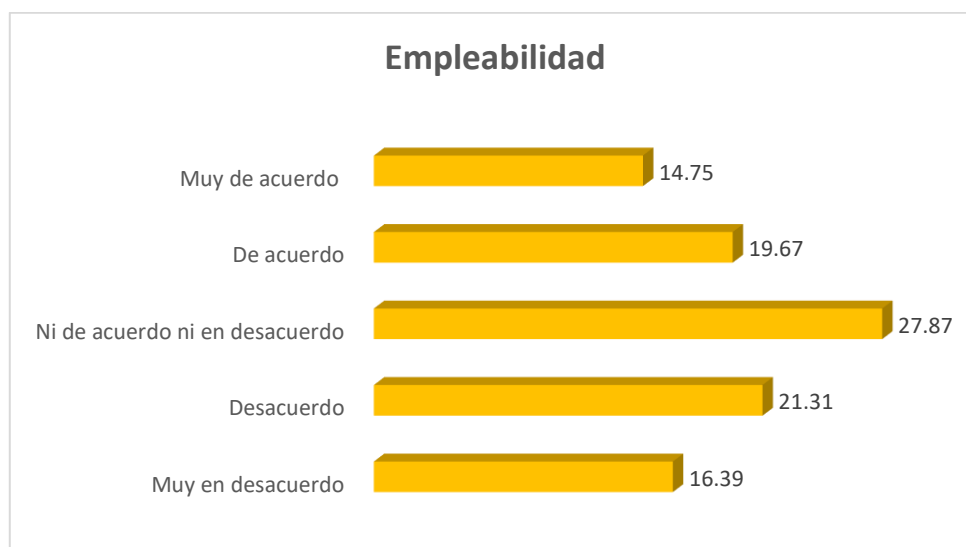
Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

Mediante la presentación de resultados sobre las competencias de eficacia se percibe que, el 27.87% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el desarrollo de sus competencias de eficacia. Por otro lado, el 19.67% de la población intervenida ha manifestado estar muy de acuerdo con sus competencias de eficacia. Finalmente, el 11.48% ha manifestado estar muy en desacuerdo con su formación sobre sus competencias de eficacia.

Tabla 7*Variable: Empleabilidad*

		Empleabilidad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	10	16.39
	Desacuerdo	13	21.31
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	27.87
	De acuerdo	12	19.67
	Muy de acuerdo	9	14.75
	Total	61	100

*Nota: Fuente elaboración propia***Figura 6***Variable: Empleabilidad**Nota: Fuente elaboración propia***Interpretación**

Los resultados hallados sobre la empleabilidad de los egresados del instituto se perciben que, el 27.87% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el proceso de su empleabilidad. Por otro lado, el 19.67% de la población intervenida ha manifestado estar de acuerdo su proceso de empleabilidad. Finalmente, el 16.39% ha manifestado estar muy en desacuerdo con su proceso de empleabilidad en la búsqueda de un puesto laboral.

Tabla 8
Conocimientos

Conocimientos				
		Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Muy en desacuerdo	10	16.39	
	Desacuerdo	14	22.95	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	29.51	
	De acuerdo	12	19.67	
	Muy de acuerdo	7	11.48	
	Total	61	100	

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 7
Conocimientos



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

Los resultados hallados sobre la adquisición de conocimientos en el proceso de la empleabilidad de los egresados del instituto se perciben que, el 29.51% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre la adquisición de conocimientos en el proceso de su empleabilidad. Por otro lado, el 19.67% de la población intervenida ha manifestado estar de acuerdo en el proceso de adquisición de conocimientos en su empleabilidad. Finalmente, el 11.48% ha manifestado estar muy en desacuerdo con la adquisición de conocimientos en su proceso de empleabilidad.

Tabla 9
Competencias

		Competencias	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	10	16.39
	Desacuerdo	14	22.95
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	29.51
	De acuerdo	12	19.67
	Muy de acuerdo	7	11.48
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 8
Competencias



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

Los resultados hallados sobre la adquisición de competencias en el proceso de la empleabilidad de los egresados del instituto se perciben que, el 29.51% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre la adquisición de competencias en el proceso de su empleabilidad. Por otro lado, el 22.95% de la población intervenida ha manifestado estar en desacuerdo en el proceso de adquisición de competencias en su empleabilidad. Finalmente, el 11.48% ha manifestado estar muy de acuerdo con la adquisición de competencias en su proceso de empleabilidad.

Tabla 10
Actitudes

		Actitudes	
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Muy en desacuerdo	9	14.75
	Desacuerdo	15	24.59
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	31.15
	De acuerdo	12	19.67
	Muy de acuerdo	6	9.84
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 9
Actitudes



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

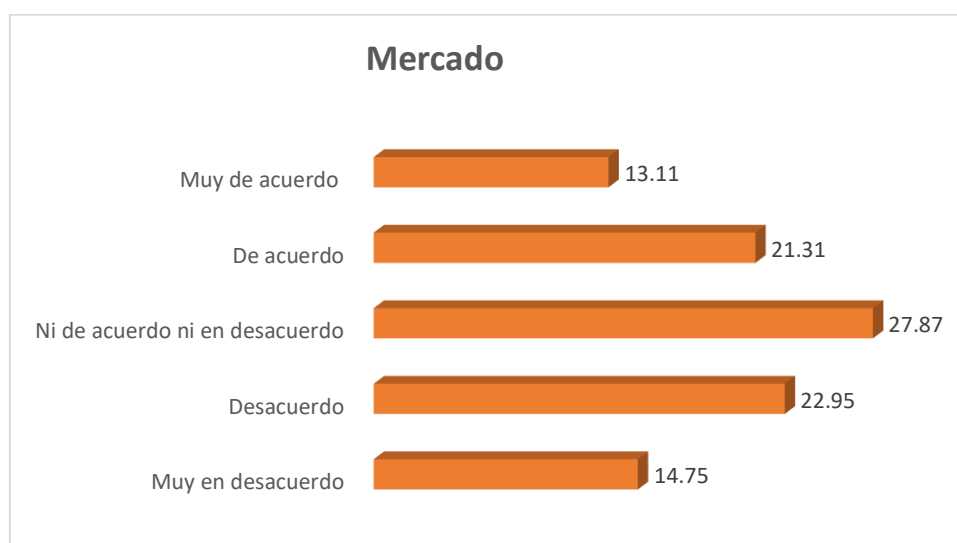
Los resultados hallados sobre la adquisición de actitudes en el proceso de la empleabilidad de los egresados del instituto se perciben que, el 31.15% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre la adquisición de actitudes en el proceso de su empleabilidad. Por otro lado, el 19.67% de la población intervenida ha manifestado estar en desacuerdo en el proceso de adquisición de actitudes en su empleabilidad. Finalmente, el 9.84% ha manifestado estar muy de acuerdo con la adquisición de actitudes en su proceso de empleabilidad.

Tabla 11
Mercado

		Mercado	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	9	14.75
	Desacuerdo	14	22.95
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	27.87
	De acuerdo	13	21.31
	Muy de acuerdo	8	13.11
	Total	61	100

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 10
Mercado



Nota: Fuente elaboración propia

Interpretación

Los resultados hallados sobre la posición en el mercado en el proceso de la empleabilidad de los egresados del instituto se perciben que, el 27.87% de los egresados ha manifestado que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo sobre el posicionamiento en el mercado en el proceso de su empleabilidad. Por otro lado, el 21.31% de la población intervenida ha manifestado estar de acuerdo en el proceso de posicionamiento en el mercado como parte del proceso de su empleabilidad. Finalmente, el 13.11% ha manifestado estar muy de acuerdo con el proceso de posicionamiento de mercado en su empleabilidad.

4.2. Contrastación de hipótesis

Con el fin de obtener los resultados de prueba de hipótesis, se ha recurrido a la regresión logística ordinal con el fin de determinar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Urusayhua.

Prueba de hipótesis general

Hipotesis nula : ~~Las competencias laborales NO influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educaación Superior Urusayhua en el año 2023~~

Hipotesis alterna o hipótesis del investigador Las competencias laborales influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Las	82,871 ^a				Cox y Snell 0.177
competencias					Nagelkerke 0.299
laborales en la	12.907	72.933	2	0.000	McFadden 0.046
empleabilidad					

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presente tabla se identifica los resultados de la **prueba de regresión logística ordinal**, en la que se percibe que las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 72.933 y el p-valor =0.000 < 0.05, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 29.9%, que indica la variable predictora (competencias laborales) incide sobre la variable dependiente (empleabilidad).

Prueba de hipótesis específica 1

Las competencias de desempeño influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Las competencias de desempeño en la empleabilidad	82,871 ^a				Cox y Snell 0.177
					Nagelkerke 0.592
	12.907	69.933	2	0.000	McFadden 0.046

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presente tabla se percibe los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, en la cual se identifica que las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua, pues se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 69.933 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.592 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 59.2%, que indica la variable predictora (competencias de desempeño) influye sobre la variable dependiente (empleabilidad).

Prueba de hipótesis específica 2

Las competencias de servicio influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	2				
Las	69,671 ^a				Cox y Snell 0.354
competencias de					Nagelkerke 0.471
servicio en la	19.907	61.119	2	0.001	McFadden 0.056
empleabilidad					

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presentación de los resultados de la presente tabla, mediante la prueba de regresión logística ordinal, en la cual se identifica que las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua, pues se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 61.119 y el p-valor =0.001 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.471 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 47.1%, que indica la variable predictora (competencias de servicio) incide sobre la variable dependiente (empleabilidad).

Prueba de hipótesis específica 3

Las competencias cognitivas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Las competencias cognitivas en la empleabilidad	70,671 ^a				Cox y Snell 0.373
				0.000	Nagelkerke 0.486
	14.907	38.422	2		McFadden 0.421

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Hipótesis específica 3

En los resultados de la presente tabla se evidencia los resultados de acuerdo a la regresión logística ordinal, en la cual se identifica que las competencias cognitivas inciden en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua, además, se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 38.422 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.486 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 48.6%, que indica la variable predictora (competencias cognitivas) incide sobre la variable dependiente (empleabilidad).

Prueba de hipótesis específica 4

Las competencias de eficacia influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Las competencias de eficacia en la empleabilidad	59,391 ^a				Cox y Snell 0.466
	20.549	61.877	2	0.000	Nagelkerke 0.200
					McFadden 0.521

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presentación de resultados inferenciales en la presente tabla mediante la prueba de regresión logística ordinal, en la cual se identifica que las competencias de eficacia como influencia en la empleabilidad, pues se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 61.877 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.200 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 20%, que indica la variable predictora (competencias de eficacia) incide sobre la variable dependiente (empleabilidad).

4.3. Discusión

Mediante la recopilación de datos, se ha logrado identificar las pruebas de hipótesis que se contrastarán con la información de referencia proporcionada en el contexto teórico de la investigación que se presenta a continuación.

Respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ y la prueba estadística de Chi cuadrado = 72.933, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 29.9%, por lo que se percibe que las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua.

Al respecto, Nerea (2019) en su investigación sobre el análisis de las competencias generales para la empleabilidad concluye que es importante que los profesionales formen sus competencias generales desde la universidad con la finalidad de incrementar la empleabilidad y reducir las dificultades de adaptación sociocultural en los egresados. El aporte del estudio fue la correlación de las competencias generales y la empleabilidad, lo cual es de importancia ya que el desarrollo adecuado de las competencias son base importante para sustentar su empleabilidad de cualquier profesional en el campo laboral.

Respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo mediante la prueba estadística de Chi cuadrado = 69.933 y el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.592 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 59.2%, la cual indica que las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua.

Al respecto, Vásquez (2022) en su investigación sobre las competencias laborales y la empleabilidad concluye que las competencias laborales de desempeño influyen en la búsqueda de empleo en los estudiantes, ya que mediante la prueba de normalidad se

conoce que la investigación cuenta con datos no paramétricos y con la prueba de Chi cuadrado cuyo valor de significancia fue $0.000 < 0.05$.

Respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 61.119 y el p-valor = $0.001 < 0.05$ y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.471 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 47.1%, indicando que las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua.

Respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 38.422 y el p-valor = $0.000 < 0.05$ y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.486 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 48.6%, indicando que las competencias cognitivas inciden en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua.

Resultados que guardan relación con los de Abarca (2021) quien en su investigación sobre los análisis de los factores determinantes en la empleabilidad concluye que el factor individual es determinante en la empleabilidad en los egresados, pues en base al análisis se obtuvo que los indicadores que componen el factor individual poseen mayor grado de determinación y relación en el desarrollo de su empleabilidad, siendo los que comprenden: los atributos esenciales, competencias personales, habilidades transferibles básicas, competencias clave transferibles, habilidades transferibles de alto nivel, cualificaciones, experiencia laboral, vinculación con el mercado laboral.

Respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 61.877 y el p-valor = $0.000 < 0.05$ y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.200 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un

20%, que indica que las competencias de eficacia influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua.

Al respecto, Muñoz (2022) en su estudio sobre las competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales concluye que la competencia laboral del personal tiene un impacto directo y positivo en el desempeño de los equipos comerciales, siendo la orientación al cliente, el trabajo en equipo la comunicación efectiva las competencias que más influyen en el desempeño. Aportando al estudio la importancia de la competencia de eficacia en la empleabilidad, ya que al identificar las fortalezas en el trabajo esta será más beneficiosa en la rentabilidad, por ende, el personal asegura su empleabilidad y desarrolla un trabajo exitoso que favorece a la empresa y a uno mismo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua. Ya que se ha obtenido mediante la prueba estadística de Chi cuadrado un 72.933 y el p-valor =0.000 < 0.05, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299.

SEGUNDA. Se concluye que las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua. Ya que se ha obtenido mediante la prueba estadística de Chi cuadrado un 69.933 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.592.

TERCERA. Se concluye que las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua. Ya se ha obtenido mediante la prueba estadística de Chi cuadrado un 61.119 y el p-valor =0.001 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.471

CUARTA. Se concluye que las competencias cognitivas inciden en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua. Ya que se ha obtenido mediante la prueba estadística de Chi cuadrado un 38.422 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.486

QUINTA. Se concluye que las competencias de eficacia influyen en la empleabilidad. Ya que se ha obtenido mediante la prueba estadística de Chi cuadrado y 61.877 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.200.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ofrecer talleres y cursos referidos a los estudiantes en general para desarrollar sus habilidades efectivas en la búsqueda de empleo, agregando capacitaciones para elaborar curriculums , entrevistas y networking.
- Al Instituto de Educación Superior Urusayhua, realizar periódicamente el mercado laboral con la finalidad de identificar las demandas que requiere las empresas e instituciones del estado que enfoquen el diseño de programas y actualización de las competencias.
- Al Instituto de Educación Superior Urusayhua, reforzar las habilidades blandas como el trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas y pensamiento crítico como parte de la formación técnica de su alumnado.
- A los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua, estar en constante capacitación con la finalidad de tener un perfil acorde a lo requerido por el mercado laboral.

Referencias

- Abarca, M. (2021). [Tesis de grado, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6159/253T20210355_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aláez, P. (2019). *Competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos*. [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/36810/TFG-L2378.pdf?sequence=1
- Ali, U. (2017). One brief shining moment (um): Past momentum performance and momentum reversals. . *Columbia Business School Research Paper*, 17-48.
- Alvarez, A. (2019). *Justificación de la investigación*. Universidad de Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%202818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra edición ed.). Grupo Editorial Patria.
- Briseño, M., & Cherres, T. (2017). *La gestión estratégica: impacto en la toma de decisiones en las empresas grandes y medianas de Tungurahua*. [Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato Ecuador]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25376/1/518%20MKT.pdf
- Calvo, L. (2022). *Gestión estratégica e institucionalidad de la Empresa Municipal de Festejos del Cusco (EMUFEC). Periodo 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6763>
- Campana, B. (2023). *Competencias laborales y calidad de servicio en una imprenta gráfica, Cusco, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119391/Campana_CBA-SD.pdf?sequence=1
- Candelo, J. (2022). Effect of uncertainty in stock market organizations: a tool for decision-making and organizational intelligence. *Estudios Gerenciales*, . <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4689>, 38(162), 57-68.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Editorial ESIC.
- Díaz, K., & Riojas, E. (2018). *RELACIÓN ENTRE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y LA TOMA DE DECISIONES EN LA AGRUPACIÓN TÉCNICA AUTOMOTRIZ IRH S.A.C, LA VICTORIA - CHICLAYO 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5090/D%C3%ADaz%20Garc%C3%ADa%20%26%20Riojas%20Bances.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enriquez, J. (2019). *Gestión estratégica, formación integral y su relación con la calidad educativa de los institutos de educación superior tecnológico privados de la provincia del Cusco, período 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/6477>
- Esquivel, R., & Zarate, E. (2019). *Competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5643>
- Fernández, N., Jallade, L., Chang, C., & Álvarez, M. (2006). *Política, planeamiento y gestión de la educación: modelos de simulación en Argentina*. Editorial EDUNTREF.
- Forbes México. (18 de junio de 2015). *Certificación: una tendencia que crece*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/certificacion-una-tendencia-que-crece/>
- Fu, C., Chang, W., & Yang, S. (2020). . Multiple criteria group decision making based on group satisfaction. *Information Sciences*, . <https://doi.org/10.1016/j.ins.2020.01.021>. 518, 309-329.
- Gibbard, A., & Harper, W. (1981). «Counterfactuals and two kinds of expected utility», *Ifs: Conditionals, Beliefs, Decision, Chance, and Time: 153-190* .

- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*(13), 63-83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, Vol. 21(núm. 1), pp. 242-267. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>
- González, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacio*, Vol.38(Nº 51), pág. 20. Obtenido de <https://n9.cl/jkqt>
- González, M. (2016). *Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Madrid]. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51258>
- Gutierrez, A., & Siancas, R. (2019). “*TOMA DE DECISIONES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ANDINO SAC CUSCO 2019*”. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3817/Anttony_Richard_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Metodología de la investigación.
- Javier, S. (2021). Gestión estratégica para optimizar las decisiones gerenciales en las empresas familiares textiles. *Covid 19 y sus repercusiones en la sociedad a nivel económico, legal, tecnológico y educativo*, Vol. 1(núm. 4). Obtenido de <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/102>
- Merino, J. (2021). *Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del instituto peruano de Logística Aplicada - 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5778/COMPETENCIAS%20LABORALES.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

- Morales, X., Martínez, M., Area, M., & Emil, V. (2008). *La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas*. Fundación BBVA.
- Muñoz, A. (2022). *Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa Mapfre Chiclayo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4971/1/TM_Mu%C3%B1ozAguilarAurora.pdf
- Nerea, A. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72338/TESIS%20DOCTORAL-Nerea%20Hernaiz%20Agreda.pdf?sequence=1
- Niven, R. (2002). *Balanced Scorecard Step-By-Step: Maximizing Performance and Maintaining Results*. John Wiley & Sons, Inc.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., & Romero, H. (2019). *Metodología de la investigación, Cuantitativa, Cualitativa y redacción de Tesis* (5ta edición ed.). Ediciones de la U.
- Obregon, N. (2020). *Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C. Lince, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67005/Obregon_LNC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización internacional del trabajo. (04 de setiembre de 2012). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Organización mundial del trabajo [OIT]. (2023 de febrero de 2023). *Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe*. Obtenido de Informalidad y pobreza laboral lastran a mercados de trabajo en América Latina y el Caribe: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_867505/lang-es/index.htm

- Ramirez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas.
- Sanchez, M. (2022). The management of the organizational process for decision making. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181570010003/html/>. *Ciencias Holguín*, vol. 28, núm. 1.
- Sanchez, M., Cervantes, V., & Peralta, P. (2016). Gestión de la innovación en pequeñas y medianas empresas de Barranquilla - Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11323/1138>
- Sinarahua, J., & Paredes, R. (2018). *Análisis e interpretación de los estados financieros y su influencia en la toma de decisiones de la empresa grupo Shilcayo S.A.C. del distrito de la banda de Shilcayo*. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2918/contabilidad%2020jacqueline%20paola%20sinarahua%20tuanama%20%26%20russell%20andri%20paredes%201%20c3%b3pez.pdf?sequence=1&isallowed=y>.
- Sociedad de Comercio Exterior en el Perú [COMEXPERU]. (16 de setiembre de 2022). *¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL PERUANO?* Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano#:~:text=%C2%BFCU%C3%81L%20ES%20LA%20SITUACI%C3%93N%20DEL%20MERCADO%20LABORAL%20PERUANO%3F&text=De%20oacuerdo%20con%20cifras%20del,un%20empleo%20adecuado%5B1%5D>.
- Spinosa, M. (2005). DEL EMPLEO A LA EMPLEABILIDAD, DE LA EDUCACIÓN A LA EDUCABILIDAD. MUTACIONES CONCEPTUALES E INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS CONFLICTOS SOCIALES. *Séptimo Congreso de Especialista en estudios del Trabajo*. doi:SSN 0124-7816
- Universidad Cayetano Heredia. (s.f.). *Validación de instrumentos*. Universidad Cayetano Heredia.
- Urquia, S. (2022). *“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LA TOMA DE DECISIONES EN EL CENTRO DE SALUD CENTRO AMÉRICA, 2021”*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5774/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_SHARON_URQUIA_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vasquez, G. (2022). *Competencias laborales y empleabilidad de estudiantes en administración - UNAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao].
Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6208>
- Vera, M. (2021). “*PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y TOMA DE DECISIONES GERENCIALES DE LA COMPAÑÍA “RAPIDOTAXI”, CANTÓN PAJÁN*”. [Proyecto de investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí Ecuador].
Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3182>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Competencias laborales	Mertens(1996) indica que es la capacidad real que cuenta un ser humano para poder lograr un objetivo o resultado en un determinado contexto	Las competencias laborales se pueden evaluar a través de las competencias de desempeño, de servicio, cognitivas, eficacia	Competencias de desempeño	Orientación al resultado	Ordinal - Escala de Likert
				Iniciativa	
				Búsqueda de la información	
			Competencias de servicio	Orientación al cliente	
			Competencias cognitivas	Pensamiento analítico	
				Comunicación	
			Competencias de eficacia	Autocontrol	
				Flexibilidad al cambio	
Tolerancia a la presión					
Empleabilidad	De acuerdo a la Organización internacional para el trabajo, la empleabilidad es la capacidad de un individuo en conseguir un empleo , también se entiende como la capacidad de conectar con el mercado del trabajo, y así estar en la facultad de poder cambiar de empleo sin ningún inconveniente	De acuerdo a Weinberg (2004) la empleabilidad está compuesta por las calificaciones, los conocimientos y las competencias que incrementan la capacidad de los empleados para obtener y permanecer en un empleo , estar presto al cambio y mejorar su rendimiento.	Conocimientos	Conocimiento teóricos	Ordinal - Escala de Likert
				Conocimientos técnicos	
				Conocimiento de idiomas	
			Competencias	Competencias digitales	
				Conocimientos gerenciales	
				Adaptabilidad a los cambios	
			Actitudes	Comunicación eficaz	
				Trabajo en equipo	

	(Gómez,2012).		Empresas privadas	
		Mercado	Instituciones estatales	

Anexo 2: Matriz de consistencia

“INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DEL I.E.S URUSAYHUA SANTA ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿En qué medida las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?	Determinar cómo las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023	Las competencias laborales influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023	Competencias laborales	Competencias de desempeño	Orientación al resultado	Tipo: Básico
					Iniciativa	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Competencias laborales	Competencias de servicio	Orientación al cliente	Diseño: No experimental
					Pensamiento analítico	
¿En qué medida las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior	Determinar cómo las competencias de desempeño influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación	Las competencias de desempeño influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación	Competencias laborales	Competencias cognitivas	Comunicación	Población:
					Autocontrol	
				Competencias de eficacia	Flexibilidad al cambio	
					Tolerancia a la presión	

Urusayhua en el año 2023?	Superior Urusayhua en el año 2023	Superior Urusayhua en el año 2023				
¿En qué medida las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?	Determinar cómo las competencias de servicio influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023	Las competencias de servicio influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023	Empleabilidad	Conocimientos	Conocimiento teóricos	Los alumnos egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el periodo 2022
					Conocimientos técnicos	
					Conocimiento de idiomas	
¿En qué medida las competencias cognitivas influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?	Determinar cómo las competencias cognitivas influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023	Las competencias cognitivas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023		Competencias	Competencias digitales	Muestra:
					Conocimientos gerenciales	
					Adaptabilidad a los cambios	
¿En qué medida	Determinar	Las competencias	Actitudes	Comunicación eficaz	Los alumnos egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el periodo 2022 luego del cálculo del tamaño de muestra	
				Trabajo en equipo		
				Empresas privadas		

las competencias de eficacia influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023?	cómo las competencias de eficacia influyen en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023	de eficacia influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023		
			Mercado	Instituciones estatales

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

“Influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Urusayhua Santa Ana, La Convención, Cusco 2023

Estimado participante, agradecemos su participación y predisposición a realizar la presente encuesta que tiene por finalidad conocer su opinión respecto a las competencias laborales y la empleabilidad por lo que se solicita responda con sinceridad y lea adecuadamente las instrucciones antes de iniciar. La encuesta es anónima por lo que no se le solicitará información personal.

Marque solo una opción por pregunta

N°	Competencias laborales	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Competencias de desempeño

Orientación al resultado

1	Oriento las tareas hacia el logro					
2	Tengo la capacidad de solucionar el problema que se presente					
3	Tomo decisiones frecuentemente					
4	Establezco objetivos a corto plazo					
5	Semanalmente reviso las tareas realizadas					
6	Considero que soy una persona competitiva					

Iniciativa

7	Considero que tomo la iniciativa en muchas situaciones					
8	Busco innovar en el desarrollo de las tareas					
9	Realizo las tareas de acuerdo a su prioridad					
10	Demuestro interés en las tareas que realizo					
11	He mejorado a lo largo del tiempo en el trabajo que realizo					
12	Siento la necesidad de iniciar nuevos proyectos					

Búsqueda de la información

13	Los documentos a cargo están organizados					
14	Utilizo sistemas de información que permiten hacer consultas con facilidad					
15	Busco fuentes de información para solucionar problemas					

N°	Competencias laborales	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16	Domino las tareas que realizo					
17	Identifico patrones					

Competencias de servicio

Orientación al cliente

18	Brindas información clara a las personas que lo solicitan					
19	Se registran las sugerencias o quejas de los clientes					
20	Busco solucionar los problemas que presentan los clientes					
21	Me comunico de manera clara y respetuosa con los clientes					
22	Busco mejorar la calidad de servicio de brindo					
23	Pienso que la cordialidad es importantes en el trato al cliente					

Competencias cognitivas

Pensamiento analítico

24	Tengo la capacidad de diseñar estrategias de servicio o de venta					
25	Soluciono conflictos					
26	Tengo predisposición para enseñar y aclarar dudas a mis compañeros de trabajo					
27	Pienso que es importante negociar para solucionar conflictos					

Comunicación

28	Considero que soy una persona sociable					
29	Considero que soy una persona que comunica sus ideas y pensamientos de manera clara y comprensible					
30	Tengo la capacidad de convencimiento					
31	Expreso mis pensamientos e ideas					
32	Suelo tener facilidad para entablar comunicación con los clientes o mis compañeros de trabajo					
33	Me siento cómoda (o) trabajando en equipo					

Competencias de eficacia

Autocontrol

34	Tengo la capacidad de gestionar mis emociones					
35	Tengo la capacidad de poner límites cuando me siento agredida (o)					
36	Busco soluciones cuando siento que las cosas no marchan bien					

N°	Competencias laborales	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
37	Tengo capacidad de liderazgo					
38	Entiendo que el aprendizaje es un proceso que conlleva tiempo					

Flexibilidad al cambio

39	Tengo la capacidad de adecuarme a situaciones que se presenten de manera inesperada					
40	Me siento bien aprendiendo nuevas tareas					
41	Me gusta aprender nuevos idiomas					
42	Siento que es importante capacitarse constantemente en la utilización de diversos software.					
43	Respeto las decisiones de mi jefe , aunque en ocasiones no esté de acuerdo					
44	Socializo mis inquietudes y sugerencias con mi jefe inmediato					
45	Puedo desarrollar tareas que no correspondan precisamente a mi trabajo					

Tolerancia a la presión

46	Manejo de manera asertiva las situaciones de estrés					
47	Dosifico mi tiempo para así realizar todas las tareas encargadas para evitar sobrecargarme de trabajo					
48	Comunico de manera asertiva situaciones estresantes a mis superiores con la finalidad de buscar una solución					
49	Realice horas extras cuando la situación lo ameritaba					
50	Manejo asertivamente el fracaso					
51	Mantengo la calma en situaciones de crisis					

N°	Empleabilidad	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Los conocimientos teóricos fueron de utilidad , para adquirir un empleo					
2	Los conocimientos técnico fueron de utilidad , para adquirir un empleo					
3	El nivel de conocimiento adquirido en idiomas fue de utilidad para adquirir empleo					
4	En mi formación recibí capacitación en competencias digitales , útiles para adquirir un empleo					
5	Recibí formación gerencial , que me ayudo durante el desempeño de mis funciones					
6	Recibí capacitación para adaptarme a los cambios de acuerdo a las necesidades del mercado laboral					
7	Recibí formación de comunicación eficaz					
8	Recibí capacitación para trabajar en equipo					
9	Recibí capacitación en competencias orientadas a mi profesión					
10	Los conocimientos competencias y actitudes desarrollados en mi formación profesional han permitido que encuentre trabajo con facilidad					

Anexo 4: Juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Datos del Experto: Henry Washington Cuadros Tito

Grado: Magister

Título de la Investigación: COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO URUSAYHUA DEL DISTRITO DE SANTA ANA, LA CONVENCION, CUSCO 2023

Objetivo: Validar instrumento

Objeto de análisis: Conformado por los egresados del semestre 2023-I del Instituto Urusayhua del distrito de Santa Ana, provincia de La Convención en el departamento del Cusco para el año 2023

Investigadores: ~~Humani Rios Wini Sibesi~~ y Cabrera Salas Marco Paul

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1 (a)	2 (b)	3 (c)	4 (d)	5 (e)
1	Operacionalización de las variables	Metodología				x	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				x	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				x	
4	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia			x		
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad			x		
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				x	
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					x
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			x		
9	Muestra una organización lógica	Organización			x		
10	Calidad de instrucciones	Calidad				x	
TOTAL					12	20	5

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = \frac{a+b+c+d+e}{50} = \frac{37}{50} := 0.74$

CALIFICACION PORCENTUAL: $C * 100\% = 74\%$

Para emitir su calificación final tomar en cuenta el recuadro:

CALIFICACIÓN	OBSERVACION
0% a 69%	Desaprobado
70% a 100%	Aprobado

CALIFICACION FINAL:

Aprobado

Santa Ana, 10 de setiembre del 2023.

Mg. Henry Washington Cuadros Tito

Anexo 5: Panel Fotográfico





Anexo 6: Autorización para realizar la encuesta

Quillabamba, 12 de setiembre del 2023.

OFICIO N°021-2023-GG-MDK

Señor:

DR. SEGUNDO ALFREDO RODRIGUEZ VALERA

Director Académico (e) de la Universidad Privada Líder Peruana

Presente.-

ASUNTO: Respuesta a Solicitud de Permiso y Autorización para Realizar Investigación Académica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado URUSAYHUA.

REFERENCIA: OFICIO N°021-2023-DAC-ULP

Reciba un cordial saludo de parte del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado URUSAYHUA S.A.C. En relación a su atenta comunicación de acuerdo al documento de referencia, mediante la cual solicita permiso y autorización para que Huamani Rios Winni Stheysi y Cabrera Salas Marco Paul, egresados de la Universidad Líder Peruana en la Escuela Profesional de Economía, realicen una investigación académica en nuestra institución, tengo el agrado de dirigirme a usted para expresar lo siguiente:

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado URUSAYHUA S.A.C. reconoce la importancia del desarrollo de investigaciones que contribuyan al avance del conocimiento de las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del instituto Urusayhua, y por ende, otorgamos con gusto el permiso y la autorización solicitados para que los egresados Huamani Rios Winni Stheysi y Cabrera Salas Marco Paul, puedan llevar a cabo su investigación titulada "Competencias Laborales Y Empleabilidad En Los Estudiantes Del Instituto Urusayhua Santa Ana, La Convención, Cusco 2023".

Nos comprometemos a brindar toda la colaboración necesaria para facilitar la realización de la investigación, así como el acceso a la información y la realización de las encuestas pertinentes en nuestras instalaciones.

Agradecemos a usted y a la Universidad Líder Peruana por considerar a nuestra institución para la realización de este estudio académico, y confiamos en que los resultados obtenidos contribuirán de manera significativa al mejoramiento de nuestras prácticas administrativas.

Quedamos a disposición para cualquier consulta o coordinación adicional que los egresados Huamani Rios Winni Stheysi y Cabrera Salas Marco Paul, durante el desarrollo de su investigación.

Sin otro particular por el momento, le reitero mi consideración distinguida.

Atentamente,


.....
Dr. Jerónimo Soría Mormontoy

Gerente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado URUSAYHUA S.A.C.