



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**“Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de
Lurigancho, Lima 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

Autor:

Br. ANDRADE BABILONIA, JOSE LUIS

(ORCID: 0000-0002-0060-1565)

Asesor:

Mgtr. DANIEL ARMANDO CÁRDENAS CANALES

(ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado.

LIMA – PERÚ

2020

A mi familia por darme la oportunidad de seguir avanzando y creciendo en lo personal y profesional; además de su apoyo incondicional pese a la distancia.

Agradecimiento:

Dedicado a aquel ser que guía mi camino y me permite cada día, estar rodeado de personas maravillosas de quienes aprendo mucho. A su vez, de quien me da la oportunidad de estar día a día demostrándole que sí se pueden lograr muchas cosas en la vida cuando existe la voluntad de hacerlo.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don José Luis Andrade Babilonia, cuyo título es: "Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019".
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (catorce).

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020.



 Mgtr. Clemente Castillo Consuelo del Pilar
 PRESIDENTE



 Mgtr. Lizandro Crispín Romáez
 SECRETARIO



 Mgtr. Cárdenas Canales Daniel Armando
 VOCAL

				
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Autorizable del SDC	Aprobó Vicerrectorado de Investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Luis Andrade Babilonia, identificado con DNI N° 44840972, estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado "Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019" presentado, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es mi autoría.

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020



Dr. José Luis Andrade Babilonia

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada “Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar por el grado de: Maestro en Gestión Pública.

La finalidad de la presente investigación fue determinar si existe una alta diferencia del nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho para el año lectivo 2019. Lo que se buscó es demostrar la no existencia de diferencia del nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, sustentado bajo antecedentes, fundamentos teóricos y metodológicos, con el fin de ser aplicable a cada entidad donde una persona pueda migrar o trabajar ya que poseen altas cualidades para ser aplicadas.

Este estudio se compone de seis capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presenta la realidad problemática, los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de la variable desarrollada, las teorías y/o enfoques bajo las que se sustentan, sus dimensiones, indicadores, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento, el método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo se enfoca en la discusión de resultados. En el quinto capítulo se presenta las conclusiones de la investigación. Finalmente, en el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y por último se presentan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MÉTODO	25
2.1 Tipo y diseño de investigación	26
2.2 Operacionalización de las variables	26
2.3 Población y muestra	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5 Procedimiento	29
2.6 Método de análisis de información	29
2.7 Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	58

- Anexo 1 : Matriz de consistencia
- Anexo 2 : Instrumento “Encuesta Municipalidad de San Borja”
- Anexo 3 : Instrumento “Encuesta Municipalidad de San Juan de Lurigancho”
- Anexo 4 : Base de datos Municipalidad de San Borja del Nivel de Empleabilidad
- Anexo 5 : Base de datos Municipalidad de San Juan de Lurigancho del Nivel de Empleabilidad
- Anexo 6 : Certificado de validez del instrumento que mide el Nivel de empleabilidad
- Anexo 7 : Artículo científico

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variable nivel de empleabilidad	26
Tabla 2	Escala de la variable	26
Tabla 3	Criterio de expertos para los instrumentos de evaluación	28
Tabla 4	Distribución de frecuencia del nivel de empleabilidad San Borja	30
Tabla 5	Distribución de frecuencia del nivel de iniciativa San Borja	31
Tabla 6	Distribución de frecuencia del nivel de autoempleo San Borja	31
Tabla 7	Distribución de frecuencia del nivel de competencia San Borja	32
Tabla 8	Distribución de frecuencia del nivel de cualificación San Borja	33
Tabla 9	Distribución de frecuencia del nivel de conocimiento San Borja	34
Tabla 10	Distribución de frecuencia del nivel de empleabilidad San Juan de Lurigancho	35
Tabla 11	Distribución de frecuencia del nivel de iniciativa San Juan de Lurigancho	36
Tabla 12	Distribución de frecuencia del nivel de autoempleo San Juan de Lurigancho	37
Tabla 13	Distribución de frecuencia del nivel de competencia San Juan de Lurigancho	38
Tabla 14	Distribución de frecuencia del nivel de cualificación San Juan de Lurigancho	39
Tabla 15	Distribución de frecuencia del nivel de conocimiento San Juan de Lurigancho	40
Tabla 16	Tablas cruzada – Nivel de Empleabilidad San Borja – San Juan de Lurigancho	41
Tabla 17	Tabla cruzada – Nivel de Iniciativa San Borja – San Juan de Lurigancho	42
Tabla 18	Tablas cruzada – Nivel de Autoempleo San Borja – San Juan de Lurigancho	42
Tabla 19	Tablas cruzada – Nivel de Competencia San Borja – San Juan de Lurigancho	43

Tabla 20	Tablas cruzada – Nivel de Calificación San Borja – San Juan de Lurigancho	43
Tabla 21	Tablas cruzada – Nivel de Conocimiento San Borja – San Juan de Lurigancho	44
Tabla 22	Pruebas de Normalidad	45
Tabla 23	Estadística de prueba – Hipótesis General	46
Tabla 24	Estadística de prueba – Hipótesis Específica 1	46
Tabla 25	Estadística de prueba – Hipótesis Específica 2	47
Tabla 26	Estadística de prueba – Hipótesis Específica 3	48
Tabla 27	Estadística de prueba – Hipótesis Específica 4	48
Tabla 28	Estadística de prueba – Hipótesis Específica 5	49

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar los niveles de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. La investigación fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético deductivo. Para el presente estudio, la población está conformada por 100 empleados pertenecientes a la Municipalidad de San Borja y Municipalidad de San Juan de Lurigancho, de los cuales se consideraron a 65 trabajadores de cada entidad. Estos instrumentos fueron validados por expertos conocedores del tema. Luego de realizar el análisis estadístico adecuado, los resultados arrojaron que no existe diferencia del nivel de Empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019 según el valor de significancia es mayor al nivel de significancia lo que permite determinar que existe evidencia estadística donde indica que no existe alta diferencia en el nivel de empleabilidad de ambas entidades.

Palabras clave: Empleabilidad, trabajadores, municipalidad.

Abstract

This master's thesis had as a general objective to determine the levels of employability in the workers of the Municipality of San Borja and San Juan de Lurigancho, Lima 2019. The research was of a basic, descriptive and correlational type with a quantitative approach, non-experimental design and transversal and a hypothetical deductive method. For the present study, the population is made up of 100 employees belonging to the Municipality of San Borja and Municipality of San Juan de Lurigancho, of which 65 workers from each entity were considered. These instruments were validated by experts familiar with the subject. After performing the appropriate statistical analysis, the results showed that there is no difference in the level of employability of workers of the Municipality of San Borja and San Juan de Lurigancho, Lima 2019 according to the value of significance is greater than the level of significance which allows determining there is statistical evidence indicating that there is no difference in the level of employability of both entities.

Keywords: Employability, worker, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

A través de un informe emitido por el portal del Estado peruano, El Gobierno aprobó, mediante el Decreto Legislativo N° 1442 que, debemos apuntar al fortalecimiento y modernización del sistema administrativo que a su vez está en manos del área de Recursos Humanos independientemente de cada entidad. Esto con el fin de contribuir al correcto uso de los fondos del Sector Público y, a su vez un mejor manejo de los recursos.

Cabe señalar que esta medida tiene como objetivo que los recursos del Estado que están distribuidos equitativamente por todo el ámbito del aparato estatal, nos permitan contribuir con una gestión que permita usar adecuadamente cada asignación de recursos económicos. En este tiempo se está apuntando a luchar contra la corrupción generada a raíz del mal uso de los recursos del Estado. Dentro de los planes del gobierno está la distribución equitativa e incluir a la larga lista a personas de escaso recursos para lograr su bienestar social y económico. (La República, 2018)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) publica en su informe a nivel nacional sobre el empleo que corresponde a los meses de abril a junio durante el año. El estudio no muestra una solvencia en cuanto a resultados. El estudio que presenta la entidad arroja buenos resultados en un inicio; durante los meses de abril a junio del año 2019 comparado con los mismos meses del año anterior, De esta manera el informe emitido por la Entidad comienza con un dato positivo: en el trimestre en mención, comparado contra igual trimestre de 2018, el estudio sobre el ámbito laboral se incrementó a 196,000 ciudadanos.

Como primer resultado, el incremento no fue distribuido equitativamente en cada región. Notamos que el incremento se dio en mayor proporción al norte de la costa y sierra. No obstante, al sur de la sierra hubo una reducción en 291,000 ciudadanos, mientras que en el sur de la costa se dio en 45,000 personas. Como vemos, la parte norte se diferencia en la parte sur en gran medida. Como segundo resultado, el estudio se enfocó en el rango de la edad, obteniendo como resultado 84,300 puestos disminuidos para aquellos ciudadanos cuyas edades están comprendidas entre 14 y 15 años. Como tercer resultado del estudio hecho en todo el territorio., se tomó en cuenta el factor educación. Con una reducción de 97,000 puestos de trabajo con aquellos ciudadanos que cuentan con educación básica, así como aquellos que cuentan con educación superior.

Como cuarto resultado, el estudio se enfocó en la informalidad que existe en nuestro país donde tuvo un incremento de 200,000 ciudadanos durante el trimestre abril y junio del

año 2018 comparado con los mismos meses del año 2019. Como quinto resultado, para aquella población con un apropiado ámbito laboral, representó el 53.8% de la Población Económicamente Activa (PEA). A su vez considerando a aquellas personas entre 14 y 65 años de edad, con algunas restricciones. Un 42.3% se encuentra subempleada y finalmente un 4% desempleada. Finalmente, el ingreso promedio mensual ascendió en junio 2019 a S/ 15,285 mensuales.

En estos resultados existen factores coyunturales y estructurales. Me interesa destacar los primero. Cuando vemos la evolución regional, observamos que el crecimiento del norte fue mayor que su similar en el sur. Con esto no descubro nada. El crecimiento económico es indispensable para crear empleo y redistribuir. Crecer significa producir más; para hacerlo se contratan más trabajadores (es cierto que el aumento no es igual en todos los sectores).

Por otro lado, el crecimiento genera más recaudación tributaria (como las empresas producen y venden más, pagan por más impuestos, tanto directores como indirectos, sin alterar ninguna tasa). De ahí que no sorprenda la caída de la recaudación en junio. Si no hay crecimiento, el gobierno no tiene dinero para redistribuir, es decir, incrementar la producción a través de generación de empleo.

En abril como en mayo, el crecimiento fue cercano a cero. Por lo tanto, las políticas públicas no pueden ir en contra del crecimiento. No es casualidad que los problemas del sur y las protestas contra la minería hayan traído como resultado una caída sustancial del empleo. Se perjudica a quienes supuestamente se va beneficiar deteniendo la minería. Liderazgo, diálogo y políticas públicas que redistribuyan el crecimiento son fundamentales ¿Por qué no se adelanta algo del canon minero futuro invirtiendo directamente en obras que eleven el empleo y la calidad de vida de nuestros hermanos del sur? Muchas veces, más que la minería, es la frustración ante la imposibilidad de lograr un acceso a servicios básicos de calidad.

En economía siempre aprendemos a ver el largo plazo. Es ahí donde debemos pensar, pues las medidas de corto plazo pueden ponernos en ruta hacia el desarrollo o retardarnos. ¿Por qué nuestro vecino inaugura una gran inversión minera al mismo tiempo que nosotros rechazamos otra? La clave está en entender que los recursos recaudados por la misma no son usados en el bienestar de todos los habitantes de la misma región. ¿En qué se usa el canon? ¿Cuánto dinero dejará de recibir Arequipa y por lo tanto cuántas obras dejarán de hacerse? Como se dice en economía, el costo de oportunidad, es decir, lo que se deja de

hacer al bloquear un proyecto minero, es la correcta forma de analizar el problema. (Gestión, 2019).

La entidad encargada de realizar los estudios estadísticos, viene realizando desde marzo del año 2001 encuestas en relación al empleo. El estudio lo realiza en la región Lima y Callao. Esto, con el fin de obtener datos para proyectar indicadores sobre el ámbito laboral en el menor tiempo posible. Estos estudios se dan a conocer cada mes a través del portal del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Esta información es actualizada periódicamente puesto que la última se realizó a principios del año 2011; asimismo se realizó en las muestras presentadas en el portal de Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Es por eso de la importancia de dicho estudio realizado a fin de obtener una información más acertada de cada estudio.

Siguiendo con el estudio realizado, en los meses de julio a setiembre del mismo año, se consideró 4800 viviendas donde se definieron 1600 cuya distribución fue de 400.

Para el periodo comprendido entre los meses de agosto y octubre del año 2019, se calculó que en la ciudad de Lima alrededor de 7'825,300 ciudadanos cuya edad comprende a la Población Económicamente Activa (PEA), son las personas que demandan empleo actualmente. Si hablamos de sexo, durante este periodo, tuvo como resultado una diferencia de 7.4% a favor de la mujer en relación al sexo masculino que están en edad de realizar alguna actividad laboral.

Para determinar el incremento sobre la población Económicamente Activa (PEA) en cuanto a edad notamos un incremento de un 7.3% para personas de 45 años a más. Mientras que para aquellas personas cuya edad comprende 25 a 44 años, tuvo un incremento de 0.4%. Para la población comprendida entre 14 y 24 años, tuvo una disminución de 7.1%.

Para el factor educación, notamos que hubo un incremento del 8.8% para aquellos estudiantes de educación básica. Para los de educación superior universitaria, el incremento fue de 3.7%, mientras que la superior no universitaria, 1.2%. Finalmente para los de educación secundaria una disminución de 2.0%.

El informe presentado, muestra la distribución de personas con edad de trabajar y según su nivel de educación. Según edad, la población ocupada de 45 a más años incrementó en un 8,2% (116,700 ciudadanos); para los jóvenes cuya edad comprende de 14 a 24 años de edad, se redujo en un 7.7% que representa 66,100 ciudadanos y para la población cuya edad comprende los 25 a 44 años de edad, también disminuyó en un 0.3% equivalente a 8,800 ciudadanos.

Al relacionar la población ocupada, cuya edad comprende de 14 a 44 años, representa el 16.1%; para los de edad comprendida entre 25 a 44 años, representa el 52.8% y para los que cuentan con 45 años de edad a más, representa el 31.1%.

Considerando el nivel de educación; para el mismo periodo, la población que pertenece a la educación básica tuvo un incremento de 9.6% que comprende a 35,500 ciudadanos; a aquellos que pertenecen a la educación a la educación superior, hubo un incremento de 3.6% que comprende a 44,800 ciudadanos; a aquellos que pertenecen a la educación superior no universitaria, no hubo variación alguna. Finalmente a aquellos que pertenecen a la educación secundaria; hubo una disminución de 1.7% que comprende a 39,800 ciudadanos.

De todos los ocupados, los que tienen el nivel básico representa el 8.2%; los de pertenecen al nivel secundario, representa el 47.6%; a aquellos que pertenecen al nivel superior no universitaria, representan el 18.3% y finalmente a los que pertenecen al nivel superior, representan el 25.9%.

Para medir los niveles de empleo; el informe presentado por Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), lo divide en Empleo adecuado y Subempleo. Para el primero, durante los meses de estudio, el resultado que arroja es un incremento de 2.6% que representa a 82,100 ciudadanos. En este periodo de estudio, alcanzó los 3'210,700 ciudadanos. Y equivale al 60.9% de toda la población de estudio. (INEI, "Situación del Mercado Laboral 2019")

En nuestra región, América Latina propiamente dicho, ha tenido cambios debido al constante cambio producto de la globalización en lo económico, en lo social, en lo cultural, medioambiente además del conocimiento; todo esto con el fin de alcanzar resultados que favorezcan a la gestión de cada país. (Torres, 2005, p.37).

El mal desempeño de la administración pública se ha visto reflejado en varios aspectos durante años recientes y que está enfocado en el personal que labora en cada institución. Para entender mejor, se debe a que no están preparados para ejercer un cargo en la administración pública; así también a que no existe interés por resolver los problemas burocráticos para beneficio de la población. El otro problema que existe en el sector público es la rotación constante de las autoridades lo cual genera inestabilidad laboral. El pago al empleado es otro factor que hace que el sector sea tan vulnerable puesto que no existe una buena redistribución salarial justamente porque en algunos casos el personal no cuenta con la preparación académica necesaria. La mala administración conlleva además, de que se

genere malos actos de corrupción que de todas maneras destruye el aparato estatal con medidas que a la fecha no han resultado. (Sandoval, 2015)

Hoy en día, se está buscando la manera de mejorar los servicios de cada entidad o institución pública, se busca aumentar su eficiencia a fin de ser transparentes en el proceso y ser menos eficientes. Hoy en día se está apuntando a la tecnología debido a que comienzan a simplificar los procesos administrativos a medida que pasan los días.

Trabajar con tecnología en estos tiempos resulta más eficiente. Estos cambios son cada vez más notorios en la gestión de algunas entidades que iniciaron la aplicación de este método que poco a poco muestra resultados que permiten a la población sentirse identificado con cada proceso administrativo puesto que mejora la productividad y de esta manera se manejan también grandes proyectos que van de la mano con el financiamiento adecuado. (CEPAL, 2011), p.7)

Para Carranza (2018) señala que la empleabilidad es una forma de evaluar a postulantes que aspiran a un puesto laboral. Es entonces que la empleabilidad permite medir el grado de postulación y ver cuán influyente puede ser recibir a cierto candidato teniendo en cuenta el perfil y qué probabilidad tienen para la obtención de un puesto de trabajo. (p. 15).

Es importante señalar que existen muchos factores que determinan el nivel de empleabilidad en relación al trabajo realizado. Cuando la persona que termina alguna carrera técnica o superior busca trabajar en alguna empresa, casi siempre recibe la misma pregunta como por ejemplo “¿tiene experiencia para el puesto?”. Existen muchas brechas que no permite al recién egresado darle la oportunidad de contar con un lugar y las herramientas necesarias a fin de iniciar su vida laboral.

Suárez (2016) señala que hablar de empleabilidad es abarcar un grupo de variables donde se analiza en qué situación laboral se encuentra la persona. Esto conlleva a la forma en que se generan ingresos también para la evaluación.

Entonces, para ser más específico se trata de medir la capacidad de la persona y qué tan preparado está esta; no solo en conservar el trabajo, sino también ser constante en ello. Con esto se logrará satisfacer cada necesidad en lo económico, profesional y a su vez desarrollar más habilidades personales. (Revista de Investigación En Educación, p. 71)

El autor señala considera a la empleabilidad como un conjunto de competencias que las adquiere a medida que adquiere conocimientos teóricos y prácticos. Esto se logra a

través de oportunidades laborales en la entidad que lo contrata. Mientras la empresa o entidad no brinde la oportunidad a un profesional, difícilmente logrará adquirir conocimientos básicos sobre lo estudiado y ponerlos en práctica.

Ayre (2016) señala que cuando se refiere a empleabilidad no necesariamente es tener empleo, sino que implica llegar a l lugar de trabajo y transmitir buena actitud frente a tu alrededor, ya que esto no es trabajar muy bien sino que debemos hacerlo distinto cada día, ante esto las empresas consideran ese valor adicional que le pones en tu día a día y hacer los mismo. (p. 25)

Es ideal precisar que día a día se presentan diferentes situaciones en la empresa. Casi siempre se vuelve mecánico las labores que realizan las personas mientras permanezcan en sus labores. Ante ello destacar lo mencionado por el autor, quien señala que uno tiene que realizar sus labores de la mejor manera y darle valor agregado a lo hecho. De esta manera no se vuelve tedioso la labor que desempeña cada uno.

Para la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2006) define la empleabilidad cuando una persona es competente y cualificada para el ejercicio de sus funciones y que lo demuestra en las actividades diarias. Es por eso que está presta a cualquier cambio pues está altamente preparada ya que aprovecha muy bien el tiempo en educarse a fin lograr mayores oportunidades de desarrollo profesional. Conseguir un empleo es una de sus cualidades porque maneja cada situación que la adquirió con la experiencia laboral y la formación indicada para la conservación de su trabajo.

Ante esta premisa empleada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se debe aprehender cada situación generada en el ambiente laboral. Es así que con lo aprendido se logrará un mejor desempeño a la realización de nuestras actividades. Dicho esto, se debe seguir ciertas pautas en aras de conservar un trabajo decente.

Gamboa (2007) define a la empleabilidad cuando el individuo percibe cada momento donde debe aprovechar en aprender algo nuevo, a través de la práctica, de la forma en cómo percibe y saca provecho de cada ocasión que se le presente. A ello se suma también mejorar su condición y no permanecer en lo aprendido, sino que debe seguir investigando y asimilando cada día las cosas nuevas que se le presentan. Todo lo lograría teniendo en cuenta su condición evaluando su capacidad y considerar la manera de influir de lo que está alrededor suyo.

Alcanzar un nivel de desempeño mayor es buscar siempre alternativas de solucionar algo en cualquier ámbito. Donde el objetivo es medir cada potencial y poder aplicarlo en el

entorno adecuado. A su vez, analizar la influencia que pueda tener al lugar de labores debido a que pueden favorecer o perjudicar dependiendo como lo aprehende cada individuo.

Wittekind, Reader y Grote (2009) considera que para lograr alcanzar un adecuado nivel de empleabilidad, se debe tomar en cuenta la cualificación de cada persona y cómo lo relaciona en el ámbito laboral. Para un segundo plano pero que también es fundamental, considera la voluntad del individuo de hacer las cosas porque sin todo esto al final queda en teoría sin práctica. Finalmente, el conocimiento del desarrollo en el ámbito laboral considera también como un tercer plano en la formación de la persona. Saber asimilar todo en cuanto a adquirir habilidades y saber en qué momento aplicarlas.

Es imprescindible tomar en cuenta el aspecto formativo para lograr un alto grado a cualificación relacionada al trabajo. Seguido de la voluntad de aprender y desarrollar competencias en el entorno laboral y ser considerado como un actor principal en el desarrollo de actividades programadas. Finalmente, conocer el mercado laboral implica tener la experiencia suficiente para adaptarse a los cambios.

Carro San Cristóbal (2017), define la empleabilidad no es cuando sabes y quieres hacer al momento de buscar una oportunidad laboral, considera que el ámbito empresarial y el entorno económico cuando se trata de optar por nuevas opciones de empleo para aquellos a quienes buscan una oportunidad laboral.

A ello, el autor señala que pese a conocer este ámbito a la hora de buscar una nueva oportunidad y saber que cada quien cuenta con ciertas cualidades y que esto le permite al individuo mantenerse en un lugar. Ante esto, el autor señala que se debe tener una mirada amplia del entorno laboral a fin de determinar si el ámbito está para continuar u optar por otras opciones de trabajo. Ello permitirá desarrollar nuevas cualidades que permitirán a uno estar en la capacidad de adaptarse y desenvolverse con gran satisfacción.

Dimensiones

Iniciativa - Pérez, Jorge (2018) en su publicación para la Universidad del Pacífico señala que es aquel que da principio a algo; es decir, adelantarse a los demás en dar una opinión o idea en relación a un tema.

Para estos casos, es de vital importancia que la persona o profesional esté preparado para afrontar diversas situaciones en la vida, sea el entorno personal o profesional.

Autoempleo – para Codeglia, A. (2018) en su blog, señala que autoempleo es tener la actitud que posee cada individuo de generar su propio trabajo y hacer sus actividades de

manera independiente. Esto a su vez le permite aportar a la sociedad brindando puestos de trabajo en un futuro a fin de contribuir con la sociedad generando empleo.

Existen muchas maneras de generarse ingresos y no tener que ser dependiente siempre. Es por eso que cuando uno genera servicios o valor a algo existente, fomenta a que muchas personas sigan ese camino emprendedor. En ese sentido, muchos individuos optan por ser sus propios jefes, deciden hacer las cosas sin que nadie limite su accionar. Es por eso de la importancia de ser autoeficiente.

Competencias – para el portal “Concepto.de” hablar de competencia es que el individuo disponga del potencial de contagiar a los demás de buenos y eficaces hábitos en el entorno laboral. A ello se suma la capacidad de solucionar un problema sin tener que complicarse en la toma de decisiones. Con esto lograr resultados que contribuyan al buen manejo de sus actividades diarias.

Ante ello es de vital importancia adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para afrontar diversas situaciones del día a día.

Cualificación – para Rueda, A. (2009) es cuando una persona ha adquirido conocimientos, destrezas o competencias de tipo amplio hasta unos estándares o niveles especificados.

Conocimiento – para Martínez, A. (2019) el conocimiento es un conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia, la adquisición de conocimientos a través de la observación.

Ante ello se plantea recopilar variados datos a fin de idealizar un concepto de algo definido. Además, se podría mencionar que el conocimiento es propio del ser humano, pues es el único ser dotado o capacitado para tener un amplio entendimiento.

1.1 Justificación

El presente trabajo de se enfoca en el problema que surge en cuanto a los niveles de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho con sus dimensiones la iniciativa, autoempleo, competencias, cualificación, voluntad y conocimiento. Es por ello la importancia del personal clave para ejercer una buena gestión.

1.1.1 Justificación teórica

El informe detalla sobre la teoría que existe acerca de la empleabilidad que existe en las entidades antes mencionadas y su alta diferencia que podría existir entre ambas.

Una vez hecho el estudio con datos estadísticos, nos permitirán conocer cuáles son los problemas y/o diferencias entre ambas entidades teniendo en cuenta el presupuesto que

maneja cada uno con ayuda de las dimensiones ya mencionadas como son la iniciativa, autoempleo, competencias, cualificación y conocimiento hacia el nivel de empleabilidad. Para el trabajo a presentar, consideré la metodología descriptiva y el diseño correlacional. En cuanto al recojo de se pone en práctica la metodología descriptiva y el tipo de diseño correlacional. La forma de recabar información de los involucrados en la presente investigación es a través de cuestionario con preguntas seleccionadas teniendo en cuenta las dimensiones aplicadas para cada entidad.

1.1.2 Justificación práctica

Para el presente estudio se considera la justificación práctica porque desarrolla la gestión administrativa en las diferentes municipalidades que existen en el país y que esto conlleva a que exista personal con un alto nivel de empleabilidad.

1.1.3 Justificación metodológica

Siguiendo con la tesis, la aplicación a aplicar es la metodológica. Este enfoque considerado es cuantitativo por lo que es medible la variable que se consideró. El contenido a su vez fue validado por lo que se busca lograr una consolidación con la variable y sus dimensiones definidas. Es por eso que, el instrumento que se propone en el presente trabajo sirve de fuente para aquellos que pretenden realizar un estudio en relación a la variable considerada como fuente de estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Planteamiento del problema

La administración pública en tiempos modernos fue buscando alternativas que puedan simplificar los procesos administrativos, últimamente se nota un ligero cambio cuando se trata de gestionar en diversas entidades. Al parecer, se está apostando por la innovación a fin de agilizar procesos. Y eso es precisamente lo que se requiere. Para este proceso de cambio necesitamos implementos de innovación, aprehender y generar alternativas de solución a través de iniciativas y que estas no escapen del ámbito y se dirijan al sector privado.

Hoy en día, tenemos que innovar, aplicando la fórmula de la observación. Es válido la copia pero siempre mejorando. Creciendo a la par con los constantes cambios de la sociedad

Para ello se debe considerar al ámbito profesional del personal y medir sus capacidades de desempeño laboral.

1.2.2 Problema general

¿Cuál es el nivel de Empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja Y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?

1.2.3 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de iniciativa en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de autoempleo en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de competencia en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de cualificación en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar los niveles de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de iniciativa que existe en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Determinar el nivel de autoempleo que en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Determinar el nivel de competencia que existe en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Determinar el nivel de cualificación que existe en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Determinar el nivel de conocimiento que existe en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

1.4 Hipótesis de Investigación

1.4.1 Hipótesis General

Existe una alta diferencia en los niveles de empleabilidad de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

1.4.2 Hipótesis específica

- Existe una alta diferencia en los niveles de iniciativa en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Existe una alta diferencia en los niveles de autoempleo en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Existe una alta diferencia en los niveles de competencia en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Existe una alta diferencia en los niveles de cualificación en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
- Existe una alta diferencia en los niveles de conocimiento en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

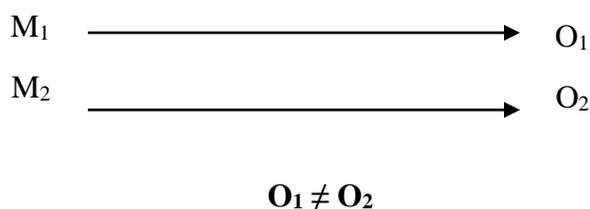
Aquí se aplicó un método básico - descriptivo, pues al relacionarlo con la teoría se quiere detallar cada propiedad, característica y perfil de cada habitante, grupo, comunidad, proceso, objeto y/o cualquier otra especie que pueda ser sometida a un estudio. (Sampieri, 2010).

Diseño de investigación

En la presente investigación no hubo manipulación de las variables, el estudio se hizo con trabajadores de la entidad, es por eso que se denomina cuantitativa no experimental. Esto a su vez para su posterior análisis y poder determinar cada efecto de los resultados.

Para el diseño de la investigación, se cuenta con una sola variable de estudio por lo que se tiene el diseño descriptivo comparativo.

Por lo tanto esta investigación busca el nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.



M_1 y M_2 representan cada una de las muestras;

O_1 y O_2 las observaciones practicadas a cada una de dichas muestras, y (\neq) es la diferencia o semejanza deducida de las observaciones entre O_1 y O_2

2.2 Operacionalización de las variables

Operacionalizar una variable es hacerla medible, en ese sentido, para lograr operacionalizar, transformamos una variable en otra con el mismo significado. Se descompone en otras más detalladas que lo llamamos dimensiones y a su vez logramos descomponer hasta convertirla en indicadores que nos permitirá una observación más directa. (Clementina, 2016).

Variable: Nivel de Empleabilidad

Según Temple (2013), hablar de empleabilidad implica no solo contar con un trabajo. Sino que se requiere poseer ciertas cualidades para el día a día y saber que nuestra imagen es nuestra marca personal y que ello conlleva adquirir conocimientos en cada momento.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Nivel de Empleabilidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Iniciativa	Persistencia	1,2,3	1	Total Alto (108 – 145)
	Eficacia	4,5	2	
Autoempleo	Innovación	6	3	Ni de Medio (68 – 107)
	Inversión	7,8,9	4	
	Compromiso	10,11	5	
Competencia	Actitud	12	4	De acuerdo Bajo (29 – 67)
	Desempeño	13,14,15,16,17,18	5	
Cualificación	Remuneración	19,20,21,22,23		
Conocimiento	Producción	24,25,26,27,28,29		

Nota: Criterio de Cubas (2016)

Tabla 2.

5	4	3	2	1
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	Desacuerdo	Total desacuerdo
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Da lugar al conjunto o totalidad de los elementos sobre lo que se investiga. Para el estudio de la población, se precisa que tratamos de un conjunto de elementos, así como individuos, objetos o acontecimientos que interactúan entre sí como parte de una convivencia. Entonces, a partir de este enunciado podemos aclarar que cuando hablamos de humanos, hacemos mención a la población; mientras que casos distintos lo denominamos universo de estudio. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2015)

Es por eso que para nuestro estudio, la población la conforman 100 empleados que laboran en la Municipalidad de San Borja y 100 empleados en Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Criterios de inclusión

Se consideraron 65 trabajadores en la Municipalidad de San Borja; asimismo, se consideraron 65 trabajadores en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Criterios de exclusión

Teniendo en cuenta el total de empleados, no se consideraron 35 trabajadores tanto de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho.

Muestra

Sánchez, Reyes y Mejía (2015), la muestra equivale al conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico.

Muestreo

Señala al conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra. Sánchez, Reyes y Mejía (2015).

Para el presente trabajo de investigación, el tipo de muestreo seleccionado es aquel donde no se escoge un grupo determinado de personas con ciertas características o cualidades; es por eso que nuestro estudio se enfocó en no probabilístico y que está conformado por 100 personas que laboran en la Municipalidad de San Borja y 100 personas en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

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

Técnicas

La técnica a emplear en este proyecto, se aplicará un grupo de preguntas debidamente seleccionadas que nos permitirá recolectar la información necesaria para nuestra estadística.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como instrumento, un cuestionario con escala tipo Likert que incluye preguntas estructuradas para el personal que forma parte de las entidades citadas en el título de investigación.

Detalle del instrumento a utilizar

El presente trabajo empleará como instrumento un cuestionario que consta de 20 ítems, donde responde una escala de 5 niveles:

1. Muy de Acuerdo
2. De Acuerdo
3. Ni de Acuerdo ni Desacuerdo
4. Desacuerdo
5. Muy Desacuerdo

Calificación

La calificación se explica con sumar la sumar de manera simple el valor que se atribuye a los ítems seleccionados.

Validez de los instrumentos

Para validar el contenido, se requiere contar con un comentario positivo de tres expertos en la materia de estudio. Esto con el fin de asegurar que cada dimensión sea representativa y con ello seguir con el proceso de validación de instrumentos. Obtendremos como evidencia la validez del criterio cuando correlacionamos la puntuación de cada participante. Ante ello, para asociar las puntuaciones obtenidas por la muestra de una, dos o más variables, se requiere la correlación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Tabla 3

<i>Criterio de Expertos para los instrumentos de evaluación</i>	
Expertos	Opinión
Mg. Orihuela Salas Jimi	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Cárdenas Canales Daniel	Hay suficiencia y es aplicable

Confiabilidad del instrumento

En este ámbito, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la cuando se habla de confiabilidad, lo que medimos es el grado con el que al ser aplicado notamos si repite al mismo sujeto u objeto en relación a los resultados.

Para este trabajo de investigación se aplicó el Coeficiente de Cronbach con el objetivo de medir las correlaciones entre la variable en caso fuera más de uno pero para el presente estudio solo determinamos una sola variable; cuyo Coeficiente es el 0.95.

2.5. Procedimiento

Para lograr obtener los datos se aplicó el cuestionario con escala Likert con respecto a los niveles de empleabilidad. Luego se sometió al programa estadístico SPSS V.24, lo que permitió elaborar tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5% de error.

2.6. Métodos de análisis de datos

En el análisis estadístico de la variable se utilizó el programa SPSS V.24, donde nos arroja la información en cada tabla y figura para que de esta manera presentar como está distribuido la información ingresada al sistema. Con ello lograremos la descripción de la estadística que nos permitirá ubicar dentro la escala de medición. A su vez, para la hipótesis aplicamos la Prueba de Normalidad Kolmogorov - Smirnov.

2.7. Aspectos éticos

Entre los aspectos éticos se consideró conservar en secreto los nombres y apellidos de los trabajadores de cada entidad, que gentilmente respondieron los cuestionarios y facilitaron valiosa información. Para este trabajo se presentan citas de diversos autores debidamente mencionados. Los cuestionarios se aplicaron a los trabajadores previa validación por el juicio de expertos en la materia. Se descarta la manipulación o variación de los resultados finales con intereses innobles

III. Resultados

La Prueba de Normalidad

La Hipótesis de Normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho), se acepta Ha.

ANALISIS DESCRIPTIVO SAN BORJA

Table 4.

Distribución de frecuencia del nivel de empleabilidad San Borja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	35,4	35,4	35,4
	Medio	21	32,3	32,3	67,7
	Alto	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

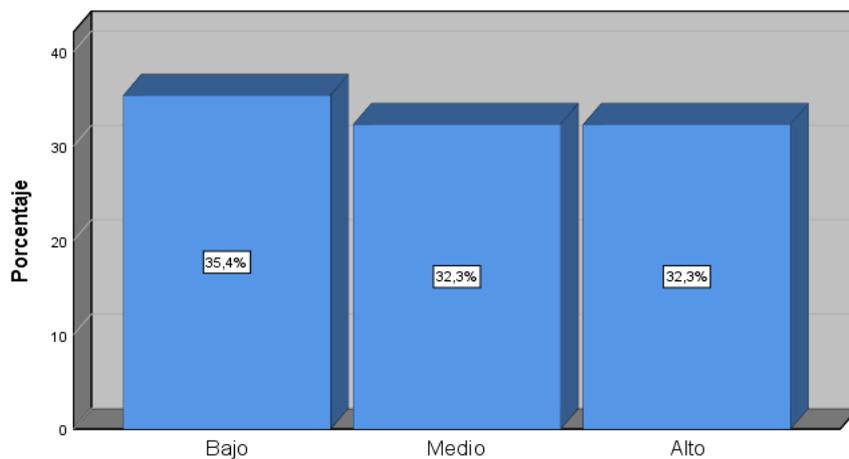


Figura 1. Diagrama de frecuencias del nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 35.4% (23) perciben que el nivel de empleabilidad es bajo. Asimismo, el 32.3% (21) lo califica como medio y para el 32.3% (21) el nivel de empleabilidad es alto.

Tabla 5.

Distribución de frecuencia del nivel de Iniciativa San Borja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	41,5	41,5	41,5
	Medio	27	41,5	41,5	83,1
	Alto	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

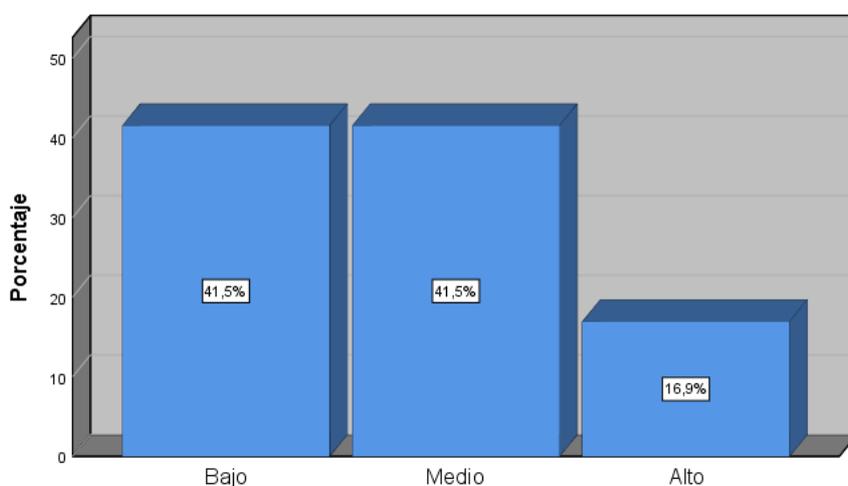


Figura 2. Diagrama de frecuencia del nivel de iniciativa en la Municipalidad de San Borja

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 41.5% (27) perciben que el nivel de iniciativa es bajo o medio, asimismo el 16.9% (11) califica el nivel de empleabilidad como alto.

Tabla 6.

Distribución de frecuencia del nivel de Autoempleo San Borja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	33,8	33,8	33,8

Medio	28	43,1	43,1	76,9
Alto	15	23,1	23,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

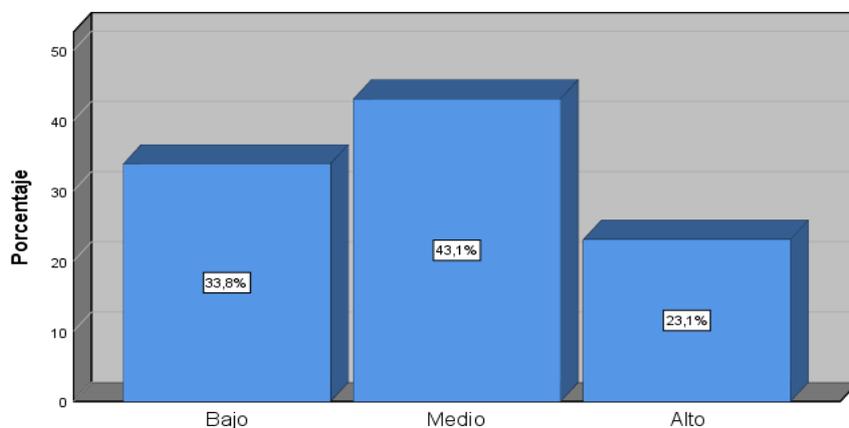


Figura 3. Diagrama de frecuencia del nivel de autoempleo en la Municipalidad de San Borja

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 43.1% (28) perciben que el nivel de autoempleo es medio. Asimismo, el 33.8% (22) lo califican como bajo y para el 23.1% (15) el nivel de autoempleo es alto.

Tabla 7.

Distribución de frecuencia del nivel de Competencia San Borja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	35,4	35,4	35,4
	Medio	21	32,3	32,3	67,7
	Alto	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

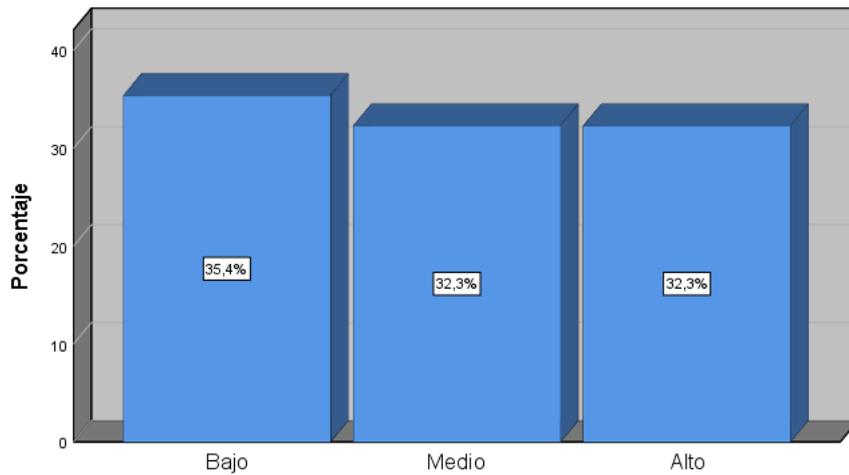


Figura 4. Diagrama de frecuencia del nivel de conocimiento en la Municipalidad de San Borja

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 35.4% (23) perciben que el nivel de competencia es bajo. Asimismo, el 32.3% (221) lo califican como medio y para el 32.3% (22) el nivel de competencia es alto.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia del nivel de Cualificación San Borja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	46,2	46,2
	Medio	19	29,2	75,4
	Alto	16	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0

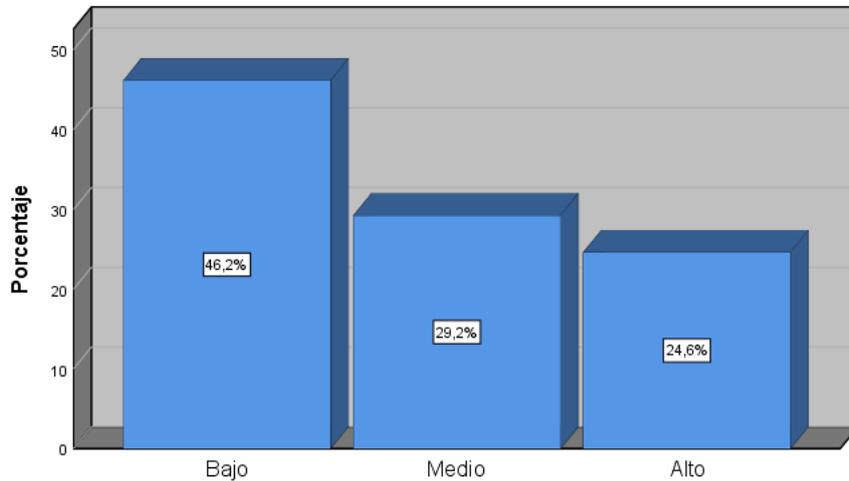


Figura 5. Diagrama de frecuencia del nivel de cualificación de la Municipalidad de San Borja

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 46.2% (30) perciben que el nivel de cualificación es bajo. Asimismo, el 29.2% (19) lo califican como medio y para el 24.6% (16) el nivel de cualificación es alto.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia del nivel de Conocimiento San Borja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	33,8	33,8
	Medio	32	49,2	83,1
	Alto	11	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0

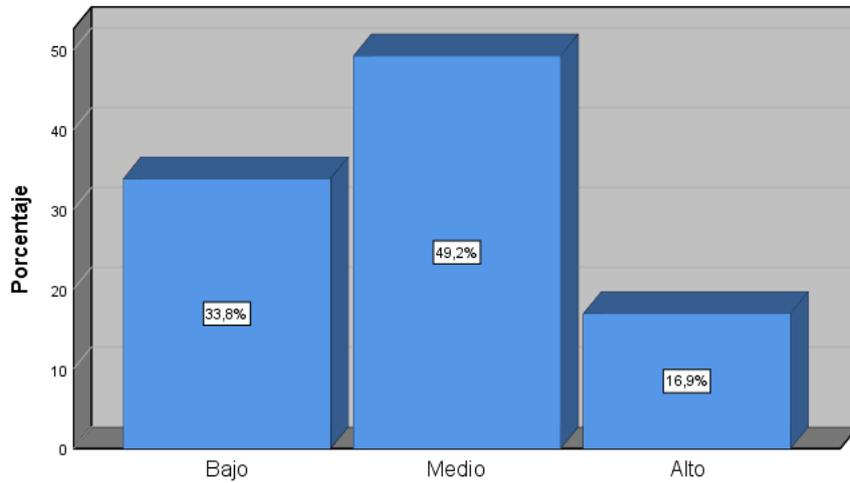


Figura 6. Diagrama de frecuencia del nivel de conocimiento de la Municipalidad de San Borja

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 49.2% (32) perciben que el nivel de conocimiento es medio. Asimismo, el 33.8% (22) lo califican como bajo y para el 16.9% (11) el nivel de conocimiento es alto.

- **SAN JUAN DE LURIGANCHO**

Tabla 10.

Distribución de frecuencia del nivel de empleabilidad San Juan de Lurigamcho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	35,4	35,4
	Medio	23	35,4	70,8
	Alto	19	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0

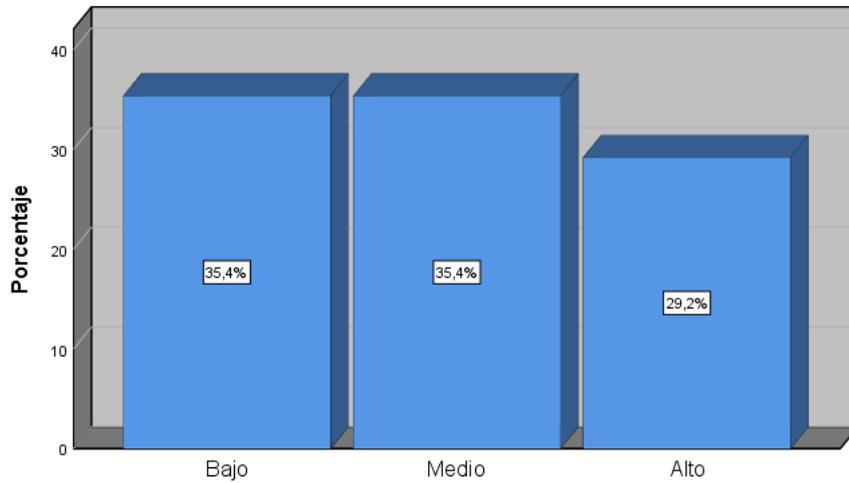


Figura 7. Distribución de frecuencia del nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 35.4% (23) perciben que el nivel de empleabilidad es bajo o medio. Asimismo, el 29.2% (19) lo califican como alto.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia del nivel de Iniciativa San Juan de Lurigancho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	26	40,0	40,0	40,0
Medio	19	29,2	29,2	69,2
Válido Alto	20	30,8	30,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

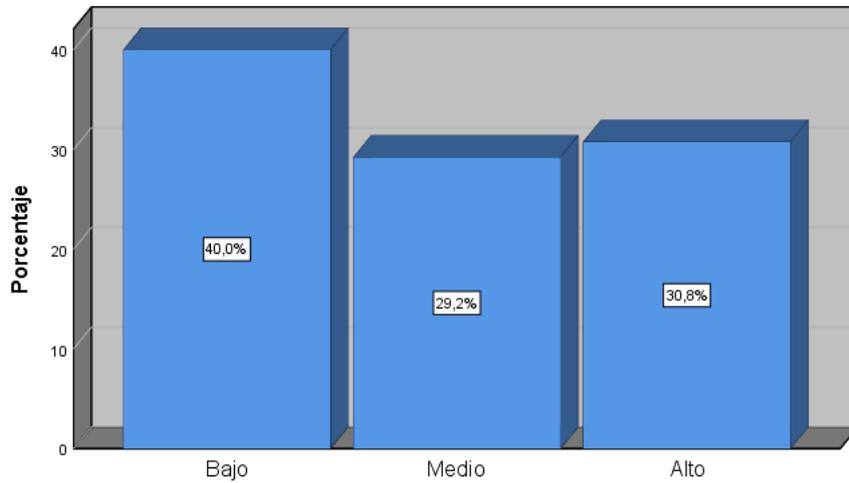


Figura 8. Diagrama de frecuencia del nivel de iniciativa en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 40% (26) perciben que el nivel de iniciativa es bajo. Asimismo, el 30.8% (20) lo califican como alto y para el 29.2% el nivel de iniciativa es alto.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia del nivel de Autoempleo San Juan de Lurigancho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	36,9	36,9
	Medio	19	29,2	66,2
	Alto	22	33,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0

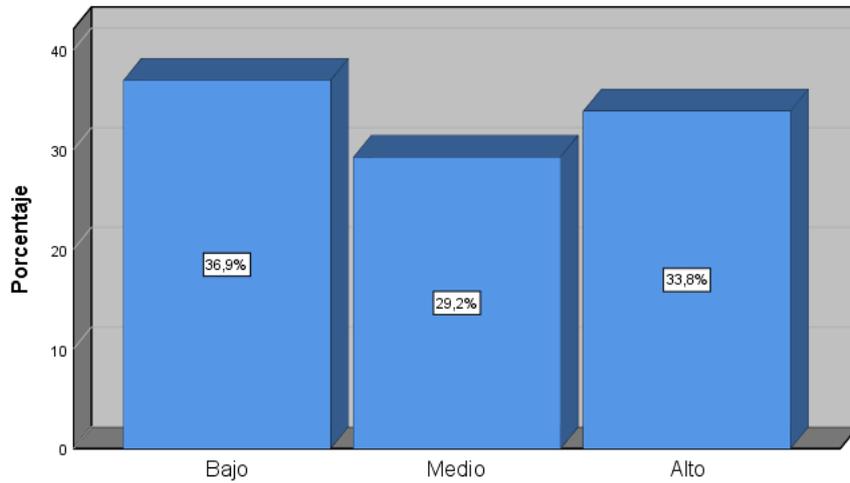


Figura 9. Diagrama de frecuencia del nivel de autoempleo en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 36.9% (24) perciben que el nivel de autoempleo es bajo. Asimismo, el 33.8% (22) lo califican como alto y para el 29.2% (19) el nivel de autoempleo es medio.

Tabla 13.

Distribución de frecuencia del nivel de Competencia San Juan de Lurigancho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	36,9	36,9
	Medio	26	40,0	76,9
	Alto	15	23,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0

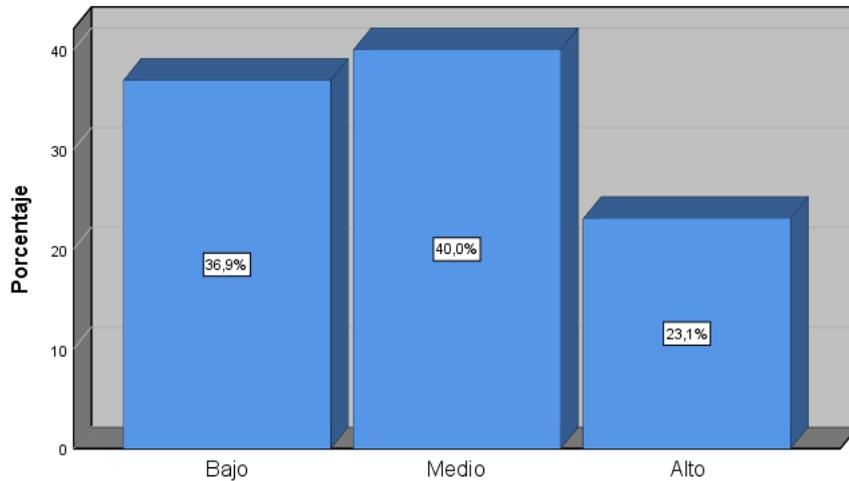


Figura 10. Diagrama de frecuencia del nivel de competencia en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Intrepretación:

Del 100% de los encuestados, el 40% (26) perciben que el nivel de competencia es medio. Asimismo, el 36.9% (24) lo califican como bajo y para el 23.1% (15) el nivel de competencia es alto.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia del nivel de Cualificación San Juan de Lurigancho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	22	33,8	33,8	33,8
Medio	25	38,5	38,5	72,3
Válido Alto	18	27,7	27,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

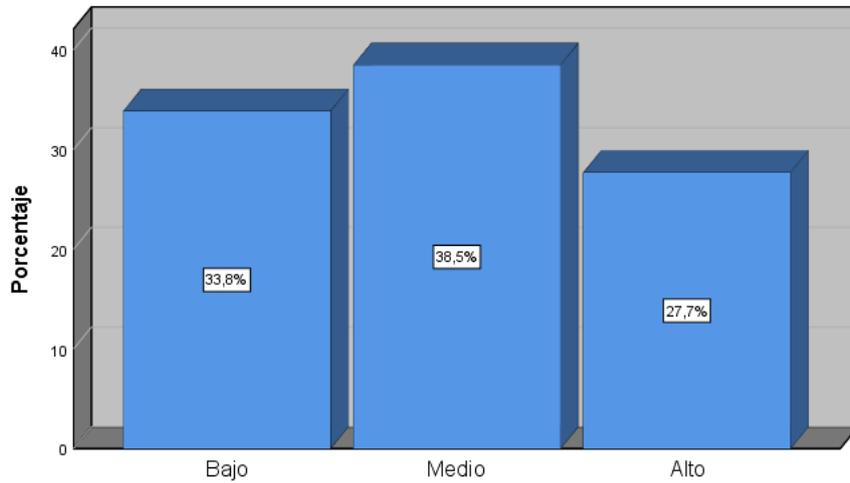


Figura 11. Diagrama de frecuencia del nivel de cualificación en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Intrepretación:

Del 100% de los encuestados, el 38.5% (25) perciben que el nivel de cualificación es medio. Asimismo, el 33.8% (22) lo califican como bajo y para el 27.7% (18) el nivel de calificación es alto.

Tabla 15.

Distribución de frecuencia del nivel de Conocimiento San Juan de Lurigancho

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	46,2	46,2
	Medio	16	24,6	70,8
	Alto	19	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0

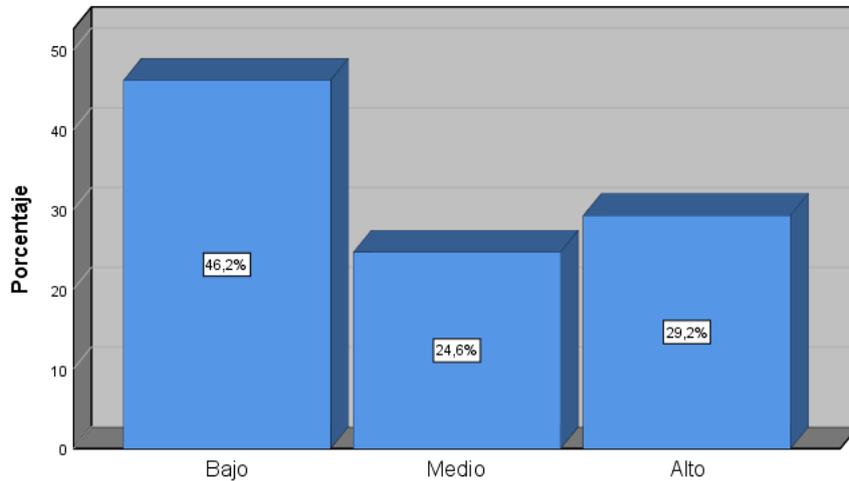


Figura 12. Diagrama de frecuencia del nivel de conocimiento en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, el 46.2% (30) perciben que el nivel de conocimiento es bajo, así mismo el 29.2% (19) lo califican como alto y para el 24.6 % (16) el nivel de conocimiento es medio.

TABLAS CRUZADAS

Tabla 16.

		<i>Nivel de Empleabilidad San Borja*GRUPO</i>			
		GRUPO			
			San Borja	San Juan de Lurigancho	Total
Nivel de Empleabilidad	Bajo	Recuento	23	23	46
		% del total	17,7%	17,7%	35,4%
	Medio	Recuento	21	23	44
		% del total	16,2%	17,7%	33,8%
	Alto	Recuento	21	19	40
		% del total	16,2%	14,6%	30,8%
Total	Recuento	65	65	130	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de empleabilidad los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como alto en un 16.2% (21) y 14.6% (19) respectivamente, mientras que para el 16.2% (21) de los encuestados de San Borja y el 17.7% (23) de los encuestados de San Juan de Lurigancho el nivel de empleabilidad es medio.

Tabla 17.

		Iniciativa *Grupo			
		GRUPO			
			San Borja	San Juan de Lurigancho	Total
Iniciativa	Bajo	Recuento	27	26	53
		% del total	20,8%	20,0%	40,8%
	Medio	Recuento	27	19	46
		% del total	20,8%	14,6%	35,4%
	Alto	Recuento	11	20	31
		% del total	8,5%	15,4%	23,8%
Total	Recuento	65	65	130	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de iniciativa, los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como medio en un 20.8% (27) y 14.6% (19) respectivamente, mientras que para el 20.8% (27) de los encuestados de San Borja y el 20% (26) de los encuestados de San Juan de Lurigancho el nivel de iniciativa es bajo.

Tabla 18.

		Autoempleo *Grupo			
		GRUPO			
			San Borja	San Juan de Lurigancho	Total
Autoempleo	Bajo	Recuento	22	24	46
		% del total	16,9%	18,5%	35,4%
	Medio	Recuento	28	19	47
		% del total	21,5%	14,6%	36,2%
	Alto	Recuento	15	22	37
		% del total	11,5%	16,9%	28,5%
Total	Recuento	65	65	130	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de autoempleo, los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como medio en un 21.5% (28) y 14.6% (19) respectivamente, mientras que para el 16.9% (22) de los encuestados de San Borja y el 18.5% (24) de los encuestados de San Juan de Lurigancho el nivel de iniciativa es bajo.

Tabla 19.

		Competencia *Grupo			
		GRUPO			
			San Borja	San Juan de Lurigancho	Total
Competencia	Bajo	Recuento	23	24	47
		% del total	17,7%	18,5%	36,2%
	Medio	Recuento	21	26	47
		% del total	16,2%	20,0%	36,2%
	Alto	Recuento	21	15	36
		% del total	16,2%	11,5%	27,7%
Total	Recuento	65	65	130	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de competencia, los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como medio en un 16.2% (21) y 20% (19) respectivamente, mientras que para el 17.7% (23) de los encuestados de San Borja y el 18.5% (24) de los encuestados de San Juan de Lurigancho manifiestan que el nivel de iniciativa es bajo.

Tabla 20.

		Cualificación *Grupo			
		GRUPO			
			San Borja	San Juan de Lurigancho	Total
Cualificación	Bajo	Recuento	30	22	52
		% del total	23,1%	16,9%	40,0%
	Medio	Recuento	19	25	44

	% del total	14,6%	19,2%	33,8%
Alto	Recuento	16	18	34
	% del total	12,3%	13,8%	26,2%
Total	Recuento	65	65	130
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%

Interpretación:

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de cualificación, los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como bajo en un 23.1% (30) y 16,9% (22) respectivamente, mientras que para el 12,3% (16) de los encuestados de San Borja y el 13,8% (18) de los encuestados de San Juan de Lurigancho manifiestan que el nivel de iniciativa es alto.

Tabla 21.

*Conocimiento*Grupo*

		GRUPO			
		San Borja	San Juan de Lurigancho	Total	
Conocimiento	Bajo	Recuento	22	30	52
		% del total	16,9%	23,1%	40,0%
	Medio	Recuento	32	16	48
		% del total	24,6%	12,3%	36,9%
	Alto	Recuento	11	19	30
		% del total	8,5%	14,6%	23,1%
Total	Recuento	65	65	130	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de conocimiento, los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como medio en un 24,6% (32) y 12,3% (16) respectivamente, mientras que para el 16,9% (22) de los encuestados de San Borja y el 23,1% (30) de los encuestados de San Juan de Lurigancho manifiestan que el nivel de conocimiento es bajo.

Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra No provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 22.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov - San Borja			Kolmogorov-Smirnov - San Juan de Lurigancho		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Empleabilidad	0,233	65	0,000	0,231	65	0,000
Iniciativa	0,265	65	0,000	0,259	65	0,000
Autoempleo	0,221	65	0,000	0,243	65	0,000
Competencia	0,233	65	0,000	0,238	65	0,000
Cualificación	0,292	65	0,000	0,222	65	0,000
Conocimiento	0,257	65	0,000	0,295	65	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolmogorov Smirnov, donde se observan que los valores de sig para la variable y dimensiones son menores a 0.05, cual nos indica que no existe normalidad en los datos, por lo tanto para la prueba de hipótesis planteada en este trabajo se usó la técnica estadística no paramétrica U de Mann Whitney.

Prueba de Hipótesis General

H0: No Existe diferencia del nivel de Empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019

Hg: Existe diferencia del nivel de Empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 23.

Estadísticos de prueba^a

	V1
U de Mann-Whitney	2070,500
W de Wilcoxon	4215,500
Z	-,208
Sig. asintótica(bilateral)	,836

a. Variable de agrupación: GRUPO

Dado que el valor de sig = 0.836 > 0.05, por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no existe diferencia del nivel de Empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Prueba de hipótesis Especifico 1:

H₀: No existe diferencia del nivel de iniciativa de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.

H₁: Existe diferencia del nivel de iniciativa de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 24.

Estadísticos de prueba^a

	D1
U de Mann-Whitney	1914,500
W de Wilcoxon	4059,500
Z	-,986
Sig. asintótica(bilateral)	,324

a. Variable de agrupación: GRUPO

Dado que el valor de $\text{sig} = 0.324 > 0.05$, por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no existe diferencia del nivel de iniciativa de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Prueba de hipótesis Especifico 2:

H₀: No Existe diferencia del nivel de autoempleo de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

H₁: Existe diferencia del nivel de autoempleo de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 25.

<i>Estadísticos de prueba^a</i>	
	D2
U de Mann-Whitney	2012,000
W de Wilcoxon	4157,000
Z	-,497
Sig. asintótica(bilateral)	,619

a. Variable de agrupación: GRUPO

Dado que el valor de $\text{sig} = 0.324 > 0.05$, por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no Existe diferencia del nivel de autoempleo de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

Prueba de hipótesis Especifico 3:

H₀: No Existe diferencia del nivel de competencia de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

H₁: Existe diferencia del nivel de competencia de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

Nivel de significancia: 0.05

Table 26.

Estadísticos de prueba^a

	D3
U de Mann-Whitney	1964,500
W de Wilcoxon	4109,500
Z	-,733
Sig. asintótica(bilateral)	,464

a. Variable de agrupación: GRUPO

Dado que el valor de sig = 0.324 > 0.05, por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no Existe diferencia del nivel de competencia de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Prueba de hipótesis Especifico 4:

H₀: No Existe diferencia del nivel de cualificación de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

H₁: Existe diferencia del nivel de cualificación de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019

Nivel de significancia: 0.05

Table 27.

Estadísticos de prueba^a

	D4
U de Mann-Whitney	1881,500
W de Wilcoxon	4026,500
Z	-1,147
Sig. asintótica(bilateral)	,251

a. Variable de agrupación: GRUPO

Dado que el valor de sig = 0.251 > 0.05, por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no Existe diferencia del nivel de cualificación de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Prueba de hipótesis Especifico 5:

H₀: No Existe diferencia del nivel de conocimiento de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

H₁: Existe diferencia del nivel de conocimiento de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 28.

Estadísticos de prueba^a

	D5
U de Mann-Whitney	2068,500
W de Wilcoxon	4213,500
Z	-,219
Sig. asintótica(bilateral)	,826

a. Variable de agrupación: GRUPO

Dado que el valor de sig = 0.826 > 0.05, por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no Existe diferencia del nivel de conocimiento de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

IV. Discusión

Luego de realizar las encuestas al personal que labora en ambas entidades materia de estudio, notamos que para nuestra Hipótesis General arroja un nivel de significancia de 0.836 mayor al empleado en nuestro estudio de 0.05. De esta manera llegamos a la conclusión de que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir no existe diferencia del nivel de empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Es por eso, de acuerdo a lo encontrado y analizando los resultados respecto a la hipótesis específica 1, notamos que el valor de Significancia es 0.324 por lo que no existe diferencia del nivel de iniciativa de trabajadores de ambas municipalidades. Ello señala que en ambas entidades, el personal que labora posee las mismas condiciones de iniciativa para la toma de decisiones.

De los encuestados en la Municipalidad de San Borja, el 41.5% perciben que el nivel de iniciativa es bajo o medio, asimismo el 16.9% califica como alto. Mientras que para los encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 40% perciben que el nivel de iniciativa es bajo y el 30.8% lo califican como alto y el 29.2% lo califica como medio.

Seguido de la siguiente hipótesis específica, notamos que el valor de significancia es 0.324, mayor al 0.05 por lo que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir no existe diferencia del nivel de autoempleo de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

De los encuestados en la Municipalidad de San Borja, el 43.1% percibe que el nivel de autoempleo es medio. Asimismo, el 33.8% lo califican como bajo y para el 23.1% el nivel de autoempleo es alto. Mientras que para los encuestados en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, de los encuestados el 36.9% perciben que el nivel de autoempleo es bajo. Asimismo, el 33.8% lo califican como alto y para el 29.2% el nivel de autoempleo es medio.

Para la tercera hipótesis específica, el valor de significancia es 0.324, mayor el 0.05 por lo que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula donde no existe diferencia del nivel de competencia de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

De los encuestados en la Municipalidad de San Borja, el 35.4% percibe que el nivel de competencia es bajo. Asimismo, el 32.3% lo califican como medio y alto respectivamente.

Mientras que para los encuestados en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, de los encuestados el 40% perciben que el nivel de competencia es medio. Asimismo, el 36.9% lo califican como bajo y para el 23.1% el nivel de competencias es alto.

De la misma manera, revisamos la cuarta hipótesis específica donde tenemos el valor de significancia de 0.251, mayor al de nuestro estudio por lo que no existe diferencia del nivel de cualificación de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

De los encuestados, en la Municipalidad de San Borja, el 46.2% perciben que el nivel de cualificación es bajo. Asimismo, el 29.2% lo califican como medio y para el 24.6% el nivel de cualificación es alto. Mientras que para los encuestados en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, de los encuestados el 38.5% perciben que el nivel de cualificación es medio. Asimismo, el 33.8% lo califican como bajo y para el 27.7% el nivel de calificación es alto.

Nuestra última hipótesis específica nos arroja un valor de significancia de 0.826, mayor a nuestro estudio. Por lo tanto existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir, no existe diferencia del nivel de conocimiento de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Finalmente, de los encuestados en la Municipalidad de San Borja, el 46.2% perciben que el nivel de conocimiento es medio. Asimismo, el 33.8% lo califican como bajo y para el 16.9% el nivel de conocimiento es alto.

En ese sentido, existe semejanza en ambas entidades concluyendo que el antecedente apoya la presente investigación.

V. Conclusiones

- Primera:** El trabajo presentado en relación a la primera hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de iniciativa de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019; dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Segunda:** El trabajo presentado en relación a la segunda hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de autoempleo de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019; dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Tercera:** El trabajo presentado en relación a la tercera hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de competencia de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Cuarta:** El trabajo presentado en relación a la cuarta hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de cualificación de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Quinta:** El trabajo presentado en relación a la quinta hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de conocimiento de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Sminorv con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.

Sexta: El trabajo presentado en relación a la hipótesis general, demuestra que no existe diferencia del nivel de empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Dado que el tamaño de la muestra es mayor en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Sminorv con el valor de significancia de 0.836 para ambas municipalidades.

VI. Recomendaciones

Primera: Respecto la variable nivel de empleabilidad, que los empleadores sepan diferenciar una buena imagen y una buena reputación así como fomentar el liderazgo en cada sector laborable. Esto a fin de seguir demostrando que pese a contar con mayor presupuesto la Municipalidad de San Borja a comparación de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, se cuenta con el mismo nivel de empleabilidad.

Segunda: Siguiendo con el nivel de empleabilidad, la siguiente recomendación es gestionar efectivamente los recursos humanos y del Estado. Esto a fin de garantizar una óptima labor atendiendo las necesidades de la población.

Tercera: Se recomienda además, trabajar la identidad de la institución ya que es primordial para poder destacar y generar un reconocimiento entre los ciudadanos, lo que ayuda a su vez la reputación de la entidad.

Cuarta: La atención oportuna al ciudadano en los diversos trámites administrativos, dejando de lado trámites administrativos que no conllevan con la rápida y efectiva atención.

Quinta: El presupuesto por resultados debe estar alineado a los resultados que la población espera. En economía se habla de necesidades ilimitadas frente a recursos limitados por eso la importancia de la planificación financiera.

Referencias bibliográficas

Alberto, M. & Calero, T. (2019). Servicio de mototaxi y empleabilidad en el Distrito de Huaura – 2018. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2594/ALBERTO%20OSORIO%20MILAGROS%20Y%20CALERO%20VALLE%20TANIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Álvarez, R. (2014). Gestión administrativa y el proceso de ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Santa Ana Provincia de Castrovirreyna, periodo 2012. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/323/TP%20-%20UNH.%20CONT.%200037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias, M. (2014). La Gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad financiera de la empresa Seismicorp Service S.A. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8014/1/TMAF020-2014.pdf>

Ayre, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016.

Calero, J. (2016). Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial de Huaral en el año 2015. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALERO_MORA_JA_NETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carranza, S. (2018). Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Huamachuco periodo 2015-2016”. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11344/carranzarios_sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2000). Procedimientos de Gestión para el Desarrollo Sustentable. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5564-procedimientos-gestion-desarrollo-sustentable>

CONCEPTO.PE “concepto de competencia” recuperado de <https://concepto.de/competencia/>

Codeglia, A. (2018). Autoempleo: 10 ideas para trabajar sin depender de los demás. Recuperado de <https://blog.hotmart.com/es/autoempleo/>

Espinoza, R. (2016). Importancia de la Gestión Administrativa en el seguimiento a graduados. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/31996/1/ESPINOZA%20ALMEIDA%20RUTH.pdf>

Esquivel, N. & Huamani, E. (2016). Gestión Administrativa y calidad de servicio educativo en las Instituciones Educativas Privadas de Nivel Inicial del Distrito de San Sebastián – Cusco 2015. Recuperado de http://190.119.204.72/bitstream/UAC/370/3/Nancy_Delcy_Tesis_bachiller_2016.pdf

Gamboa, J. (2013). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=6OpWnfR5rCE%3D>

García, M. (2014). Gestión Administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, M. (2003). Algunos factores que influyen en el éxito académico de los estudiantes universitarios en el área de Química. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4700/mgm1de1.pdf>

Haro, R. (2015). La Gestión Administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador. Recuperado de <http://192.188.53.14/bitstream/23000/4778/1/120871.pdf>

Hernández, E. & Ramos, Yeray. & Negrín, F. & Ruiz, C. & Hernández, B. (2011) Revista española de la Universidad de la Laguna Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf>

Lara, E. (2017). Revista ECA Sinergia. Impacto de la Gestión Administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal – Cantón Manta. Recuperado de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ImpactoDeLaGestionAdministrativaSobreLaEficienciaD-6230337.pdf>

MBA & Educación Ejecutiva (2017). Revista América Económica. ¿Qué necesitas para ser empleable en 2017? Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/que-necesitas-para-ser-mas-empleable-en-2017>

Meza, C. (2017). Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014.

Pérez, J. (2018). Definiendo competencias: iniciativa y proactividad. Recuperado de <http://blogs.up.edu.pe/psicomentarios/definiendo-competencias-iniciativa-y-proactividad/>

Rodríguez, C. & Castillo, V. (2014). Revista argentina Orientación y Sociedad. Empleabilidad, ingresos y brechas: un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/60911/Documento_completo__.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosero, A. (2019). Modelo de Gestión Administrativa para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Otavalo Provincia Imbabura. Recuperado de <http://157.100.241.244/bitstream/47000/1871/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2019-003.pdf>

Salas, R. (2016). Gestión sustentable. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/opinion/gestion-economia-empresas-opinion-robertosalas.html>

Samaniego, K. (2017). Indicadores de Gestión Administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrado Pucese. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1068/1/SAMANIEGO%20GARC%C3%8DA%20KARLA%20JOHANNA.pdf>

Suarez, B. (2016). Revista española. Empleabilidad: análisis del concepto. Recuperado de <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>

Tarrillo, Laura (2018) - Redacción Diario La República “Gobierno aprueba medidas para modernizar el Sistema Administrativo de Recursos Humanos”. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/1325353-gobierno-aprueba-modernizar-sistema-administrativo-gestion-recursos-humanos/>

Temple, I. (2013) Diario Gestión Recuperado de <https://www.inestemple.com/es/2013/12/que-es-empleabilidad/>

Villanueva, F. (2015). El Control Interno y la Gestión Administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/347/T024_06086984_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, M. (2016). Modelo de Gestión Administrativa Financiera para la toma de decisiones en Pymes – Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14042/1/TESIS%20MARGARET%20ACTUAL.pdf>

Vargas, L. (2013). Diario Gestión. Conocimiento: variable de predicción del desempeño de marca. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/marcasymentes/2013/02/conocimiento-variable-de-predi.html?ref=gesr>

Vidal, C. (2018). Las cinco habilidades para ser empleable en 2030. Recuperado de <http://www.workinnovationbarcelona.org/2018/07/02/las-cinco-habilidades-para-ser-empleable-en-2030/>

ANEXOS

5.1 Matriz de consistencia

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.
Autor: José Luis Andrade Babilonia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: Nivel de Empleabilidad				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
P.G. ¿Cuál es el nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?	O.G. Determinar los niveles de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019	H.G. Existe una alta diferencia en los niveles de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019	Iniciativa	Persistencia	1,2,3	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni de acuerdo Ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	Alto (108-145) Medio (68 – 107) Bajo (29-67)
				Eficacia	4,5		
1. ¿Cuál es el nivel de iniciativa en la Municipalidad de San	1. Determinar los niveles de iniciativa en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima,	1. Existe una alta diferencia en los niveles de	Autoempleo	Inversion	7,8,9	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni de acuerdo Ni desacuerdo	
				Compromiso	10,11		
				Actitud	12		

<p>Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de autoempleo en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de competencia en la Municipalidad de San Borja y San Juan de</p>	<p>2019.</p> <p>2. Determinar los niveles de autoempleo en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p> <p>3. Determinar los niveles de competencia en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p>	<p>iniciativa en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.</p> <p>2. Existe una alta diferencia en los niveles de autoempleo en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.</p>				4 = De acuerdo		
			Competencia	Desempeño	13,14,15,16,17,18	1 = Total desacuerdo	2 = Desacuerdo	3 = Ni de acuerdo Ni desacuerdo
			Cualificación	Remuneración	19,20,21,22,23	4 = De acuerdo	5 = Muy de acuerdo	

<p>Lurigancho, Lima, 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de cualificación en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?</p> <p>5. ¿Cuál es el nivel de conocimiento en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019?</p>	<p>4. Determinar los niveles de cualificación en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.</p> <p>5. Determinar el nivel de conocimiento en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.</p>	<p>3. Existe una alta diferencia de nivel de competencia en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.</p> <p>4. Existe una alta diferencia del nivel de cualificación en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.</p> <p>5. Existe una alta diferencia de conocimiento en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>Producción</p>	<p>24,25,26,27,28,29</p>	<p>1 = Total desacuerdo</p> <p>2 = Desacuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo Ni desacuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>5 = Muy de acuerdo</p>	
---	---	---	---------------------	-------------------	--------------------------	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: CUANTITATIVO	La población en el presente estudio está constituida por los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho.	Variable 1: Nivel de Empleabilidad		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:
Tipo de la Investigación: BASICO	La muestra: a partir de 140 en adelante se aplica fórmula para hallar la muestra, menor a eso no se usa formula y es muestra censal	Técnica	Encuesta	Software SPSS
Diseño y Nivel de Investigación: NO EXPERIMENTAL, CORRELACIONAL		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		Tipo	Escala de Likert	Software SPSS

ANEXO 2

ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca del nivel de empleabilidad, en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

INCENTIVOS TRIBUTARIOS

Iniciativa		1	2	3	4	5
1	Se toma la iniciativa con prontitud ante alguna eventualidad aunque otros no lo hagan.					
2	Se aprovecha las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando se tiene que llevar adelante algo.					
3	Mejora los procesos para realizar					
4	La clasificación que realiza la municipalidad al contribuyente ha sido beneficioso para los vecinos del distrito					
5	La municipalidad informa sobre los beneficios tributarios para el pago del impuesto predial.					
6	Los logros alcanzados a través de la entrega de los beneficios tributarios son de beneficio para la comunidad.					
7	La base legal de los beneficios tributarios es comunicada por la municipalidad.					
Excepciones Tributarias						
8	El descuento de intereses moratorios motiva a cumplir con el pago del impuesto predial.					
9	El fraccionamiento tributario de la deuda del impuesto predial, le ayuda a cumplir con la obligación de pago.					
10	El pensionista conoce la normativa del descuento de las 50 UIT del impuesto predial.					
11	El adulto mayor (60 a más años), es informado sobre la normativa del descuento de las 50 UIT del impuesto predial.					
12	La municipalidad informa, que el impuesto predial puede ser fraccionado.					
13	El contribuyente puede rebajar la multas tributarios al 90%					
Límites Tributarios						
14	La municipalidad informa oportunamente la exoneración del 100% de intereses moratorios por deuda vencida, aplica cuando cancele el monto al contado del impuesto predial.					
15	La municipalidad comunica las ordenanza sobre la exoneración del monto equivalente a 50 UIT en el caso de ser pensionista, si posee un predio y es usado como vivienda.					
16	La municipalidad advierte las ordenanzas de la exoneración del monto equivalente a 50 UIT en el caso del adulto mayor (60 a más años), si posee un predio y es usado como vivienda.					
17	La municipalidad da a conocer que la rebaja del 90% de la multa tributaria, aplica si usted cancela ante de ser notificado.					
18	La municipalidad informa, que la rebaja del 80% de la multa tributaria, aplica antes que se produzca la resolución de multa.					
19	La municipalidad comunica, que la rebaja del 70% de la multa tributaria, aplica después de emitido la resolución de multa.					

RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL

Identificación del contribuyente		1	2	3	4	5
1	La municipalidad cuenta con una data actualizada del contribuyente.					
2	Los contribuyentes son identificados con un código, diferente al DNI o RUC.					
3	Los datos de los contribuyentes se ajustan a la realidad.					
4	El tipo de contribuyente y su condición tributaria ayudan a clasificar al pagador.					
5	La ubicación del predio del contribuyente determina el aporte a deducir del impuesto predial.					
6	Las herramientas de gestión de actualización de datos del contribuyentes cumplen su objetivo.					
7	La sistematización adecuada de los datos del contribuyente permite su rápida identificación					
Cronograma de pagos						
8	Los plazos para el cumplimiento de las obligaciones tributarias se respetan de acuerdo con las normas vigentes.					
9	La normatividad vigente concede períodos de gracia a los contribuyentes puntuales en sus pagos.					
10	Se difunde de manera oportuna el cronograma de pagos.					
11	El contribuyente puede optar por otras formas de pago, para el cumplimiento de la obligación tributaria.					
12	En el cronograma de pago, detalla el número de cuotas de pago o fraccionamiento de la deuda.					
13	El contribuyente puede optar en pagar su obligación tributaria fuera de las fechas indicadas.					
14	Los períodos tributarios se definen al inicio del año municipal.					
15	La municipalidad actúa coactivamente, al detectar que el contribuyente no ha cumplido con el cronograma de pago.					
16	El monto tributario para pagar es determinado por la administración tributaria.					
Procedimiento de cobranza						
17	El sistema de cobro permite detectar el incumplimiento tributario a tiempo real.					
18	La normas vigentes, amparan a la municipalidad para determinar acciones de cobranza, según sea el caso.					
19	La municipalidad está facultada para realizar cobro coactivo predial					
20	El procedimiento de cobranza predial aumentará el índice de recaudación del distrito.					

ANEXO 3

ENCUESTA

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para recopilar datos acerca del nivel de empleabilidad, en la Municipalidad de San Borja. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Muy de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Total desacuerdo (1)

NIVEL DE EMPLEABILIDAD

Iniciativa		1	2	3	4	5
1	Se toma la iniciativa con prontitud ante alguna eventualidad, aunque otros no lo hagan					
2	Se aprovecha las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando se tiene que llevar adelante algo					
3	Mejora los procesos para realizar alguna actividad dentro de la municipalidad.					
4	Se cuenta con un plan de trabajo aplicable en las labores diarias					
5	Utiliza alguna herramienta para desarrollar una tarea específica en la municipalidad.					
6	Presenta alternativas de solución ante un mismo problema.					
Autoempleo						
7	Se cuenta son una idea empresarial					
8	Se piensa en crear una propia empresa.					
9	En relación a la pregunta anterior, es una salida laboral.					
10	La municipalidad brinda apoyo para consolidar una idea de empresa					
11	La municipalidad debe ser una entidad formadora de empleo					
12	La municipalidad brinda las herramientas necesarias para iniciar una empresa					
Competencias						
13	La municipalidad brinda los saberes necesarios para desempeño de tu especialidad					
14	Tiene la capacidad de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos					
15	Tiene la capacidad de realizar gestiones de información buscando y analizando datos provenientes de diversas fuentes					
16	La municipalidad brinda la oportunidad de tomar decisiones frecuentemente					
17	Se organiza y planifica actividades por anticipado					
18	Se adapta fácilmente a nuevos ambientes					

Cualificación		1	2	3	4	5
19	Se escucha sobre Certificado de Profesionalidad					
20	Se escucha sobre un Título de Formación Profesional					
21	Se habla sobre las ofertas de Formación profesional					
22	Se habla de Información y Orientación Profesional					
23	Corresponde asignar un área encargada de los temas antes mencionados					
Conocimiento						
24	Se es titulado de alguna carrera universitaria					
25	Se acredita experiencia laboral en el sector público					
26	Se cuenta con diplomado y/o programa de especialización					

27	Se planifica, negocia y/o analiza en el área de su competencia					
28	Se conoce la Ley de Contrataciones con el Estado					
29	Se cuenta con conocimiento en Ofimática					

ANEXO 4

Nivel de empleabilidad San Borja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	1	2	1	2	5	5	5	3	4	2	5
2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	2	5	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	1	5	5	4	1	1	5	2	5	5	5
6	5	5	5	3	3	5	4	4	2	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
7	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
10	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3
11	4	5	4	4	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4	2	5	2	2	3	4
12	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	2	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4
15	4	3	4	1	3	5	5	4	1	5	5	5	3	5	3	3	2	3	3	4	5	4	3	4	4	2	4	5	4
16	4	4	3	1	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3
17	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
19	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
20	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4
21	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
22	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
23	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	4

24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
25	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4
27	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
28	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5	5	3	4	3	3
29	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
30	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4
31	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4
32	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	1	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	5	2	3	5	4
33	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	1	3	4	3	3	3	3
34	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3
35	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4
36	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	5
37	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3
38	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	3	3	5	4	5	4	3	1	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4
39	4	3	4	4	5	3	5	5	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	2	3	4	3	4
40	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4	5	2	4	3	5
41	4	3	5	5	5	4	3	3	3	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	5	3	5
42	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	5	3	4	3	4	2	4	2	3	5	4	4	3	4	4	5	4	2	3
43	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3
44	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	1	5	1	3	1	2	3	3	5	3	4	4	4	4
45	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	1	3	2	5	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4
46	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	3	2	3	1	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3
47	3	2	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	4	3	3	2	2	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4
48	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	1	5	3	4	4	3	4	5	5	3
49	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	3	4	3	3
50	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	2	3	4	4	5	5	3	3	3
51	4	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3

52	5	4	4	3	3	4	4	5	1	3	3	3	4	4	1	5	4	3	5	5	4	4	2	5	3	3	3	4	3
53	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4
54	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3
55	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	1	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3
56	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	5	3	2	3	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	3
57	3	3	4	5	5	2	3	3	2	5	4	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3
58	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1
59	5	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
60	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
61	3	3	3	5	3	5	5	5	1	3	3	3	4	5	4	1	1	3	2	3	2	4	1	5	5	4	4	2	2
62	2	1	3	4	3	5	3	3	2	4	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4
63	2	4	3	3	4	4	1	3	4	2	2	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	1
64	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	3	2	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4
65	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	2	4	5	4	5	3	4	3

ANEXO 5

Nivel de empleabilidad SJL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	1	4	4	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	3	1	3	1	2	2	5	4	4	4	2	2	
2	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	2	3	4	2	1	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2
8	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	5	4	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	2	
10	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	4	3	4	4	2	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	
13	5	3	5	2	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
15	4	4	4	1	1	4	4	5	1	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	
16	4	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	
17	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
19	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	2	5	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2
20	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	5	2	1	4	3	4	3	4	4	
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	
22	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	
23	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	4	2	2	1	1	1	1	2	1	4	4	1	1	2	3	3	2	1
24	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	2	1	3	3	2	1	1	2	5	2	3	2	2	3	
25	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3

54	5	3	5	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	
55	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	
56	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
57	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	
58	5	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	
59	4	3	5	2	4	1	4	2	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	
60	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
61	1	4	4	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	3	1	3	1	2	2	5	4	4	4	2	2	
62	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
63	2	3	4	2	1	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	
64	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	
65	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	
67	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2
68	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	4	3	5	4	2	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	4	2	
70	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	
71	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
72	4	3	4	4	2	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	

ANEXO 6

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

OBJETIVO:

Determinar el nivel de empleabilidad que existe de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Nivel de empleabilidad

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CARDEAS CONALES DOMIC

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto x	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------	------	-------	------	----------

Cardenas
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI...07279230

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: INICIATIVA								
1	Se toma la iniciativa con prontitud ante alguna eventualidad aunque otros no lo hagan	✓		✓		✓		
2	Se aprovecha las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando se tiene que llevar adelante algo	✓		✓		✓		
3	Se Mejora los procesos para realizar alguna actividad dentro de la municipalidad	✓		✓		✓		
4	Se Cuenta con un plan de trabajo aplicable a en las labores diarias	✓		✓		✓		
5	Utiliza alguna herramienta para desarrollar una tarea específica en la municipalidad	✓		✓		✓		
6	Presenta alternativas de solución ante un mismo problema	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: AUTOEMPLEO								
7	Se cuenta con una idea empresarial	✓		✓		✓		
8	Se piensa en crear una propia empresa	✓		✓		✓		
9	En relación a la pregunta anterior, es una salida laboral	✓		✓		✓		
10	La municipalidad brinda apoyo para consolidar una idea de empresa	✓		✓		✓		
11	La municipalidad debe ser una entidad formadora de empleo	✓		✓		✓		
12	La municipalidad brinda las herramientas necesarias para iniciar una empresa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS								
13	La municipalidad brinda los saberes necesarios para desempeño de tu especialidad	✓		✓		✓		
14	Tiene la capacidad de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos	✓		✓		✓		
15	Tiene la capacidad de realizar gestiones de información buscando y analizando datos provenientes de diversas fuentes	✓		✓		✓		

16	La municipalidad brinda la oportunidad de tomar decisiones frecuentemente	✓	✓	✓	✓	✓
17	Se organiza y planifica actividades por anticipado	✓	✓	✓	✓	✓
18	Se adapta fácilmente a nuevos ambientes	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 4: CUALIFICACIÓN					
19	Se escucha sobre Certificado de Profesionalidad	✓	✓	✓	✓	✓
20	Se escucha sobre un Título de Formación Profesional	✓	✓	✓	✓	✓
21	Se habla sobre las ofertas de Formación profesional	✓	✓	✓	✓	✓
22	Se habla de Información y Orientación Profesional	✓	✓	✓	✓	✓
23	Corresponde asignar un área encargada de los temas antes mencionados	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5: CONOCIMIENTO					
24	Se es titulado de alguna carrera universitaria	✓	✓	✓	✓	✓
25	Se acredita experiencia laboral en el sector público	✓	✓	✓	✓	✓
26	Se cuenta con diplomado y/o programa de especialización	✓	✓	✓	✓	✓
27	Se planifica, negocia y/o analiza en el área de su competencia	✓	✓	✓	✓	✓
28	Se conoce la Ley de Contrataciones con el Estado	✓	✓	✓	✓	✓
29	Se cuenta con conocimiento en Informática	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CD. NOBHAS COMO L7 DAMEL DNI: 07279236

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION

San Juan de Lurigancho ³⁰ de 11 del 2015

- * Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- * Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- * Calidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Su suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

OBJETIVO:

Determinar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Nivel de empleabilidad

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente-Investigador

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 06269132

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: INICIATIVA							
1	Se toma la iniciativa con prontitud ante alguna eventualidad aunque otros no lo hagan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Se aprovecha las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando se tiene que llevar adelante algo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se Mejora los procesos para realizar alguna actividad dentro de la municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se Cuenta con un plan de trabajo aplicable a en las labores diarias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Utiliza alguna herramienta para desarrollar una tarea específica en la municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Presenta alternativas de solución ante un mismo problema	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: AUTOEMPLEO							
7	Se cuenta con una idea empresarial	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Se piensa en crear una propia empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	En relación a la pregunta anterior, es una salida laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La municipalidad brinda apoyo para consolidar una idea de empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	La municipalidad debe ser una entidad formadora de empleo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	La municipalidad brinda las herramientas necesarias para iniciar una empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS							
13	La municipalidad brinda los saberes necesarios para desempeño de tu especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Tiene la capacidad de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Tiene la capacidad de realizar gestiones de información buscando y analizando datos provenientes de diversas fuentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

16	La municipalidad brinda la oportunidad de tomar decisiones frecuentemente	✓	✓	✓	✓
17	Se organiza y planifica actividades por anticipado	✓	✓	✓	✓
18	Se adapta fácilmente a nuevos ambientes	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 4: CUALIFICACIÓN				
19	Se escucha sobre Certificado de Profesionalidad	✓	✓	✓	✓
20	Se escucha sobre un Título de Formación Profesional	✓	✓	✓	✓
21	Se habla sobre las ofertas de Formación profesional	✓	✓	✓	✓
22	Se habla de Información y Orientación Profesional	✓	✓	✓	✓
23	Corresponde asignar un área encargada de los temas antes mencionados	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5: CONOCIMIENTO				
24	Se es titulado de alguna carrera universitaria	✓	✓	✓	✓
25	Se acredita experiencia laboral en el sector público	✓	✓	✓	✓
26	Se cuenta con diplomado y/o programa de especialización	✓	✓	✓	✓
27	Se planifica, negocia y/o analiza en el área de su competencia	✓	✓	✓	✓
28	Se conoce la Ley de Contrataciones con el Estado	✓	✓	✓	✓
29	Se cuenta con conocimiento en Informática	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Farián Pizarro, Dany DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: *Doctor en Educación*

San Juan de Lurigancho, 3^o de *Noviembre* del 20*19*

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019

OBJETIVO:

Determinar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Nivel de empleabilidad

DIRIGIDO A:

Personal de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

_____ *Antonio Salvo Jara* _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

_____ *DSM* _____

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

_____ *[Firma]* _____
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI... *25300673*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INICIATIVA								
1	Se toma la iniciativa con prontitud ante alguna eventualidad aunque otros no lo hagan	X		X		X		
2	Se aprovecha las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando se tiene que llevar adelante algo	X		X		X		
3	Se Mejora los procesos para realizar alguna actividad dentro de la municipalidad	X		X		X		
4	Se Cuenta con un plan de trabajo aplicable a en las labores diarias	X		X		X		
5	Utiliza alguna herramienta para desarrollar una tarea específica en la municipalidad	X		X		X		
6	Presenta alternativas de solución ante un mismo problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: AUTOEMPLEO								
7	Se cuenta con una idea empresarial	X		X		X		
8	Se piensa en crear una propia empresa	X		X		X		
9	En relación a la pregunta anterior, es una salida laboral	X		X		X		
10	La municipalidad brinda apoyo para consolidar una idea de empresa	X		X		X		
11	La municipalidad debe ser una entidad formadora de empleo	X		X		X		
12	La municipalidad brinda las herramientas necesarias para iniciar una empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS								
13	La municipalidad brinda los saberes necesarios para desempeño de tu especialidad	X		X		X		
14	Tiene la capacidad de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos	X		X		X		
15	Tiene la capacidad de realizar gestiones de información buscando y analizando datos provenientes de diversas fuentes	X		X		X		

16	La municipalidad brinda la oportunidad de tomar decisiones frecuentemente								
17	Se organiza y planifica actividades por anticipado	X							
18	Se adapta fácilmente a nuevos ambientes	X	X						
	DIMENSIÓN 4: CUALIFICACIÓN								
19	Se escucha sobre Certificado de Profesionalidad	X	X						
20	Se escucha sobre un Título de Formación Profesional	X	X						
21	Se habla sobre las ofertas de Formación profesional	X	X						
22	Se habla de Información y Orientación Profesional	X	X						
23	Corresponde asignar un área encargada de los temas antes mencionados	X	X						
	DIMENSIÓN 5: CONOCIMIENTO								
24	Se es titulado de alguna carrera universitaria	X	X						
25	Se acredita experiencia laboral en el sector público	X	X						
26	Se cuenta con diplomado y/o programa de especialización	X	X						
27	Se planifica, negocia y/o analiza en el área de su competencia	X	X						
28	Se conoce la Ley de Contrataciones con el Estado	X	X						
29	Se cuenta con conocimiento en Ofimática	X	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 3 jul 2017 DF
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Edilberto Sabor DF DNI: 95500627

Grado y Especialidad del validador:.....

R. S. D. J. / R. S. D. J.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

² **Balanceada:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

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

Nota: Substancia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 7 de Abril del 2019

[Firma]

ANEXO 7

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

2. AUTOR

Br. Jose Luis Andrade Babilonia

jandrade15b@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

3. RESUMEN

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar los niveles de empleabilidad en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. La investigación fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético deductivo. Para el presente estudio, la población está conformada por 100 empleados pertenecientes a la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, de los cuales se consideraron 65 trabajadores de cada entidad. Estos instrumentos fueron validados por expertos conocedores del tema. Luego de realizar el análisis estadístico adecuado, los resultados arrojaron que no existe diferencia del nivel de empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019 según el valor de significancia es mayor al nivel de significancia lo que permite determinar que existe evidencia estadística donde indica que no existe alta diferencia en el nivel de empleabilidad de ambas entidades.

4. PALABRAS CLAVE

Nivel de empleabilidad, Municipalidad de San Borja y Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

5. ABSTRACT

This master's thesis had as a general objective to determine the levels of employability in the workers of the Municipality of San Borja and San Juan de Lurigancho, Lima 2019. The research was of a basic, descriptive and correlational type with a quantitative approach, non-experimental design and transversal and a hypothetical deductive method. For the present study, the population is made up of 100 employees belonging

to the Municipality of San Borja and Municipality of San Juan de Lurigancho, of which 65 workers from each entity were considered. These instruments were validated by experts familiar with the subject. After performing the appropriate statistical analysis, the results showed that there is no difference in the level of employability of workers of the Municipality of San Borja and San Juan de Lurigancho, Lima 2019 according to the value of significance is greater than the level of significance which allows determining there is statistical evidence indicating that there is no difference in the level of employability of both entities.

6. KEYWORDS

Levels of employability, Municipality of San Borja And Municipality of San Juan de Lurigancho.

7. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se está buscando la manera de mejorar los servicios de cada entidad o institución pública, se busca aumentar su eficiencia a fin de ser transparentes en el proceso y ser menos eficientes. Hoy en día se está apuntando a la tecnología debido a que comienzan a simplificar los procesos administrativos a medida que pasan los días.

Trabajar con tecnología en estos tiempos resulta más eficiente. Estos cambios son cada vez más notorios en la gestión de algunas entidades que iniciaron la aplicación de este método que poco a poco muestra resultados que permiten a la población sentirse identificado con cada proceso administrativo puesto que mejora la productividad y de esta manera se manejan también grandes proyectos que van de la mano con el financiamiento adecuado. (CEPAL, 2011), p.7)

Para Carranza (2018) señala que la empleabilidad es una forma de evaluar a postulantes que aspiran a un puesto laboral. Es entonces que la empleabilidad permite medir el grado de postulación y ver cuán influyente puede ser recibir a cierto candidato teniendo en cuenta el perfil y qué probabilidad tienen para la obtención de un puesto de trabajo. (p. 15).

Es importante señalar que existen muchos factores que determinan el nivel de empleabilidad en relación al trabajo realizado. Cuando la persona que termina alguna carrera técnica o superior busca trabajar en alguna empresa, casi siempre recibe la misma pregunta como por ejemplo “¿tiene experiencia para el puesto?”.

Existen muchas brechas que no permite al recién egresado darle la oportunidad de contar con un lugar y las herramientas necesarias a fin de iniciar su vida laboral.

8. METODOLOGÍA

Aquí se aplicó un método básico - descriptivo, pues al relacionarlo con la teoría se quiere detallar cada propiedad, característica y perfil de cada habitante, grupo, comunidad, proceso, objeto y/o cualquier otra especie que pueda ser sometida a un estudio. (Sampieri, 2010).

En la presente investigación no hubo manipulación de las variables, el estudio se hizo con trabajadores de la entidad, es por eso que se denomina cuantitativa no experimental. Esto a su vez para su posterior análisis y poder determinar cada efecto de los resultados.

Para el diseño de la investigación, se cuenta con una sola variable de estudio por lo que se tiene el diseño descriptivo comparativo.

Por lo tanto, esta investigación busca el nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

Es por eso que, para nuestro estudio, la población la conforman 100 empleados que laboran en la Municipalidad de San Borja y 100 empleados en Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Señala al conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra. Sánchez, Reyes y Mejía (2015).

Para el presente trabajo de investigación, el tipo de muestreo seleccionado es aquel donde no se escoge un grupo determinado de personas con ciertas características o cualidades; es por eso que nuestro estudio se enfocó en no probabilístico y que está conformado por 100 personas que laboran en la Municipalidad de San Borja y 100 personas en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Para lograr obtener los datos se aplicó el cuestionario con escala Likert con respecto a los niveles de empleabilidad. Luego se sometió al programa estadístico SPSS V.24, lo que permitió elaborar tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5% de error.

En el análisis estadístico de la variable se utilizó el programa SPSS V.24, donde nos arroja la información en cada tabla y figura para que de esta manera presentar como está distribuido la información ingresada al sistema. Con ello lograremos la descripción de la estadística que nos permitirá ubicar dentro la escala de medición.

A su vez, para la hipótesis aplicamos la Prueba de Normalidad Kolmogorov - Smirnov.

9. RESULTADOS

Se describe de forma narrativa el hallazgo del trabajo para analizar la estadística e interpretar los resultados.

*Nivel de Empleabilidad San Borja*GRUPO*

		GRUPO			
		San Borja	San Juan de Lurigancho	Total	
Nivel de Empleabilidad	Bajo	Recuento	23	23	46
		% del total	17,7%	17,7%	35,4%
	Medio	Recuento	21	23	44
		% del total	16,2%	17,7%	33,8%
	Alto	Recuento	21	19	40
		% del total	16,2%	14,6%	30,8%
Total	Recuento	65	65	130	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

En la tabla cruzada se observa respecto a los niveles de empleabilidad los encuestados de San Borja y San Juan de Lurigancho lo perciben como alto en un 16.2% (21) y 14.6% (19) respectivamente, mientras que para el 16.2% (21) de los encuestados de San Borja y el 17.7% (23) de los encuestados de San Juan de Lurigancho el nivel de empleabilidad es medio.

10. DISCUSIÓN

Luego de realizar las encuestas al personal que labora en ambas entidades materia de estudio, notamos que para nuestra Hipótesis General arroja un nivel de significancia de 0.836 mayor al empleado en nuestro estudio de 0.05. De esta manera llegamos a la conclusión de que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, es decir no existe diferencia del nivel de empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima 2019.

En ese sentido, existe semejanza en ambas entidades concluyendo que el antecedente apoya la presente investigación.

11. CONCLUSIONES

- Primera:** El trabajo presentado en relación a la primera hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de iniciativa de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019; dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Segunda:** El trabajo presentado en relación a la segunda hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de autoempleo de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019; dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Tercera:** El trabajo presentado en relación a la tercera hipótesis específica, demuestra que no existe una alta diferencia en los niveles de competencia de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Smirnov con el valor de significancia de 0,000 para ambas municipalidades.
- Cuarta:** El trabajo presentado en relación a la hipótesis general, demuestra que no existe diferencia del nivel de empleabilidad de trabajadores de la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Dado que el tamaño de la muestra es mayor en ambas municipalidades, para la prueba de normalidad se usó la Kolgomorov Sminorv con el valor de significancia de 0.836 para ambas municipalidades.

12. REFERENCIAS

Alberto, M. & Calero, T. (2019). Servicio de mototaxi y empleabilidad en el Distrito de Huaura – 2018.

Arias, M. (2014). *La Gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad financiera de la empresa Seismiccorp Service S.A.*

Calero, J. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial de Huaral en el año 2015.*

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2000). *Procedimientos de Gestión para el Desarrollo Sustentable.*

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jose Luis Andrade Babilonia, egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44840972, con el artículo titulado “Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que dispongan la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero de 2020

.....

Jose Luis Andrade Babilonia

DNI N° 44840972

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Daniel Armando Cárdenas Canales, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, S.J.L. asesor de la tesis titulada "Nivel de empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019", del estudiante Andrade Babilonia José Luis, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero de 2020



Mgtr. Daniel Armando Cárdenas Canales

DNI: 07279232

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

"Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Los Rios, Tarma 2019"

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión Pública

AUTOR:

DR. ANDRÉS BABELONIA JOSÉ LUIS
(DNI: 10060902-00001561)

ASesor:

MGR. DANIEL ARMANDO CÁRDENAS CAVALLES
(DNI: 117 4000-0001-8011-1424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reformas y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2019



Daniel Armandó Cárdenas Cavalles
PMI 07/2019

22%

Resumen de coincidencias	
1	Exposición de motivos 9%
2	Exposición a la Universidad 6%
3	Exposición a la Universidad 1%
4	Exposición a la Universidad 1%
5	Exposición a la Universidad 1%
6	Exposición a la Universidad 1%
7	Exposición a la Universidad <1%
8	Exposición a la Universidad <1%
9	Exposición a la Universidad <1%
10	Exposición a la Universidad <1%
11	Exposición a la Universidad <1%
12	Exposición a la Universidad <1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: JOSE LUIS ANDRADE BABILONIA.

INFORME TÍTULADO: NIVEL DE EMPLEABILIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA Y SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN