

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales



TESIS

**Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación
dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada-2018**

Presentada por:

López Floreano, María Alejandra

Asesor:

Dr. Merino Berrios, Julio César

Para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

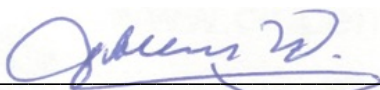
Carrera Profesional: Administración de Empresas

Lima, Perú

2021

TESIS

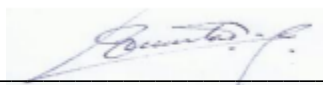
**Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación
dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada-2018**



Dr. Merino Berrios, Julio César

Asesor

Designación de Jurado Resolución N° 005-2021-D-FACE



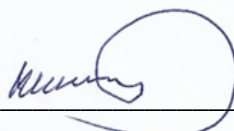
Dr. Acosta Castro, Tito Doroteo

Presidente



Mtro. Salas Pittman, Quintter Larry

Secretario



Dr. Salinas Ascencio, Juan Ricardo

Vocal

Línea de investigación: Innovación en gestión, administración pública y privada

A mi amada hija Coral, quien ha sido mi mayor motor para continuar con este paso tan importarte.

A mi familia.

A todos aquellos que confiaron en mí.

A la memoria de mi querido profesor de Música,
Héctor Palomino Ludeña.

A la memoria de mi buen amigo, Anatoly
Ayquipa Arce.

A la memoria de mi compañero de estudios,
Cristhiam Castañeda Abanto.

A la memoria de mi amigo y profesor, Dr. César
Navarro de la Cruz.

A la memoria de mi profesor, Mg. Ovidio Zubieta
Béjar.

Reconocimientos

Agradezco inmensamente a mis profesores por la formación académica que recibí a lo largo de mi carrera profesional, sobre todo a mi asesor, el Dr. Julio César Merino Berríos, quien creyó en mi capacidad para lograr mis metas; tuvo, asimismo, la gentileza de asesorarme, a través de sus comentarios oportunos y precisos hizo que pueda mejorar la tesis cada vez más. A su vez quiero agradecer al profesor Mag. Gualberto Hurtado Ramos, quien me apoyó moralmente para la culminación de este trabajo.

Agradezco a los alumnos de la primera promoción del Instituto Peruano de Logística Aplicada, quienes participaron en esta investigación.

Índice de contenidos

Portada	i
Hoja de firmas de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	v
Índice de contenidos	vi
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
Capítulo I. Planteamiento del problema	17
1.1 Determinación del problema	17
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos: generales y específicos	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos	19
1.4 Importancia y alcances de la investigación	20
1.4.1 Relevancia social	20
1.4.2 Implicaciones prácticas	20
1.4.3 Alcances de la investigación	20

1.5 Limitaciones de la investigación	20
Capítulo II. Marco teórico	22
2.1 Antecedentes del estudio	22
2.1.1 Antecedentes del estudio a nivel nacional	22
2.1.2 Antecedentes del estudio a nivel internacional	24
2.2 Bases teóricas	28
2.2.1 Competencias laborales	28
2.2.1.1 Concepto	28
2.2.1.2 Datos históricos acerca de la competencia	28
2.2.1.3 Dimensiones de las competencias laborales	30
2.2.1.4 El modelo de competencias laborales	32
2.2.1.5 Características del modelo por competencias	33
2.2.1.6 Dimensiones del modelo de competencias	33
2.2.2 Empleabilidad	34
2.2.2.1 Concepto	34
2.2.2.2 Evolución de la empleabilidad	35
2.2.2.3 Tipología de la empleabilidad	37
2.2.2.4 Dimensiones de la empleabilidad	37
2.2.2.5 Modelos teóricos	39
2.2.2.6 Factores que acrecientan la empleabilidad	40
2.3 Definición de términos básicos	41
2.3.1 Adaptabilidad	41
2.3.2 Aprendiz	41

2.3.3 Capacidad analítica	41
2.3.4 Capital del movimiento	41
2.3.5 Comunicación efectiva	42
2.3.6 Conocimientos extracurriculares	42
2.3.7 Empresa formadora	42
2.3.8 Eventos de choque	42
2.8.9 Formación dual	43
2.9.10 Habilidad para la empleabilidad	43
2.9.11 Negociación	43
2.9.12 Proactividad	43
2.9.13 Trabajo en equipo	44
2.9.14 Tutor	44
Capítulo III. Hipótesis y variables	45
3.1 Sistemas de hipótesis	45
3.1.1 Hipótesis general	45
3.1.2 Hipótesis específicas	45
3.2 Variables	46
3.3 Operacionalización de variables	47
Capítulo IV. Metodología	48
4.1 Nivel de investigación	48
4.2 Tipo de investigación	48
4.3 Diseño de investigación	48
4.4 Método	49

4.5 Población y muestra	49
4.5.1 Descripción del objeto de estudio	50
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información	51
4.7 Validez y confiabilidad de instrumentos	51
4.7.1 Validez	51
4.7.2 Análisis de confiabilidad	52
4.7.2.1 Alfa de Cronbach	52
4.8 Contrastación de hipótesis	53
Capítulo V. Resultados	54
5.1 Presentación y análisis de los resultados	54
5.1.1 Análisis de confiabilidad	54
5.1.2 Análisis descriptivo	56
5.1.2.1 Variable independiente competencias laborales	56
5.1.2.2 Variable dependiente empleabilidad	62
5.1.3 Análisis inferencial	68
5.1.3.1 Hipótesis general	68
5.1.3.2 Hipótesis específicas	69
5.2 Discusión de resultados	73
Conclusiones	78
Recomendaciones	80
Referencias	82
Apéndices	89

Lista de tablas

Tabla 1. Definiciones conceptuales y operacionales	46
Tabla 2. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	47
Tabla 3. Población y muestra	50
Tabla 4. Clasificación y descripción de los datos	50
Tabla 5. Valores para los criterios de evaluación por parte de los jueces expertos	52
Tabla 6. Puntaje de jueces expertos	52
Tabla 7. Criterios de confiabilidad	53
Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos	54
Tabla 9. Estadística de fiabilidad	54
Tabla 10. Preguntas, rubro A-competencias laborales	56
Tabla 11. Distribución de frecuencias de las competencias laborales	57
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión saber	58
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión saber hacer	59
Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión poder hacer	60
Tabla 15. Distribución de frecuencias de la dimensión saber ser	61
Tabla 16. Preguntas, rubro B-empleabilidad	62
Tabla 17. Distribución de frecuencias de la empleabilidad	63
Tabla 18. Distribución de frecuencias de la dimensión conocimientos técnicos	64
Tabla 19. Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades blandas	65
Tabla 20. Distribución de frecuencias de la dimensión predisposición a la búsqueda de trabajo	66
Tabla 21. Distribución de frecuencias de la dimensión demanda laboral	67

Tabla 22. Grado de relación según coeficiente de correlación	68
Tabla 23. Correlación de competencias laborales y empleabilidad	69
Tabla 24. Correlación de la dimensión saber y la variable empleabilidad	70
Tabla 25. Correlación de la dimensión saber hacer y la variable empleabilidad	71
Tabla 26. Correlación de la dimensión poder hacer y la variable empleabilidad	72
Tabla 27. Correlación de la dimensión saber ser y la variable empleabilidad	73

Lista de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias de las competencias laborales	57
Figura 2. Distribución de frecuencias de la dimensión saber	58
Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión saber hacer	59
Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión poder hacer	60
Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión saber ser	61
Figura 6. Distribución de frecuencias de la variable empleabilidad	63
Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión conocimientos técnicos	64
Figura 8. Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades blandas	65
Figura 9. Distribución de frecuencias de la dimensión predisposición de búsqueda de trabajo	66
Figura 10. Distribución de frecuencias de la dimensión demanda laboral	67

Resumen

El presente trabajo de investigación contó con el objetivo general de determinar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018, a su vez los objetivos específicos implican las dimensiones del saber, saber hacer, poder hacer y saber ser. Es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo y correlacional, de diseño no experimental (clasificación transeccional) y de método hipotético-deductivo. La población y la muestra están determinadas por el mismo número de alumnos (muestra censal y por conveniencia) los cuales son 48, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario.

Para este estudio se halló que existe una correlación positiva alta entre las variables competencias laborales y empleabilidad, como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.717, además el nivel de significancia fue de 0.000, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Palabras clave: competencia, competencia laboral, empleabilidad, formación dual.

Abstract

This research work had the general objective of determining the influence of labor competencies on the employability of dual training students of the Peruvian Institute of Applied Logistics in training companies-2018, in turn, the specific objectives imply the dimensions of the to know, to know how to do, to be able to do and to know how to be. It has a quantitative approach, the type of research is descriptive and correlational, non-experimental design (transectional classification) and hypothetical-deductive method. The population and the sample are determined by the same number of students (census and convenience sample) which are 48, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. For this study, it was found that there is a high positive correlation between the variables work skills and employability, as a result a correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.717 was obtained, in addition the level of significance was 0.000, therefore, the hypothesis was rejected null and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: competence, labor competence, employability, dual training.

Introducción

El presente estudio se realizó a causa de conocer la dinámica de las variables competencias laborales y empleabilidad en el grupo de aprendices, los cuales fueron instruidos bajo los parámetros de la formación dual.

Como objetivo general se propuso determinar en qué medida las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

En el capítulo I, planteamiento del problema, se presentan los tópicos de la determinación del problema, la formulación del problema, el problema general, los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, la importancia y alcances de la investigación, así como las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, marco teórico, se presentan los antecedentes del estudio, tanto a nivel nacional como internacional, las bases teóricas (variables y dimensiones) y las definiciones de términos básicos.

En el capítulo III, hipótesis y variables, se hallan la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como las variables (conceptualización y operacionalización).

En el capítulo IV, metodología, se muestran el enfoque de la investigación, el tipo de investigación, el diseño de investigación, el método, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información, así como el tratamiento estadístico de los datos.

En el capítulo V, resultados, se dan a conocer la validez y confiabilidad de los instrumentos, la presentación y análisis de los resultados y la discusión.

Finalmente, se encuentran las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices (la matriz de consistencia, los instrumentos, las fichas técnicas, el juicio de expertos, la base de datos y las mallas curriculares de Inlog).

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Determinación del problema

En el Perú existen cuatro instituciones que cuentan con la formación dual como lo son el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Alexander von Humbolt, el Instituto Toulouse Lautrec (carrera de Diseño de Producto), Senati (carrera de Mecatrónica) y el Instituto Peruano de Logística Aplicada-Inlog (creado el 2016 y respaldado por GS1 Perú).

La característica principal de esta formación es que los alumnos realicen en el segundo año sus prácticas como aprendices en una empresa formadora; para ello, estos alumnos deben presentar una serie de competencias que los convierta en recursos humanos empleables en el mercado.

Los alumnos del primer año no suelen presentar competencias laborales; para tal fin, el instituto cuenta con toda una planificación de talleres y cursos de empleabilidad. El que los alumnos no cuenten con esas competencias es porque no suelen ser trabajadas en la educación secundaria o por ellos mismos.

El futuro aprendiz o el aprendiz, al no lograr integrar o mostrar todas las competencias laborales, afronta una desventaja en sus entrevistas laborales; aquellos que sí alcanzaron dichas competencias, podrán obtener la contratación y/o la continuidad en la empresa formadora.

Para que esta situación mejore es necesario realizar un seguimiento a cada estudiante, si bien cuentan con una plataforma y la ayuda de los representantes de la Cámara de Comercio Alemana, el éxito de este tipo de educación se logrará al manejar un programa, como tal, en el que se trabajen y maximicen las competencias laborales de los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿En qué medida las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018?

1.2.2 Problemas específicos.

a. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al saber influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018?

b. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al saber hacer influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018?

c. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al poder hacer influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018?

d. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al saber ser influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018?

1.3 Objetivos: generales y específicos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

1.3.2 Objetivos específicos.

a. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al saber en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

b. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al saber hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

c. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al poder hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

d. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al saber ser en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

1.4 Importancia y alcances de la investigación

1.4.1 Relevancia social.

Este trabajo de investigación es importante para la comunidad académica del Instituto Peruano de Logística Aplicada-Inlog, para las empresas formadoras y para la dinámica de la formación dual, puesto que se busca la adhesión de aprendices a dichas empresas con el objetivo de ganar experiencia, aprender con la práctica y que las empresas formen a futuros profesionales acorde con sus necesidades. Por medio del estudio se demostrará cuán importantes son las competencias laborales y cómo estas influyen en la empleabilidad de los aprendices.

1.4.2 Implicaciones prácticas.

Lo que se busca es medir y conocer las competencias laborales y la empleabilidad de estos alumnos-aprendices y que por medio de ello se puedan realizar ajustes en los contenidos de las carreras y talleres que se imparten en la institución.

1.4.3 Alcances de la investigación.

- a. Alcance institucional: Lima, Instituto Peruano de Logística Aplicada-Inlog (alumnos del cuarto ciclo de formación dual)
- b. Alcance temporal: diciembre del 2018
- c. Alcance temático: competencias laborales y empleabilidad

1.5 Limitaciones de la investigación

- a. La delimitación de la realidad alcanza solo a los estudiantes del cuarto ciclo que pertenezcan a la formación dual.

b. Falta de antecedentes directos, es decir, no hay estudios previos publicados acerca del objeto de estudio con respecto a la formación dual en Perú con el enfoque que establece el Instituto Peruano de Logística Aplicada.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes del estudio a nivel nacional.

a. En el año 2008, Pedro Tito Huamaní, Fabiola Pereda Lévano y Patricia Vilcabana Noriega, en su artículo titulado: Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, indicaron que hay una mediana correspondencia entre las variables del ámbito de ocupación laboral y la empleabilidad de los egresados de esa casa de estudios. Luego de la aplicación de las encuestas encontraron que los conocimientos impartidos en la universidad sirvieron poco o medianamente para el desempeño laboral de los egresados y que un porcentaje representativo de estos egresados poseen empleos en posiciones “inferiores” dentro de la estructura organizacional, su desempeño laboral lo realizan en funciones administrativas y operativas que no suelen ser notables con respecto a la organización.

En este estudio se propone que uno de los objetivos principales de la facultad en mención debe ser considerar lo que los egresados respondieron (opiniones y sugerencias) para

así reestructurar el plan curricular en la fase de diagnóstico, así como lo que indiquen los directivos de las diversas organizaciones públicas y privadas.

Según este estudio, la empleabilidad es un concepto que va más allá de la obtención de un empleo o la obtención de un título profesional, para que los egresados logren ello, la universidad deberá brindar una formación técnica y científica, así como humanística; en resumen, para que se logre ser empleable, la formación debe estar basada bajo las siguientes aristas: conocimiento, procedimiento y actitud.

b. En el año 2017, Fabiola Stefhania Herrera Quintanilla, en su tesis de licenciatura titulada: Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I, analizó a las competencias laborales y cómo estas influyen en la empleabilidad de estos recursos humanos; a través de este estudio se pudo determinar la empleabilidad, el desarrollo de los egresados, los logros y el déficit en el ámbito laboral, así como recomendaciones para mejorar su empleabilidad.

De acuerdo a esta investigación se logró determinar que la formación basada en competencias influye de forma significativa en la empleabilidad de los egresados. Según el análisis estadístico, la competencia técnica influye en la empleabilidad, a nivel medio, varios de los egresados consideran que les falta la experiencia suficiente para adquirir mejores oportunidades laborales, a su vez presentan desconocimiento de sus habilidades blandas y no cuentan con el nivel básico del idioma extranjero. La competencia metodológica presenta un mayor grado de influencia en la empleabilidad, ya que los egresados consideran que los conocimientos impartidos les han permitido desarrollar la flexibilidad, ser proactivos, poseer un mayor control de sus actividades y que el conocimiento de sus procedimientos fueron

efectivos para el desempeño en sus centros de labores. La competencia social influye en la empleabilidad, pero en un grado medio en cuanto a la adaptabilidad y el comportamiento, esto ocurre a causa de la falta de actividades que permitan el desarrollo de los estudiantes en eventos que impliquen acciones individuales, grupales, frecuentes y activos. La competencia participativa presenta un nivel mayor de influencia en la empleabilidad, los egresados consideran que ello se debe a la adecuada coordinación, capacidad de dirección que ejercen en las organizaciones, lo cual aprendieron a lo largo de su carrera.

c. En el año 2018, Carlos Ayre Yangali, en su tesis de maestría titulada: Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016, buscó establecer la relación que existe entre las variables competencias laborales y empleabilidad. Con respecto a las dimensiones, para las competencias laborales estas fueron los conocimientos, las habilidades y las actitudes, mientras para la empleabilidad, la creatividad y la motivación.

Su investigación es básica, no experimental, correlacional, transversal, la población fue de 200 egresados y empleó una muestra de 90 de ellos, aplicó un cuestionario para cada variable (con la escala de Likert).

De acuerdo a los resultados se presentó una relación muy baja, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.005 y el sig. fue de 0.966 entre las variables, lo que generó que se aceptara la hipótesis nula, por lo tanto, se infiere que la variable competencias laborales no influye en la empleabilidad de este grupo de egresados.

2.1.2 Antecedentes del estudio a nivel internacional.

a. En el año 2009, Javier Rodríguez Cuba en su trabajo de investigación: Índice de empleabilidad de los jóvenes, presentó un estudio en base a un instrumento que fue aplicado

en estudiantes del Instituto Chaminade Marianistas (Perú), del Centro Integral de Formación y Empleo que posee la Fundación Tomillo en Madrid (España) y, finalmente, del Instituto Universitario de Tecnología Valencia (Venezuela). Se había observado que, aunque los jóvenes posean educación de buena calidad, ellos al culminar sus estudios presentaban ciertas dificultades para ingresar al mercado laboral. Por ello se propusieron crear el Índice de Empleabilidad (IE), se buscaba implementar un instrumento que cuantificara, evaluara y resumiera los indicadores acerca de las competencias y habilidades adquiridas en la etapa de formación, así como factores personales, sociales y económicos que influyen en la obtención del empleo.

Como conclusiones se hallaron que los jóvenes más empleables poseen siempre un nivel de desarrollo mayor en sus habilidades básicas (comprensión de lectura, redacción, razonamiento verbal y matemático). Los jóvenes más empleables del Instituto Chaminade Marianistas destacaron por su capacidad para aprender y por su flexibilidad, también destacan sus habilidades para trabajar en equipo, para comunicarse, poseer actitudes de responsabilidad, confianza en sí mismos, iniciativa, alto sentido de la integridad y honestidad. Mientras los estudiantes más empleables del Centro de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo concentran sus fortalezas en sus competencias para la comunicación y la planificación u organización del trabajo, poseen una actitud de responsabilidad para enfrentar sus tareas, confianza en sí mismos e integridad. Finalmente, los jóvenes del Instituto Universitario de Tecnología de Valencia destacan por su capacidad para aprender, su flexibilidad al resolver problemas laborales y su gran capacidad para gestionar información.

b. En el año 2012, Ángela María Buritica Macías, en su tesis de maestría titulada: Evaluación de competencias laborales en estudiantes de Ingeniería Industrial, presentó

el análisis de cinco niveles de competencias laborales genéricas de los estudiantes de los últimos semestres de dicha facultad, para ello empleó la aplicación de la prueba BIP (Inventario Brochum de Personalidad y Competencias), con ello recogió una serie de datos para definir el nivel de estas competencias laborales en los estudiantes que se encontraban por egresar, de acuerdo a los resultados con la aplicación se estableció una propuesta basada en: comportamientos ideales de las competencias, se definió un grupo de estrategias generales, además de un plan de acción específico para potenciar el desarrollo de las competencias, todo se realizó para que el estudio sirva de base para el plan de mejoramiento en la reacreditación de la facultad.

El nivel de competencias alcanzadas por los estudiantes se encuentra en el nivel medio bajo y se espera que al egresar el nivel llegue a ser medio alto.

Con respecto a la competencia del liderazgo esta es la más desarrollada, ello se debe a la orientación de la carrera y a la formación de la carrera, las habilidades sociales como el trabajo en equipo y sociabilidad se encuentran en nivel medio bajo, así como la flexibilidad y la iniciativa son competencias que arrojaron un resultado de nivel medio bajo y la orientación a la acción y al resultado obtuvo una puntuación mucho más baja frente a las demás competencias. Todas estas habilidades están dirigidas al cumplimiento de las tareas mediante la eficiencia de las acciones para los procesos que son importantes en todas las organizaciones.

c. En el año 2013, Juan Pablo Gamboa Navarro, en su tesis doctoral denominada: La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad, precisó como objetivo identificar si la empleabilidad percibida y las dimensiones de esta predice la

calidad del empleo. A su vez esta tesis pretende ampliar la literatura con respecto a las consecuencias de la empleabilidad y calidad de empleo de los jóvenes.

Como conclusiones planteó que la empleabilidad percibida ha sido un ente facilitador de la obtención de empleos, esto llevó a los jóvenes a elegir una mejor alternativa laboral y poder negociar sus condiciones laborales. El capital humano es la dimensión de la empleabilidad que propicia en mayor medida la obtención de los empleos de calidad, la titulación es el componente más apreciado para la obtención de empleos que se ajustan a los perfiles laborales, esto produce satisfacción en el trabajo, un mejor sueldo y un óptimo contrato.

Con respecto a la literatura, el modelo de las consecuencias de la empleabilidad va más allá de la sola obtención de empleo, lo que se debe considerar es la calidad del empleo, siendo la empleabilidad y sus componentes un mecanismo protector en el mercado laboral contra las condiciones precarias y explotación de los jóvenes.

Otros aspectos que influyen de manera positiva para que se incremente la empleabilidad son el desarrollo de diversas características personales y la inversión que brinda la empresa en la capacitación de los jóvenes. Finalmente, existe una relación positiva entre empleabilidad y los diversos indicadores de la calidad del empleo (satisfacción laboral, satisfacción con la vida, sobrecualificación, ajuste de cualificaciones, relación de trabajo con la titulación y categoría profesional), esto conlleva a que la empleabilidad implica la capacidad individual para la obtención de empleo de calidad, según las características individuales (educacionales, entre otras) y la satisfacción que pueda generar la empresa en sus trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Competencia laboral.

2.2.1.1 Concepto.

La palabra “competencia” posee diversos significados, pero en este contexto que trata de recursos humanos la “competencia” es un conjunto de habilidades y/o características que hacen empleable a una persona en un puesto de labor.

“Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (Diccionario de la Real Academia Española, 2014, s/p). De ello podemos interpretar que la competencia es la capacidad, la destreza, la habilidad para realizar una actividad.

Irigoin y Vargas (2002) refirieron que competencia laboral es un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que predisponen a un desempeño aceptable. La flexibilidad y adaptabilidad son esenciales, lo cual se busca en el trabajo, esto influye en que las personas realicen una actividad óptima.

En 1992, Mitranía mencionó que el concepto de competencia incluye dos aspectos importantes para el estudio de los recursos humanos, como lo son el hecho de que las competencias puedan ser medibles y objetivas (Mucci, 2001).

2.2.1.2 Datos históricos acerca de la competencia.

Para Mucci (2001) los autores, las ideas y la aplicación de las competencias se emplean desde los inicios de la década del 90; sin embargo, hay que puntualizar que existía un uso arbitrario de las palabras “competencias” y “capacidades” (a manera de sinónimos). Mac Clelland fue mencionado como uno de los pioneros del estudio de las competencias, él indicaba que era la característica primordial de la persona y que ello influía en el rendimiento de su trabajo.

Díaz y Arancibia (2002) realizaron un compendio histórico con respecto a las competencias que podemos ver a continuación:

a. En 1994, Alaluf y Stroobants señalaron que existen tres tipos de trabajador, el primero se muestra motivado por el enriquecimiento de sus competencias (enfoque del Homo Competens), mientras que el segundo está interesado en el aumento de su remuneración (Homo Economicus); el tercero se preocupa más por la lógica de sus sentimientos (Homo Sociabilis).

b. Para Levy Leboyer, en 1997, las competencias son repertorios de comportamientos que se dominan, que surgen en situaciones determinadas, son rasgos de personalidad, aptitudes y conocimientos adquiridos, son la unión entre características individuales y cualidades requeridas para la realización de trabajo.

c. Briscoe, Hall, Hoffmann y Levy-Leboyer a finales de los años 90 consideran que la literatura acerca del tema ha crecido de manera relevante, además que el término competencia laboral ha generado un cambio en la manera de gestionar los recursos humanos y la mejora de la productividad, tanto en las organizaciones como en los países; sin embargo, el término ha sido empleado muchas veces con un significado disperso, por ello algunos autores han propuesto el término “movimiento de las competencias” para hacer referencia a la variedad de definiciones, objetivos y metodologías.

Para el Intecap (2003) los datos en cuanto a historia de la competencia laboral son los siguientes:

a. En 1973, David McClelland precisó que se debería evaluar la competencia y no la inteligencia.

- b. En 1980, la Oficina de Educación de los Estados Unidos implementó programas de educación y entrenamiento que estuvieron basados en competencias.
- c. En 1980, Gardner presentó la clasificación de inteligencias múltiples, planteamiento contrario al concepto de inteligencia general (una sola).
- d. En 1982, Richard Boyatzis publicó la obra *El gerente competente*, en esta se presenta la evaluación por competencias en un escenario de trabajo de equipo.
- e. Con la psicología diferencial se analizaron las diferencias intrapersonales, interpersonales y entre grupos. Se evaluaron las diferencias tanto en conocimientos, destrezas, aptitudes y características personales.
- f. El Consejo Nacional de Cualidades Profesionales del Reino Unido fue el encargado del enfoque europeo de las competencias profesionales.

Para Montoya, Portilla y Flores (2007), en la actualidad los cambios inmediatos que existen en las organizaciones generan la modificación de las funciones, descubriéndose así un conjunto de capacidades laborales. Se requiere para el análisis de estas competencias que sea evaluado el desempeño, que ello esté bajo criterios de evaluación que presenten los resultados del aprendizaje, dentro de la evaluación deben estar considerados la resolución de problemas, la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, entre otros, o sea, considerar tanto las capacidades específicas que estén articuladas con la especialidad, de esta manera se podrá adecuar el aprendizaje según los requerimientos.

2.2.1.3 Dimensiones de las competencias laborales.

Para esta parte de la tesis se tomará en consideración cuatro clases de competencias laborales, las mismas que se desarrollan en la formación de los estudiantes del Instituto Peruano de Logística Aplicada. Estas cuatro competencias son las siguientes: el saber, saber

hacer, poder hacer, querer hacer, por lo tanto, en estas nos basaremos para la presentación de la clasificación.

a. Saber

“Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Pueden ser de carácter técnico y de carácter social. En ambos casos la experiencia juega un papel esencial” (Martínez, 2013, p.87).

El saber se entiende como un conjunto de datos que ingresan a la memoria ya sea por la práctica o por nuevas formas de aprender. Estos conocimientos ayudan a resolver problemas, pero deben ser empleados en su conjunto para maximizar los resultados, no se pueden emplear de manera aislada (Herrera, 2015).

b. Saber hacer

“Conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Puede hablarse de habilidades técnicas, sociales y cognitivas; por regla general deben interactuar entre sí” (Martínez, 2013, p.87).

El saber hacer se comprende como la capacidad que se posee de generar soluciones rápidas y eficaces ante problemas de índole social, organizacional, entre otros, estas soluciones deben ser demostrables, no pueden quedar en la teoría o solo en el diagnóstico.

Para saber hacer es necesario conocer y saber, es decir, dominar los procesos, es poder demostrar tanto lo que sabe y lo que se realiza (Pérez, 2012).

c. Poder hacer

“Habilidades y capacidades necesarias que otorguen la capacidad de poder desempeñar el puesto” (Díaz y Arancibia, 2012, p. 6).

“El poder hacer es un conjunto de habilidades de liderazgo, habilidades específicas/destrezas, habilidades interpersonales y habilidades cognitivas” (Saracho, 2005, p.43).

d. Saber ser

“Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional o social. Es decir, se trata de tener en cuenta los valores, creencias y actitudes como elementos que favorecen o dificultan determinado comportamiento en un contexto dado” (Martínez, 2013, p.87).

El saber ser comprende el comportamiento que presenta el individuo frente a una situación, este actuar es generado por un motivo del propio individuo.

El individuo también actúa según sus vivencias y repite estos patrones en múltiples hechos, lo pertinente es emplear estas vivencias de manera positiva para alcanzar los propósitos (Herrera, 2015).

2.2.1.4 El modelo de competencias laborales.

Para Delgado, 2009, este es un sistema que le permite al área de gestión humana administrar los procesos básicos del personal, identifican comportamientos, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, motivación y experiencia en un determinado contexto de trabajo, según los requerimientos.

A continuación, se verá la clasificación de los modelos por competencias:

a. El modelo de competencias distintivas comprende un conjunto de conocimientos técnicos y/o prácticos, comportamiento, habilidades, motivación, etc.

b. El modelo de competencias genéricas es un conjunto de actitudes, habilidades sociales, de conocimientos, incluyen algunas habilidades memorísticas.

c. En el modelo de competencias funcionales se consideran los conocimientos prácticos, pericia; en tanto las habilidades actitudinales son el apoyo para realizar de manera óptima las labores (Saracho, 2005).

2.2.1.5 Características del modelo por competencias.

Son tres las principales características del modelo: el énfasis en la empresa, la referencia en los mejores, las competencias diseñadas y las competencias consultadas.

a. Énfasis en la empresa. La experiencia a tomar en consideración debe ser la de la empresa y no la de otras organizaciones, los requerimientos de los puestos son diferenciados según cada empresa. Para cada función se debe encontrar las competencias claves, de esta manera los trabajadores lograrán de mejor manera los objetivos esperados.

b. Referencia en los mejores. Según el modelo conductista identifica a los mejores trabajadores que están alcanzando los mejores resultados, estandarizando así, bajo ese patrón mostrado, las características para un puesto y de esta manera la organización mejorará.

c. Competencias diseñadas y competencias consultadas. Se requiere del conocimiento del mercado, de los clientes y del negocio para que se defina el tipo de competencias que se espera de los colaboradores para lograr los objetivos, esto también ayuda a facilitar la capacitación (Cubeiros, 1998).

2.2.1.6 Dimensiones del modelo de competencias.

El concepto de competencia en su aplicación requiere una diferenciación, por ello aporta la clasificación de las siguientes dimensiones: identificación de las competencias, normalización de competencias, formación basada en competencias y certificación de competencias.

a. Identificación de las competencias. Es el proceso en el que se establece, a partir de un puesto de trabajo, los comportamientos con respecto a conocimientos, aptitudes habilidades, destrezas y experiencia requeridas para desempeñar las actividades de manera eficiente.

b. Normalización de competencias. Luego de que se identifican las competencias estas deben ser parte de un perfil estándar para estructurar planes de la formación futura y gestión de personal.

c. Formación basada en competencias. Con las anteriores dimensiones se preparan currículos de formación para las labores, de tal forma que con esto se generen las competencias requeridas para cada puesto, lo que también se busca es personalizar las competencias según la empresa.

d. Certificación de competencias. La certificación es el último nivel del proceso de implementación del modelo, esta implica la evaluación de competencias y luego la acreditación de estas, es un documento que constata una competencia demostrada (Delgado,2009).

2.2.2 Empleabilidad.

2.2.2.1 Concepto.

“Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo” (Diccionario de la Real Academia Española, 2014, s/p).

La empleabilidad es la capacidad de obtener y mantener un empleo satisfactorio, es decir, empleabilidad es la capacidad de desenvolverse con autosuficiencia en el mercado laboral y desarrollar las capacidades para la obtención de un empleo sostenible. La empleabilidad dependerá de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que posea el

individuo, de cómo maneja estos aspectos y cómo los presenta ante los empleadores y el mercado laboral (Martin, 2015).

La empleabilidad es una oportunidad tanto de obtener como de mantener un empleo en diversos contextos, es una estrategia a largo plazo que implica manejar de manera correcta las destrezas en el mercado de trabajo, lo que ayuda a satisfacer las necesidades y realización del recurso humano (Rentería y Enríquez, 2007).

La empleabilidad es la capacidad que posee una persona para obtener un empleo o mantenerse en este, lograr la satisfacción profesional y económica (Sáez y Torres, 2007).

La empleabilidad incluye los siguientes elementos: obtener un empleo inicial, habilidad para mantenerlo y la habilidad para poder cambiar de empleo (Malvezzi y Rentería, 2008).

La empleabilidad es la capacidad o facultad que poseemos para agregar valor, desarrollar y acumular las competencias necesarias, ya sea para encontrar, mejorar o mantenerse en el trabajo. Debemos preguntarnos qué competencias son requeridas y cómo podemos mejorarlas, para mantenernos vigentes en el mundo laboral. Es la adecuación del conjunto de competencias personales y profesionales en un límite de tiempo y espacio del mercado laboral (Temple, 2010).

2.2.2.2 Evolución de la empleabilidad.

Campos (2003) indicó que la empleabilidad es un conjunto de aptitudes y de actitudes que hace que un individuo pueda obtener un puesto de trabajo y permanecer en este. Esta palabra etimológicamente proviene de la palabra inglesa “employability” que a su vez devino de la palabra “employ”, la cual se traduce como empleo y “hability” se traduce como habilidad, entonces de ello surgen dos significados, el primero, como el hecho de obtener un empleo y mantenerse en este y el segundo, como la capacidad para evitar el desempleo.

La noción de empleabilidad ha surgido en la década de los ochenta con un marco empírico y sin vinculación con la teoría del capital humano, ello se explica por una respuesta lenta ante la crisis del mercado laboral, además por la falta de articulación entre los empleadores, el gobierno y la escuela.

Cuando los mercados laborales no presentaban la sobreoferta de fuerza de trabajo, la empleabilidad era abordada por administradores y psicólogos industriales para la fase de selección de personal. Ante esto surge una dicotomía entre un mercado tradicional y un mercado en proceso de modernización, así se cambia la dinámica en estos mercados, llegando a resultar en distintas exigencias que impone el puesto de trabajo.

Frente a esta dinámica también surge la teoría de la cola o de la fila, creada por Piore y Doeringer, ellos propusieron que los empresarios limitan los puestos existentes entre los trabajadores según sus preferencias en la relación a la contratación; para ellos, los trabajadores más solicitados son los primeros que están en la cola (son aquellos que han invertido más en su preparación) y dejan a los menos solicitados en la búsqueda de empleos marginales o en el desempleo. Sin embargo, para los investigadores como Gordon, Edwards y Reich, la empleabilidad va más allá de las capacidades del individuo o de su preparación, consideran que existen más factores que influyen en la empleabilidad como lo son los aspectos extraeconómicos como los políticos, los raciales, etc.; a su vez, Lester C. Thurow indicó que el entrenamiento y la educación no son factores importantes para indicar que un trabajador sea o no productivo, ya que la productividad es un atributo del puesto del trabajo y no del trabajador.

Mientras que Kenneth Arrow, en 1972, planteó la distinción de los trabajadores deseables y no deseables, los cuales son segmentados por la educación, esta teoría es conocida como la teoría filtro.

Kateleen Cotton, en 1993, realizó una investigación sobre los criterios requeridos por los empresarios, este estudio concluyó que en el mercado las exigencias engloban a las competencias básicas, a las actitudes y a la buena disposición al trabajo en equipo, además se consideran tres categorías de la demanda: habilidades básicas, habilidades de pensamiento y habilidades afectivas (siendo esta última la que prima).

2.2.2.3 Tipología de la empleabilidad.

a. Empleabilidad interna

“Sanders y De Grip, en el 2004, indicaron que este tipo de empleabilidad trata de las capacidades con las que cuenta el trabajador para poder ser competente y desarrollar el perfil que requiere la organización” (citado de Saorín y Sánchez, 2013, p. 93).

b. Empleabilidad externa

“De Grip y Zwick, en el 2005, propusieron que esta clase de empleabilidad trata de la competitividad que un trabajador posee para una postulación de empleo, además de las posibilidades que este presente para cambiar de un trabajo a otro” (citado de Saorín y Sánchez, 2013, p. 94).

2.2.2.4 Dimensiones de la empleabilidad.

a. Conocimientos técnicos

“El conocimiento proviene de la palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”. En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener varios significados: información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia,

experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza, etc.” (Chiavenato, 2009, p.148).

Son las destrezas o un oficio que se han adquirido a través del estudio, pueden ser formales o no, así como lo son los conocimientos de matemáticas financieras, entre otros (Alles, 2006).

b. Habilidades blandas

Conjunto de habilidades que caracterizan y diferencian a los profesionales unos de otros, con estas habilidades diferenciadoras la organización agrega valor. Estas habilidades son transversales, son exigidas en las organizaciones y estas deben demostrarse.

Estas habilidades en muchas ocasiones son más valoradas en la etapa de reclutamiento que los grados académicos o la experiencia laboral (Arroyo, 2012).

“Las denominadas habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria” (Mujica, 2015, p.2).

c. Predisposición a la búsqueda de empleo

La actitud de este punto se desarrolla a través de un entrenamiento para saber qué y cómo buscar, saber a qué postular según sus características y según sus necesidades y deseos (Alles, 2006).

En esta búsqueda de trabajo el postulante debe considerar crear un plan, manejar herramientas e instrumentos como las redes sociales, correos, etc., y uno o más currículums elaborados de manera adecuada, esto para poder encajar en los perfiles requeridos, para que la búsqueda sea aún más efectiva se pueden considerar las listas de empleo o contactar a las empresas de manera directa (sin que hubiera requerimientos de personal), a ello agregarle que

una de las formas de conseguir empleo es por medio de allegados que puedan recomendar al postulante.

d. Demanda laboral

Son las vacantes que requieren las organizaciones y/o empleadores, estas compran servicios de los trabajadores, las vacantes deben ser cubiertas por profesionales competentes en el puesto. Las empresas prefieren contratar al personal cuando el salario es bajo, pero aún así exigen ciertas características y habilidades de los postulantes (Palacios, 2015).

2.2.2.5 Modelos teóricos.

a. Modelo multidimensional de empleabilidad centrada en la persona

Fugate, en el año 2004, propuso un modelo en el que la empleabilidad es un conjunto de aspectos acerca del individuo que le permite ceñirse a las variaciones del empleo, es decir, es una creación social que se circunscribe en el afecto, la adaptación y el accionar. De acuerdo a ello la empleabilidad se entiende como la facilidad de cambiar de trabajo o responsabilidades tanto dentro como fuera de la empresa. La empleabilidad posee tres componentes: la identidad de carrera (los objetivos del individuo en cuanto a lo laboral), adaptabilidad personal (predisposición al cambio constante según lo requiera el mercado) y capital humano y social (habilidad para cumplir con el puesto laboral y contactos laborales, respectivamente) (Gamboa, 2003).

b. Modelo conceptual: el proceso de empleabilidad

Forrier y Sels, en el 2003, presentaron un modelo que incluye las habilidades personales y los factores externos. Consideraron que la empleabilidad es cambiante en cada individuo, este cambio tiene relación con el mercado laboral, el capital de movimiento, los eventos de choque, disposición al movimiento y la transición. Sin embargo, al individuo no le es posible

influir en su empleabilidad cuando esta depende del entorno económico y social, de la demanda por parte de las organizaciones o cuando se requiere solo de personal capacitado (Gamboa, 2003).

2.2.2.6 Factores que acrecientan la empleabilidad.

Son diversos los factores que influyen en que las personas consigan un empleo. A continuación, se muestran los siguientes factores que ayudan a maximizar la empleabilidad:

- a. El currículum vitae y la entrevista de trabajo. Para esta área se requiere de la elaboración de un currículum que muestre las características requeridas del puesto y las diversas capacidades que posea el individuo. Con respecto a la entrevista de trabajo, es recomendable realizar simulaciones tanto de preguntas, vestuario, etc.
- b. El desarrollo de la inteligencia emocional. Se recomienda desarrollar este tipo de inteligencia por medio del entrenamiento de las competencias personales e interpersonales, entre estas encontramos la automotivación, el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía y las habilidades sociales.
- c. El coaching o asesoramiento personal. En esta sección lo que se busca es la maximización y el conocimiento de las características que influyen en la empleabilidad de cada individuo.
- d. El branding personal. Trata de la marca personal, de los atributos personales y características que diferencian al individuo frente al mercado laboral.
- e. Valores, hábitos y virtudes. Son un conjunto de características que nos representan, son evidencias conductuales que nos otorgan coherencia y credibilidad, las cuales contribuyen en la mejora de la empleabilidad (Consolación y Pons, 2006).

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1 Adaptabilidad.

Para Alles, en el 2008, la adaptabilidad es la tendencia a aceptar los cambios, el ser humano modifica su accionar para poder amoldarse a los requerimientos de manera adecuada, esto ocurre porque las organizaciones son variables, se transforman a causa del mercado y de la competencia, por ello, el colaborador debe adaptarse a los diferentes escenarios y a los objetivos de la empresa (Guzmán, 2018).

2.3.2 Aprendiz.

Para este caso, es el estudiante que se encuentra cursando los dos últimos años de la carrera técnica y que se encuentra en la formación dual. Es dirigido por un tutor, posee las condiciones laborales pertinentes para su rango. Es admitido en la empresa formadora para que sea preparado según los requerimientos de la empresa.

2.3.3 Capacidad analítica.

Es la habilidad de interpretar datos para tomar decisiones de manera adecuada, para lograr óptimos resultados. Es un conjunto de habilidades como la observación (el individuo presta atención de forma minuciosa), la lógica (capacidad de obtener conclusiones, estas son objetivas) y creatividad (unir aspectos que pueden parecer no tener relación) (OBS Business School, 2019).

2.3.4 Capital del movimiento.

Hace referencia a las diversas cualidades y fortalezas individuales que influyen en la posibilidad de obtener oportunidades laborales. También se le conoce como el “capital de carrera” que es un conjunto de los componentes de la empleabilidad (Gamboa, 2013).

2.3.5 Comunicación efectiva.

Es la comunicación en la que el mensaje es transmitido por el emisor (codificación) y entendido de manera correcta, logrando así una acción del receptor (decodificación). Esto va acompañado del adecuado empleo de los canales de comunicación para que esta pueda ser aprovechada por las organizaciones (Hinojoza y Tuero, 2017).

2.3.6 Conocimientos extracurriculares.

Para el caso de la investigación se entiende como conocimientos extracurriculares a todos aquellos que se obtienen mediante los talleres, los mismos que son impartidos aparte del plan de estudios, así como las actividades que los alumnos buscan por sus medios (cursos, conferencias, entrenamientos, etc.).

2.3.7 Empresa formadora.

Es aquella que brinda capacitación a aprendices que son sus futuros colaboradores, los entrenan para los requerimientos exactos de la empresa, los aprendices adquieren conocimientos de sus carreras ya sean técnicas o profesionales en su centro de educación y a la par en las empresas formadoras los entrenan en el aspecto técnico (Aptitus, 2017).

2.3.8 Eventos de choque.

Estos eventos, que pueden ser positivos, negativos o neutros, dirigen al individuo a reflexionar acerca de si debe o no mantener su empleo. Ante ello se presenta la transición que puede estar generada por aspectos externos al empleo, como el cambio de trabajo de la pareja a otra ciudad o país, las relaciones de trabajo, como el no ascender, no poseer línea de carrera, mal clima organizacional o eventos que afectan a la empresa, como la fusión, el cierre, entre otros (Gamboa, 2103).

2.3.9 Formación dual.

La formación profesional dual es una modalidad de oferta distinta dentro de la formación profesional. Su objetivo principal es que los contenidos de los currículos no se transmitan solo de forma teórica, es decir, para ello ingresa un nuevo actor en el modelo educativo que es la empresa, esta se encargará de una forma práctica, a través del trabajo, de enseñarle al “aprendiz” parte de los contenidos del currículo. En este sentido, la formación dual no es lo mismo que las prácticas preprofesionales que se presentan en el currículo, en la formación profesional dual se reconoce académicamente lo que la empresa le enseña al aprendiz (Molina, 2016).

2.3.10 Habilidad para la empleabilidad.

Son las características que requieren las empresas, son importantes en los procesos de reclutamiento de recursos humanos, como ser sociales, la manera de trabajar, etc. Existen diversas capacidades que diferencian a los postulantes, a que uno se vea como superior a otro, aunque manejen los mismos conocimientos técnicos (Universidad Rey Juan Carlos, 2019).

2.3.11 Negociación.

“Es un proceso de resolución de conflictos que implica la colaboración constante de dos o más partes en beneficio de ellas usando como mecanismo a la comunicación asertiva y propositiva” (Romero, 2016, p. 64).

2.3.12 Proactividad.

“El término proactividad hace referencia a un conjunto amplio y diverso de conductas automotivadas y orientadas al cambio, que pretenden influir en el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos individuales, grupales u organizacionales” (Salessi y Omar, 2018, p.34).

2.3.13 Trabajo en equipo.

Es la acción de los individuos de trabajar por el mismo objetivo, el trabajo en equipo se diferencia de la formación de un grupo, en el primero existe la sinergia; en el segundo solo la repartición de funciones. Un equipo genera un resultado en base a esfuerzo de todos sus integrantes (Salas, 2007).

2.3.14 Tutor.

“El tutor de empresa es un empleado elegido por la empresa para ser el responsable del programa de formación del estudiante-aprendiz en la misma y para mantener el contacto con el centro educativo para realizar el seguimiento de la formación” (Alianza para la Formación Dual, párr. 2, s/f).

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Sistemas de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

Las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

3.1.2 Hipótesis específicas.

a. Las competencias laborales influyen respecto al saber en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

b. Las competencias laborales influyen respecto al saber hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

c. Las competencias laborales influyen respecto al poder hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

d. Las competencias laborales influyen respecto al saber ser en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

3.2 Variables

Variable 1: competencias laborales

Dimensión 1: saber

Dimensión 2: saber hacer

Dimensión 3: poder hacer

Dimensión 4: saber ser

Variable 2: empleabilidad

Dimensión 1: conocimientos técnicos

Dimensión 2: habilidades blandas

Dimensión 3: predisposición a la búsqueda de empleo

Dimensión 4: demanda laboral

Tabla 1

Definiciones conceptuales y operacionales

	Variable independiente Competencias laborales	Variable dependiente Empleabilidad
Definición conceptual	Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que influyen en el desempeño.	Capacidad de mantenerse de manera óptima en el mercado, con la posibilidad de desarrollar diversas habilidades para la obtención de un empleo sustentable.
Definición operacional	La variable competencias laborales se mide a través de las dimensiones: saber, saber hacer, poder hacer y saber ser.	La variable empleabilidad se mide a través de las dimensiones: conocimientos técnicos, habilidades blandas, predisposición a la búsqueda de empleo y demanda laboral.

Nota. Se presentan las conceptualizaciones y formas de medición de cada variable. Fuente: Autoría propia

3.3 Operacionalización de variables

Para el presente estudio se elaboró una tabla en la que se muestran las variables, dimensiones establecidas según la teoría y finalmente los indicadores.

Tabla 2

Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
Vi=V1	1.1. Saber	1.1.1. Experiencia laboral 1.1.2. Conocimientos de su área 1.1.3. Las TIC 1.1.4. Idioma técnico
Competencias laborales	1.2. Saber hacer	1.2.1. Liderazgo 1.2.2. Gestión de equipos 1.2.3. Adaptabilidad 1.2.4. Trabajo en equipo
	1.3. Poder hacer	1.3.1. Capacidad analítica 1.3.2. Negociación 1.3.3. Comunicación efectiva 1.3.4. Razonamiento numérico
	1.4. Saber ser	1.4.1. Cualidades personales 1.4.2. Innovación 1.4.3. Perseverancia 1.4.4. Resolución de problemas
	Vii=V2	2.1. Conocimientos técnicos
Empleabilidad	2.2. Habilidades blandas	2.2.1. Liderazgo 2.2.2. Trabajo en equipo 2.2.3. Orientación al cliente 2.2.4. Formación de marca personal
	2.3. Predisposición a la búsqueda del empleo	2.3.1. Red del instituto 2.3.2. Red social 2.3.3. Red de contactos 2.3.4. Anuncios de empleo
	2.4. Demanda laboral	2.4.1. Demanda del sector 2.4.2. Ofertas disponibles 2.4.3. Requerimientos del mercado 2.4.4. Percepción de la demanda

Nota. Adaptado de “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” por Herrera, 2017, pp. 44-45. Se adaptó esta tabla de acuerdo al perfil del estudiante de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplica-2018.

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de investigación

El enfoque que se empleó para esta tesis es de tipo cuantitativo ya que este es estructurado, predeterminado, neutral y el análisis se inicia con ideas preconcebidas, basadas en las hipótesis formuladas, además que los datos fueron transferidos a una matriz para ser analizados por procedimientos estadísticos.

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo y correlacional, es descriptivo puesto que caracteriza una realidad y un grupo de individuos, los cuales han sido analizados; para ello se han examinado los aspectos del tema a investigar, se definieron y formularon las hipótesis, se empleó la técnica de la encuesta y se aplicaron los instrumentos, es correlacional puesto que se busca relacionar dos variables, hallar un nivel de influencia.

4.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transeccional. La investigación es de diseño no experimental puesto que no se manipulan las variables, estas son observadas en su

estado natural, mientras que es transeccional porque se ha aplicado el instrumento en una sola fase, en un solo momento, en un tiempo determinado.

4.4 Método

Se empleó el método científico, hipotético-deductivo. “Forma del método científico que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear estas, deduciendo de ellas conclusiones que pueden confrontarse con hechos” (Palencia, s/f. p.7).

4.5 Población y muestra

Para este caso, la población la integran 48 alumnos, los cuales se encuentran en la formación dual, pertenecen al cuarto ciclo y son aprendices en una de las empresas formadoras. Al ser una población pequeña se ha considerado que esta sea también la muestra; por lo tanto, se denominará muestra por conveniencia ya que por juicio de quien analiza se ha determinado ello, además también es una muestra censal puesto que se toma en consideración a toda la población.

El muestreo por conveniencia se realiza según el juicio del investigador para determinar el número de elementos a considerar (Malhotra, 2004). “Según Zarovich (2005) la muestra censal representa el total de la población ya que esta es pequeña y finita” (citado de Suarez, Echevarría y Jiménez, 2017, p. 10).

A manera de clasificar a los sujetos de estudio, tenemos que 6 alumnos pertenecen a la carrera de Gestión y Distribución y Transporte, 12 alumnos, a la carrera de Gestión Comercial y Espacios de Puntos de Venta y 30 alumnos, a la carrera de Gestión Logística y de la Cadena de Abastecimiento.

4.5.1 Descripción del objeto de estudio.

Tabla 3
Población y muestra

Población	48 alumnos
Muestra	48 alumnos

Nota. Cantidades que han sido observadas.

Fuente: Autoría propia

Tabla 4
Clasificación y descripción de los datos

	Gestión de Distribución y Transporte	Gestión Comercial y Espacios de Puntos de Venta	Gestión Logística y de la Cadena de Abastecimiento
Número de alumnos en formación dual	6 alumnos	12 alumnos	30 alumnos
Rango de edades	18 a-25 años	18-30 años	18-37 años
Empresas formadoras	Pastipan, Wellco Peruana, Economisa SAC, Corporación Lon, Hartrodt y Ve Soluciones Logísticas	Inlog, Perú Recupera SAC, GS1, El Olivar, Implementos y reactivos, Vartini Packing, Perufarma y Ziyaz	Wellco Peruana, Ransa, Yobel, Perufarma, Isabella Thiessen, Tlogística, Sunass, Pastipan, Vartini Packing, Tanta, Unimar, El Olivar, Implementos y reactivos, Amazonas Produce Amaduce, La Calera, iShop, Eurogroup, Peruvian Nature, Eco Business, Economysa SAC, Peruvian Sea Food y GS1
Género	2 mujeres 4 varones	6 mujeres 6 varones	17 mujeres 13 varones
Rango de número de postulaciones	1 y a todas las empresas formadoras	2 y 8 postulaciones	1 y a todas las empresas formadoras

Nota. Estos datos han sido extraídos de los ítems previos a los dos cuestionarios. Fuente: Autoría propia

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se empleó la técnica de la encuesta, esta encuesta estuvo basada en las dimensiones que se hallaron dentro de las variables a lo largo de la investigación. Como instrumento de recolección de información se empleó un cuestionario para cada variable.

Tanto para la variable competencia laboral como para la variable empleabilidad se formularon 16 preguntas. Para formular las preguntas se optó por adaptar el instrumento de la tesis de Fabiola Stefhanie Herrera Quintanilla, tesis titulada: Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I, para esta adaptación se consideraron las características de la formación dual y de las competencias laborales que se desarrollan en el Instituto Peruano de Logística Aplicada. Se empleó la escala de Likert de valores del 1 al 5, 1=muy malo, 2=malo, 3=neutro, 4=bueno y 5=muy bueno.

4.7 Validez y confiabilidad de instrumentos

4.7.1 Validez.

Los instrumentos diseñados para las variables “competencias laborales” y “empleabilidad” fueron sometidos a la revisión por parte de cuatro jueces expertos para conocer el grado de validez y que de esta manera se puedan medir las variables, estos jueces poseen experiencia en diversas áreas como lo son la docencia, consultoría en formación dual, recursos humanos, gerencia, etc. Los criterios propuestos fueron referentes a: claridad de la redacción, congruencia con el contenido, contexto correcto del ítem y dominio del constructo.

La calificación se estableció entre inaceptable (1), poco aceptable (2), regular (3), aceptable (4), muy aceptable (5), ante ello se realizó una ponderación para establecer los valores de evaluación para cada variable.

Tabla 5*Valores para los criterios de evaluación por parte de los jueces expertos*

Valores	Niveles de validez
17-20	Muy aceptable
13-16	Aceptable
9-12	Regular
5-8	Poco aceptable
1-4	Inaceptable

Nota. Los valores se establecieron en una escala vigesimal. Fuente: Autoría propia

Tabla 6*Puntajes de jueces expertos*

Expertos	Puntaje Competencias laborales	Puntaje Empleabilidad
Lic. Ysabel Cecilia Palacios Dias	17	17
Lic. Haral Manfred Steffen	19	20
Ing. Lucila Nilda Martel Mory	20	20
Lic. Gianmarco Fernando Guerrero Díaz	20	20
Puntajes finales	19	19

Nota. Esta tabla indica que los instrumentos fueron considerados con un nivel de validez muy aceptable, lo que determinó su aplicación. Fuente: Autoría propia

4.7.2 Análisis de confiabilidad

4.7.2.1 Alfa de Cronbach.

Los instrumentos se sometieron a la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. “El Alfa de Cronbach corresponde a la medida de consistencia interna, el instrumento es aplicado una sola vez, se produce una sola versión del instrumento, cada participante responde a la única versión, finalmente, la pregunta que se contesta ante esto es: ¿Las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes?” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.296).

Tabla 7
Criterios de confiabilidad

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa>9	Es excelente
Coeficiente alfa>8	Es bueno
Coeficiente alfa>7	Aceptable
Coeficiente alfa>6	Cuestionable
Coeficiente alfa>5	Pobre
Coeficiente alfa<5	Inaceptable

Nota. Para el estudio el Alfa de Cronbach resultó ser bueno para ambas variables, esto se halla en el capítulo V. Fuente: Facultad de Estadística de la Universidad Santo Tomás (citado de Betancourt y Caviedes, 2018, s/p).

4.8 Contrastación de hipótesis

Para contrastar cada una de las hipótesis del presente estudio se ha considerado el nivel de significancia. Este nivel representa la probabilidad de rechazar o aceptar la hipótesis nula o alternativa, donde $\alpha=0.05$ y p debe ser menor que α para que la hipótesis nula sea rechazada y se acepte la hipótesis alternativa, si p es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Capítulo V

Resultados

5.1 Presentación de análisis y de los resultados

5.1.1 Análisis de confiabilidad.

Tabla 8

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	48	100.0
	Excluido ^a	0	.0
Total		48	100.0

Nota. Análisis realizado con SPSS 23.

Fuente: Autoría propia

Interpretación

En la tabla N° 8 se observa que se procesaron de manera correcta 48 cuestionarios.

Tabla 9

Estadística de fiabilidad

Instrumentos de evaluación	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Cuestionario de las competencias laborales	0.833	16
Cuestionario de la empleabilidad	0.815	16

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El alfa de Cronbach resultó para el cuestionario de la variable competencias laborales, en 0.833 (criterio: es bueno) y 0.815 (criterio: es bueno) para el cuestionario de la variable empleabilidad; es decir, en ambos casos el nivel de confiabilidad es bueno.

5.1.2 Análisis descriptivo.

5.1.2.1 Variable independiente competencias laborales.

a. Preguntas y porcentajes

Tabla 10

Preguntas, rubro A-competencias laborales

1. Variable independiente competencias laborales	Muy bueno	Bueno	Neutro	Malo	Muy malo
1. ¿Cómo califica el nivel de experiencia en sus labores como aprendiz, con respecto a su carrera?	27.1%	56.2%	14.6%	2.1%	0%
2. ¿Cómo califica los conocimientos teórico-prácticos que le fueron impartidos en el instituto?	25.0%	62.5%	10.4%	2.1%	0%
3. ¿Cómo califica los conocimientos impartidos, en cuanto a las TIC en su formación?	29.2%	45.8%	25.0%	0%	0%
4. ¿Cómo califica su nivel de manejo del inglés técnico?	8.3%	29.2%	47.9%	14.6%	0%
5. ¿Cómo califica su capacidad de liderazgo?	18.8%	52.1%	25.0%	4.2%	0%
6. ¿Cómo califica su habilidad para gestionar equipos?	12.5%	66.7%	16.7%	4.2%	0%
7. ¿Cómo califica su adaptabilidad en el desempeño de sus actividades como aprendiz?	41.7%	50.0%	6.3%	2.1%	0%
8. ¿Cómo percibe su trabajo en equipo?	18.8%	60.4%	20.8%	0%	0%
9. ¿Cómo califica su capacidad analítica frente a sus actividades como aprendiz?	16.7%	75.0%	8.3%	0%	0%
10. ¿Cómo califica la negociación (ya sea con clientes, proveedores, personal de la empresa) que emplea en sus actividades como aprendiz?	18.8%	62.5%	18.8%	0%	0%
11. ¿Cómo califica su nivel de comunicación (escrita y oral) empleado en sus actividades como aprendiz?	27.1%	62.5%	10.4%	0%	0%
12. ¿Cómo califica su nivel de razonamiento numérico en sus actividades como aprendiz?	20.8%	58.3%	16.7%	4.2%	0%
13. ¿Cómo califica sus cualidades personales (confianza, autoestima, empatía, etc.), con respecto a sus actividades como aprendiz?	45.8%	39.6%	12.5%	2.1%	0%
14. ¿Cómo califica su capacidad de innovación, con respecto a sus actividades como aprendiz?	33.3%	41.7%	25.0%	0%	0%
15. ¿Cómo califica su perseverancia frente a los retos en sus actividades como aprendiz?	45.8%	41.7%	12.5%	0%	0%
16. ¿Cómo califica su capacidad para la resolución de problemas?	25.0%	56.3%	18.8%	0%	0%

Nota. Adaptado de “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” por Herrera, 2017, pp. 75-76. Los porcentajes corresponden a los resultados del análisis de la variable competencias laborales de los alumnos de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada-2018.

b. Distribución de frecuencias (datos agrupados) de la variable competencias laborales

Tabla 11
Distribución de frecuencias de las competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8.3	8.3	8.3
	Medio	21	43.8	43.8	52.1
	Alto	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

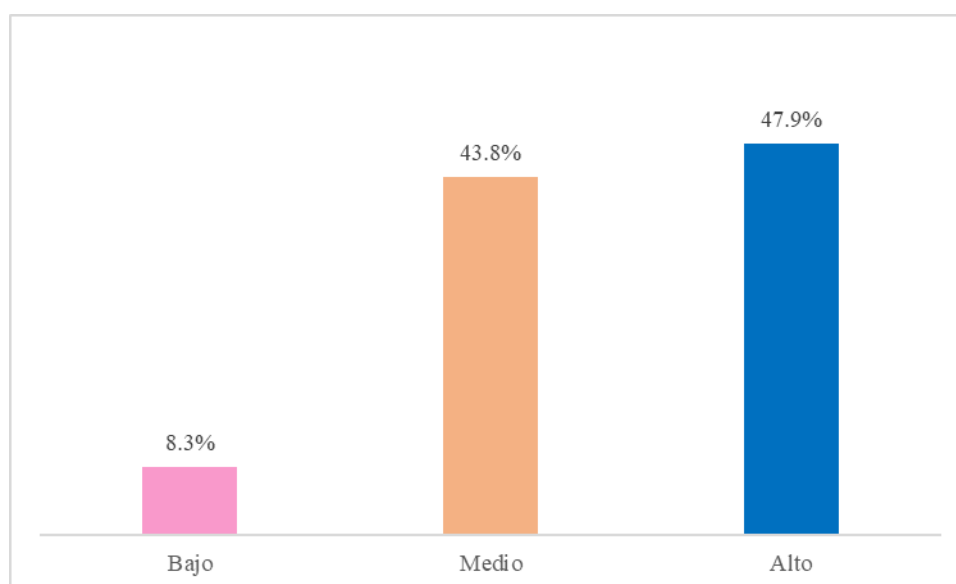


Figura 1. Distribución de frecuencias de las competencias laborales. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 47.9% de los alumnos encuestados consideran que cuentan con un alto nivel de competencias laborales, así también, el 43.8% estiman que presentan un nivel medio de dichas competencias y el 8.3%, que poseen un bajo nivel de esta variable.

c. Distribución de frecuencias (datos agrupados) de las dimensiones de las competencias laborales

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión saber

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	22.9	22.9	22.9
	Medio	29	60.4	60.4	83.3
	Alto	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

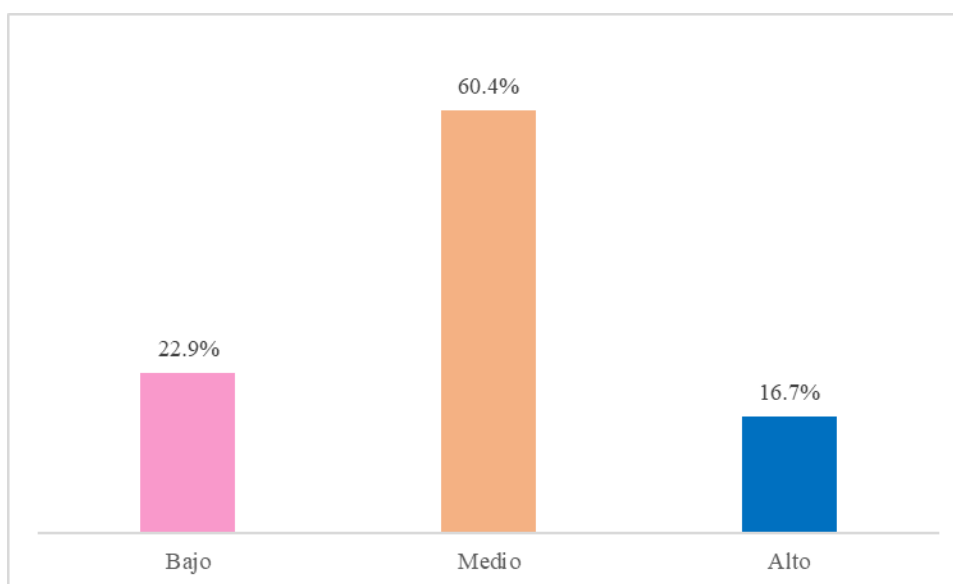


Figura 2. Distribución de frecuencias de la dimensión saber. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 16.7% de los alumnos encuestados consideran que cuentan con un alto nivel con respecto al saber, mientras el 60.4% estiman que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 22.9%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

Tabla 13*Distribución de frecuencias de la dimensión saber hacer*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8.3	8.3	8.3
	Medio	34	70.8	70.8	79.2
	Alto	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

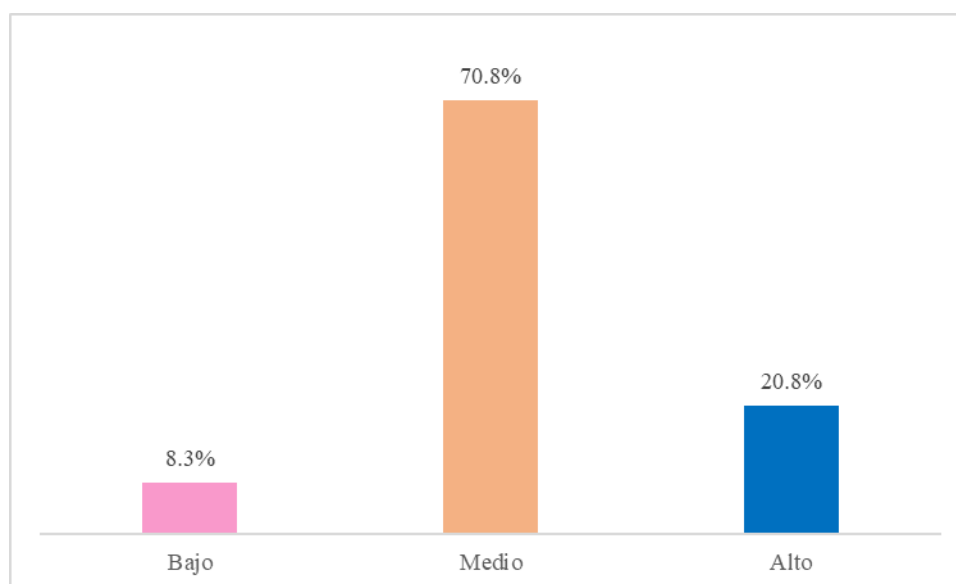


Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión saber hacer. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 20.8% de los alumnos encuestados consideran que cuentan con un alto nivel con respecto al saber hacer, mientras el 70.8% estiman que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 8.3%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

Tabla 14
Distribución de frecuencias de la dimensión poder hacer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2.1	2.1	2.1
	Medio	29	60.4	60.4	62.5
	Alto	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

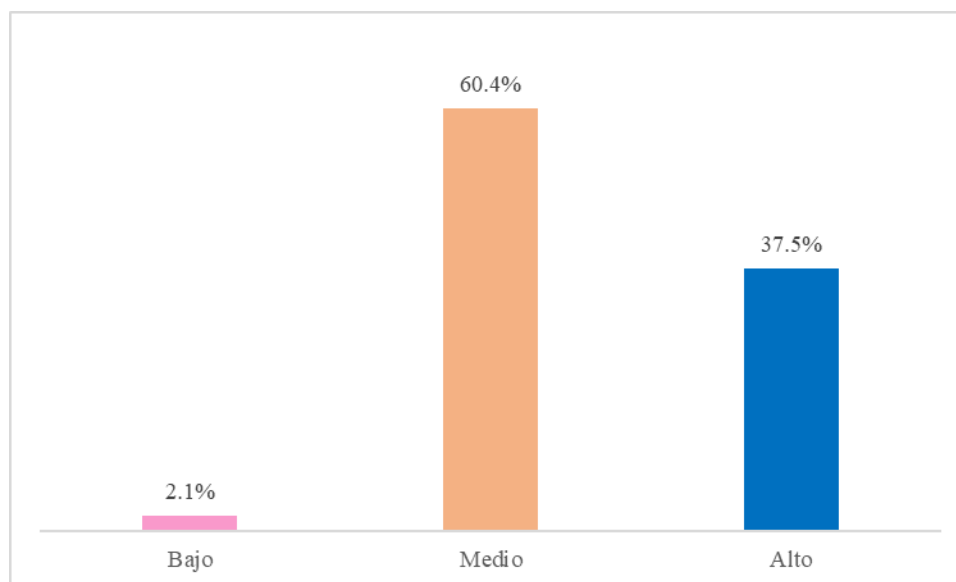


Figura 4. Distribución de frecuencias de la dimensión poder hacer. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 37.5% de los alumnos encuestados consideran que cuentan con un alto nivel con respecto al poder hacer, mientras el 60.4% estiman que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 2.1%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

Tabla 15*Distribución de frecuencias de la dimensión saber ser*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	18.8	18.8	18.8
	Medio	21	43.8	43.8	62.5
	Alto	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

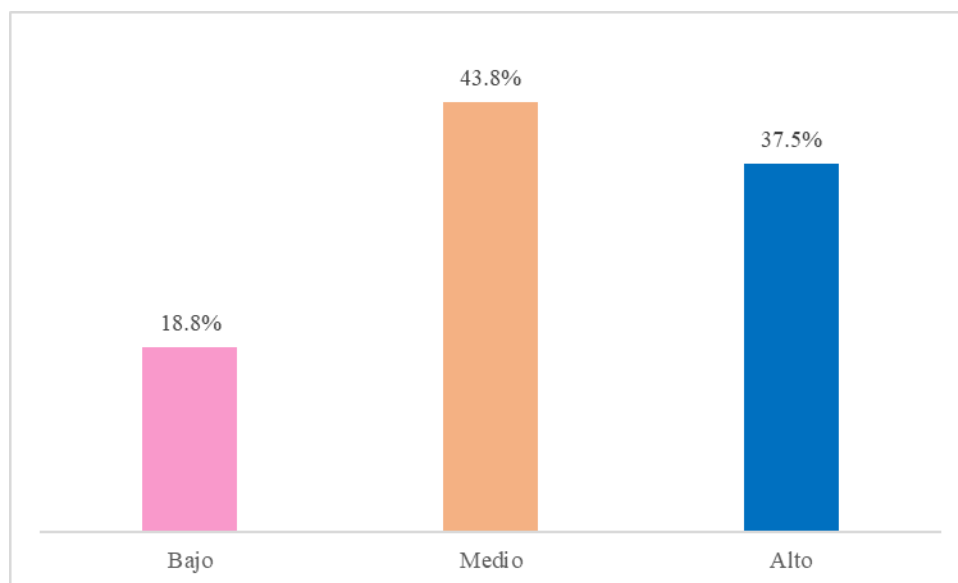


Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión saber ser. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 37.5% de los alumnos encuestados consideran que cuentan con un alto nivel con respecto al saber ser, mientras el 43.8% estiman que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 18.8%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

5.1.2.2 Variable dependiente empleabilidad.

a. Preguntas y porcentajes

Tabla 16

Preguntas, rubro B-empleabilidad

2. Variable dependiente empleabilidad	Muy bueno	Bueno	Neutro	Malo	Muy malo
1. ¿Cómo califica el impacto que tienen sus conocimientos teórico-prácticos en la empresa?	12.5%	66.7%	16.7%	2.1%	2.0%
2. ¿Cómo califica el impacto que tiene su uso de las TIC en la empresa?	16.7%	62.5%	20.8%	0%	0%
3. ¿Cómo califica la aplicación de los conocimientos adquiridos en los talleres extracurriculares (Marketing Personal, Redacción, etc.) impartidos en el instituto?	27.1%	45.8%	27.1%	0%	0%
4. ¿Cómo califica el nivel de sus procedimientos en la empresa?	12.5%	68.8%	14.6%	2.1%	2.0%
5. ¿Cómo califica el nivel de liderazgo que practica en la empresa?	18.8%	45.8%	33.3%	2.1%	0%
6. ¿Cómo califica el nivel de trabajo en equipo que practica en la empresa?	20.8%	54.2%	20.8%	2.1%	2.1%
7. ¿Cómo califica su nivel de orientación al cliente?	27.0%	54.2%	16.7%	2.1%	0%
8. ¿Cómo califica su nivel de gestión de su marca personal?	29.1%	52.1%	16.7%	2.1%	0%
9. ¿Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo a través de los convenios que posee el instituto con las empresas formadoras?	16.7%	56.3%	27.0%	0%	0%
10. ¿Cómo considera el empleo de las redes sociales para buscar trabajo?	18.8%	45.8%	33.3%	0%	2.1%
11. ¿Cómo califica la influencia que ejerce su red de contactos académico-profesionales en su búsqueda de trabajo?	18.8%	60.4%	16.7%	4.1%	0%
12. ¿Cómo califica su búsqueda de empleo en medios tradicionales?	4.2%	60.4%	29.2%	6.2%	0%
13. ¿Cómo califica la demanda de empleo relacionada a su carrera?	43.8%	37.5%	18.7%	0%	0%
14. ¿Cómo califica las ofertas disponibles en el mercado laboral, con respecto a su carrera?	33.3%	58.3%	8.4%	0%	0%
15. ¿Cómo califica la exigencia los requerimientos del mercado laboral, respecto a su carrera?	41.7%	45.8%	10.4%	2.1%	0%
16. ¿Cómo califica su percepción de la demanda laboral, con respecto a la formación dual?	33.3%	52.1%	10.4%	2.1%	2.1%

Nota. Adaptado de “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” por Herrera, 2017, pp. 75-76. Los porcentajes corresponden a los resultados del análisis de la variable empleabilidad de los alumnos de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada-2018.

b. Distribución de frecuencias (datos agrupados) de la variable empleabilidad

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	16.7	16.7	16.7
	Medio	29	60.4	60.4	77.1
	Alto	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

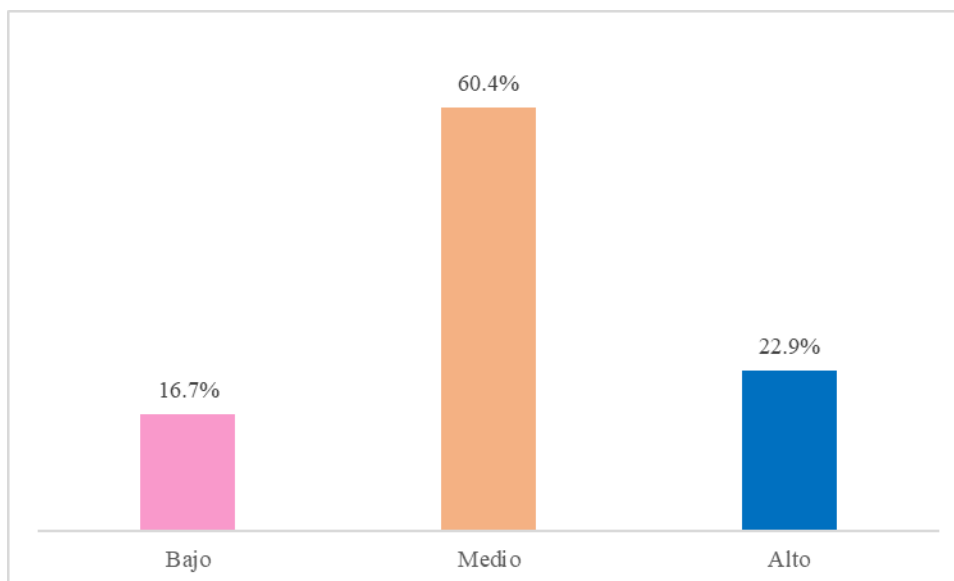


Figura 6. Distribución de frecuencias de la variable empleabilidad. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 22.9% de los alumnos encuestados estiman que poseen un alto nivel de empleabilidad, mientras el 60.4%, que el nivel de dicha variable es de nivel medio y el 16.7%, que presentan un bajo nivel en esta variable.

c. Distribución de frecuencias (datos agrupados) de las dimensiones de las competencias laborales

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la dimensión conocimientos técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2.1	2.1	2.1
	Medio	20	41.7	41.7	43.8
	Alto	27	56.3	56.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

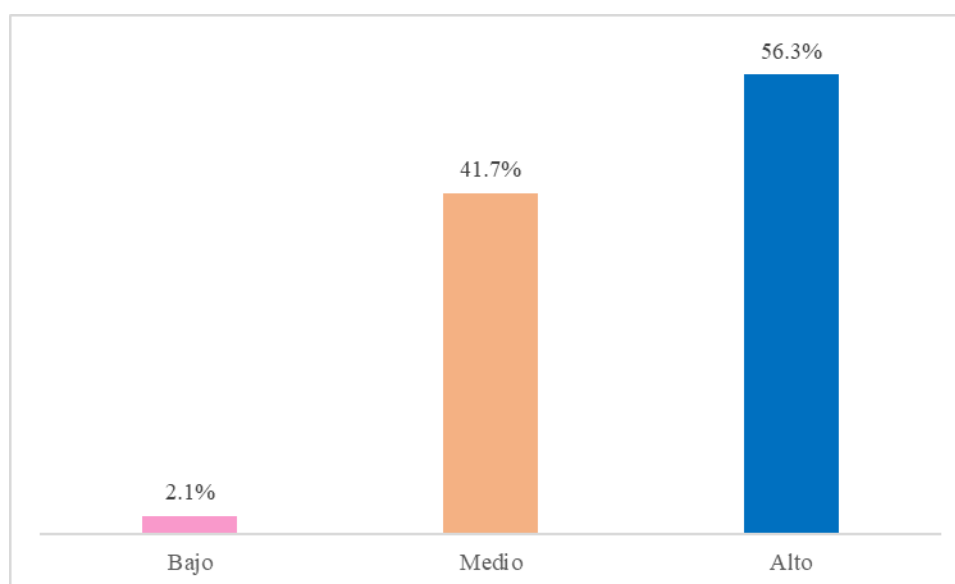


Figura 7. Distribución de frecuencias de la dimensión conocimientos técnicos.

Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 56.3% de los alumnos encuestados estiman que poseen un alto nivel en la dimensión de conocimientos técnicos, mientras el 41.7%, que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 2.1%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

Tabla 19*Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades blandas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12.5	12.5	12.5
	Medio	24	50.0	50.0	62.5
	Alto	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

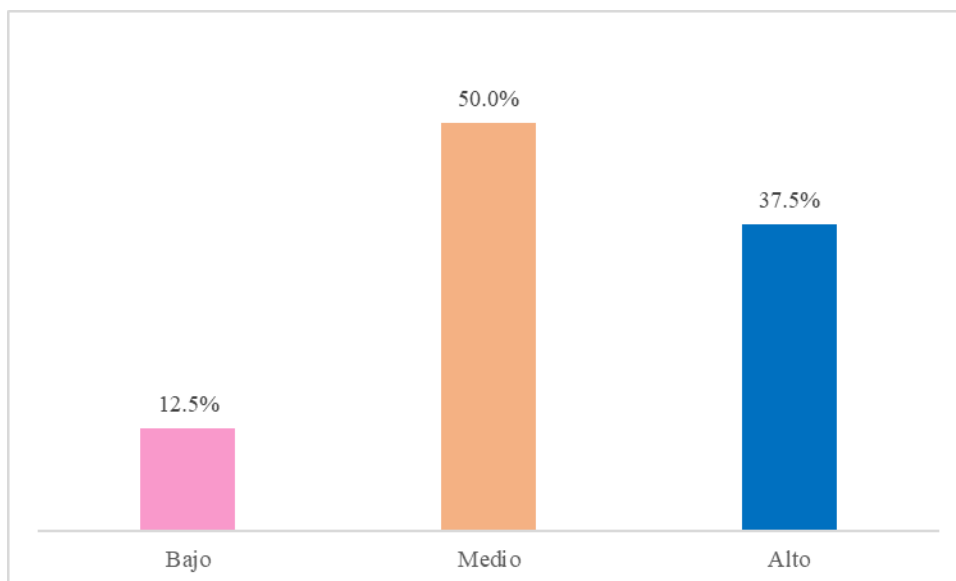


Figura 8. Distribución de frecuencias de la dimensión habilidades blandas. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 37.5% de los alumnos encuestados estiman que poseen un alto nivel en la dimensión de habilidades blandas, mientras el 50.0%, que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 12.5%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de la dimensión predisposición a la búsqueda de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2.1	2.1	2.1
	Medio	29	60.4	60.4	62.5
	Alto	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

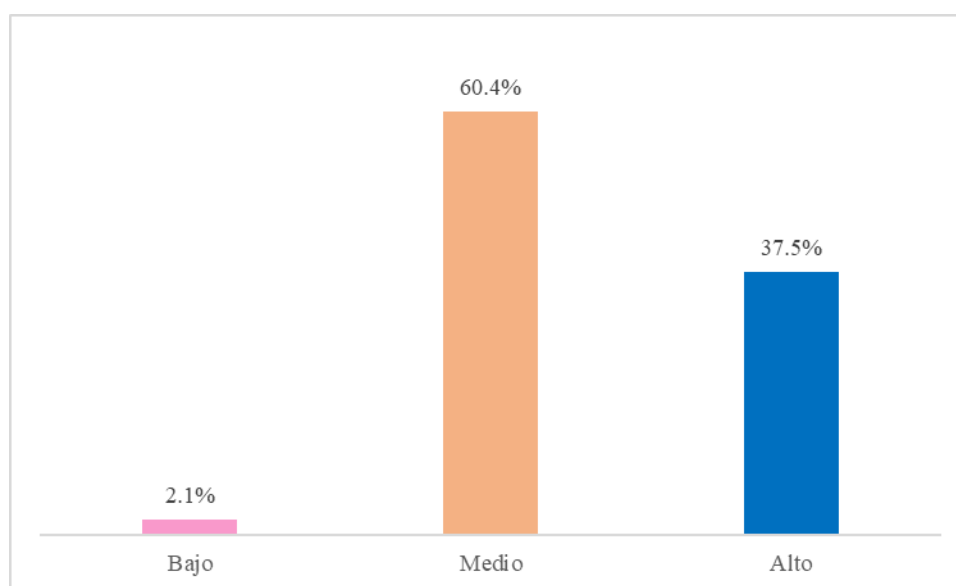


Figura 9. Distribución de frecuencias de la dimensión predisposición a la búsqueda de trabajo. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 37.5% de los alumnos encuestados estiman que poseen un alto nivel en la dimensión de predisposición a la búsqueda de trabajo, mientras el 60.4%, que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 2.1%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

Tabla 21
Distribución de frecuencias de la dimensión demanda laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8.3	8.3	8.3
	Medio	15	31.3	31.3	39.6
	Alto	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Nota. Análisis realizado con SPSS 23.

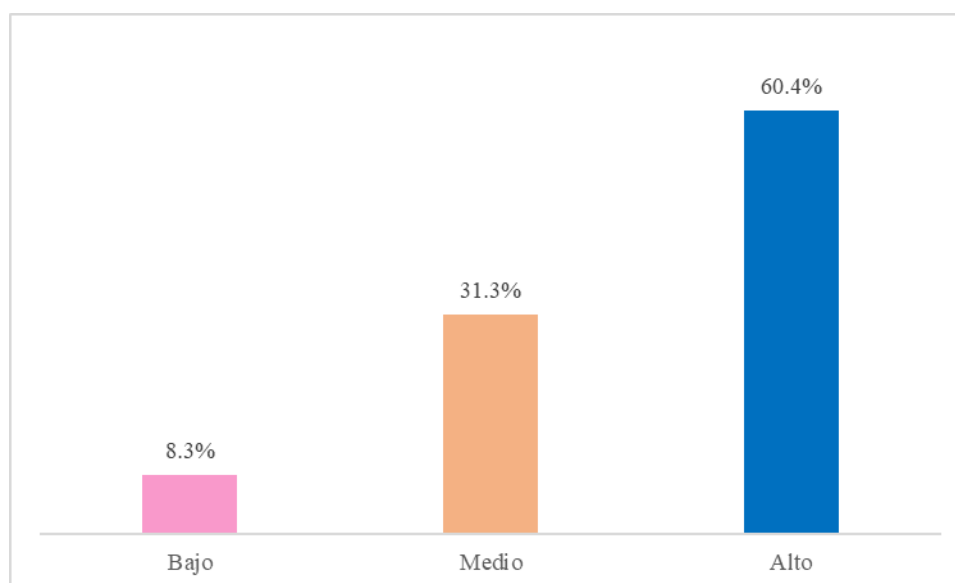


Figura 10. Distribución de frecuencias de la dimensión demanda laboral. Fuente: Autoría propia

Interpretación

El 60.4% de los alumnos encuestados estiman que poseen un alto nivel en la dimensión de demanda laboral, mientras el 31.3%, que el nivel de dicha dimensión es de nivel medio y el 8.3%, que presentan un bajo nivel en esta dimensión.

5.1.3 Análisis inferencial.

Tabla 22

Grado de relación según coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Estos rangos han servido para determinar el grado de correlación entre las variables y dimensiones. Fuente: Tomado de Martínez, A. & Campos, W. Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 2015, p. 185.

5.1.3.1 Hipótesis general.

Se realizó el análisis con el SPSS aplicando el Rho de Spearman.

H_0 = Las competencias laborales no influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

H_1 = Las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

Tabla 23
Correlación de competencias laborales y empleabilidad

		Competencias laborales		Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.717
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	48	48
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	.717	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	48	48

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Análisis realizado con SPSS 23. Fuente: Autoría propia

Interpretación

De los resultados que se muestran en la tabla 23, se aprecia el grado de correlación entre las competencias laborales y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.717 lo que significa que existe una correlación positiva alta entre las variables.

El sig = 0.000 < 0.05, lo que quiere decir que las competencias laborales influyen significativamente en la empleabilidad de los alumnos de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

5.1.3.2 Hipótesis específicas.

a. Hipótesis específica 1

H_0 = Las competencias laborales no influyen respecto al saber en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

H_1 = Las competencias laborales influyen respecto al saber en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

Tabla 24*Correlación de la dimensión saber y la variable empleabilidad*

			Saber	Empleabilidad
Rho de Spearman	Saber	Coefficiente de correlación	1.000	.550
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	48	48
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	.550	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	48	48

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Análisis realizado con SPSS. Fuente: Autoría propia

Interpretación

De los resultados que se muestran en la tabla 24, se aprecia el grado de correlación entre el saber y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.550 lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

El sig = 0.000 < 0.05, lo que quiere decir que el saber influye significativamente en la empleabilidad de los alumnos de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

b. Hipótesis específica 2

H_0 = Las competencias laborales no influyen respecto al saber hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

H_1 = Las competencias laborales influyen respecto al saber hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

Tabla 25*Correlación de la dimensión saber hacer y la variable empleabilidad*

			Saber hacer	Empleabilidad
Rho de Spearman	Saber hacer	Coefficiente de correlación	1.000	.637
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	48	48
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	.637	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	48	48

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Análisis realizado con SPSS. Fuente: Autoría propia

Interpretación

De los resultados que se muestran en la tabla 25, se aprecia el grado de correlación entre el saber hacer y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.637 lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

El sig = 0.000 < 0.05, lo que quiere decir que el saber hacer influye significativamente en la empleabilidad de los alumnos de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

c. Hipótesis específica 3

H_0 = Las competencias laborales no influyen respecto al poder hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

H_1 = Las competencias laborales influyen respecto al poder hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

Tabla 26*Correlación de la dimensión poder hacer y la variable empleabilidad*

			Poder hacer	Empleabilidad
Rho de Spearman	Poder hacer	Coefficiente de correlación	1.000	.489
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	48	48
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	.489	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	48	48

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Análisis realizado con SPSS. Fuente: Autoría propia

Interpretación

De los resultados que se muestran en la tabla 26, se aprecia el grado de correlación entre poder hacer y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.489 lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

El sig = 0.000 < 0.05, lo que quiere decir que el poder hacer influye significativamente en la empleabilidad de los alumnos de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

d. Hipótesis específica 4

H_0 = Las competencias laborales influyen respecto al saber ser en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

H_1 = Las competencias laborales influyen respecto al saber ser en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018.

Tabla 27*Correlación de la dimensión saber ser y la variable empleabilidad*

			Saber ser	Empleabilidad
Rho de Spearman	Saber ser	Coefficiente de correlación	1.000	.645
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	48	48
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	.645	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	48	48

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). Análisis realizado con SPSS. Fuente: Autoría propia

Interpretación

De los resultados que se muestran en la tabla 27, se aprecia el grado de correlación entre el saber ser y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.645 lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

El sig = 0.000 < 0.05, lo que quiere decir que el saber ser influye significativamente en la empleabilidad de los alumnos de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

5.2 Discusión de resultados

Esta tesis tuvo como propósito general conocer si existe influencia de las competencias laborales hacia la empleabilidad de los aprendices de la formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, del periodo 2018.

A partir de los hallazgos, se acepta la hipótesis alternativa general que establece que sí existe relación de dependencia entre las competencias laborales y la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada-2018.

A continuación, se discuten los principales hallazgos del presente estudio. Se compararon los antecedentes con respecto a la influencia y características de diversas

variables que poseen relación con las variables estudiadas, la metodología y el empleo de las muestras.

Tito, Pereda y Vilcabana (2008) indicaron que hay una mediana correspondencia entre las variables del ámbito de ocupación laboral y de la empleabilidad, el 53% de los encuestados reconocieron que los estudios impartidos en su institución educativa superior les sirvieron poco o medianamente en sus trabajos. Los hallazgos de esta tesis concuerdan en que existe una relación entre variables, esta correlación es positiva alta con un Rho Spearman = 0.717, lo cual nos indica que las competencias laborales que se han ido desarrollando en los alumnos del Instituto Peruano de Logística Aplicada (2018) han influido notoriamente en su empleabilidad.

Rodríguez (2009) en su estudio indicó que los jóvenes más empleables destacan por su capacidad de aprender y flexibilidad, trabajar en equipo, ser responsables, ser íntegros y honestos, todo ello repercute de manera significativa en la empleabilidad, mientras Buritica (2012) indicó que en su investigación la competencia que más fue desarrollada fue la de liderazgo a causa del perfil de la carrera de Ingeniería Industrial, trabajo en equipo, sociabilidad, flexibilidad, iniciativa y orientación a la acción no fueron habilidades muy destacadas. Estos dos estudios no fueron correlacionales, solo descriptivos. Con respecto a esta tesis las habilidades que más han resaltado han sido las cualidades personales, capacidad de innovación, perseverancia y la capacidad para resolver problemas.

Gamboa (2013) determinó que hay una relación de influencia hacia la variable empleabilidad, se percibe a esta como una forma de obtención de empleo, se muestra a la titulación como un recurso importante para ello, además el capital humano al ser más empleable podrá conseguir mejores condiciones de trabajo, tener una mejor satisfacción en el

trabajo, un mejor sueldo, entre otros. Con respecto a esta tesis también se presenta una influencia positiva hacia la variable empleabilidad, pero no se ha establecido aún el caso de la titulación pues el objeto de estudio no corresponde a un grupo de egresados.

Herrera (2017) logró determinar que la formación basada en competencias influye de forma significativa en la empleabilidad, la competencia metodológica obtuvo el puntaje más alto (76.40%), seguida de la competencia participativa (68.54%), en el siguiente puesto; la competencia técnica (43.82%), finalmente la competencia social (39.33%), además que el grado de significancia para todas estas dimensiones fue de 0.000. Con respecto a la presente investigación se hallaron los porcentajes de distribución de frecuencias de cada variable y sus dimensiones, a continuación se presentan los porcentajes predominantes y niveles de cada una de ellas: competencias laborales (nivel alto-47.9%), saber (nivel medio-60.4%), saber hacer (nivel medio-70.8%), poder hacer (nivel medio-60.4%), saber ser (nivel medio-43.8%), empleabilidad (nivel medio-60.4%), conocimientos técnicos(nivel alto-56.3%), habilidades blandas (nivel medio-50.0%), predisposición a la búsqueda de trabajo (nivel medio-60.4%) y demanda laboral (nivel alto-60.4%). El nivel de significancia para esta tesis fue de 0.000 en cuanto a la correlación de competencias laborales y empleabilidad, saber y empleabilidad, saber hacer y empleabilidad, poder hacer y empleabilidad; saber ser y empleabilidad.

Ayre (2018) en cambio no ha obtenido los mismos resultados que los investigadores anteriores, de acuerdo a su estudio las competencias laborales no influyen en la empleabilidad de manera significativa por lo cual acepta la hipótesis nula, lo mismo ocurrió con las dimensiones de iniciativa, creatividad y motivación, el coeficiente de correlación de Spearman resultó de 0.005 y el nivel de significancia fue de 0.966. Este caso no guarda similitud con esta investigación, pero sí es importante conocer que no siempre las competencias laborales

van a influir en la empleabilidad según la percepción de los sujetos; además ello, mucho tiene que ver con la formación que los individuos hayan adquirido.

Con respecto a la metodología y el empleo de las muestras, Tito, Pereda y Vilcabana (2008) emplearon la encuesta, esta fue aplicada mientras los egresados de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos se encontraban tramitando sus expedientes para optar por el título profesional, en el periodo correspondiente a marzo-octubre del 2007, la recopilación de datos se hizo a través de la Oficina de Trámite Documentario y la Oficina de Grados, Títulos y Convalidaciones de la facultad, la muestra constó de 190 encuestas que fueron complementadas con entrevistas a los egresados.

Rodríguez (2009) para su estudio diseñó tres instrumentos para construir el índice de empleabilidad como una prueba de habilidades básicas, una guía de observación de competencias y un cuestionario sobre condiciones sociales y motivación, los cuales tuvieron una prueba piloto. Fueron un total de 83 jóvenes los que completaron las tres pruebas: 30 de Perú, 32 de España y 21 de Venezuela, dichos sujetos de estudio se dividieron en dos grupos (estudiantes y egresados).

Burítica (2012) empleó la prueba BIP (Inventario Brochum de Personalidad y Competencias), la población fue de 68 alumnos de noveno semestre de Ingeniería Industrial, para su estudio analizó una muestra de 50 sujetos.

Gamboa (2013) empleó la técnica de la encuesta (entrevista telefónica y presencial), realizó la comparación de muestras y submuestras en cuatro estudios (estudio 1, muestra=2512 jóvenes, submuestra=1319 jóvenes), (estudio 2, muestra=3391 jóvenes, submuestra=1885 jóvenes), (estudio 3 y 4, muestra inicial=6988 titulados, muestra final=6640 titulados).

Herrera (2017) aplicó una encuesta en 89 graduados, empleó el SPSS y un solo cuestionario, en el que aparecen preguntas para las dos variables de su estudio (formación por competencias y empleabilidad) que consta en total de 28 preguntas con escala de Likert.

Ayre (2018) delimitó como su población a la cantidad de 200 egresados y empleó una muestra de 90 egresados, aplicó un cuestionario para la variable competencias laborales (20 preguntas) y otro cuestionario para la variable empleabilidad (24 preguntas), ambos presentaban la escala de Likert.

Con respecto a la presente tesis se elaboró una ficha para recolectar datos como la edad, género, nombre de la empresa, etc., mientras que los cuestionarios fueron adaptados del instrumento de Herrera (2017), se contó con una muestra de 48 alumnos que abarcaban la totalidad de estudiantes de la formación dual del cuarto ciclo, estudiantes que se convertirían en la primera promoción del instituto, se denominó por ello encuesta censal y por conveniencia.

Conclusiones

1. Para este estudio se halló que existe una correlación positiva alta entre las variables competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018, determinada por el Rho de Spearman = 0.717, además el nivel de significancia es de 0.000, esto determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

2. Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión saber y la variable empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018, determinada por el Rho Spearman = 0.550, además el nivel de significancia es de 0.000, esto determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

3. Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión saber hacer y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018, determinada por el Rho Spearman = 0.637, además el nivel de significancia es de 0.000, esto determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión poder hacer y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018, determinada por el Rho Spearman = 0.489, además el nivel de significancia es de 0.000, esto determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

5. Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre variables la dimensión saber ser y empleabilidad de formación dual del Instituto Peruano de Logística

Aplicada en las empresas formadoras-2018, determinada por el Rho Spearman = 0.645, además el nivel de significancia es de 0.000, esto determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Recomendaciones

1. La institución debe crear un programa que realice un seguimiento exhaustivo en el desarrollo de las competencias de los estudiantes, de esta manera se podrán nivelar y maximizar estas. Continuar con la actividad extracurricular denominada Entrevista a la vista, en la que preparan a los alumnos con una simulación para su entrevista laboral, ya que en dicha actividad se conocen las áreas de mejora y los aciertos de los estudiantes, para así realizar con éxito sus entrevistas en las empresas formadoras.

2. La institución debe crear una serie de talleres con una duración mayor a la establecida (por lo general constan de 5 o 6 sesiones de una hora) en los que se pueda nivelar el conocimiento de los estudiantes en cuanto a lo solicitado por el mercado, se sabe que los alumnos requieren de mayores conocimientos informáticos, de razonamiento número avanzado y habilidades comunicativas en el plano escrito y oral.

3. La institución debe incentivar con mayor continuidad las visitas a las empresas formadoras, de esta manera los alumnos podrán conocer de los procesos de una forma más cercana. Además, se deben crear más espacios académicos (conferencias, charlas, conversatorios, etc.) con personal de toda índole de las empresas formadoras como gerentes, jefes, supervisores, incluso con operarios.

4. La institución debe fomentar las habilidades de liderazgo, habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y las destrezas con actividades en las cuales los alumnos sean los organizadores y creadores, como congresos, ferias, investigación aplicada, emprendimientos, inducción a los alumnos ingresantes, etc. Lo que va a influir de manera positiva en las habilidades y capacidades que emplearán en su quehacer dentro de las empresas formadoras.

5. La institución debe establecer a las habilidades blandas de forma transversal en todos sus cursos, creando conciencia del buen clima laboral, responsabilidad social empresarial, innovación y creación de propuestas de mejora, si bien en cada curso los docentes se preocupan por fomentar estas habilidades, aún no se ha determinado de manera concreta la transversalidad de las competencias en los sílabos de todas las asignaturas.

Referencias

- Alianza para la Formación Dual. (s/f). *El papel del tutor en la FP Dual*. España:
Alianza para la Formación Dual. Recuperado de <https://www.alianzafpdual.es/empresas/el-papel-del-tutor-empresa>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Aptitus. (2017). *5 beneficios que tienen las empresas formadoras en el Perú*. Lima: El Comercio. Recuperado de <https://aptitus.com/blog/5-beneficios-empresas-formadoras-en-peru/>
- Arroyo, R. (2006). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: ECOE.
- 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* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancourt, C. & Caviedes, I. (2018). Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud. *Revista Signos-Investigación*, s/p.
- Burítica, A. (2012). *Evaluación de competencias laborales en estudiantes de Ingeniería Industrial* (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia). Recuperado de <http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesis/textoyanexos/658312B958.pdf>
- Campos, G. (2003). Implicaciones del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, pp. 1-9. Recuperado de

http://www.angelfire.com/ak5/eduardobustos_1/lectura12.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.

Consolación, C. & Pons, O. (2006). Empleabilidad como factor de éxito profesional y personal. X Congreso de Ingeniería de Organización Valencia.

Cubeiros, J. (1998). *Cómo sacarle fruto a la gestión por competencias*. Colombia: McGraw-Hill.

Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: bases para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Económicas CUC. Volumen (30)*, pp. 25-38.

Díaz, R. & Arancibia, V. (2002). El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. *Psykhé. Volumen (11), N° 2*, pp. 207-214. Recuperado de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/433/412>

Fundación Bertelsmann. (s/f). *La formación profesional dual*. Madrid: España.

Recuperado de <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/formacion-profesional-dual/>

Gamboa, J. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad* (Tesis de doctorado, Universidad de Valencia Facultad de Psicología, Valencia, España). Recuperado de http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/34761/Tesis_JuanPabloGamboaNavarro_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición, México: McGraw-Hill.

- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bombo Centroamérica, Agencia Huehuetenango* (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala, Huehuetenango) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Herrera, F. (2017). *Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I* (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú).
- Hinojoza, S. & Tuero, D. (2017). *La comunicación efectiva y la calidad de servicio del personal administrativo en el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, Oficina Regional de Huancavelica-2014* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica).
- Irigoin, M.& Vargas, F. (2002). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el Sector Salud*. Montevideo: Cintefor. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
- Instituto Peruano de Logística Aplicada. (2016). *Carrera: Gestión Comercial y Espacios de Puntos de Venta*. Lima: Inlog. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/https___www.inlog.edu.pe_wp-content_uploads_2016_08_brochure_comercial_ws-1.pdf
- Instituto Peruano de Logística Aplicada. (2016). *Carrera: Gestión de Distribución y*

Transporte. Lima: Inlog. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/https___www.inlog.edu.pe_wp-content_uploads_2016_08_brochure_transporte_ws-1%20(1).pdf

Instituto Peruano de Logística Aplicada. (2016). *Carrera: Gestión Logística y de la Cadena de Abastecimiento*. Lima: Inlog. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/https___www.inlog.edu.pe_wp-content_uploads_2016_09_brochure_Logistica_DUAL_ws.pdf

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad-Intecap. (2003). *Gestión por competencia laboral*. 2ª edición, Guatemala: Editorial Copyright.

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados*. México: Pearson.

Malvezzi, S. & Rentería, E. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*. Volumen (7), N° 2, pp. 319-334. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>

Martín, C. (2015). *Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España* (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid, España) Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S0185084913713161/1-s2.0-S0185084913713161-main.pdf?_tid=cfa891e3-777b-445f-9b68-8f359287ad4b&acdnat=1548962272_8b90a269ce7c31b57f35ab828a129be8

Martínez, A. & Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, pp. 181-191 Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

- Martínez, B. (2013). Evaluación del uso de las competencias laborales en la industria de la construcción en el Distrito Federal. *Revista Economía Informa*, N°379, pp. 85-109. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/379/05bernabe.pdf>
- Molina, I. (2016). La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional. *Revista Internacional de Organizaciones*, N° 17, pp. 129-135.
- Montoya, L., Portilla, L. & Flórez, M. (2007). Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica*, año XIII, N° 37, pp. 379-382.
- Mucci, O. (2001). Las competencias laborales. *Faces*, N° 11, pp. 47-66.
- Mujica, L. (2015). *¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?* Documento Habilidades blandas, N° 1. Recuperado de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>
- OBS Business School. (2019). *Capacidad analítica: sus ventajas en el desarrollo de proyectos*. Barcelona: Planeta Formación y Universidades. Recuperado de <https://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/salidas-profesionales-project-management/capacidad-analitica-sus-ventajas-en-el-desarrollo-de-proyectos>
- Palacios, M. (2015). *Demanda laboral*. Recuperado de <https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/08/01/demanda-laboral/>
- Palencia, M. (s/f). *Metodología de la investigación*. Colombia: Universidad Nacional Abierta a Distancia. Recuperado de <https://es.slideshare.net/JohanaGuzmanp/metodologia-de-lainvestigacionmodulo1>
- Pérez, G. (2012). Estructura del desempeño idóneo: saber hacer, saber conocer y saber ser en la formación por competencias. *Redhecs*, edición 12, año 7, pp. 169-181.

- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. 23.^aed. Consultado en <https://dle.rae.es/>
- Rentería, E. & Enríquez, Á. (2006). ¿Usted mismo S.A.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, N°18, pp.139-160.
- Rodríguez, J. (2009). *Índice de empleabilidad de los jóvenes*. España: Fundación Carolina. Recuperado de https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf
- Romero, J. (2016). *El método integrado de la negociación como propuesta de solución al conflicto israelí-palestino* (Tesis de licenciatura Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima, Perú). Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4817/Romero_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sáez, F. & Torres, C. (2007). *Empleabilidad*. Madrid: Fundipe.
- Salas, I. (2007). *Creación de equipos*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de www.who.int/entity/cancer/modules/Team%20Building%20Spanish.pdf
- Salessi, S. & Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, vol. 32, pp. 33-49.
- Saorín, M. & Sánchez, A. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies. Volumen* (9), número 2, pp. 93-99.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Santiago: RIL Editores.

- Suárez, G., Echevarría, J. & Jiménez, D. (2017). Estrategias de diferenciación para la exportación de paltas Hess (Persea Ameriacana Mill) de la empresa Negociación Agrícola Yotita S.A. con destino a Alemania-2016. *UCV Hacer Revista de Investigación y Cultura, Universidad César Vallejo. Volumen (6), N°2, pp. 8-19*
- Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y marketing personal*. Perú: Grupo Editorial Norma.
- Tito, P, Pereda, F.& Vilcabana, P (2008). Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, vol. 11, N° 22, pp. 59-69. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v11_n22/pdf/a08v11n22v.pdf
- Universidad Rey Juan Carlos. (2019). *Habilidades para la empleabilidad. Tema 2*. Recuperado de <https://urjconline.atavist.com/habilidades-para-la-empleabilidad>

Apéndices

Apéndice A: Matriz de consistencia

Apéndice B: Instrumentos: ficha de datos y cuestionarios

Apéndice C: Fichas técnicas de instrumentos (original y adaptado)

Apéndice D: Juicio de expertos

Apéndice E: Base de datos

Apéndice F: Datos y mallas curriculares del Instituto Peruano de Logística Aplicada

Apéndice A: Matriz de consistencia

Título: Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada- 2018

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivos generales	Hipótesis general	Variable 1	Enfoque
¿En qué medida las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018?	Determinar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	Las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	Competencias laborales Dimensiones: -Saber -Saber hacer -Poder hacer -Saber ser	Cuantitativo Tipo de investigación Descriptivo y correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2	Método de investigación
a. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al saber influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018?	a. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al saber en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	a. Las competencias laborales influyen respecto al saber en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	Empleabilidad Dimensiones: - Conocimientos técnicos - Habilidades blandas - Predisposición a la búsqueda de empleo. -Demanda laboral	El método científico (hipotético-deductivo) Diseño de investigación No experimental y transeccional de empleo.
b. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al saber hacer influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018?	b. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al saber hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	b. Las competencias laborales influyen respecto al saber hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.		Técnica Técnica de la encuesta
c. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al poder hacer influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018?	c. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al poder hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	c. Las competencias laborales influyen respecto al poder hacer en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.		Instrumento Cuestionario
d. ¿En qué medida las competencias laborales con respecto al saber ser influyen en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018?	d. Determinar la influencia de las competencias laborales respecto al saber ser en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.	d. Las competencias laborales influyen respecto al saber ser en la empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras, 2018.		Población Los 48 alumnos que pertenecen a la formación dual. Muestra La muestra es de 48 alumnos (muestra censal y por conveniencia).

Apéndice B: Instrumentos. Ficha de datos y cuestionarios

Título de tesis: Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, 2018

Estimado(a) participante, a continuación, complete la hoja de datos y luego marque con un aspa donde usted considere según las escalas.

Datos:

1. Carrera y ciclo:
2. Empresa formadora:
3. Fecha inicio y fecha final de actividades:
4. Número de postulaciones a una empresa formadora:
5. Género y edad:

Fuente: Autoría propia

Instrucciones: marque con un aspa el recuadro que considere.

1. Variable independiente: Competencia laboral	Muy bueno	Bueno	Neutro	Malo	Muy malo
1. ¿Cómo califica el nivel de experiencia en sus labores como aprendiz, con respecto a su carrera?					
2. ¿Cómo califica los conocimientos teórico-prácticos que le fueron impartidos en el instituto?					
3. ¿Cómo califica los conocimientos impartidos, en cuanto a las TIC en su formación?					
4. ¿Cómo califica su nivel de manejo del inglés técnico?					
5. ¿Cómo califica su capacidad de liderazgo?					
6. ¿Cómo califica su habilidad para gestionar equipos?					
7. ¿Cómo califica su adaptabilidad en el desempeño de sus actividades como aprendiz?					
8. ¿Cómo percibe su trabajo en equipo?					
9. ¿Cómo califica su capacidad analítica frente a sus actividades como aprendiz?					
10. ¿Cómo califica la negociación (ya sea con clientes, proveedores, personal de la empresa) que emplea en sus actividades como aprendiz?					
11. ¿Cómo califica su nivel de comunicación (escrita y oral) empleado en sus actividades como aprendiz?					
12. ¿Cómo califica su nivel de razonamiento numérico en sus actividades como aprendiz?					
13. ¿Cómo califica sus cualidades personales (confianza, autoestima, empatía, etc.), con respecto a sus actividades como aprendiz?					
14. ¿Cómo califica su capacidad de innovación, con respecto a sus actividades como aprendiz?					
15. ¿Cómo califica su perseverancia frente a los retos en sus actividades como aprendiz?					
16. ¿Cómo califica su capacidad para la resolución de problemas?					

Nota. Adaptado de “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” por Herrera, 2017, pp. 75-76.

2. Variable dependiente: Empleabilidad	Muy bueno	Bueno	Neutro	Malo	Muy malo
1. ¿Cómo califica el impacto que tienen sus conocimientos teórico-prácticos en la empresa?					
2. ¿Cómo califica el impacto que tiene su uso de las TIC en la empresa?					
3. ¿Cómo califica la aplicación de los conocimientos adquiridos en los talleres extracurriculares (Marketing Personal, Redacción, etc.) impartidos en el instituto?					
4. ¿Cómo califica el nivel de sus procedimientos en la empresa?					
5. ¿Cómo califica el nivel de liderazgo que practica en la empresa?					
6. ¿Cómo califica el nivel de trabajo en equipo que practica en la empresa?					
7. ¿Cómo califica su nivel de orientación al cliente?					
8. ¿Cómo califica su nivel de gestión de su marca personal?					
9. ¿Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo a través de los convenios que posee el instituto con las empresas formadoras?					
10. ¿Cómo considera el empleo de las redes sociales para buscar trabajo?					
11. ¿Cómo califica la influencia que ejerce su red de contactos académico-profesionales en su búsqueda de trabajo?					
12. ¿Cómo califica su búsqueda de empleo en medios tradicionales?					
13. ¿Cómo califica la demanda de empleo relacionada a su carrera?					
14. ¿Cómo califica las ofertas disponibles en el mercado laboral, con respecto a su carrera?					
15. ¿Cómo califica la exigencia los requerimientos del mercado laboral, respecto a su carrera?					
16. ¿Cómo califica su percepción de la demanda laboral, con respecto a la formación dual?					

Nota. Adaptado de “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” por Herrera, 2017, pp. 75-76.

Apéndice C: Fichas técnicas de instrumentos (original y adaptado)

Ficha técnica de instrumento original

a. Cuestionario de la tesis Formación basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I

1. Datos

Nombre del documento:	Formación basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I
Nombre del autor:	Fabiola Herrera Quintanilla
Procedencia:	Universidad Privada del Norte-Los Olivos, Perú
Particularidad:	Ítems para medir competencias laborales y empleabilidad
Objetivo:	Fue diseñado para servir como una herramienta que permita conocer la dinámica entre estas variables y conocer la percepción de los alumnos con respecto a estas.
Estructura del instrumento:	El documento consta de un cuestionario de 28 preguntas, dividido en cuatro dimensiones.
Adaptado por:	María Alejandra López Floreano-Lima, 2018
Administración:	Individual
Característica del individuo:	Ser egresado de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I
Escala:	De Likert 1 al 5, 1=muy malo, 2=malo, 3=neutro, 4=bueno

y 5=muy bueno

Dimensiones:

Variable formación laboral basada en competencias:

competencia técnica, competencia metodológica,

competencia social y competencia participativa.

Variable empleabilidad: conocimientos técnicos,

competencias conductuales, actitud de búsqueda y demanda

de mercado laboral.

Fuente: Autoría propia

Ficha técnica de instrumento adaptado

1. Datos

Nombre del instrumento:	Instrumento: ficha de datos y cuestionarios
Nombre de la autora:	María Alejandra López Floreano
Procedencia:	Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú
Particularidad:	Preguntas para medir competencias laborales y empleabilidad
Objetivo:	Este instrumento fue diseñado para servir como una herramienta que permita conocer la percepción de los alumnos con respecto a sus competencias laborales y empleabilidad.
Estructuración:	Los dos cuestionarios constan de 16 preguntas cada uno. La ficha de datos no fue adaptada, es una creación original de la autora para conocer aspectos para caracterizar a los alumnos.
Adaptado de:	Cuestionario de la tesis de Fabiola Herrera Quintanilla titulado: Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.
Administración:	Individual
Escala:	De Likert 1 al 5, 1=muy malo, 2=malo, 3=neutro, 4=bueno y 5=muy bueno
Dimensiones:	Variable competencias laborales: saber, saber hacer, poder hacer y saber ser.

Variable empleabilidad: conocimientos técnicos, habilidades blandas, predisposición a la búsqueda de trabajo y demanda laboral.

Fuente: Autoría propia

Apéndice D: Juicio de expertos

Jueza experta N°1

Título de tesis: Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, 2018

Autora: María Alejandra López Floreano

Datos generales

Apellidos y nombres del juez (a)	Título y/o grado profesional Universidad de procedencia	Cargo e institución donde labora	Años de experiencia profesional o científica	Fecha
Palacios Días, Ysabel Cecilia	Licenciada en Economía Pontificia Universidad Católica del Perú	Docente/ Instituto Peruano de Logística Aplicada	36 años	07/12/2018

Fuente: Autoría propia

1. Variable independiente: Competencias laborales

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)

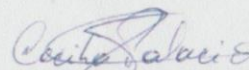
Nº	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral con respecto a su carrera?				x				x					x							x	Como son aprendices en labores creo que no tendrán experiencia aún para comparar entre sus labores y las labores del puesto con otras empresas.
2	¿Cómo califica los conocimientos teórico-prácticos que le fueron impartidos?				x				x					x							x	
3	¿Cómo califica los conocimientos impartidos en cuanto a TIC en su formación?				x				x					x							x	
4	¿Cómo califica su nivel de manejo del inglés técnico?				x				x					x							x	
5	¿Cómo califica su capacidad de liderazgo?				x				x					x							x	
6	¿Cómo califica su habilidad para gestionar equipos?				x				x					x							x	
7	¿Cómo califica su adaptabilidad en el desempeño de sus actividades laborales?				x				x					x							x	
8	¿Cómo califica su trabajo en equipo?				x				x					x							x	
9	¿Cómo califica su capacidad analítica frente a sus actividades laborales?				x				x					x							x	
10	¿Cómo califica la negociación que emplea en sus actividades laborales?				x				x					x							x	El tema de negociación no he visto que sea uno de los temas de aprendizaje.
11	¿Cómo califica su nivel de comunicación (escrita y oral) empleada en sus actividades laborales?				x				x					x							x	
12	¿Cómo califica su nivel de razonamiento numérico en sus actividades laborales?				x				x					x							x	
13	¿Cómo califica sus cualidades personales (confianza, autoestima, empatía, etc.) con respecto a sus actividades laborales?				x				x					x							x	
14	¿Cómo califica su capacidad de innovación con respecto actividades laborales?				x				x					x							x	
15	¿Cómo califica su perseverancia frente a los retos en sus actividades laborales?				x				x					x							x	
16	¿Cómo califica su capacidad para la resolución de problemas?				x				x					x							x	

Opinión del juez: Entiendo que la aplicación de esta evaluación dará luces para mejorar las bases de la formación de nuestros alumnos.

Procede la aplicación: _____

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: X

No procede la aplicación: _____



Firma del juez (a)

Nombres y apellidos del juez (a)

DNI 09121643
ISABEL CECILIA PALACIOS DIAS.

Juez experto N°2

Título de tesis: Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, 2018

Autora: María Alejandra López Floreano

Datos generales

Apellidos y nombres del juez (a)	Título y/o grado profesional Universidad de procedencia	Cargo e institución donde labora	Años de experiencia profesional o científica	Fecha
STEFFEN, Harald Manfred	Licenciado en Administración de Empresas (Alemania)/Universidad de Ciencias Aplicadas Bielefeld Alemania	Consultor Formación Dual/ IES Inlog	30 años	03/12/2018

Fuente: Autoría propia

1. Variable independiente: Competencias laborales

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)

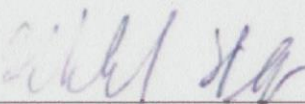
N°	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral con respecto a su carrera?					x					x					x						x	Un problema para la calificación por parte del entrevistado puede ser, que no cuenta con información de comparación.
2	¿Cómo califica los conocimientos teórico-prácticos que le fueron impartidos?				x						x					x						x	El uso del término teórico-práctico posiblemente no es conocido por todos los entrevistados.
3	¿Cómo califica los conocimientos impartidos en cuanto a TIC en su formación?				x						x					x						x	El uso del término TIC posiblemente no es conocido por todos los entrevistados.
4	¿Cómo califica su nivel de manejo del inglés técnico?					x					x					x							
5	¿Cómo califica su capacidad de liderazgo?					x					x					x							
6	¿Cómo califica su habilidad para gestionar equipos?					x					x					x						x	Puede ser que no todos los entrevistados entienden la expresión "gestionar equipos" de la misma manera.
7	¿Cómo califica su adaptabilidad en el desempeño de sus actividades laborales?					x					x					x							
8	¿Cómo califica su trabajo en equipo?					x					x					x						x	La calificación del trabajo en equipo requiere la evaluación por parte de todos los miembros del equipo.
9	¿Cómo califica su capacidad analítica frente a sus actividades laborales?					x					x					x							
10	¿Cómo califica la negociación que emplea en sus actividades laborales?					x					x					x						x	La negociación siempre se califica incluyendo los resultados de la misma.
11	¿Cómo califica su nivel de comunicación (escrita y oral) empleada en sus actividades laborales?					x					x					x							
12	¿Cómo califica su nivel de razonamiento numérico en sus actividades laborales?					x					x					x							
13	¿Cómo califica sus cualidades personales (confianza, autoestima, empatía, etc.) con respecto a sus actividades laborales?					x					x					x						x	Posiblemente no para todos los entrevistados es claro a cuáles otras cualidades se refiere el término, etc.
14	¿Cómo califica su capacidad de innovación con respecto actividades laborales?					x					x					x						X	
15	¿Cómo califica su perseverancia frente a los retos en sus actividades laborales?					x					x					x						x	Posiblemente no todos los entrevistados entienden el término perseverancia de la misma forma.
16	¿Cómo califica su capacidad para la resolución de problemas?					x					x					x						x	

Opinión del juez: En general es una formulación muy clara y coherente con los objetivos.

Procede la aplicación: Sí

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: _____

No procede la aplicación: _____



Firma del juez (a)
Harald Manfred STEFFEN

2. Variable dependiente: Empleabilidad

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)

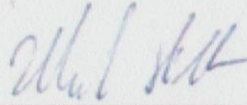
N°	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	¿Cómo califica el impacto que tienen sus conocimientos teórico-prácticos en la empresa en la que es aprendiz?					x					x					x					x	El uso del término teórico-práctico posiblemente no es conocido por todos los entrevistados.
2	¿Cómo califica el impacto que tiene su uso de las TIC en la empresa formadora?					x					x					x					x	El uso del término TIC posiblemente no es conocido por todos los entrevistados.
3	¿Cómo califica la aplicación de los conocimientos adquiridos en los talleres extracurriculares (Marketing Personal, Redacción, etc.) impartidos en el instituto?					x					x					x					x	Probablemente no para todos los entrevistados es claro a cuáles otros talleres se refiere el término etc.
4	¿Cómo califica el nivel de sus procesos en sus actividades laborales?					x					x					x					x	Parece que se refiere más a procedimientos que a procesos.
5	¿Cómo califica el nivel de liderazgo que practica en su centro de laborales?					x					x					x					x	
6	¿Cómo califica el nivel de trabajo en equipo que practica en su centro de labores?					x					x					x					x	
7	¿Cómo califica su nivel de orientación al cliente?					x					x					x					x	
8	¿Cómo califica su nivel de gestión de su marca personal?					x					x					x					x	
9	¿Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo a través de los convenios que posee el instituto con las empresas formadoras?					x					x					x					x	
10	¿Cómo considera el empleo de las redes sociales para buscar trabajo?					x					x					x					x	
11	¿Cómo califica la influencia que ejerce su red de contactos académico-profesionales en su búsqueda de trabajo?					x					x					x					x	
12	¿Cómo califica su búsqueda de empleo en medios tradicionales?					x					x					x					x	
13	¿Cómo califica la demanda de empleo relacionada a su carrera?					x					x					x					x	
14	¿Cómo califica las ofertas disponibles en el mercado laboral con respecto a su carrera?					x					x					x					x	
15	¿Cómo califica la exigencia los requerimientos del mercado laboral respecto a su carrera?					x					x					x					x	
16	¿Cómo califica su percepción de la demanda laboral con respecto a la formación dual?					x					x					x					x	

Opinión del juez: En general es una formulación muy clara y coherente con los objetivos.

Procede la aplicación: Sí

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: _____

No procede la aplicación: _____



Firma del juez (a)
Harald Manfred STEFFEN

Jueza experta N°3

Título de tesis: Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, 2018

Autora: María Alejandra López Floreano

Datos generales

Apellidos y nombres del juez (a)	Título y/o grado profesional Universidad de procedencia	Cargo e institución donde labora	Años de experiencia profesional o científica	Fecha
Martel Mory, Lucila Nilda	Ingeniera industrial Universidad Nacional Federico Villarreal	Jefa de carreras de Inlog/ Instituto Peruano de Logística Aplicada	30 años	07/12/2018

Fuente: Autoría propia

1. Variable independiente: Competencias laborales

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)

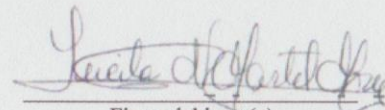
N°	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral con respecto a su carrera?				x					x					x						x			
2	¿Cómo califica los conocimientos teórico-prácticos que le fueron impartidos?				x					x					x							x		
3	¿Cómo califica los conocimientos impartidos en cuanto a TIC en su formación?				x					x					x							x		
4	¿Cómo califica su nivel de manejo del inglés técnico?			x					x					x						x				Los alumnos ingresan con un nivel de inglés muy básico del colegio y esto hace que el nivel baje un poco.
5	¿Cómo califica su capacidad de liderazgo?				x					x					x							x		
6	¿Cómo califica su habilidad para gestionar equipos?				x					x					x							x		
7	¿Cómo califica su adaptabilidad en el desempeño de sus actividades laborales?				x					x					x							x		
8	¿Cómo califica su trabajo en equipo?				x					x					x							x		
9	¿Cómo califica su capacidad analítica frente a sus actividades laborales?				x					x					x							x		
10	¿Cómo califica la negociación que emplea en sus actividades laborales?				x					x					x							x		
11	¿Cómo califica su nivel de comunicación (escrita y oral) empleada en sus actividades laborales?				x					x					x							x		
12	¿Cómo califica su nivel de razonamiento numérico en sus actividades laborales?				x					x					x							x		
13	¿Cómo califica sus cualidades personales (confianza, autoestima, empatía, etc.) con respecto a sus actividades laborales?				x					x					x							x		
14	¿Cómo califica su capacidad de innovación con respecto actividades laborales?				x					x					x							x		
15	¿Cómo califica su perseverancia frente a los retos en sus actividades laborales?				x					x					x							x		
16	¿Cómo califica su capacidad para la resolución de problemas?				x					x					x							x		

Opinión del juez: Prueba bastante detallada con preguntas que permiten conocer las capacidades no solo académicas de los alumnos sino también sus habilidades blandas.

Procede la aplicación: Sí

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: _____

No procede la aplicación: _____



Firma del juez (a)

Nombres y apellidos del juez (a)

LUCILA NILDA Martel Mory

2. Variable dependiente: Empleabilidad

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)

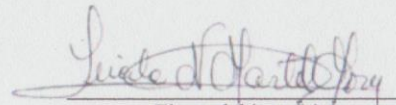
Nº	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	¿Cómo califica el impacto que tienen sus conocimientos teórico-prácticos en la empresa en la que es aprendiz?					x					x					x					x	
2	¿Cómo califica el impacto que tiene su uso de las TIC en la empresa formadora?					x					x					x					x	
3	¿Cómo califica la aplicación de los conocimientos adquiridos en los talleres extracurriculares (Marketing Personal, Redacción, etc.) impartidos en el instituto?					x					x					x					x	
4	¿Cómo califica el nivel de sus procesos en sus actividades laborales?					x					x					x					x	
5	¿Cómo califica el nivel de liderazgo que practica en su centro de laborales?					x					x					x					x	
6	¿Cómo califica el nivel de trabajo en equipo que practica en su centro de labores?					x					x					x					x	
7	¿Cómo califica su nivel de orientación al cliente?					x					x					x					x	
8	¿Cómo califica su nivel de gestión de su marca personal?					x					x					x					x	
9	¿Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo a través de los convenios que posee el instituto con las empresas formadoras?					x					x					x					x	
10	¿Cómo considera el empleo de las redes sociales para buscar trabajo?					x					x					x					x	
11	¿Cómo califica la influencia que ejerce su red de contactos académico-profesionales en su búsqueda de trabajo?					x					x					x					x	
12	¿Cómo califica su búsqueda de empleo en medios tradicionales?					x					x					x					x	
13	¿Cómo califica la demanda de empleo relacionada a su carrera?					x					x					x					x	
14	¿Cómo califica las ofertas disponibles en el mercado laboral con respecto a su carrera?					x					x					x					x	
15	¿Cómo califica la exigencia los requerimientos del mercado laboral respecto a su carrera?					x					x					x					x	
16	¿Cómo califica su percepción de la demanda laboral con respecto a la formación dual?					x					x					x					x	

Opinión del juez: Preguntas importantes y necesarias para conocer mejor a los alumnos.

Procede la aplicación: Sí

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: _____

No procede la aplicación: _____



Firma del juez (a)

Nombres y apellidos del juez (a)

LUCILA NILDA MARTEL MORY

Nota. Adaptado de "Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I" por Herrera, 2017, pp. 75-76.

Juez experto N°4

Título de tesis: Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada, 2018

Autora: María Alejandra López Floreano

Datos generales

Apellidos y nombres del juez (a)	Título y/o grado profesional Universidad de procedencia	Cargo e institución donde labora	Años de experiencia profesional o científica	Fecha
Guerrero Díaz, Gianmarco Fernando	Licenciada en Administración Universidad San Ignacio de Loyola	CEO/ Exomedic	5 años	10/12/2018

Fuente: Autoría propia

1. Variable independiente: Competencias laborales

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)


N°	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	¿Cómo califica el nivel de experiencia laboral con respecto a su carrera?					x					x					x					x	-
2	¿Cómo califica los conocimientos teórico-prácticos que le fueron impartidos?					x					x					x					x	-
3	¿Cómo califica los conocimientos impartidos en cuanto a TIC en su formación?					x					x					x					x	-
4	¿Cómo califica su nivel de manejo del inglés técnico?					x					x					x					x	-
5	¿Cómo califica su capacidad de liderazgo?					x					x					x					x	-
6	¿Cómo califica su habilidad para gestionar equipos?					x					x					x					x	-
7	¿Cómo califica su adaptabilidad en el desempeño de sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
8	¿Cómo califica su trabajo en equipo?					x					x					x					x	-
9	¿Cómo califica su capacidad analítica frente a sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
10	¿Cómo califica la negociación que emplea en sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
11	¿Cómo califica su nivel de comunicación (escrita y oral) empleada en sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
12	¿Cómo califica su nivel de razonamiento numérico en sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
13	¿Cómo califica sus cualidades personales (confianza, autoestima, empatía, etc.) con respecto a sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
14	¿Cómo califica su capacidad de innovación con respecto actividades laborales?					x					x					x					x	-
15	¿Cómo califica su perseverancia frente a los retos en sus actividades laborales?					x					x					x					x	-
16	¿Cómo califica su capacidad para la resolución de problemas?					x					x					x					x	-

Opinión del juez:

Procede la aplicación: X

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: _____

No procede la aplicación: _____


 Firma del juez (a)
 Nombres y apellidos del juez (a)

Guillermo Ferreras
 Guerrero Díaz

2. Variable dependiente: Empleabilidad

Instrumento para fines específicos de la validación de contenido (juicio del experto), marque con un aspa donde considere.

Calificación: Inaceptable (1) Poco aceptable (2) Regular (3) Aceptable (4) Muy aceptable (5)

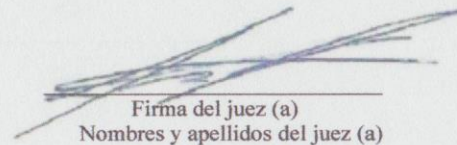
N°	Ítems	Claridad					Congruencia					Contexto					Dominio del constructo					Sugerencias									
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
1	¿Cómo califica el impacto que tienen sus conocimientos teórico-prácticos en la empresa en la que es aprendiz?					x					x																				-
2	¿Cómo califica el impacto que tiene su uso de las TIC en la empresa formadora?					x					x																				-
3	¿Cómo califica la aplicación de los conocimientos adquiridos en los talleres extracurriculares (Marketing Personal, Redacción, etc.) impartidos en el instituto?					x					x																				-
4	¿Cómo califica el nivel de sus procesos en sus actividades laborales?					x					x																				-
5	¿Cómo califica el nivel de liderazgo que practica en su centro de labores?					x					x																				-
6	¿Cómo califica el nivel de trabajo en equipo que practica en su centro de labores?					x					x																				-
7	¿Cómo califica su nivel de orientación al cliente?					x					x																				-
8	¿Cómo califica su nivel de gestión de su marca personal?					x					x																				-
9	¿Cómo considera su proceso de búsqueda de empleo a través de los convenios que posee el instituto con las empresas formadoras?					x					x																				-
10	¿Cómo considera el empleo de las redes sociales para buscar trabajo?					x					x																				-
11	¿Cómo califica la influencia que ejerce su red de contactos académico-profesionales en su búsqueda de trabajo?					x					x																				-
12	¿Cómo califica su búsqueda de empleo en medios tradicionales?					x					x																				-
13	¿Cómo califica la demanda de empleo relacionada a su carrera?					x					x																				-
14	¿Cómo califica las ofertas disponibles en el mercado laboral con respecto a su carrera?					x					x																				-
15	¿Cómo califica la exigencia los requerimientos del mercado laboral respecto a su carrera?					x					x																				-
16	¿Cómo califica su percepción de la demanda laboral con respecto a la formación dual?					x					x																				-

Opinión del juez:

Procede la aplicación: X

Procede la aplicación, pero se debe modificar el instrumento bajo las observaciones: _____

No procede la aplicación: _____


 Firma del juez (a)
 Nombres y apellidos del juez (a)

Gianmarco Fernando
 Guerrero Díaz

Nota. Adaptado de “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” por Herrera, 2017, pp. 75-76.

Apéndice E: Base de datos

Variable: Competencias laborales

N°	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6	PA7	PA8	PA9	PA10	PA11	PA12	PA13	PA14	PA15	PA16
1	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4
2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4
5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3
8	3	4	3	2	4	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4
9	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
11	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4
12	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4
13	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
14	4	5	5	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4
15	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
16	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4
17	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
18	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
21	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
22	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
23	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5

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

Fuente: Autoría propia

Variable: empleabilidad

N°	PB1	PB2	PB3	PB4	PB5	PB6	PB7	PB8	PB9	PB10	PB11	PB12	PB13	PB14	PB15	PB16
1	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4
5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
8	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
10	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
11	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4
12	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
14	4	4	3	3	3	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	3
15	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
16	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4	1
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4
19	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3
20	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
21	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4
22	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
24	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5

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

Fuente: Autoría propia

Apéndice F: Datos y mallas curriculares del Instituto Peruano de Logística Aplicada



**EL MUNDO FUNCIONA CON LOGÍSTICA
Y SOLO UN EXPERTO PUEDE HACERLO
FUNCIONAR MEJOR**

CARRERA: GESTIÓN LOGÍSTICA Y DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Aprende los procesos que harán que el mundo nunca se detenga: desde la planificación de la demanda, negociación con proveedores y compra de materia prima, almacenamiento y distribución de productos hasta alcanzar el destino que sea necesario, al menor costo y con el mejor servicio.



¿Por qué estudiar en INLOG?

Somos el 1er Instituto Especializado en Logística en el Perú. Tenemos la calidad de enseñanza que solo un experto sabe ofrecer gracias a toda la especialización y conocimiento de nuestro respaldo, GSI Perú.

Además, contamos con profesores altamente calificados, líderes en el rubro dispuestos a formar una nueva generación de profesionales expertos capaces de mover al mundo.



Formación Dual

Un experto es la suma de sus experiencias. Con nuestra Formación Dual ganarás la experiencia que necesitas para ser el profesional experto que el mercado global requiere.

Si estudias en alguna de nuestras carreras durante el turno de la mañana podrás acceder a este innovador modelo educativo que te permitirá trabajar y formarte en las empresas más importantes del país a partir del segundo año de tu carrera.

Somos el 1er instituto del Perú con licenciamiento en Formación Dual, otorgado por el MINEDU.

¿Cómo funciona?

Dos lugares de aprendizaje.

Durante la semana tendrás 2 días de teoría en Inlog y de 3 a 4 de formación práctica en una de nuestras Empresas Formadoras. Las mismas que te pagarán mensualmente por aprender, bajo la expertise de un tutor empresarial, todos los procesos prácticos de tu carrera. Gracias a este modelo, tendrás mayor tiempo de formación práctica que el sistema de aprendizaje tradicional, y de esta manera, podrás egresar con hasta 2 años de experiencia laboral.

¿Dónde puedes trabajar?

La logística tiene el poder de mover al mundo, es por eso que está presente en todos los sectores. Aquí te presentamos algunas áreas donde podrás desenvolverte:



¿Cuál es el futuro en el mercado laboral?

En los próximos 10 años, el sector logístico en el mundo necesitará 17 millones de trabajadores.
(Fuente: PricewaterhouseCoopers)

El área de logística tiene bajo su responsabilidad la administración de entre el 50% y el 70% de los costos de una empresa.
(Fuente: GSI Perú)



MALLA CURRICULAR: GESTIÓN LOGÍSTICA Y DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Nuestra malla de estudios ha sido evaluada y validada por las empresas más grandes del país.

MÓDULO 1: GESTIÓN DE ALMACENES

CICLO I

- Introducción a la gestión de la cadena de suministro y procesos logísticos.
- Fundamentos de gestión.
- Fundamentos contables.
- Matemática I: Matemática básica, lógica y funciones.
- Inglés I: Fundamentos de inglés.
- Comunicación y redacción laboral.
- Pensamiento crítico y habilidades interpersonales.
- Productividad digital.

CERTIFICACIÓN I: TÉCNICO EN GESTIÓN DE ALMACENES



CICLO II

- Diseño de almacenes, centros de distribución y redes de transporte.
- Gestión de almacenes y centros de distribución.
- Costos y presupuestos I.
- Matemática II: Estadística y probabilidades.
- Inglés II: Fundamentos de inglés.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Tecnología logística.

MÓDULO 2: PLANIFICACIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

CICLO III

- Planificación de compra y proveedores.
- Planificación y gestión de inventarios.
- Método cuantitativo para la optimización de la cadena de abastecimiento.
- TIC en la logística.
- Inglés III: Inglés para el trabajo.
- Responsabilidad ambiental y desarrollo sostenible.

CERTIFICACIÓN II: TÉCNICO EN PLANIFICACIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO



CICLO IV

- Diseño y optimización de procesos.
- Planificación de la cadena de abastecimiento I.
- Costos y presupuestos II.
- Inglés IV: Inglés para el trabajo.
- Presentación profesional de alto impacto.

MÓDULO 3: GESTIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

CICLO V

- Proyecto I.
- Logística internacional.
- Gerencia de proyectos.
- Planificación de la cadena de abastecimiento II.
- Inglés V: Inglés para los negocios.
- Organización y constitución de empresas.

CERTIFICACIÓN III: TÉCNICO EN GESTIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO



CICLO VI

- Proyecto II.
- Estrategia y planificación integrada de negocios.
- Juego de negocios.
- Inglés VI: Inglés para los negocios.
- Negociación.

NO ESPERES MÁS, ES TU OPORTUNIDAD PARA SER PARTE DE QUIENES MUEVEN AL MUNDO.

Av. Paseo de la República 5045 - Surquillo
(51-1) 710 - 2900
informes@inlog.edu.pe
inlog.edu.pe
f @ y



Instituto
Peruano de
Logística
Aplicada

Inlog

EN INLOG FORMAMOS EXPERTOS CAPACES DE MOVER AL MUNDO HACIA UNO MUCHO MÁS CONECTADO

CARRERA: GESTIÓN LOGÍSTICA DE DISTRIBUCIÓN Y TRANSPORTE

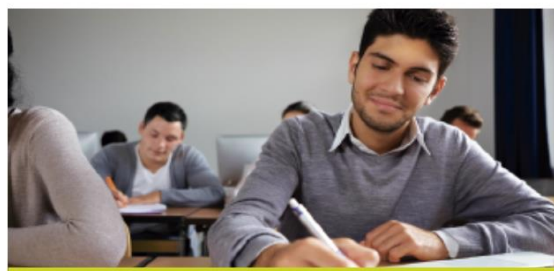
Aprende las principales estrategias y procesos que mueven al mundo: desde la planeación, organización, diseño y gestión eficiente de transportes marítimos, aéreos o terrestres hasta alcanzar el destino al que se quiere llegar, al menor costo y con el mejor servicio. Tú puedes dirigir las operaciones de comercio local e internacional.



¿Por qué estudiar en INLOG?

Somos el 1er Instituto Especializado en Logística en el Perú. Tenemos la calidad de enseñanza que solo un experto sabe ofrecer gracias a toda la especialización y conocimiento de nuestro respaldo, GS1 Perú.

Además, contamos con profesores altamente calificados, líderes en el rubro dispuestos a formar una nueva generación de profesionales expertos capaces de mover al mundo.



Formación Dual

Un experto es la suma de sus experiencias. Con nuestra Formación Dual ganarás la experiencia que necesitas para ser el profesional experto que el mercado global requiere.

Si estudias en alguna de nuestras carreras durante el turno de la mañana podrás acceder a este innovador modelo educativo que te permitirá trabajar y formarte en las empresas más importantes del país a partir del segundo año de tu carrera.

Somos el 1er instituto del Perú con licenciamiento en Formación Dual, otorgado por el MINEDU.

¿Cómo funciona?

Dos lugares de aprendizaje.

Durante la semana tendrás 2 días de teoría en Inlog y de 3 a 4 de formación práctica en una de nuestras Empresas Formadoras. Las mismas que te pagarán mensualmente por aprender, bajo la expertise de un tutor empresarial, todos los procesos prácticos de tu carrera. Gracias a este modelo, tendrás mayor tiempo de formación práctica que el sistema de aprendizaje tradicional, y de esta manera, podrás egresar con hasta 2 años de experiencia laboral.

¿Dónde puedes trabajar?

Para hacer funcionar mejor al mundo, podrás ejercer tu profesión en empresas relacionadas al sector transporte y de operación logística tales como:



¿Cuál es el futuro en el mercado laboral?

En los próximos 10 años, el sector logístico en el mundo necesitará 17 millones de trabajadores. (Fuente: PricewaterhouseCoopers)

El transporte marítimo representa el 90% del comercio global. (Fuente: Organización Marítima Internacional)



MALLA CURRICULAR: GESTIÓN DE DISTRIBUCIÓN Y TRANSPORTE

Nuestra malla de estudios ha sido evaluada y validada por las empresas más grandes del país.

MÓDULO 1: GESTIÓN DE FLOTA

CICLO I

Introducción a la gestión de transporte.
Introducción a la gestión de la cadena de suministro y procesos logísticos.
Fundamentos contables.
Matemática I: Matemática básica, lógica y funciones.
Inglés I: Fundamentos de inglés.
Comunicación y redacción laboral.
Pensamiento crítico y habilidades interpersonales (Empleabilidad).
Productividad digital.

CERTIFICACIÓN I: TÉCNICO EN GESTIÓN DE FLOTA



CICLO II

Gestión de flota I.
Gestión de almacenes y centros de distribución.
Costos y presupuestos I.
Matemática II: Estadística y probabilidades.
Inglés II: Fundamentos de inglés.
Tecnología logística.
Liderazgo y trabajo en equipo.

MÓDULO 2: DISEÑO DE SISTEMAS DE TRANSPORTE

CICLO III

Planificación, gestión y optimización de redes de transporte.
Gestión de flota II.
Método cuantitativo para la optimización de la cadena de abastecimiento.
TIC en la logística.
Inglés III: Inglés para el trabajo.
Responsabilidad ambiental y desarrollo sostenible.

CERTIFICACIÓN II: TÉCNICO EN DISEÑO DE SISTEMAS DE TRANSPORTE



CICLO IV

Diseño y optimización de procesos.
Planificación y gestión de despacho.
Costos y presupuestos II.
Inglés IV: Inglés para el trabajo.
Presentación profesional de alto impacto.

MÓDULO 3: PLANIFICACIÓN Y COSTEO DEL TRANSPORTE

CICLO V

Proyecto I.
Transporte y distribución física internacional.
Gerencia de proyectos.
Gestión del comercio exterior.
Inglés V: Inglés para los negocios.
Organización y constitución de empresas.

CERTIFICACIÓN III: TÉCNICO EN PLANIFICACIÓN Y COSTEO DEL TRANSPORTE



CICLO VI

Proyecto II.
Gestión de Aduanas.
Inglés VI: Inglés para los negocios.
Juego de negocios.
Negociación.

NO ESPERES MÁS, ES TU OPORTUNIDAD PARA SER PARTE DE QUIENES MUEVEN AL MUNDO.

Av. Paseo de la República 5045 - Surquillo
(51-1) 710 - 2900
informes@inlog.edu.pe
inlog.edu.pe
f @ y



Instituto
Peruano de
Logística
Aplicada

Inlog

EL MUNDO NO SE DETIENE Y NOSOTROS, TAMPOCO

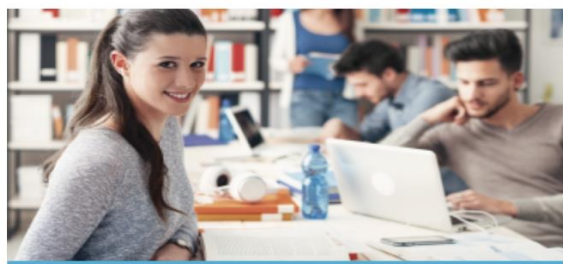
CARRERA: GESTIÓN COMERCIAL Y ESPACIOS DE PUNTOS DE VENTA

¿Sabías que los consumidores, los puntos de venta y la logística están íntimamente vinculados? Conviértete en un experto preparado para que el mundo funcione respondiendo a las nuevas formas de consumo y a las que podrás crear para el futuro. Aprende desde cómo dirigir campañas comerciales de productos y servicios, diseñar puntos de venta con poder de atracción hasta lograr la venta de millones de productos a través de tiendas físicas y digitales.

¿Por qué estudiar en INLOG?

Somos el 1er Instituto Especializado en Logística en el Perú. Tenemos la calidad de enseñanza que solo un experto sabe ofrecer gracias a toda la especialización y conocimiento de nuestro respaldo, GS1 Perú.

Además, contamos con profesores altamente calificados, líderes en el rubro dispuestos a formar una nueva generación de profesionales expertos capaces de mover al mundo.



Formación Dual

Un experto es la suma de sus experiencias. Con nuestra Formación Dual ganarás la experiencia que necesitas para ser el profesional experto que el mercado global requiere.

Si estudias en alguna de nuestras carreras durante el turno de la mañana podrás acceder a este innovador modelo educativo que te permitirá trabajar y formarte en las empresas más importantes del país a partir del segundo año de tu carrera.

Somos el 1er instituto del Perú con licenciamiento en Formación Dual, otorgado por el MINEDU.

¿Cómo funciona?

Dos lugares de aprendizaje.

Durante la semana tendrás 2 días de teoría en Inlog y de 3 a 4 de formación práctica en una de nuestras Empresas Formadoras. Las mismas que te pagarán mensualmente por aprender, bajo la expertise de un tutor empresarial, todos los procesos prácticos de tu carrera. Gracias a este modelo, tendrás mayor tiempo de formación práctica que el sistema de aprendizaje tradicional, y de esta manera, podrás egresar con hasta 2 años de experiencia laboral.

¿Dónde puedes trabajar?

Para hacer funcionar mejor al mundo, podrás desempeñarte en una gran variedad de cargos en todo tipo de empresas de productos o servicios. Es por eso que aquí te presentamos algunas áreas donde podrás desenvolverte:



¿Cuál es el futuro en el mercado laboral?

Los consumidores en un mundo digital serán cada vez más exigentes y se desarrollarán novedosos formatos de tienda que responderán a los hábitos de consumo del futuro.

Perú es uno de los países con mayor grado de crecimiento y desarrollo retail en Sudamérica.
(Fuente: The Global Retail Development Index)



MALLA CURRICULAR: GESTIÓN COMERCIAL Y ESPACIOS DE PUNTOS DE VENTA

Nuestra malla de estudios ha sido evaluada y validada por las empresas más grandes del país.

MÓDULO 1: GESTIÓN DE VENTAS



CICLO I

Fundamentos de marketing y ventas.
Fundamentos de gestión.
Fundamentos contables.
Matemática I: Matemática básica, lógica y funciones.
Inglés I: Fundamentos de Inglés.
Comunicación y redacción laboral.
Pensamiento crítico y habilidades interpersonales.
Productividad digital.

CICLO II

Técnica de ventas I.
Gestión de canales.
Comportamiento del consumidor.
Matemática II: Estadística y probabilidades.
Inglés II: Fundamentos de inglés.
Liderazgo y Trabajo en equipo.
Tecnología logística.

CERTIFICACIÓN I: TÉCNICO EN GESTIÓN DE VENTAS

MÓDULO 2: MARKETING Y PROMOCIONES



CICLO III

Gestión de productos y promociones en puntos de venta.
Investigación de mercados.
Gestión de precios y rentabilidad.
Servicio al cliente.
Inglés III: Inglés para el trabajo.
Responsabilidad ambiental y desarrollo sostenible.

CICLO IV

Marketing estratégico.
Organización y dirección de equipo de ventas.
Gestión de negocios digitales.
Presentación profesional de alto impacto.
Inglés IV: Inglés para el trabajo.
Gestión de canales digitales.

CERTIFICACIÓN II: TÉCNICO EN MARKETING Y PROMOCIONES

MÓDULO 3: GESTIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES



CICLO V

Proyecto I.
Diseño visual de espacios comerciales y escaparates.
Diseño de espacios en tienda.
Gestión de relaciones con el cliente.
Planificación comercial.
Inglés V: Inglés para los negocios.
Organización y constitución de empresas.

CICLO VI

Proyecto II.
Gestión por categorías.
Dinámicas de negocios.
Inglés VI: Inglés para los negocios.
Negociación.

CERTIFICACIÓN III: TÉCNICO EN GESTIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES

**NO ESPERES MÁS, ES TU OPORTUNIDAD PARA
SER PARTE DE QUIENES MUEVEN AL MUNDO.**

Av. Paseo de la República 5045 - Surquillo
(51-1) 710 - 2900
informes@inlog.edu.pe
inlog.edu.pe
f @ y


Instituto
Peruano de
Logística
Aplicada

Inlog

Fuente: Instituto Peruano de Logística Aplicada (2016). Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/https___www.inlog.edu.pe_wp-content_uploads_2016_08_brochure_comercial_ws-1.pdf