

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Autoestima, Habilidades Sociales y Empleabilidad en los estudiantes de
la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018**

Presentada por

Luis Guillermo MONTES GALLO

Asesor

Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

Para optar al Grado Académico de

Doctor en Ciencias de la Educación

Lima - Perú

2022

**Autoestima, Habilidades Sociales y Empleabilidad en los estudiantes de
la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018**

A la memoria de mis padres, esposa e hijos.

Reconocimientos

Al Dr. Fernando Flores Limo por su invaluable apoyo y orientación.

A la Dra. Rafaela Huerta Camones, quien compartió sus conocimientos y señaló las mejoras al trabajo de investigación.

Al Mg. Fernando Solís Fuster, quien me motivó constantemente a no desmayar en tan noble propósito.

Tabla de Contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	7
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.2 Problemas específicos.	7
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivo general.	7
1.3.2 Objetivos específicos.	8
1.4 Importancia y Alcance de la Investigación.....	8
1.4.1 Importancia teórica.....	8
1.4.2 Importancia práctica.....	8
1.4.3 Importancia metodológica.....	9
1.5 Limitaciones de la Investigación	10
Capítulo II. Marco Teórico.....	12
2.1 Antecedentes del Estudio	12

2.1.1 Antecedentes nacionales.	12
2.1.2 Antecedentes internacionales.	16
2.2 Bases Teóricas	20
2.2.1 Autoestima.	20
2.2.1.1 Definición.....	20
2.2.1.2 Autoestima en el trabajo.....	24
2.2.2 Las habilidades sociales.	26
2.2.2.1 Definición.....	26
2.2.2.2 Habilidades sociales en el ámbito laboral.	28
2.2.3 La empleabilidad.....	30
2.2.3.1 Definición de empleabilidad.....	30
2.2.3.2 Las competencias laborales.....	34
2.3 Definición de Términos Básicos.....	38
Capítulo III. Hipótesis y Variables	42
3.1 Hipótesis	42
3.1.1 Hipótesis general.....	42
3.1.2 Hipótesis específicas.	42
3.2 Variables.....	43
3.2.1 Variable X. Autoestima.....	43
3.2.2 Variable Y. Habilidades sociales.	43
3.2.3 Variable Z. Empleabilidad.	43
3.3 Operacionalización de Variables	44
Capítulo IV. Metodología	46
4.1 Enfoque de la Investigación	46
4.2 Tipo de Investigación	46

4.3 Diseño de la Investigación.....	47
4.4 Población y Muestra	49
4.4.1 Población.....	49
4.4.2 Muestra.....	50
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	54
4.5.1 Ficha técnica del inventario de Coopersmith.....	55
4.5.2 Ficha técnica del inventario de habilidades sociales.....	56
4.5.3 Ficha técnica del inventario de empleabilidad.....	58
4.6 Tratamiento Estadístico de los Datos	59
Capítulo V. Resultados.....	62
5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	62
5.1.1 Validez.....	62
5.1.2 Confiabilidad.....	64
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.....	65
5.2.1 Análisis descriptivo.....	65
5.2.1.1 Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones.....	65
5.2.1.2 Análisis de la variable autoestima.....	67
5.2.1.3 Análisis de la variable de las habilidades sociales.....	68
5.2.1.4 Análisis de la variable de la empleabilidad.....	70
5.2.2 Análisis inferencial.....	71
5.2.2.1 Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.....	71
5.2.2.2 Comprobación de las hipótesis.....	74
5.2.2.3 Comprobación de la hipótesis general.....	75
5.2.2.4 Comprobación de la hipótesis específica 1. Autoestima y habilidades sociales.....	77

5.2.2.5 Comprobación de la hipótesis específica 2. Variables: Autoestima y empleabilidad.....	80
5.2.2.6 Comprobación de la hipótesis específica 3. Variables: Habilidades sociales y empleabilidad.....	83
5.3 Discusión de Resultados.....	85
Conclusiones.....	92
Recomendaciones.....	94
Referencias.....	95
Apéndices.....	104
Apéndice A. Matriz de Consistencia.....	105
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	106
Apéndice C. Distribución Bases de Datos de las Variables de Estudios.....	112
Apéndice D. Validaciones por Juicio de Expertos.....	121

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las Variables	45
Tabla 2. Distribución de la población de la EST SENCICO 2018 - II.....	49
Tabla 3. Distribución de la muestra.....	51
Tabla 4. Características de la muestra según su género	52
Tabla 5. Características de la muestra según su edad.....	53
Tabla 6. Características de la muestra según su nivel de instrucción.....	53
Tabla 7. Nivel de validez del cuestionario de Autoestima, según opinión de expertos	62
Tabla 8. Nivel de validez del cuestionario de Habilidades Sociales, según opinión de expertos.....	63
Tabla 9. Nivel de validez del cuestionario de Empleabilidad, según opinión de expertos .	63
Tabla 10. Confiabilidad de la escala de autoestima.....	64
Tabla 11. Confiabilidad de la escala de habilidades sociales	64
Tabla 12. Confiabilidad de la escala de empleabilidad	65
Tabla 13. Valores de la muestra referidos a sus estadísticos descriptivos	65
Tabla 14. Variable Autoestima. Valores y Cuartiles	67
Tabla 15. Distribución de los puntajes según niveles de autoestima.....	68
Tabla 16. Variable Habilidades Sociales. Valores y Cuartiles	69
Tabla 17. Distribución de los puntajes según niveles de Habilidades Sociales	69
Tabla 18. Variable Empleabilidad. Valores y Cuartiles	70
Tabla 19. Distribución de los puntajes según niveles de Empleabilidad.....	71
Tabla 20. Estadísticos de Asimetría y Curtosis de cada una de las variables.....	73
Tabla 21. Estadísticos de Kolmogorov – Smirnov de cada una de las variables	74
Tabla 22. Cuadro general de correlaciones de la investigación	75
Tabla 23. Estadísticos descriptivos de las variables para la hipótesis general	76

Tabla 24. Estadísticos descriptivos de las variables, para la hipótesis específica 1	78
Tabla 25. Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 1	79
Tabla 26. Estadísticos descriptivos de las variables, para la hipótesis específica 2	81
Tabla 27. Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 2	81
Tabla 28. Estadísticos descriptivos de las variables para la hipótesis específica 3	83
Tabla 29. Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 3	84

Lista de Figuras

Figura 1. Distribución de la población en EST SENCICO 2018-II	50
Figura 2. Distribución de la muestra.	52
Figura 3. Características de la muestra según su género	52
Figura 4. Distribución de la muestra según grupo etario.....	53
Figura 5. Distribución de la muestra según su nivel de instrucción.....	54
Figura 6. Matriz de datos.....	61
Figura 7. Puntuaciones promedio obtenidas en las áreas de estudio	67
Figura 8. Distribución de los niveles (Alto, Medio y Bajo) en la variable Autoestima de la investigación.....	68
Figura 9. Distribución de los niveles (Alto, Medio y Bajo) en la variable Habilidades Sociales de la investigación.....	70
Figura 10. Distribución de los niveles (Alto, Medio y Bajo) en la variable Empleabilidad de la investigación	71
Figura 11. Histograma de cuestionario de autoestima.....	72
Figura 12. Histograma de cuestionario de habilidades sociales	72
Figura 13. Histograma de cuestionario de empleabilidad	72
Figura 14. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis general.....	76
Figura 15. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis específica 1	78
Figura 16. Relación entre la autoestima y las habilidades sociales	80
Figura 17. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis específica 2	81
Figura 18. Relación entre la autoestima y la empleabilidad.....	82
Figura 19. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis específica 3	83
Figura 20. Relación entre habilidades sociales y empleabilidad.....	85

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar si era posible comprobar la relación existente entre la autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018. Con este propósito se planteó un estudio de enfoque cuantitativo ya que se procesó estadísticamente los resultados, el tipo de investigación fue sustantiva o de base, y el diseño del estudio fue el no experimental, de corte transversal y carácter descriptivo-correlacional. La población de la investigación estuvo conformada por la totalidad de alumnos de las diferentes especialidades egresados en el segundo semestre del 2018. Se consideró una muestra conformada por 80 alumnos egresados de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018, seleccionados por muestreo “no probabilístico” de tipo criterial u opinático. Como instrumentos se aplicaron el cuestionario de autoestima de Coopersmith, un cuestionario sobre habilidades sociales y un cuestionario sobre empleabilidad. Estos instrumentos fueron cuestionarios tipo dicotómico, escala Likert y cuestionario de opciones, los cuales fueron debidamente sometidos a estudios de validez y confiabilidad. La primera, se determinó aplicando el método de “juicio de expertos” y la segunda, fue determinada por el Coeficiente Alpha de Cronbach. La aplicación de los instrumentos nos ha proporcionado datos numéricos, que procesados estadísticamente han permitido comprobar las hipótesis formuladas, que establecían una relación directa y significativa entre las variables de la investigación. El procesamiento estadístico fue realizado con el programa estadístico SPSS versión 22 y se recurrió a la correlación de Spearman para comprobar las hipótesis planteadas. Se establecieron las conclusiones del caso y se formularon las respectivas recomendaciones.

Palabras claves: autoestima, habilidades sociales y empleabilidad.

Abstract

This research was carried out in order to determine if it was possible to verify the relationship between self-esteem, social skills and employability in students of the SENCICO Technical Superior School of Lima, 2018. For this purpose, a study with a quantitative approach was proposed since the results were statistically processed, the type of research was substantive or basic, and the study design was non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational. The research population was made up of all the students from the different specialties who graduated in the second semester of 2018. A sample made up of 80 students graduated from the SENCICO Technical School of Lima, 2018, selected by sampling “non-probabilistic” of a criterial or opinion type. As instruments, the Coopersmith Self-Esteem Questionnaire, a Questionnaire on Social Skills and a Questionnaire on Employability were applied. These instruments were dichotomous type questionnaires, Likert scale and options questionnaire. The questionnaires used were previously and duly subjected to validity and reliability studies. Validity was determined by applying the “expert judgment” method and its reliability was determined by Cronbach's Alpha Coefficient. The application of the instruments has provided us with numerical data, which statistically processed have allowed us to verify the hypotheses formulated, which established a direct and significant relationship between the variables of the investigation. The statistical processing was carried out with the SPSS version 22 statistical program and the Spearman Correlation was used to verify the hypotheses raised. The conclusions of the case were established and the respective recommendations were formulated.

Keywords: self-esteem, social skills and employability.

Introducción

La investigación que ponemos a consideración estuvo dirigida a determinar la relación que existe entre la autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.

En los últimos años el concepto de empleabilidad ha adquirido una singular importancia, como refiere Martín (2015) al respecto, son las posibilidades de las personas para obtener y mantener un empleo adecuado y satisfactorio. Un aspecto de discusión muy importante es definir los factores que componen o determinan la empleabilidad, así como determinar el peso relativo que estos tienen en la trayectoria laboral de los individuos en un determinado contexto socioeconómico. Sin embargo, la mayoría de especialistas coinciden en que las competencias (entendidas como una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, actitudes y valores) como el factor clave sobre el cual se articula el concepto de empleabilidad, de manera tal que algunos especialistas vinculan la empleabilidad exclusivamente con las competencias. Por otro lado, recientes enfoques consideran otras variables relacionadas con las circunstancias personales, el contexto socioeconómico y el marco institucional y normativo, sin embargo, también les conceden un papel importante a las competencias.

Es así que los conceptos de empleabilidad y competencias han asumido progresivamente importancia en el campo académico, político y empresarial, llegando a estructurarse como uno de los puntos esenciales de las políticas públicas laborales y educativas. Numerosas entidades internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la UNESCO, el Banco Mundial, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), etc.) y otras coinciden en señalar el rol trascendente de las competencias personales, sociales, académicas y laborales para favorecer la

productividad, la competitividad y la innovación, y a su vez, disminuir y garantizar la continuidad en el empleo.

Un estudio reciente de Carlos (2016), encontró relación significativa entre la autoestima y la productividad. Un trabajador con buen nivel de autoestima es consciente de su valor laboral y trata de demostrarlo con frecuencia presentando elevados grados de confianza en sí mismo. Además, estos trabajadores tienden a presentar buenos niveles de autoconocimiento lo que los predispone a una buena autovaloración.

El mercado laboral ha experimentado en los últimos años diversas modificaciones que han alterado la relación educación-empleo aumentando la distancia entre la formación universitaria y los nuevos requisitos de las empresas. Ha surgido y se ha consolidado la convicción que los trabajadores empleables deberán ser capaces de adaptarse a las nuevas condiciones laborales, aprender a lo largo de la vida laboral, estar dispuestos y ser capaces de moverse entre distintos sectores y ocupaciones, saber comunicarse en otras lenguas, poseer conocimientos y habilidades informáticas y, en general, disponer de todas las competencias específicas y genéricas que necesitarán en sus empleos.

Dadas las circunstancias por la que atraviesa el país y, por ende, en la medida que las empresas e instituciones se han visto afectadas por dicha situación, reviste una gran importancia analizar qué factores inciden en una mayor empleabilidad de los jóvenes que egresan de diversas instituciones educativas de nivel superior. Es así que a nuestro criterio y tal como lo señalan muchos especialistas en el tema, para la presente investigación se ha seleccionado la autoestima y las habilidades sociales para ser analizadas en relación con la variable empleabilidad.

El trabajo de investigación comprende cinco capítulos, que detallamos a continuación.

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, destacándose la determinación y formulación del problema. Asimismo, se muestran los objetivos a lograr, la importancia y alcance y, finalmente, se especifican las limitaciones de la Investigación.

En el Capítulo II, se examina el marco teórico, iniciando con los antecedentes de la investigación, tanto nacionales como internacionales. Luego se hace una revisión exhaustiva de las bases teóricas sobre las variables de estudio, cerrando con la definición de los términos básicos utilizados en el contexto de la investigación.

En el Capítulo III, se presentan las hipótesis generales y específicas con sus correspondientes hipótesis nulas, la definición conceptual y operacional de las variables, y culminado este capítulo con la operacionalización de las variables.

En el Capítulo IV, se hace el desarrollo de toda la metodología de la investigación, se especifica el enfoque, tipo y diseño, se trata el tamaño de la población y criterios para determinar la muestra. A su vez, se ven los instrumentos utilizados y el procesamiento estadístico de los datos.

En el Capítulo V, está referido a los resultados de la investigación, en un inicio se trata la validación y confiabilidad de los instrumentos, luego se procede con el análisis de resultados y se cierra el capítulo con la discusión de los resultados.

Finalmente, se resumen las conclusiones a las que hemos llegado en la investigación, se señalan las recomendaciones y las referencias consultadas. Adicionalmente, se añade los cuestionarios aplicados y los informes de los expertos que validan los instrumentos de investigación.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Determinación del Problema

Una de las grandes preocupaciones de toda institución educativa en la actualidad es asegurar la empleabilidad de sus alumnos cuando culminen sus estudios. Para ello, despliegan denodados esfuerzos en obtener un producto acorde a las exigencias del mercado laboral; en este sentido, se preparan planes de estudio en sintonía con las necesidades de las empresas, conforman equipos docentes de calidad, procuran desarrollar sus procesos de enseñanza-aprendizaje óptimos, entre otros. La finalidad es tener egresados idóneos, bien preparados y con todas las competencias necesarias para que se incorporen al mundo del trabajo para lo que han sido preparados y asegurar la continuidad en los mismos.

La empleabilidad, entendida como la capacidad y talentos que posee una persona para obtener y mantener empleo, depende de una serie de factores. Más aún ahora en que la tasa de avance tecnológico y la globalización han incidido fuertemente en los grandes cambios que ha experimentado el ámbito laboral. Hoy en día los trabajadores deben poseer un profundo conocimiento técnico de la especialidad en lo que ha sido formados, pero a su vez, de otras competencias que las empresas exigen de sus futuros empleados para un óptimo desempeño.

En concepto de empleabilidad surge en la década de los ochenta frente a una débil respuesta del mercado laboral para dar empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2004) la definición literal de dicho término “es la habilidad para obtener o conservar un empleo, siendo esta según las capacidades de las personas para obtener el mayor beneficio de su perfil ocupacional” (p.8).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) precisó que:

El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (p. 20).

Más adelante, la OIT en su Conferencia Internacional del Trabajo N° 93 (2005), definió la empleabilidad como:

Es uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas (p. 21).

Uno de los factores que tiene gran influencia sobre la empleabilidad es la autoestima, entendida como refiere Bonet (1997), un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamientos dirigidos hacia uno mismo, hacia nuestra manera de ser, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. Se podría resumir que es la evaluación perceptiva de nosotros mismos. Es por ello que muchos especialistas señalan que la autoestima se relaciona con el desempeño laboral de la persona, dado que la autoestima es la base del desarrollo humano y afecta positiva o negativamente en todas las actividades que realiza. Es un hecho fáctico que a medida que se incrementa la autoestima de la persona aumenta su rendimiento laboral, inversamente, cuando la autoestima es baja o disminuye, esta situación genera problemas en el campo

laboral como: disminución de la productividad laboral, i interrupción de la creatividad y las ideas, excesivo perfeccionamiento en detalles poco relevantes, aparición de estrés laboral, generación de episodios de insomnio, entre otros.

En una investigación realizada por Carlos (2016) sostiene importantes precisiones sobre la autoestima y el ámbito laboral. Refiere que los empleados que tienen un alto nivel de autoestima, tienen mayor confianza en sus pensamientos y juicios, crean relaciones interpersonales y trabajos más eficaces, que contribuye a un mejor ambiente laboral. Igualmente agrega que la falta de autoestima conduce al miedo a lo nuevo y desconocido, y conduce a un comportamiento inadecuado, o demasiado obediente o rebelde (p. 26).

En otro trabajo, Pastor (2017) señala con relación a la autoestima y el desempeño laboral (elemento importante de la empleabilidad), que la autoestima posee un componente psicosocial que puede influir en el rendimiento laboral del servidor público, sino también en las implicancias que el bajo desempeño puede traer consigo: bajos niveles de producción, poca rentabilidad de la institución, mala calidad en la ejecución de las tareas, entre otros. Asimismo, refiere que es un factor muy ligado a las perspectivas de aprendizaje y crecimiento, pues junto a la estima, es un indicador relativo al trabajador - servidor público en este caso- con el potencial de inducir a la consecución de excelentes resultados en los procesos internos, finanzas y cumplimiento de expectativas de los clientes. La autoestima es la base del desarrollo humano e influye en todas las actividades y roles que asumimos en nuestra vida, incluido aquellos que son producto del trabajo (p. 4).

Es decir, una alta autoestima implica una persona segura de sí misma, con amor propio, confianza en sí mismo y autoconocimiento y, por tanto, previsiblemente, presentará un buen desempeño laboral. Es decir, una buena autoestima puede considerarse un factor

predictivo de un buen desempeño laboral, por consiguiente, sus condiciones de empleabilidad deberían ser bastante positivas.

Otro factor relacionado con la empleabilidad son las habilidades sociales, que las podemos definir como un conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión, ansiedad u otras emociones negativas. Las habilidades sociales están directamente ligadas a las softskills (habilidades blandas), y estas son fundamentales para entablar relaciones de calidad, y generar vinculación con diferentes tipos de personas.

En los últimos años reconocidas instituciones del mundo académico y empresarial han venido desarrollando múltiples estudios en los que se destaca la trascendencia de las habilidades sociales en la empleabilidad. Según los enfoques modernos sobre el desempeño laboral, hacen referencia al hecho que los trabajadores actuales deben reunir una serie de competencias generales que garanticen en el futuro un buen desempeño laboral, como son las habilidades sociales, incluidas el trabajo en grupo, la facilidad comunicativa, las conductas extrovertidas, la capacidad empática, el manejo de conflictos, entre otras. Es un hecho comprobado que las relaciones sociales son inherentes a cualquier persona y están presentes tanto en la vida personal como en la laboral; por tanto, las empresas incluyen en sus procesos de selección de personal, la medición de las habilidades sociales del candidato. Hablar correctamente, cuidar el lenguaje corporal, escuchar a los demás, relacionarse constructivamente con otras personas, tener confianza en uno mismo, ser persuasivo, son factores altamente valorados, al igual que las competencias técnicas específicas. Las cualidades sociales influyen positivamente en crear un buen clima laboral, el cual se relaciona positivamente con un mayor rendimiento y productividad.

Goleman (2013) estima que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones. A partir de esto elabora un modelo de competencias sociales el cual, a través de sus estudios, ha corroborado la importancia de las competencias sociales en el campo laboral (p. 12). Podemos agregar, que muchos autores utilizan el término competencias y en nuestra investigación señalamos habilidades.

En un trabajo desarrollado por Rodríguez (2015) señala que entre las principales competencias sociales pueden reseñarse las siguientes: conciencia social, empatía, orientación al servicio, manejo de relaciones, desarrollo de otros, influencia, comunicación asertiva, manejo de conflictos, liderazgo, catalítico del cambio, construir relaciones amicales y trabajo en equipo y colaboración. Indica este autor, que estas competencias sociales influyen en el clima laboral y, consiguientemente, en el rendimiento del trabajador.

Por otro lado, Oyarzún (2012) realizó una investigación con respecto a las habilidades sociales, refiere que tradicionalmente han sido definidas como un conjunto de habilidades que permiten organizar cogniciones y conductas de manera eficiente, en la dirección del logro de metas interpersonales y sociales, que se realizan de un modo culturalmente aceptable. Igualmente, Caballo (2005) señala en una investigación sobre las habilidades sociales que, son un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollar, en un contexto individual o interpersonal, manifestándose en sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo idóneo a la situación, que generalmente posibilitan la resolución de problemas inmediatos y la disminución del problema a futuro a medida que el individuo respeta las conductas de otros. Esto se

refuerza con lo señalado por Jacob (2002) que las habilidades sociales estimulan el desempeño laboral y por lo tanto genera mayores expectativas de empleabilidad.

Con todo lo señalado, es evidente que las personas son más empleables siempre que adquieran una educación calificada y posean un conjunto de habilidades que les permita transferir sus conocimientos tales como: el trabajo en equipo, en la resolución de problemas, en adaptarse a los cambios tecnológicos, al conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad para aprender a aprender, así como las competencias para protegerse a sí mismas y cuidar a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales, estos elementos ya son parte de la definición aplicable a nuestro estudio. Porque cada vez va quedando claro que las calificaciones alcanzadas se van actualizando y renovando su campo de acción, llevando consigo a una permanente adquisición de competencias.

Por otro lado, no debe olvidarse que la empleabilidad hace referencia a disponer de conocimientos y cualificaciones técnicas, de habilidades sociales y de un nivel elevado de autoestima, que permitan responder de manera óptima a los requerimientos cada vez más complejos de un cambiante mercado laboral.

La Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima realizó en el año 1999 un estudio sobre la situación laboral de los egresados llevado a cabo por Haya de la Torre y Triveño, donde se encontró niveles de empleo singularmente altos en todas las carreras que entonces se impartían: Edificaciones, Diseño de Interiores, Dibujo en Construcción Civil, Topografía y Laboratorio de Suelos, Concreto y Asfalto. En el estudio mencionado se evidencia la alta correspondencia o armonía existente entre la oferta educativa y la demanda laboral de los egresados del IST (hoy EST), lo que puede explicarse por la permanente preocupación por buscar que el perfil de los egresados corresponda con los requerimientos del mercado laboral (Haya de la Torre, Tostes, Muñoz, & Valdivia, 2011,

p. 192). Sin embargo, con el devenir de los años la competencia se ha hecho más intensa entre las instituciones educativas y las empresas cada vez son más exigentes y requieren egresados con mayores capacidades acorde a un mundo más globalizado y competitivo.

Las instituciones educativas hoy en día imparten una enseñanza acorde con la demanda del sector productivo, formar a sus alumnos de acuerdo a las necesidades que la empresa de hoy demanda, de modo tal que se logre un mayor desempeño y eficiencia en el trabajo, así como mejores posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral; es decir una mayor empleabilidad. Lo anteriormente expuesto nos indujo a realizar la presente investigación.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general.

PG ¿Cuál es la relación que existe entre autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018?

PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018?

PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

OG Determinar la relación que existe entre la autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos.

OE1 Establecer la relación que existe entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

OE2 Establecer la relación que existe entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

OE3 Establecer la relación que existe entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

1.4 Importancia y Alcance de la Investigación

1.4.1 Importancia teórica.

La presente investigación se justificó teóricamente porque permitió corroborar la relación entre la autoestima y las habilidades sociales con la variable empleabilidad. Existen pocos estudios en nuestro medio en los que se busque determinar la relación existente entre estas tres variables. En este caso, el trabajo correspondió para estudiantes de una Escuela Superior Técnica, pero se puede profundizar con otros estudios sobre el particular, considerando la trascendencia de la empleabilidad para muchos jóvenes en el país.

1.4.2 Importancia práctica.

A nivel práctico el presente trabajo de investigación toca un tema directamente relacionado con la población en edad de trabajar dado que todas las personas siempre afrontarán problemas de inserción en la vida laboral y la variable de referencia en este mercado es la empleabilidad. Es importante establecer si la reciente población laboral egresada de un centro de perfeccionamiento ocupacional tiene la ocupación adecuada a su formación y si está desarrollándose laboralmente en la actividad para la que se formó y, finalmente, determinar la duración en el empleo o con cuanta frecuencia retoman el trabajo cuando la pierden.

1.4.3 Importancia metodológica.

Consideramos que el modelo correlacional asumido en el presente estudio es el modelo metodológicamente correcto para analizar las relaciones de la autoestima y las habilidades sociales con la empleabilidad.

En resumen, es conveniente la realización de esta investigación, por tratarse de un problema que amerita el interés por parte de las autoridades a nivel del Gobierno Central, Regional y Local, ya que se pretende aportar criterios sobre el complejo problema de la empleabilidad en un importante sector de la población de Lima Metropolitana.

En cuanto a la viabilidad del estudio puede indicarse que:

- a. El estudio de este problema es complejo y requiere un tratamiento a este nivel, por ser la empleabilidad un problema social y laboral que debe afrontarse y resolverse en aras de la justicia, la equidad y la paz social.
- b. Porque permite conocer la actual situación de la empleabilidad en la zona de Lima Metropolitana.
- c. Porque con los resultados de la investigación las entidades interesadas están en condiciones de asumir las recomendaciones planteadas a fin de mejorar la situación de la empleabilidad en nuestro país.
- d. Porque es su desarrollo se ha dispuesto de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para la obtención de buen resultado.
- e. Porque el investigador conoce y domina los métodos seleccionados.
- f. Porque los resultados de este estudio pueden servir de referencia y motivación para la réplica de estudios similares en otras zonas del país.
- g. Porque el investigador siempre ha estado interesado y motivado en el estudio del problema y tiene la competencia suficiente para el desarrollo de la investigación.

1.5 Limitaciones de la Investigación

A lo largo de la investigación se presentaron algunas limitaciones, sin embargo, estas pudieron resolverse satisfactoriamente, y así concluir con el desarrollo del estudio.

Podemos mencionar las más importantes:

- a. En un inicio hubo poca participación por parte de los estudiantes pertenecientes a la muestra, para el llenado de los cuestionarios. Esto generó demora en el análisis y en la interpretación de resultados.
- b. No hubo antecedentes actuales con todas las variables del estudio, por lo que se optó por antecedentes similares o antecedentes con las variables por separado.
- c. En el mes de marzo del 2020 el gobierno dio una serie de medidas ante el advenimiento de la pandemia del COVID 19. Hubo restricciones al libre tránsito, confinamiento obligatorio y demás medidas de carácter sanitario, a fin de prevenir la propagación del virus. El entorno familiar también se vio afectado y limitó también la atención de las instituciones. Todo ello generó retraso en el desarrollo de la investigación.

Por otro lado, podemos señalar que la problemática de la investigación quedó delimitada de la siguiente manera:

Delimitación espacial: El área espacial de la investigación se ubicó a nivel de Lima Metropolitana, Provincia de Lima y Departamento de Lima que es la zona donde se ubica la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima.

Delimitación temporal: El estudio se desarrolló en el periodo comprendido entre los meses de Agosto – Enero (2019 – 2020).

Delimitación social: El estudio se centró en una población que se ubicaba en un nivel social medio y medio-bajo.

Delimitación conceptual: El estudio planteado abarcó las siguientes variables fundamentales: Autoestima, Habilidades Sociales y Empleabilidad.

Este es el contexto de la presente investigación, la misma que pretendió determinar la relación que existe entre autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales.

Cabe mencionar que la búsqueda de los antecedentes nacionales del presente trabajo, las tesis que hemos encontrado ha sido ubicada a través de internet, mediante buscadores como google académico y bases de datos como Scopus.

En el plano nacional, hemos observado que las tesis que guardan relación con las variables, dimensiones e indicadores materia de la presente investigación son las siguientes:

Huamán (2020) realizó la investigación titulada: *Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017*, para optar el grado de Magíster en Bioestadística en la Universidad Nacional Mayor de san Marcos. En ella determina la relación que existe entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión. Respecto a la metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 289 enfermeras de las cuales se seleccionaron a 165. La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos de escala ordinal con un valor de confiabilidad de 0,922 y 0,965 respectivamente para autoestima y desempeño laboral, con el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos concluyeron que: existe relación altamente significativa entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital Daniel Alcides Carrión ($X^2=33.898$; $p<0.01$), así como que existe relación altamente significativa entre el autoestima y la competencia cognitiva ($X^2=24.883$; $p<0.01$), entre el autoestima y las competencias actitudinales/sociales de las

enfermeras ($X^2=25.739$; $p<0.01$) y relación autoestima y la competencia técnica de las enfermeras ($X^2=18.092$; $p<0.05$).

Cruzado (2019) desarrolló el trabajo titulado: *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018*, para optar el grado de Maestro en Administración en la Universidad Nacional Federico Villareal. El estudio tuvo como objetivo fundamental explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018. La investigación fue trabajada mediante el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra de estudio fue de 82 alumnos egresados de la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, de muestreo probabilístico, se aplicó el Alfa de Cronbach en los instrumentos de competencias blandas y empleabilidad en ambos valores se afirma que los instrumentos son confiables. Finalmente se concluye que el valor del coeficiente de Nagelkerke, muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018.

Flores (2018) presentó la tesis titulada: *Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016*, para obtener el grado de Maestra en Administración de la educación en la Universidad César Vallejo. Esta autora describe su investigación en los siguientes términos: La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, esto permitió encontrar el coeficiente de correlación entre la variable habilidades sociales y desempeño laboral. El diseño utilizado fue no experimental, esto significa que no hubo manipulación activa de ninguna de las variables. La muestra

trabajada fue de 95 promotoras educativas de San Juan de Lurigancho en el año 2016. La técnica utilizada fue la encuesta y para recoger la información se utilizó como instrumento el cuestionario; la escala para ambas variables fue politómica. Para conocer la confiabilidad de los instrumentos, se realizó la aplicación de una prueba piloto que fue contestada por 30 promotoras educativas que presentaban características similares. Con los puntajes obtenidos se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyos resultados arrojaron un valor de 0.872 para la variable desempeño laboral; mientras que el instrumento que midió las habilidades sociales obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.866. Lo cual indicó que ambos instrumentos tenían alta confiabilidad. La investigación concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar que las habilidades sociales guardan relación con el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016; en tanto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.788, representa una alta correlación entre las variables.

Meneses (2017) desarrolló la siguiente investigación: *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 –2018*, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Se trató de una investigación cualitativa basada en la indagación bibliográfica. Señala que la empleabilidad juvenil es una forma de brindar condiciones para la inserción al mercado laboral en condiciones adecuadas. Indica que las intervenciones del Estado a través de programas sociales e incentivos para la promoción del empleo juvenil buscan mejorar la pertinencia y oportunidad de potenciar la acción sobre esta población que presenta desventajas evidenciadas en estudios (BID/OIT, 2015) que muestran una relación del desempleo juvenil de tres veces mayor al desempleo adulto para América Latina y casi dos veces medidos en términos de un empleo informal. Gran parte de los estudios muestran que la experiencia es un factor importante para el empleo juvenil, para la duración y las condiciones adecuadas; ante las cuales las políticas dirigidas

a este segmento de la población atienden desde el egreso de los jóvenes en edad escolar con el fin de facilitar el tránsito hacia el trabajo; pero el proceso de formación educativa para el trabajo tiene una relación anterior al egreso escolar, lo que indica que la oferta educativa debe incorporar aspectos que reduzca la deserción escolar, la formación de habilidades y competencias. En el Perú se ha estudiado la empleabilidad juvenil identificando las causas y posibles efectos, así como de factores (capital humano, participación en el mercado laboral formal y el contexto institucional) que caracterizan a la población juvenil.

Carlos (2016) desarrolló la investigación titulada: *Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016*, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. La autora describe esta investigación en los siguientes términos: El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación fue de tipo sustantivo, de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos. Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Para recolectar información se recurrió a la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través del juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula ($p=0.133 \geq 0.05$) (b) existe relación entre autoestima y productividad aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula ($p=0.042 \geq 0.05$).

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Con respecto a la búsqueda de los antecedentes del presente trabajo, las tesis que hemos encontrado fueron mediante la internet.

A nivel internacional, las tesis que guardan relación con las variables autoestima, habilidades sociales y empleabilidad, sea por el manejo de las variables, dimensiones o las teorías desarrolladas son las siguientes:

Novoa y Romero (2020) estudiaron *Fortalecimiento de la Autoestima y las Habilidades Sociales de Estudiantes de Secundaria de la Institución Educativa San José Para el Mejoramiento de la Convivencia Escolar*, para optar el grado de Magíster en Educación en la Universidad Cooperativa de Colombia. La Investigación se desarrolló bajo el Enfoque Cualitativo, utilizando el Método de Investigación Acción considerando dos categorías de análisis: la autoestima que se midió empleando la Escala de Autoestima de Rosenberg, y las habilidades sociales estimadas a través de un cuestionario. Estas categorías se midieron antes y después del desarrollo del Programa de Intervención Educativa; además, se hizo seguimiento cualitativo a través del diario de campo. Luego de la aplicación del Programa, se presentó un aumento relevante en la autoestima de los estudiantes del Grado 7º1 hallándose el 90% en la Categoría Alta y el 10% en la Categoría Media. El Programa de Intervención demostró su eficacia, puesto que, la mayoría de los educandos logran un nivel alto de autoestima y habilidades sociales demostrando que no actuarían de forma violenta o agresiva en la convivencia con los demás. La intervención de la familia se considera fundamental en la formación de la autoestima y habilidades sociales de los educandos.

Hernaiz (2019) realizó una investigación con el título: *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa*, para optar el grado de Doctor en

Educación en la Universidad de Valencia, España. El objetivo principal de esta investigación fue el de Examinar si la utilización de las competencias generales, contribuye de forma positiva en las autopercepciones de empleabilidad en España y fuera de España y, por consiguiente, estudiar si la percepción de la propia empleabilidad influye en la adaptación sociocultural fuera de España. Se optó por un diseño de la investigación con una metodología cuantitativa y de corte transversal, adaptando diferentes escalas que permitieron conformar el Cuestionario de Competencias Generales, Empleabilidad y Adaptación Sociocultural (CGEAS) con el que se recabaron los datos de la investigación. En términos generales, se concluyó que los egresados españoles se perciben más empleables cuando trabajan en un contexto laboral diferente al español, puesto que ponen en práctica las competencias generales en mayor medida que los trabajadores que se encuentran en España. Por otro lado, no se encontraron diferencias destacables entre los países con respecto a la importancia de las competencias generales, exceptuando los resultados de la competencia de comunicación en lengua extranjera. Por tanto, los resultados indican que las competencias generales se pueden transferir y utilizar de igual modo en cualquiera de los cuatro países objeto de estudio.

Acosta (2019) desarrolló una investigación que tiene por título: *Competencias transversales y empleabilidad de los recién egresados de las Instituciones de Educación Superior en Baja California*, para obtener el grado de Doctora en Ciencias educativas en la Universidad Autónoma de Baja California, México. El objetivo de este estudio fue conocer las competencias transversales que demandan los empleadores de Baja California los recién egresados de la IES, al momento de contratarlos, con el fin de identificar los aspectos formativos que facilitan su empleabilidad. Para alcanzarlo realizó dos estudios; uno cualitativo, el cual consistió en la aplicación de entrevistas semi estructuradas y otro cuantitativo, en el que se aplicaron cuestionarios a los empresarios de Baja California.

Entre los hallazgos principales se encontró que los empleadores buscan candidatos que cumplan con el perfil profesional que solicita la empresa, que cuenten con una actitud positiva, dominen el idioma inglés y cuenten con habilidades para comunicarse de forma oral y escrita. También se identificó que el tipo de competencias transversales que más demandan los participantes del estudio son la instrumental, las cuales son de carácter procedimental.

Peña (2017) desarrolló una tesis titulada: *Capital social organizacional, prestigio organizacional e identificación organizacional. Un modelo predictivo de la empleabilidad y el éxito de carrera percibidos por trabajadores de educación superior*, para obtener el grado de Magister en Psicología en la Universidad de Concepción, Chile. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la capacidad predictiva del capital social organizacional (CSO), el prestigio organizacional (PO) y la identificación organizacional (IO) en la empleabilidad percibida (EP) y el éxito de carrera subjetivo (ECS), en una muestra de trabajadores chilenos. Se desarrolló un diseño de tipo cuantitativo no experimental, transversal y correlacional-causal sobre una muestra de 283 trabajadores de educación superior de la Región del Biobío, seleccionados por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron traducciones y adaptaciones de las escalas de capital social organizacional interno (Leana & Pil, 2006), prestigio organizacional (Herrbach, Mignonac & Gatignon, 2004), identificación organizacional (Smidts, Van Riel & Pruyn, 2001), empleabilidad percibida y éxito de carrera subjetivo (Rothwell & Arnold, 2007). Los resultados evidencian que tanto el PO como las dimensiones estructural, relacional y cognitiva del CSO predicen la EP, mientras que sólo estas últimas predicen el ECS. La IO tiene un efecto moderador en la relación entre el CSO estructural y el ECS, así como en la relación entre el CSO cognitivo y la EP. Este estudio aporta mayor conocimiento acerca del impacto de variables de percepción en torno a la organización en la EP y el ECS, lo

cual cobra relevancia en el contexto de los actuales desafíos que los trabajadores enfrentan en torno a la gestión activa de sus carreras.

Rodríguez (2015) en su tesis titulada: *Estudio de la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Guayaquil*, para obtener la Licenciatura en la Universidad de Guayaquil, Ecuador, planteó como objetivo fundamental determinar el impacto de la adquisición y desarrollo de competencias sociales en el desempeño laboral en 25 trabajadores de la dirección de RRHH de la Municipalidad de Guayaquil. La investigación tuvo un diseño no experimental y corresponde a una investigación transversal. El estudio fue de tipo mixto (Cuantitativo) con un diseño estadístico de tipo correlacional- descriptivo puesto que el objeto de estudio fue determinar si existe influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral. Este tipo de estudio se basa en saber cómo influye esta primera variable sobre la segunda, estableciendo cual es la realidad en el estudio sobre la relación entre ambas variables. Para evaluar la adquisición de las competencias sociales, se utilizó 3 cuestionarios bajo la modalidad de la escala de Likert cuyos resultados permitieron obtener valores cuantitativos, el primer cuestionario está categorizado por 9 tipos de competencias sociales. Y los otros 2 por 6 subescalas del rendimiento para evaluar el desempeño bajo el mismo modelo, pero categorizando las áreas del desempeño laboral. Se aplicó la Correlación Producto Momento de Pearson para comprobar las hipótesis. Se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables competencias sociales y desempeño laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Autoestima.

2.2.1.1 Definición.

Definir la autoestima es una labor aún no totalmente concluida. Ni las tipologías elaboradas o los atributos comunes presentados nos posibilitan tener una clara definición de la Autoestima, aunque debemos reconocer que el identificar los elementos comunes es un paso adelante en la búsqueda del consenso, y tal vez con ello podamos elaborar una definición unificada o comprensiva que sea completa. También se ha señalado que las definiciones varían según se focalizan en la autoestima como algo más global o como fenómeno más situacional. Es decir, algunas definiciones ven la autoestima como razonablemente estable a lo largo del tiempo. Otras se refieren a la autoestima como responsiva a las influencias situacionales y contextuales, lo que implica que cambia o fluctúa a lo largo del tiempo.

Podríamos deducir que, la autoestima es la valoración que tiene una persona acerca de sí misma y, en mayor o menor medida, esta valoración estará menos o más ajustada a la realidad. De esta forma, la autoestima puede implicar una valoración aproximadamente realista, una sobrevaloración o una infravaloración de sí mismo.

Branden (2011) manifestó que la autoestima que es mucho más que ese sentido innato de nuestra valía personal que probablemente es un derecho humano de nacimiento, aquella chispa que los psicoterapeutas y los profesores se esfuerzan por estimular en las personas con las que trabajan. Esa chispa es la antesala de la autoestima. La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente: i) La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida; ii) La confianza en nuestro

derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos (p. 21).

Por otro lado, Las personas que tienen una autoestima baja, a menudo sienten que no poseen fuerza interior para enfrentarse a la vida, experimentan sentimientos de soledad, tristeza, impotencia y minusvalía, lo que los hace más propensos a involucrarse en problemas sociales (drogas, delincuencia, embarazo no deseado, prostitución, etc.). Una persona con adecuada autoestima se siente bien consigo misma, por lo que tiene una capacidad para enfrentar retos y establecer relaciones satisfactorias y saludables con los demás.

El nivel de nuestra autoestima tiene profundas consecuencias en cada aspecto de nuestra existencia: en la forma de actuar laboral, en el trato social, en el plano afectivo, en las relaciones conyugales, en las relaciones familiares y en el nivel de felicidad personal que alcancemos. Diversas investigaciones han encontrado correlaciones positivas entre una autoestima saludable y otros varios rasgos que están relacionados directamente con nuestra capacidad para conseguir lo que nos proponemos y conseguir la felicidad. Una autoestima saludable se correlaciona con la racionalidad, el realismo y la intuición; con la creatividad, la independencia, la flexibilidad y la capacidad para aceptar los cambios; con el deseo de admitir (y de corregir) los errores; con la benevolencia y con la disposición a cooperar.

Una autoestima baja se correlaciona con la irracionalidad y la ceguera ante la realidad; con la rigidez, el miedo a lo nuevo y a lo desconocido; con la conformidad inadecuada o con una rebeldía poco apropiada; con estar a la defensiva, con la sumisión o el comportamiento reprimido de forma excesiva y el miedo o la hostilidad a los demás.

Con relación a los factores que influyen en el desarrollo de un bajo nivel de autoestima Sheeman (2000) han señalado lo siguiente:

- La educación recibida por los padres.
- Los abusos físicos o sexuales.
- Los traumas.
- La apariencia física.
- El hecho de ser hombre o mujer.
- Los avatares de la vida diaria.

Para Wells y Marwell (como se citó en Álvarez Taco, 2001) manifiestan que la autoestima puede verse como una función o componente de la personalidad: En este caso, la autoestima se considera como parte de uno mismo o sistema del self, normalmente vinculada a la motivación y/o autorregulación.

Otros autores, al contrario, tratan de identificar los componentes del concepto -casi universalmente aceptados-, y presentan tres aspectos a considerar en la definición de autoestima:

- Un componente cognitivo: la autoestima implica caracterizar algunas partes del self en términos descriptivos; poder, seguridad, agencia. Implica preguntar qué tipo de persona es uno.
- Un elemento afectivo, una valencia o grado de naturaleza positiva o negativa adherida a esas facetas identificadas; llamamos a esto alta o baja autoestima.
- Un elemento evaluador, la atribución de un valor en base a algún modelo ideal.

La eficacia personal significa confianza en el funcionamiento mental, en la capacidad para pensar y entender, para aprender, elegir y tomar decisiones; confianza en la capacidad para entender los hechos de la realidad que entran en el ámbito de los intereses y necesidades personales; en creer en uno mismo; en la confianza en sí mismo.

La eficacia personal y el respeto a uno mismo son el doble pilar de una autoestima saludable.

Dentro de este contexto consideramos pertinente precisar algunos conceptos relativos a la autoestima:

- a. *Autoconocimiento*: es conocer las partes que componen el Yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer el por qué y cómo actúa y siente. Al conocer todos sus elementos, que desde luego no funcionan por separado, sino que se entrelazan para apoyarse uno al otro, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes funciona de manera deficiente, las otras se verán afectadas y su personalidad será débil y dividida, con sentimientos de ineficiencia y de valoración.
- b. *Autoconcepto*: es una serie de creencias acerca de sí mismo, que se manifiestan en la conducta. Si alguien se cree tonto, actuará como tonto, si se cree inteligente o apto, actuará como tal.
- c. *Autoevaluación*: refleja la capacidad interna de evaluar las cosas buenas. Si lo son para el individuo, le satisfacen, son interesantes, enriquecedoras, le hacen sentir bien, y le permiten crecer y aprender; y considerarlas como malas si lo son para la persona, no le satisfacen, carecen de interés, le hacen daño y no le permiten crecer.
- d. *Autoaceptación*: es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como un hecho, como la forma de ser y sentir, ya que sólo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible en ello.
- e. *Autorespeto*: es atender y satisfacer las propias necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Buscar y valorar todo aquello que lo haga a uno sentirse orgulloso de sí mismo.
- f. *Autoestima*: es la síntesis de todos los pasos anteriores. Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores y desarrolla sus capacidades; y si se acepta y respeta, tendrá autoestima. Por el contrario, si una

persona no se conoce, tiene un concepto pobre de sí misma, no se acepta ni respeta, entonces no tendrá autoestima.

2.2.1.2 Autoestima en el trabajo.

La autoestima en el campo laboral se entiende como la percepción que cada persona tiene sobre el desempeño de su trabajo y está íntimamente relacionada con la valoración que hace sobre sus propias capacidades, que repercuten en su desenvolvimiento laboral. Se suele medir en base a lo que el trabajador cree que hace y lo que debería hacer. Una persona que considera que desarrolla su trabajo con éxito tendrá una autoestima alta, que le permitirá tener una actitud más positiva y estar más dispuesto a afrontar nuevos retos y decisiones; sin embargo, si considera que su trabajo no es lo suficientemente bueno aumentará la falta de confianza en sí mismo, generando una autoestima baja que redundará negativamente en su productividad, haciendo su trabajo más lento que sus compañeros y con un perfeccionismo desmesurado.

Conocerse a sí mismo y tener una actitud positiva y segura hacia las propias competencias personales y laborales, favorece en gran medida las relaciones personales en el ámbito laboral, algo que es decisivo para el trabajo en equipo, el liderazgo y la gestión del cambio en las organizaciones. Hablamos, lógicamente, de la autoestima sana, equilibrada, no de las personas que son incapaces de reconocer sus limitaciones y adoptan una actitud de superioridad ante los demás.

Una de las aportaciones que realiza la persona con autoestima en su entorno profesional y laboral es la capacidad de asumir responsabilidades: no le importa reconocer un error, o su responsabilidad en un tema que no ha salido todo lo bien que se esperaba, porque confía en sus competencias, no se lleva el error a lo personal, sino que analiza lo que ha pasado, asume su parte y aprovecha la oportunidad de aprender del error.

Otro aspecto del profesional con elevada autoestima sería su capacidad de emitir juicios objetivos e imparciales, ya que no necesita enmascarar la realidad ni los comportamientos propios o ajenos para no tener que reconocer una equivocación. Esta actitud evita muchos conflictos en las organizaciones. Normalmente, la persona con una sana autoestima es íntegra, auténtica, porque se conoce y se acepta, y genera en su entorno más próximo, relaciones más positivas que las que suele establecer una persona insegura y temerosa de equivocarse. No se pone a la defensiva y escucha abiertamente a los demás.

La autoestima procede del autoconocimiento; por tanto, este tipo de personas, al ser conscientes de sus fortalezas y debilidades, emprenderán acciones para fortalecer sus áreas de mejora. También tendrán menor resistencia al cambio, ya que confiarán en sus capacidades para afrontarlo, y buscarán recursos para que el impacto de sus carencias sea menor. La persona con autoestima no se compara, porque valora el concepto que tiene de sí misma, y respeta a los demás porque también se respeta. Deja espacio a las necesidades de los demás porque es consciente de las propias.

Podríamos además establecer una relación entre autoestima positiva y asertividad: la seguridad y confianza de la persona con alta autoestima le permite mostrarse asertivo con los demás, defendiendo sus ideas sin necesidad de mostrarse agresivo o, en el polo opuesto, totalmente pasivo. Por el contrario, las personas con baja autoestima suelen anticipar resultados negativos, y son más competitivas y resentidas; su forma de relacionarse es también negativa, ya que se comparan permanentemente con los demás y su inseguridad les lleva a no asumir su responsabilidad cuando se generan problemas en los equipos de trabajo. Esta actitud pesimista quita mucha energía, lo que puede afectar negativamente al trabajo.

Por tanto, tener empleados y directivos con una autoestima positiva favorece las relaciones interpersonales, base del trabajo en equipo, permite reconocer los errores como

forma de aprendizaje y aporta una forma de resolución de conflictos más eficiente. Todo ello tiene una clara repercusión en un buen desempeño profesional.

2.2.2 Las habilidades sociales.

2.2.2.1 Definición.

Existe muchas definiciones del concepto de habilidades sociales y son muchos los investigadores y profesionales que trabajan en este campo a nivel teórico o práctico. Como consecuencia de la importancia de este constructo, se pueden encontrar concepciones variadas sobre qué son las habilidades sociales y cómo podemos favorecer su desarrollo desde los 5 hasta los 95 años (Pelechano, 1996, p. 72).

También se puede entender las habilidades sociales como las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal (Monjas & González, 2000, p. 18).

Por su parte Goldstein, Sprafkin, Gershaw, y Klein (1999) describen seis grupos de habilidades sociales: primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades para afrontar el estrés y habilidades de planificación.

Si buscamos aspectos comunes en las definiciones de habilidades sociales, se puede decir que se trata de rutinas cognitivas o conductuales que nos permiten mantener buenas relaciones con los demás. Entre estas rutinas encontramos patrones de respuesta específicos tales como las habilidades relacionadas con la comunicación interpersonal, el asertividad, el establecimiento y mantenimiento de relaciones de amistad o vínculos, las habilidades para relacionarse con las personas del otro sexo y las habilidades para la resolución de conflictos. No obstante, parece lógico pensar que las habilidades sociales no son las mismas en contextos culturales diferentes. Algunas investigaciones parecen apoyar esta idea que deben considerarse en la evaluación del constructo, tal como indican Hall y

Beil-Warner (1998) y Spinks y Moerdyk (1999). También existen estudios en los que se relaciona la habilidad social con la inteligencia emocional. Entre ellos destacan las investigaciones de Barchard y Hakstian (2004) y la de Zavala, Valadez y Vargas (2008), en los que se conecta el reconocimiento y manejo emocional con las relaciones interpersonales y el ajuste social.

Kelly (1987) señala, en definitiva:

La importancia de la evaluación y entrenamiento en las habilidades sociales se manifiesta a través del buen uso de las relaciones interpersonales para el buen ajuste laboral y para el óptimo funcionamiento psicológico en general. El desarrollo de determinados estilos y estrategias de relación puede favorecer mucho el ajuste social de la persona en diversos contextos sociales y laborales. Por tanto, el desarrollo de las habilidades sociales tendrá como consecuencia el logro de una mayor competencia social y laboral del individuo (p.49).

Las habilidades sociales en el trabajo contribuyen a generar un ambiente óptimo para cultivar relaciones laborales saludables, que generen desarrollo humano; nos referimos especialmente a las habilidades de comunicación, liderazgo y pensamiento crítico.

Acercarse a las personas con empatía y asertividad, así como trabajar en equipo, son competencias que se requieren hoy en día y constituyen un elemento fundamental a ser consideradas como una práctica común en los espacios laborales; es más, son requeridas como una norma, dado que crean las condiciones para que todos en las organizaciones realicen su trabajo con un óptimo desempeño.

Las personas que poseen habilidades comunicativas y de relacionamiento, creativas, con capacidad para trabajar en equipo, ejercer liderazgo y ser proactivas a la hora de resolver problemas y generar ideas innovadoras, son muy valoradas por ser

competitivas, por que ayudan a impulsar el crecimiento de su centro laboral. Son habilidades que complementan la formación profesional o técnica que marcan la diferencia a la hora de ser exitoso.

Por consiguiente, podemos señalar que las habilidades sociales constituyen un elemento fundamental para la empleabilidad y el desempeño laboral, porque permiten desarrollar las capacidades necesarias para poder de competir en un mercado laboral altamente tecnológico y cambiante.

2.2.2.2 Habilidades sociales en el ámbito laboral.

El mundo del trabajo en general y de las empresas en particular hoy en día, se valoran las habilidades blandas (softskills), que son aquellas características que el trabajador posee y que le permiten desenvolverse en una organización, más allá de los conocimientos técnicos. Son aquellas competencias que explican la diferencia entre un gran trabajador y un trabajador competente cuando ambos cuentan con formación profesional o técnica equivalente.

Las habilidades blandas constituyen un elemento clave en la empleabilidad y son uno de los principales puntos de atención en entrevistas de trabajo y procesos de selección. Es muy importante saber distinguir las y ser conscientes de su importancia. Son, además, un potente elemento de diferenciación cuando varios candidatos postulan por un empleo o cuando un trabajador adquiere la categoría de empleable.

No se pretende restar importancia a las competencias técnicas -también llamadas específicas- en especial en trabajos en los que es fundamental mantener los conocimientos al día. Sobre todo, aquellos con cierta independencia, para los que es determinante alcanzar unos estándares de calidad. Actualizar la formación adquirida durante los estudios será imprescindible para ejercer la profesión. Sin embargo, las competencias blandas juegan un papel preponderante en entornos laborales cambiantes.

Las habilidades sociales pueden incluirse dentro de las denominadas “softskills”, que son aquellas características personales que facilitan la interacción con los demás; y las “hardskills”, que son la experiencia laboral, datos académicos y habilidades técnicas para una actividad específica.

Entre las habilidades sociales más importantes en el campo laboral tenemos:

- *Habilidades comunicativas*: Saber interactuar con los demás de forma correcta es fundamental en el campo laboral. Esto incluye desde una expresión y ortografía impecables, hasta dar un discurso en público o plantear ideas en una reunión. Esta situación puede resultar complicada por lo que es importante conocer algunos trucos: vocalizar lo máximo posible y tener confianza.
- *Controlar lenguaje corporal*: El 93% del impacto de nuestros mensajes depende de elementos no verbales. Para controlar este aspecto, hay que prestar mucha atención en la imagen personal que se ofrece.
- *Tener iniciativa*: Tomar la iniciativa demuestra responsabilidad y entusiasmo hacia el puesto de trabajo, para lo cual es necesario marcarse objetivos, proponer nuevos retos y enfrentarlos, así como participar en conversaciones y debates de trabajo esbozando las ideas y opiniones con buenos argumentos.
- *Flexibilidad*: Normalmente las empresas evitan que sus empleados mantengan funciones fijas, sino que sean moldeables y puedan asumir diversas tareas, que se atrevan a salir fuera de la zona de confort.
- *Empatía*: Para la especialista, otro rasgo importante es tener empatía, ser capaz de escuchar y aconsejar, además de saber ponerse en el lugar de un compañero y aprender a trabajar en equipo.

- *Trabajar en equipo*: Una empresa es el resultado de la suma de varios grupos de personas que cooperan y trabajan por un mismo fin. Por este motivo, la colaboración es imprescindible para solucionar los problemas de forma más eficiente y rápida.

2.2.3 La empleabilidad.

2.2.3.1 Definición de empleabilidad.

El término employability parece haber sido utilizado por primera vez en Reino Unido, resultado de unir las palabras employ y hability, siendo posteriormente adaptado al español como empleabilidad. La empleabilidad podría definirse como cualidad de empleable; es decir, como la posibilidad, la capacidad o la aptitud para emplearse o para ser empleado (Campos, 2003, p. 107).

Desde mediados de los años cincuenta, como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, incrementaron las dificultades de las empresas para disponer de profesionales cualificados y muchas personas discapacitadas se insertaron en el mercado de trabajo. La empleabilidad se relacionó con la posición que ocupaban en el mercado laboral estas personas desfavorecidas y, concretamente, con las posibilidades que tenían de ser contratados, teniendo en cuenta sus características sociales, físicas y mentales, y las tareas requeridas en los puestos de trabajo. Este enfoque, denominado por Gazier (1998) como Socio-Medical Employability, adquiere una importancia notable en tres países involucrados en la Guerra: Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania.

Posteriormente, el término dejó de limitarse a las personas desfavorecidas, pero se interpretó de manera similar. Concretamente, la empleabilidad se identificó con el potencial de los individuos para acceder y mantener un empleo. Las tasas de ocupación y de desempleo se convirtieron en el principal indicador del nivel de empleabilidad, además de servir para evaluar el alcance de estas políticas. Gazier (1998) denominó esta nueva

versión de empleabilidad, desarrollada fundamentalmente en Estados Unidos, como Manpower Policy Employability.

En los años sesenta se desarrolla en Francia un nuevo enfoque de empleabilidad desde el ámbito de la Sociología, que Gazier (1998) denomina Flow Employability. Este enfoque se interesó especialmente por la accesibilidad al empleo. Contrariamente a los enfoques anteriores, centra su atención en factores que no dependen del individuo pero que facilitan o impiden su acceso a un empleo. Entre estos factores, McQuaid y Lindsay (2005) citan la demanda del mercado de trabajo, el cambio económico y la tasa de absorción de la economía. Aunque en ese momento no tuvo demasiada repercusión, el enfoque más extendido en la actualidad sí que considera algunos de estos factores, que podrían denominarse “contextuales”.

La importancia concedida a las actitudes como garante de la obtención de un empleo va descendiendo desde 1970. En su lugar, adquieren más relevancia los conocimientos y las cualificaciones (De Grip, Van Looy Sanders, 2004). En un primer momento, el foco de atención se situó sobre las cualificaciones profesionales específicas, pero, tras las crisis económicas que afectaron a la mayoría de los países industrializados durante los años setenta y provocaron un súbito incremento del desempleo y de la inestabilidad laboral, ganaron relevancia las cualificaciones “transferibles”, que mantienen su valor en situaciones y puestos distintos. Gazier (1998) denomina este enfoque de empleabilidad como Labour Market Performance Employability.

Los años ochenta se caracterizaron por el aumento de la flexibilidad laboral. Las políticas públicas facilitaron la contratación y el despido de los trabajadores como mecanismo para reducir el desempleo y favorecer la competitividad empresarial. El nuevo entorno obligaba a los trabajadores a permanecer “atractivos” para el mercado laboral y, por tanto, a desarrollar más sus capacidades (o a reconducirlas en función de los requisitos

de los empleadores) y mantener actualizados sus conocimientos (Pearson, 1988). Así, aumentaba la responsabilidad de los individuos sobre su propia trayectoria laboral a la hora de obtener un empleo y no perderlo (McQuaid y Lindsay, 2005).

El cambio descrito alteró radicalmente el concepto de empleabilidad, que pasó a referirse no sólo a las posibilidades de obtener un empleo “inicial” tras el periodo educativo, sino también al hecho de mantenerlo y de obtener uno nuevo si se perdía el anterior. En otras palabras: el concepto pasó a considerar toda la trayectoria laboral de los individuos. Por otra parte, como las necesidades de las empresas varían en el tiempo, y los requisitos de contratación son cada vez mayores y se demandan más competencias de los trabajadores, la empleabilidad pasó a entenderse como una “meta característica” compuesta por actitudes, conocimientos y cualificaciones (De Grip et al., 2004). Gazier (1998) denomina este enfoque de empleabilidad Initiative Employability; en referencia al papel del individuo en su propio desarrollo profesional.

Desde finales de los años ochenta el concepto se amplía para recoger, además de las competencias de los individuos, otros factores relacionados con el mercado de trabajo y el marco normativo e institucional y, en general, todo el conjunto de circunstancias, características y situaciones que condicionan la trayectoria laboral de los individuos (McQuaid y Lindsay, 2005). La empleabilidad se compone de cuatro factores que la determinan: cualidades personales, cualificaciones profesionales específicas, la situación del mercado de trabajo y las posibilidades de formación, tanto oficial como empresarial. Este nuevo enfoque llevaba implícita la idea de que la empleabilidad no sólo depende del individuo y que, por tanto, las políticas públicas para favorecer la empleabilidad no debían concentrarse únicamente en favorecer la formación de los individuos, sino también en actuar en otros factores que impedían el acceso al empleo. De esta forma, la responsabilidad en cuanto a la trayectoria laboral de los individuos pasa a distribuirse entre

el trabajador, las empresas y el sector público (de Grip et al, 2004). Este enfoque, que predomina en la actualidad, fue denominado por Gazier (1998) como Interactive Employability.

La autora Alles (2006) sostiene que: la empleabilidad de las personas deviene de varios elementos o conceptos. En nuestra opinión, se basa en cuatro factores:

1. Los conocimientos
2. La personalidad –competencias– (considerando su mayor o menor adecuación para desempeñarse exitosamente en un determinado puesto de trabajo).
3. La actitud de búsqueda
4. El mercado

Igualmente, hace referencia que: el segundo aspecto señalado se relaciona con un concepto frecuente entre los especialistas, que se denomina competencias. Las organizaciones seleccionan a personas que se adecuen al puesto a cubrir, y los requisitos que se solicitan se expresan en dos grandes grupos:

1. Conocimientos
2. Competencias (p. 18).

Últimamente se viene tratando a la empleabilidad desde dos puntos de vista, la “objetiva” y “subjctiva”. La primera, refiere al conjunto de cualidades de la persona (competencias, capacidades, actitudes, etc.) y como estas corresponden a las necesidades del mercado laboral. La segunda refiere a la valoración que la persona hace de su propia empleabilidad. En la medida que esta percepción sea alta o baja, aprovechará las oportunidades de empleo que pudieran aparecer en su entorno.

La percepción de la empleabilidad está influenciada por factores situacionales e individuales. Sobre esto último, un elemento sustancial es la autoeficacia, que incide

fuertemente en su desempeño. Podemos señalar que un mayor nivel de autoeficacia incrementa la percepción percibida por el individuo sobre su propia empleabilidad.

Por lo visto, la empleabilidad tiene diferentes enfoques y puntos de vista, tal como se observa en la literatura que refiere sobre este tema; por consiguiente, la empleabilidad es un tema que concierne y preocupa al estado, las empresas y los mismos trabajadores. Sin embargo, tal como refiere Alles (2006) “uno de los factores que determinan la empleabilidad de las personas –las competencias–, que...no se le da la importancia necesaria o, en caso que se lo considere de algún modo, se lo hace de una manera intuitiva” (p. 18).

2.2.3.2 Las competencias laborales.

Desde comienzos de la década de 1930 hasta mediados de la década de 1940 fueron muy pocos los investigadores que se dedicaron a los estudios empíricos sobre las habilidades y competencias. Sin embargo, algunas circunstancias modificaron esta situación: la II Guerra Mundial, el fuerte aumento de la natalidad en la posguerra, el movimiento de reforma de los planes educativos y los cambios sociales.

Durante la II Guerra Mundial, los psicólogos de las fuerzas armadas debieron solucionar problemas educativos más prácticos, aprendiendo a predecir, por ejemplo, quién podría ser mejor piloto o técnico de radio, y a enseñar habilidades complejas en poco tiempo (cómo pilotar un avión o cocinar rápidamente para grupos numerosos). Cuando la guerra terminó, muchos de estos psicólogos volcaron su interés en la evaluación psicológica y en la enseñanza educativa.

En la postguerra las escuelas se llenaron por el fuerte aumento de la natalidad y los psicólogos se dedicaron a elaborar y evaluar materiales de enseñanza, programas de formación y tests de evaluación. A finales de la década de 1950 los psicólogos colaboraron

con los matemáticos y científicos más destacados para adaptar y crear nuevas asignaturas y programas de educación.

A partir de 1960 la psicología industrial tuvo un gran desarrollo debido a los cambios sociales que empezaron a manifestarse en las sociedades más avanzadas. La expansión de la educación formal al conjunto de las poblaciones, a clases sociales y segmentos de edad históricamente ignorados por los sistemas educativos, produjo efectos muy fuertes sobre la tasa de empleo especializado y la profesionalización masiva. Se debieron desarrollar programas extensos de selección y capacitación lo que implicaba determinar métodos rápidos y fiables para detectar habilidades y competencias específicas.

El psicólogo británico Vernon, alrededor de 1950, fue el primero que formuló un modelo de estructuración jerárquica de los factores o habilidades humanas. Este modelo consideraba un factor general, dos grupos mayores de factores, siete grupos menores de factores y un número indeterminado de factores específicos posibles, pero no identificados. Los ingleses Smith y Lowell (1975), manifestaron que habían comprobado factorialmente la existencia de los factores considerados por Vernon.

Existen diferencias entre las opiniones, que aún no se han resuelto, acerca de la manera como se manifiestan las competencias en la ejecución de los individuos, por ello su estructuración se debe considerar como una hipótesis. De conformidad con la teoría de Lovell (1985), la habilidad básica o competencia fundamental, llamada también inteligencia general, a la que se considera básica porque sustenta todas las actividades dentro del dominio cognoscitivo. Involucra una parte de lo que es común a muchas tareas específicas. Implica la capacidad para percibir las relaciones más apropiadas entre objetos o las ideas y para aplicar esas relaciones para resolver situaciones nuevas pero similares. Según Lovell (1985) existen dos grupos mayores de capacidades: la capacidad verbal (que

incluye todo lo que es común a lo relativo a la fluidez de palabra, expresión verbal y destrezas sociales y numéricas); y la capacidad espacial, mecánica y manual.

Esta jerarquía, de la misma manera que sucede con la estructura del intelecto de Guilford (1964), es más bien una hipótesis que una realidad. Las personas que vienen trabajando en este campo no se han puesto de acuerdo en cuanto a la naturaleza precisa de la jerarquía.

Otros autores, especialistas en el tema de competencia laboral, han vertido su definición de acuerdo al enfoque de su preferencia, los que podemos mencionar:

Según Ducci (como se citó en Vargas Zúñiga, 2004):

“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también – y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”(p. 10)

Otra organización de singular importancia y conocedora del tema de competencias laborales, CONOCER (como se citó en Vargas Zúñiga, 2004) las define como: “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (p.14).

Por otro lado, McClellena (como se citó en Blanco, 2007) las define como las características personales que son la causa de un rendimiento eficiente en el trabajo, pudiendo tratarse de razones, enfoques de pensamiento, habilidades o del conjunto de los conocimientos que se aplican. Añade Blanco que las competencias, por tanto, más que hacer una referencia a lo que una persona hace habitualmente en cualquier situación,

centran su objetivo en lo que una persona sería capaz de hacer cuando se le demanda (p. 22).

Del Pozo (2012) manifiesta que evaluar competencias requiere, en primer lugar, la definición del contenido de la competencia, describiendo comportamientos, habilidades e indicadores de evaluación. Además, es necesario establecer los instrumentos de recogida de datos que permitan obtener las evidencias necesarias para determinar el grado en que se ha alcanzado la competencia en comparación en un estándar establecido (p. 24).

Actualmente se habla de “competencias” para referirse a un conjunto de cualidades generales, difíciles de precisar, que facilitan el desempeño de la persona en determinados puestos. Entre estas cualidades se mencionan:

1. Liderazgo
2. Capacidad de persuasión
3. Manejo de relaciones interpersonales
4. Flexibilidad/Adaptabilidad
5. Trabajo en equipo
6. Planificación y Organización
7. Don de mando en el manejo del personal a su cargo
8. Facilidad para transmitir sus conocimientos
9. Capacidad y habilidad para aprender y entender el trabajo de los otros
10. Susplicacia y astucia
11. Orientación al cliente
12. Serenidad y Autocontrol
13. Solución de Problemas
14. Negociación y Manejo de conflictos
15. Capacidad para el estudio

16. Resistencia al estrés

La Gestión moderna de Recursos Humanos ha incorporado el concepto de Gestión por Competencias, lo que constituye una nueva tendencia que se está aplicando con mucho éxito en instituciones de vanguardia en diversos países del mundo y también en importantes empresas líderes de nuestro país. Específicamente este enfoque busca incrementar los niveles de productividad y rendimiento organizacional mediante la potenciación del desempeño laboral de las personas.

La empresa de la actualidad ha evolucionado, los cambios que suceden en el mundo tienen una influencia notoria e importante en las decisiones que se toman y las acciones que se llevan a cabo en las organizaciones, es por esto que cada una de las piezas que las conforman debe de adaptarse de manera óptima a estos cambios y es aquí donde el recurso humano toma otra dimensión al considerarse que al aumentar sus capacidades y aptitudes podrá entregar el máximo esfuerzo a su trabajo y se sentirá orgulloso de su aportación a la empresa.

2.3 Definición de Términos Básicos

Autoaceptación: Capacidad de admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como un hecho, como la forma de ser y sentir, ya que sólo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible en ello (Uladech, 2017).

Autoconocimiento: Es conocer las partes que componen el Yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer el por qué y cómo actúa y siente. Al conocer todos sus elementos, que desde luego no funcionan por separado, sino que se entrelazan para apoyarse uno al otro, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes funciona de manera deficiente, las otras se verán afectadas y su personalidad será débil y dividida, con sentimientos de ineficiencia y de valoración (Hernández, 2013).

Autocontrol: Es la capacidad consciente de regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional.

Una persona con autocontrol puede manejar sus emociones y regular su comportamiento (Escudero, 2020).

Autoestima: Es la valoración que tiene una persona acerca de sí misma y, en mayor o menor medida, esta valoración estará menos o más ajustada a la realidad. De esta forma, la autoestima puede implicar una valoración aproximadamente realista, una sobrevaloración o una infravaloración de sí mismo (Roa, 2013).

Autoevaluación: Capacidad interna mediante el cual una persona se evalúa a sí misma; es decir, identifica y pondera su desempeño en el cumplimiento de una determinada tarea o actividad, o en el modo de manejar una situación (Brazzotto, 2012).

Autoimagen: Es la valoración que tenemos en relación con nosotros mismos. No se trata de una valoración basada en el aspecto visual de nuestro cuerpo, sino que es una estimación global sobre quiénes somos desde nuestro propio punto de vista (Naranjo, 2007).

Autorespeto: Es el respeto por nosotros mismos como seres humanos dignos y valiosos, que necesitamos no solo que nos comprendan y nos valoren los demás, sino ante nosotros mismos. Mirarnos atentamente y saber cuánto valemos, reclamar y luchar por satisfacer nuestras necesidades personales, sin dañarnos ni tratando de sobrepasar nuestros límites (Alba, 2019).

Comunicación: Proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión (Mc elfresh, 2020).

Competencia: Hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos. La idea de competencia como cualificación suele aparecer en el área de los Recursos Humanos, de la mano de los psicólogos del trabajo, cuando se evalúa si un candidato tiene las cualidades que se consideran pertinentes para el puesto al que se postula (Herrera, 2015).

Confianza (en uno mismo): Es estar seguro de nuestro propio valor, capacidad y poder, independientemente de la situación en la que nos encontremos. Alguien que es seguro de sí mismo tiene un fuerte sentido de confianza en sí mismo y seguridad en sí mismo. Expresa calma, serenidad y autoconciencia (Menéndez, 2018).

Definición Operacional: es una demostración de un proceso - tal como una variable, un término, o un objeto - en términos de proceso o sistema específico de pruebas de validación, usadas para determinar su presencia y cantidad. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Empleabilidad: Cualidad de una persona de ser empleable, y empleable es la posibilidad, la capacidad o la aptitud para emplearse, para ser empleado o para mantener el empleo. Empleabilidad es la posibilidad de obtener otro trabajo y/o mantener el empleo actual en un marco satisfactorio para ambas partes, empleado y empleador (Ledlv, 2019).

Habilidades sociales: Se trata de rutinas cognitivas o conductuales que nos permiten mantener buenas relaciones con los demás. Entre estas rutinas encontramos patrones de respuesta específicos tales como las habilidades relacionadas con la comunicación interpersonal, el asertividad, el establecimiento y mantenimiento de relaciones de amistad o vínculos, las habilidades para relacionarse con las personas del otro sexo y las habilidades para la resolución de conflictos. No obstante, parece lógico pensar

que las habilidades sociales no son las mismas en contextos culturales diferentes (Flores, García, Mario, Calsina & Yapuchura, 2016).

Liderazgo: Es la capacidad de impulsar e influenciar positivamente en otros el compromiso, inspiración y delegación de hacer las cosas para lograr los objetivos y metas personales e institucionales determinadas (Mendoza & Ortiz, 2006).

Optimismo: Es la disposición positiva de las personas frente a una circunstancia o a la existencia en general; es decir, el optimismo es una tendencia que pueden tener algunos individuos y que por ella tienden a ver y a juzgar cualquier situación, acontecimiento o persona, siempre desde su aspecto más favorable (Gavin, s.f.).

Simpatía: Manera de ser y actuar de una persona que la hacen atractiva y agradable a las demás (Sosa, 2021).

Trabajo en equipo: Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo (UNN, 2006)

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

H_G. Existe relación directa y significativa entre la autoestima, las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.

H₀. No existe relación directa y significativa entre la autoestima, las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H_{E1}. Existe relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H₀₁. No existe relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E2}. Existe relación significativa entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E2}. Existe relación significativa entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E3}. Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E3}. Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

3.2 Variables

3.2.1 Variable X. Autoestima.

Definición conceptual. La autoestima se ha definido como el concepto que tenemos de nuestra valía personal, que involucra todos nuestros sentimientos, pensamientos, actitudes y experiencias que sobre nosotros mismos hemos recogido en el trayecto de nuestra vida (Mejía, Pastrana & Mejía, 2011, p. 3).

Definición operacional. Ficha Técnica de Inventario de Coopersmith que ha sido adaptada para esta investigación, comprende 25 preguntas que miden el nivel de autoestima de los encuestados y ha sido ajustada a tres dimensiones: Área General, Área Social y Área Familiar.

3.2.2 Variable Y. Habilidades sociales.

Definición conceptual. Se puede entender las habilidades sociales como las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal (Monjas y González, 2000, p. 18).

Definición operacional Escala de habilidades sociales, instrumento adaptado de A. Goldstein & Col., comprende 15 ítems que evalúan sobre una escala comprendida entre 1 y 5. Se ha asignado ítems para cada una de las dimensiones: Comunicación, Trabajo en Equipo y Liderazgo.

3.2.3 Variable Z. Empleabilidad.

Definición conceptual. Empleabilidad, como la definen Hillage y Pollard, es la capacidad que tienen los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el mismo, moverse entre roles dentro de la organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, y asegurarse un trabajo adecuado y satisfactorio (Gamboa, 2007).

Definición operacional. Ficha Técnica del Inventario de Empleabilidad, instrumento elaborado por la Junta de Andalucía y ha sido adaptado para la presente

investigación. Comprende 15 ítems distribuidos por dimensiones que miden el nivel de empleabilidad, es decir, la capacidad de obtener y conservar un empleo, así como tener acceso a nuevas oportunidades: Perfil Profesional, Perfil Formativo y Perfil Búsqueda Activa de Empleo

3.3 Operacionalización de Variables

Definición operacional. Hernández y Mendoza (2018), una definición operacional consiste en el conjunto de procedimientos, técnicas y métodos para medir una variable en los casos de la investigación (p. 137). A su vez, señalan con cierta relevancia, que una variable debe ser consistente o congruente con la respectiva definición conceptual.

Tabla 1.*Operacionalización de las Variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Categorías		
Autoestima	Área General	- Autocontrol	1,7	Los intervalos para cada categoría de autoestima son: De 0 a 24: Nivel de Autoestima Bajo De 25 a 49: Nivel de Autoestima Medio De 50 a 74 Nivel de Autoestima Medio alto De 75 a 100 Nivel de autoestima Alto.		
		- Autoimagen	3,12,24			
		- Confianza (en sí mismo)	4,19,25			
		- Optimismo	10,23			
		- Aprecio (de sí mismo)	13, 15,18			
	Área Social	- Capacidad expositiva	2			
		- Simpatía	5,8			
		- Reconocimiento	14,21			
		- Adaptabilidad	17			
	Área Familiar	- Tolerancia	6,16			
		- Comprensión (de la familia)	9,20			
		- Expectativa (de la familia)	11,22			
	Habilidades Sociales	Comunicación	- Socialización		1	Falsa (1)
			- Atención		2	Algo falsa (2)
			- Interés		3	Ni falsa ni verdadera (3)
- Receptividad			4	(3)		
- Asertividad			5	Algo verdadera (4) Verdadera (5)		
Trabajo en Equipo		- Empatía	6			
		- Constructivo	7	Q ₂₅		
		- Tolerancia	8	Q ₅₀		
		- Conciliador	9	Q ₇₅		
		- Democrático	10			
Liderazgo		- Motivación	11			
		- Integrador	12			
		- Toma de decisiones	13			
		- Orientador-Guía	14			
		- Solidaridad	15			
Empleabilidad	Perfil Profesional	- Trayectoria profesional	1	No presente (1)		
		- Experiencia profesional	2	Relativamente presente (2)		
		- Actitud ante el empleo	3	Presente (3)		
		- Objetivos profesionales	4	Presente (3)		
		- Perfil ante el mercado laboral	5	Presente totalmente (4)		
	Perfil Formativo	- Trayectoria Formativa	6			
		- Actitud ante formación complementaria	7			
	Perfil Búsqueda Activa de Empleo	- Búsqueda activa	8	Q ₂₅		
		- Herramientas y canales de búsqueda	9	Q ₅₀ Q ₇₅		
		- Competencias relacionales	10			

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de la Investigación

La investigación desarrollada para determinar la relación que existe entre la autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima es de enfoque cuantitativo, porque los instrumentos aplicados han proporcionado puntajes numéricos que han sido procesados estadísticamente; es decir, los cuestionarios que se aplicaron proporcionaron puntajes numéricos que al ser procesados estadísticamente han permitido comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas; esto encuadra con lo referido por Hernández et al. (2014) quienes señalan que el “enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

4.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación del presente trabajo, según el grado de abstracción, fue el básico porque de acuerdo a lo señalado por Sánchez (2005): Nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes (p. 54).

En cuanto al alcance de la investigación fue de nivel correlacional. Cazau (2006) señala:

La investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, busca establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad, cuán correlacionadas están, (p. 21).

Por tanto, el objetivo esencial de la investigación correlacional es determinar cómo comportará un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas, es decir, su objetivo es predecir.

También, como señalan otros autores que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández et al., 2014, p. 81).

Por esta razón, las puntuaciones obtenidas de los instrumentos aplicados fueron ingresadas al programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver.26 para Windows. Seguidamente, se correlacionaron las mencionadas variables, utilizando para ello el Coeficiente de Correlación de Spearman, con la finalidad de establecer si existen relaciones significativas entre ellas.

4.3 Diseño de la Investigación

Se trabajó con un diseño de investigación no experimental tal como definen Hernández y Mendoza (2018) que este tipo de investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables; es decir, se trata de estudios en los que no varía en forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Lo que se efectúa en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en un contexto natural, para analizarlas (p.174).

De manera específica dentro del diseño no experimental esta investigación fue de corte transversal, como señala Salgado (2018), son estudios que recogen datos en un solo momento de tiempo. Adicionalmente señala que su objetivo central es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p. 74).

Asimismo, según Ander Egg (2001) es una investigación de corte transversal porque analiza el fenómeno en un lugar y momento determinado. Con referencia a la transversalidad del estudio, Hernández et al., (2014) indican al respecto que se utiliza cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores y se pueden dividir en dos tipos fundamentales: Descriptivos: Tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir un grupo de personas u objetos, una o más variables y proporcionar su descripción. Causales: tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado (p. 151).

La presente investigación tiene, por tanto, un diseño no experimental de corte transversal, tipo descriptivo-correlacional.



Dónde:

M = Muestra

V1, V2, V3 = Variables

r = Correlación entre las variables.

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población.

La población de la investigación estuvo conformada por la totalidad de los alumnos de las diferentes especialidades egresados en el segundo semestre del 2018. Esto se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Distribución de la población de la EST SENCICO 2018 - II

Especialidad	Cantidad	Porcentaje
Dibujo en construcción civil	27	10,38%
Diseño de interiores	67	25,77%
Edificaciones	79	30,38%
Geomática	10	3,85%
Laboratorio de suelos	19	7,31%
Topografía	58	22,31%
	260	100,00%

Esta distribución puede apreciarse en la siguiente figura:

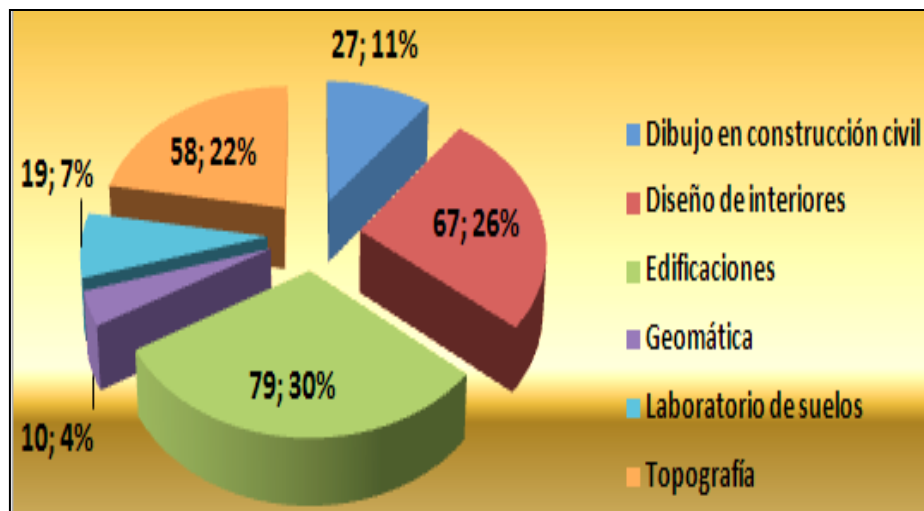


Figura 1. Distribución de la población en EST SENCICO 2018-II

4.4.2 Muestra.

En base a que la población del estudio era “finita” y que los instrumentos de investigación proporcionaban puntajes numéricos se decidió aplicar un muestreo no probabilístico (Sánchez, 2005) y como existían diversos estratos se aplicó el método de “afijación proporcional”, por el cual cada estrato de la muestra quedó proporcionalmente representado en función a su peso específico dentro de la población.

Para obtener el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula desarrollada por Blalock (2002).

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

= Muestra

Z = Desviación Estándar

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos

Q = (1 - P)

N = Tamaño del Universo

n = Tamaño de la Muestra

Factores considerados en la fórmula, para determinar el tamaño de la muestra:

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$N = 260$$

n = Resultado a obtener (Muestra)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5 \times 0.5)260}{0.05^2(260-1) + (1.96)^2(0.5 \times 0.5)} = 80$$

La muestra estuvo conformada por 80 alumnos.

Para obtener la “afijación proporcional” se obtuvo la k (constante) dividiendo la cantidad de la muestra entre la cantidad de la población ($k = n/N$) obteniéndose como resultado el valor de la “Constante”. Luego se multiplica este valor por la cantidad de población en cada estrato. De esta manera se obtuvo la siguiente distribución de la muestra, la misma que se puede apreciar detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Distribución de la muestra

Especialidad	Población	Constante	Muestra
Dibujo en construcción civil	27	0,3076923	8
Diseño de interiores	67	0,3076923	21
Edificaciones	79	0,3076923	24
Geomática	10	0,3076923	3
Laboratorio de suelos	19	0,3076923	6
Topografía	58	0,3076923	18
TOTAL	260		80

Esta distribución puede apreciarse en la siguiente figura:

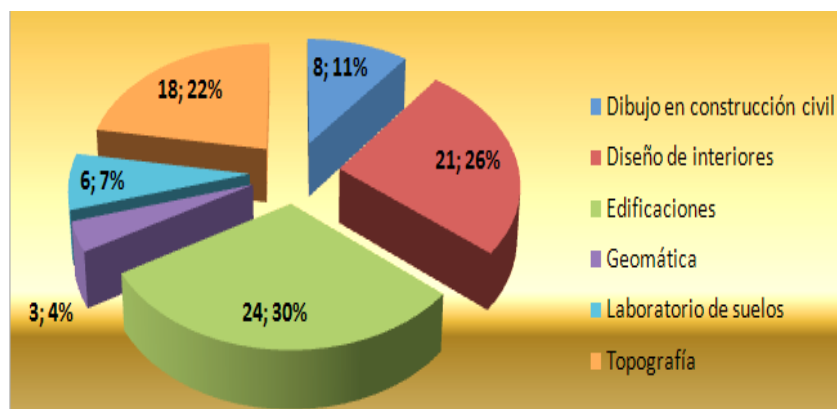


Figura 2. Distribución de la muestra.

Características de la muestra según género.

La muestra de la investigación estuvo conformada por 80 personas de las cuales 69 pertenecían al género masculino y 11 al género femenino. Esto se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 4.

Características de la muestra según su género

Género	
Masculino	Femenino
69	11

Fuente: Elaboración propia.

Esta distribución se aprecia en la siguiente figura:

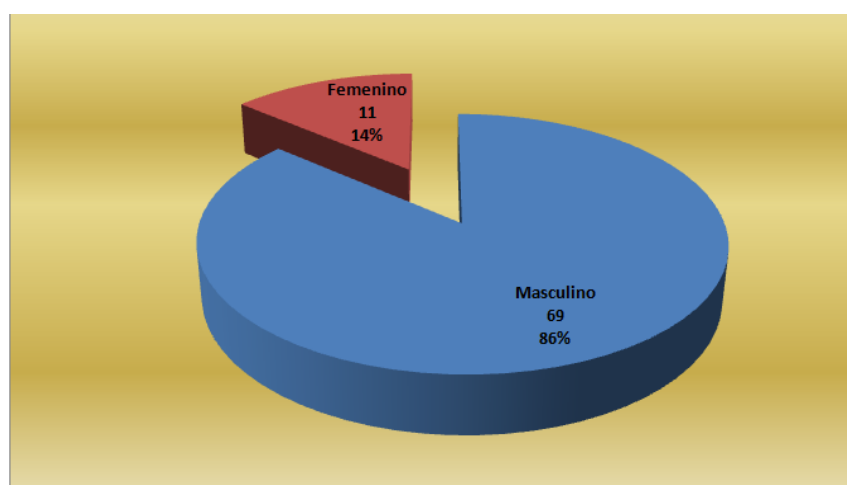


Figura 3. Características de la muestra según su género

Características de la muestra según grupo etario

La muestra de la investigación se distribuyó según edad de la siguiente manera, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 5.

Características de la muestra según su edad

Grupo etario	
18 - 21 años	39
22 – 25 años	18
26 – 30 años	11
Más de 31 años	12

Fuente: Elaboración propia.

Esta distribución se aprecia en la siguiente figura:

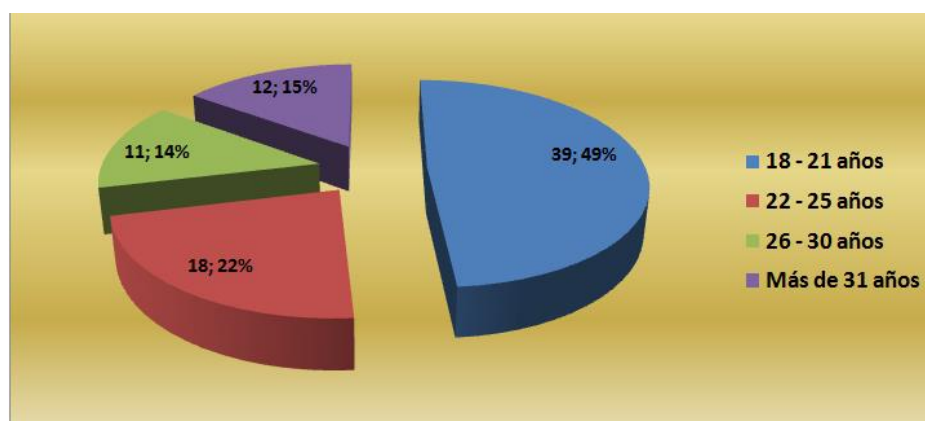


Figura 4. Distribución de la muestra según grupo etario.

Características de la muestra según nivel de instrucción.

La muestra de la investigación se distribuyó según su nivel de instrucción de la siguiente manera, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 6.

Características de la muestra según su nivel de instrucción

Nivel de instrucción	
Egresado	32
Titulado	29
Con estudios adicionales	19

Fuente: Elaboración propia.

Esta distribución se aprecia en la siguiente figura:

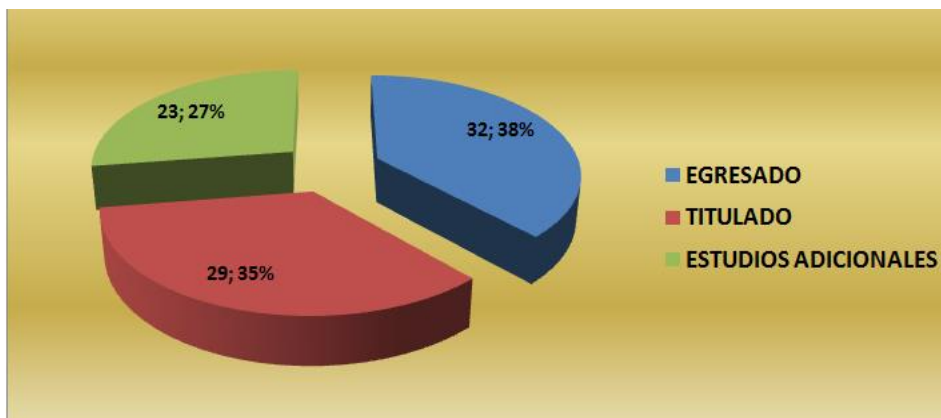


Figura 5. Distribución de la muestra según su nivel de instrucción.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la observación por encuesta. Según García (1993) la encuesta es: una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (p. 142).

Complementariamente, Sierra (1994) señala que la observación por encuesta, consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado (p.83).

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación son tres cuestionarios elaborados expresamente para evaluar las variables consideradas en el estudio (ver Apéndice B):

- Cuestionario de Autoestima (cuestionario A)
- Cuestionario de Habilidades Sociales (cuestionario B)
- Cuestionario de Empleabilidad (cuestionario C)

4.5.1 Ficha técnica del inventario de Coopersmith.

Nombre: Inventario de Autoestima de Coopersmith

Autor: Stanley Coopersmith

Constructo: La autoestima

Publicación: San Francisco, EE. UU (1967)

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación: 15 - 20 minutos

Dimensiones:

- Área General
- Área Social
- Área Familiar

Edad: Adultos mayores de 15 años

Ítems: 25

Confiabilidad: Alfa de Cronbach: 0.81

Las áreas evaluadas de autoestima mediante este instrumento son: área general, área social y área familiar, los cuales tienen 13, 6 y 6 ítems respectivamente.

Los ítems que suman a la autoestima y tienen la respuesta de Verdadero son: 1, 4, 5, 8, 9, 14, 19, 20.

Los ítems con respuesta Falsa que también suman a la autoestima son: 2,3,6,7,10,11,12,13,15,16,17,18,21,22,23,24,25.

Para calcular el puntaje total se asignó un punto según la respuesta marcada en los ítems verdaderos y falsos señalados anteriormente, luego de sumar el puntaje total se multiplicó por 4, de tal forma que se tiene una escala entre 0–100.

Los puntajes fueron clasificados en función a los percentiles 50 y percentiles 75:

- Nivel Bajo (<Percentil50): 0–49.
- Nivel Medio (Percentil50y75): 50–74.
- Nivel Alto (>Percentil75): 75–100.

4.5.2 Ficha técnica del inventario de habilidades sociales.

Este instrumento ha sido desarrollado expresamente para esta investigación, tomando como base la escala de habilidades sociales de A. Goldstein & col. (1978). Consta de 15 ítems que versan sobre las habilidades sociales previamente seleccionadas (dimensiones), que consideramos las más importantes para la empleabilidad de los egresados de una Escuela Técnica. Obvio que para la empleabilidad se requiere también un dominio del conocimiento técnico. Las dimensiones son: Comunicación, Trabajo en equipo y Liderazgo. Se obtiene una puntuación global en habilidades sociales, así como puntuaciones concretas en las subescalas que componen la misma, referidas como dimensiones.

Ficha técnica

Nombre de la escala: Escala de habilidades sociales.

Autor: Instrumento de evaluación adaptado de A. Goldstein & Col. (1978).

Nº de ítems: 15

Aplicación: Se puede aplicar de forma individual o colectiva.

Duración: Unos 5 a 10 minutos.

Finalidad: Evaluar la percepción de los encuestados sobre sus propias habilidades sociales.

Tipificación: Baremación en centiles según el sexo y la edad

Material: Manual, escala y baremos.

Datos Psicométricos

En el análisis factorial exploratorio se comprobó la adecuación de la muestra para realizar el análisis mediante el test Káiser-Meyer-Olkin ($KMO=0,78$). Se siguieron los criterios de eliminar los ítems con comunalidades inferiores a 0,40, aquellos cuyo peso factorial más elevado era inferior a 0,32, los que tenían pesos superiores a 0,32 en más de un factor, y aquellos en los que la diferencia entre el peso factorial más elevado y la siguiente era inferior a 0,15. Para asegurar la estabilidad factorial también se excluyeron factores con menos de tres ítems. Se utilizó el método de componentes principales con rotación Varimax.

La versión final de la escala se compone de 15 ítems que deben ser puntuados en una escala comprendida entre 1 y 5. Se obtiene una puntuación global en habilidades sociales, así como puntuaciones concretas de las siguientes dimensiones que componen la misma:

Habilidades sociales de comunicación: Se refiere al grado en que los encuestados perciben que son hábiles o no para comunicarse y relacionarse con las personas. Está compuesta por cinco ítems (por ejemplo, “Me resulta fácil empezar una conversación con alguien que no conozco”). El coeficiente de fiabilidad, alfa de Cronbach, para la subescala fue de 0,74.

Habilidades sociales de trabajo en equipo: Se refiere a la percepción que los encuestados tienen sobre su capacidad para trabajar con otras personas en equipo; es decir, para participar en armonía, sienten empático y constructivo, contribuyendo eficazmente al logro de resultados. Está compuesta por cinco ítems (por ejemplo, “Cuando tengo algún problema con otra(s) persona(s), me pongo en su lugar y trato de solucionarlo”). El coeficiente de fiabilidad, alfa de Cronbach, para esta subescala fue de 0,75.

Habilidades sociales de liderazgo: Los cinco ítems que componen esta subescala se refieren a la capacidad percibida del adolescente para asumir posiciones de liderazgo,

donde se ve con la capacidad de motivar y/u orientar a sus compañeros, resolver situaciones interpersonales conflictivas en las que pueden actuar para encontrar soluciones (“Cuando hay un problema con otras personas, pienso y busco varias soluciones para resolverlo”). El coeficiente de fiabilidad, alfa de Cronbach, para esta subescala fue de 0,80.

En lo que se refiere a la fiabilidad de la escala total, el índice de consistencia interna alfa de Cronbach ha sido de 0,69 para $N = 2368$.

4.5.3 Ficha técnica del inventario de empleabilidad.

Nombre: Lista de Chequeo de Empleabilidad

Autor: Junta de Andalucía (2017)

Constructo: La empleabilidad

Publicación: España. Andalucía

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Dimensiones:

- Perfil Profesional
- Perfil Formativo (formación reglada + ocupacional)
- Perfil búsqueda activa de empleo

Edad: Adultos mayores de 15 años

Ítems: 30

Confiabilidad: Alfa de Cronbach: 0,87

Estos instrumentos fueron respondidos por los alumnos seleccionados. Los cuestionarios antes de ser aplicados definitivamente fueron sometidos a estudios de validez aplicando el criterio de expertos y a estudios de confiabilidad utilizando la Prueba Alpha de Cronbach.

Procedimiento

Se llevó a cabo los siguientes procedimientos para la recopilación de los datos y análisis correspondiente:

1. Se coordinó con los responsables de la entidad educativa para el acceso y la aplicación de los instrumentos.
2. Se aplicó los instrumentos de medición.
3. Se calificó los cuestionarios aplicados.
4. Se tabuló las respuestas.
5. Las puntuaciones obtenidas fueron trasladadas al Programa Estadístico SPSS V. 26 para los análisis estadísticos del caso.
6. Se llevó a cabo los procedimientos estadísticos del caso y se corroboró la veracidad o no de las hipótesis planteadas.
7. Se efectuó el análisis de resultados, se plantearon las respectivas conclusiones y se formularon las recomendaciones pertinentes.

4.6 Tratamiento Estadístico de los Datos

El análisis estadístico implica hacer uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial. La primera posibilita la obtención de medidas de centralización, dispersión y distribución de las variables; la segunda busca predecir o deducir características o resultados esperados de una población, a través de los datos obtenidos de una muestra de la población.

Análisis descriptivo.

Para el análisis de datos inicial se ha aplicado los métodos estadísticos siguientes:

- a) Fórmula de la Media (Medida de Tendencia Central):

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

b) Fórmula de la Desviación Estándar (Medida de Variabilidad):

$$s = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}$$

Análisis inferencial.

Como el nivel de la investigación es el correlacional se aplicó para la contratación de las hipótesis el análisis de correlación. El Coeficiente de Correlación, tal como señalan Mason y Lind (1998) expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas:

El Coeficiente de Correlación, puede ser positivo (el incremento en una variable implica un incremento en la otra variable, el decremento en una variable implica el decremento de la otra variable); negativo (el incremento en una variable implica el decremento de la otra variable); significativo (la asociación de las variables tiene valor estadístico); no significativo (la asociación de las variables no tiene valor estadístico), (p. 461).

El valor del coeficiente oscila entre 0 y 1, mientras más se acerque a 1, la relación entre las variables es más intensa.

Para nuestra investigación, antes de aplicar la prueba estadística que mida el grado de asociación entre variables, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov a fin de determinar si los datos analizados siguen una distribución normal o no, y optamos por esta prueba por que en nuestro caso la muestra es grande (n=80),

Posteriormente, al conocer el nivel de distribución de los datos, tuvimos que decidir sobre qué tipo de prueba no paramétrica utilizar para el análisis de correlación entre las variables. Optamos por la prueba Rho de Spearman dado que las variables eran numéricas.

El coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica cuando se desea medir la relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores.

La fórmula de la correlación de Spearman es:

$$r = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r = Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

d = Diferencia entre los rangos.

n = Cantidad de sujetos que se clasifican.

Para el ingreso de los datos se construyó una matriz de datos de la siguiente manera:

	Autoestima Habilidades Soc. (S₁)	Empleabilidad (S₂)
O ₁	R ₁	R ₂
⋮		
O ₁₆₀	R _{160/1}	R _{160/2}

Figura 6. Matriz de datos

En donde O son las "unidades de análisis", es decir, la muestra a los que se le aplicarán el cuestionario sobre Autoestima y Habilidades Sociales (S₁) y la Empleabilidad (S₂). La letra "R" se refiere a los valores obtenidos en las respectivas correlaciones.

Los resultados fueron analizados e interpretados contrastando las hipótesis planteadas con los hallazgos del procesamiento estadístico. Las hipótesis se consideraron comprobadas si las correlaciones obtenidas eran positiva y significativas a un nivel de p: 0.05. Asimismo, se elaboraron los gráficos respectivos y los análisis correspondientes.

Capítulo V. Resultados

5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1 Validez.

Cuando nos referimos a validez, lo que se pretende evaluar es el grado de pertinencia o precisión que un instrumento mide lo que se supone que debe medir. La validación de los instrumentos de medición de nuestra investigación, fue a través de la modalidad estadística: opinión de expertos. Hemos acudido a docentes de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, así como de otras instituciones, quienes determinaron la pertinencia de los instrumentos utilizados.

Validez de la escala de autoestima.

De los cinco expertos consultados, todos ellos coincidieron en señalar que el cuestionario de Autoestima presentado para su aplicación posterior, medía expresamente lo que se pretendía medir; es decir, era un instrumento confiable. El promedio de valoración obtenido fue de 92,56%. Los informes pueden verse en el Apéndice D.

Tabla 7.

Nivel de validez del cuestionario de Autoestima, según opinión de expertos

Expertos	Cuestionario de autoestima	
	Puntajes	En %
Dr. Marco Ramírez Sánchez	90	90%
Dr. Adler Canduelas Sabrera	95	95%
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	92.80	92.80%
Dr. Fernando Flores Limo	90	90%
Dr. Tomás Alcalá Martínez	95	95%
Promedio de valoración	92.56	92.56%

Fuente: Informe de opinión de experto.

Validez de la escala de habilidades sociales

De los cinco expertos consultados, estos cinco jueces coincidieron en señalar que el cuestionario de Habilidades Sociales presentado para su aplicación posterior, medía lo que

pretendía medir; es decir, era un instrumento confiable. El promedio de valoración obtenido fue de 92, 20%. Los informes pueden verse en el Apéndice D.

Tabla 8.

Nivel de validez del cuestionario de Habilidades Sociales, según opinión de expertos

Expertos	Cuestionario de autoestima	
	Puntajes	En %
Dr. Marco Ramírez Sánchez	90	90%
Dr. Adler Canduelas Sabrera	95	95%
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	91	91%
Dr. Fernando Flores Limo	90	90%
Dr. Tomás Alcalá Martínez	95	95%
Promedio de valoración	92.20	92.20%

Fuente: Informe de opinión de experto.

Validez de la escala de empleabilidad

De los cinco expertos consultados, todos ellos coincidieron en señalar que el cuestionario de Empleabilidad presentado para su aplicación posterior, medía lo que pretendía medir; es decir, era un instrumento confiable. El promedio de valoración obtenido fue de 92,22%. Los informes pueden verse en el Apéndice D.

Tabla 9.

Nivel de validez del cuestionario de Empleabilidad, según opinión de expertos

Expertos	Cuestionario de autoestima	
	Puntajes	En %
Dr. Marco Ramírez Sánchez	90	90%
Dr. Adler Canduelas Sabrera	95	95%
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	91,10	91.10%
Dr. Fernando Flores Limo	90	90%
Dr. Tomás Alcalá Martínez	95	95%
Promedio de valoración	92.22	92.22%

Fuente: Informe de opinión de experto.

5.1.2 Confiabilidad.

Confiabilidad de la escala de autoestima.

Se realizó una prueba piloto en la cual la Escala de Autoestima fue respondida por 15 personas. Las respuestas debidamente calificadas fueron trasladadas al procesador estadístico SPSS Versión 26 al cual se le solicitó efectuarse el Análisis de Confiabilidad de Cronbach, con los siguientes resultados.

Tabla 10.

Confiabilidad de la escala de autoestima

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	15

Fuente: Elaboración propia.

El valor encontrado 0.98 nos indica que la Escala de Autoestima es altamente confiable.

Confiabilidad de la escala de habilidades sociales

Se realizó una prueba piloto en la cual la Escala de Habilidades Sociales fue respondida por 15 personas. Las respuestas debidamente calificadas fueron trasladadas al procesador estadístico SPSS Versión 26 al cual se le solicitó efectuarse el Análisis de Confiabilidad de Cronbach, con los siguientes resultados.

Tabla 11.

Confiabilidad de la escala de habilidades sociales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	15

Fuente: Elaboración propia.

El valor encontrado 0.96 nos indica que la Escala de Habilidades Sociales es altamente confiable.

Confiabilidad de la escala de empleabilidad

Se realizó una prueba piloto en la cual la Escala de Empleabilidad fue respondida por 15 personas. Las respuestas debidamente calificadas fueron trasladadas al procesador estadístico SPSS Versión 26 al cual se le solicitó efectuarse el Análisis de Confiabilidad de Cronbach, con los siguientes resultados.

Tabla 12.

Confiabilidad de la escala de empleabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	15

Fuente: Elaboración propia.

El valor encontrado 0.97 nos indica que la Escala de Empleabilidad es altamente confiable.

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados

5.2.1 Análisis descriptivo.

5.2.1.1 Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones.

La muestra de la investigación presentó en sus variables los siguientes valores en sus estadísticos descriptivos:

Tabla 13.

Valores de la muestra referidos a sus estadísticos descriptivos

Estadísticos				
		Cuestionario de Autoestima	Cuestionario de Habilidades Sociales	Cuestionario de Empleabilidad
N	Válido	80	80	80
	Perdidos	0	0	0
Media		64,2125	43,1125	22,8250
Mediana		68,5000	41,5000	24,0000
Moda		76,00	19,00 ^a	28,00
Desviación estándar		17,82737	16,88006	4,88805
Varianza		317,815	284,937	23,893
Rango		62,00	57,00	18,00
Mínimo		31,00	15,00	11,00
Máximo		93,00	72,00	29,00
Suma		5137,00	3449,00	1826,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13 apreciamos las medidas de tendencia central: media, mediana y moda.

- La media aritmética es la suma de todos los datos dividida entre el número total de datos. Es el promedio del puntaje obtenido por la muestra.
- La mediana es el valor que ocupa el lugar central entre todos los valores del conjunto de datos, cuando estos están ordenados en forma creciente o decreciente.
- La moda de un conjunto de datos es el dato que más veces se repite, es decir, aquel que tiene mayor frecuencia absoluta. En caso de existir dos valores de la variable que tengan la mayor frecuencia absoluta, habría dos modas.

En la misma tabla 13 apreciamos:

- La medida de dispersión conocida como “desviación estándar”. La desviación estándar es un promedio de las desviaciones individuales de cada observación con respecto a la media de una distribución. Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.
- La varianza es una medida de dispersión que representa la variabilidad de una serie de datos respecto a su media. Formalmente se calcula como la suma de los residuos al cuadrado divididos entre el total de observaciones.
- El puntaje mínimo es la menor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables. El puntaje máximo es la mayor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables.
- El rango da la idea de proximidad de los datos a la media. Se calcula restando el dato menor al dato mayor. Este dato permite obtener una idea de la dispersión de los datos, cuanto mayor es el rango, más dispersos están los datos de un conjunto.

Esta distribución se aprecia en el siguiente gráfico:

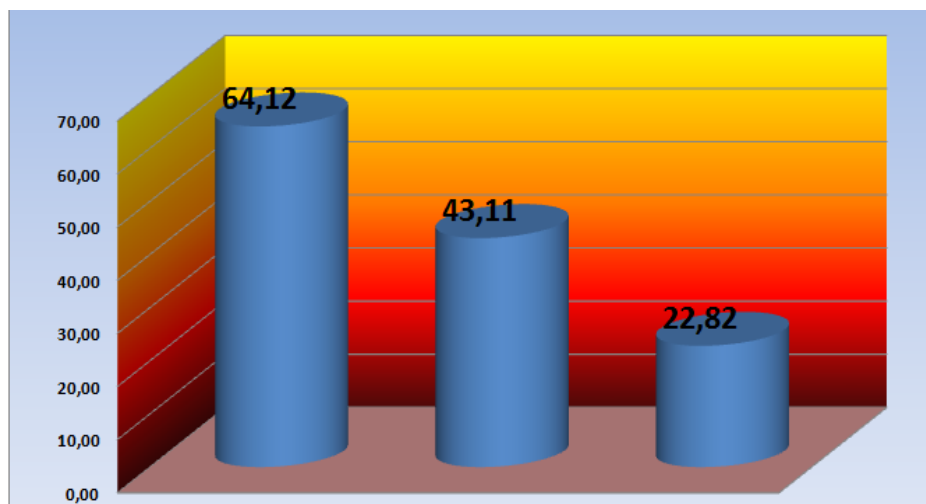


Figura 7. Puntuaciones promedio obtenidas en las áreas de estudio

En la figura 7 apreciamos los promedios obtenidos por la muestra en las respectivas áreas de estudio.

5.2.1.2 Análisis de la variable autoestima.

En primer lugar, se obtuvieron las puntuaciones distribuidas por cuartiles. Esto se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 14.

Variable Autoestima. Valores y Cuartiles

Estadísticos		
Cuestionario de Autoestima		
N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		64,2125
Desviación estándar		17,82737
Rango		62,00
Mínimo		31,00
Máximo		93,00
Percentiles	25	51,0000
	50	68,5000
	75	77,7500

En base a los cuartiles obtenidos se encontraron los niveles respectivos para la variable Autoestima (alto, medio y bajo) tal como se aprecia en la siguiente tabla 15.

Tabla 15.

Distribución de los puntajes según niveles de autoestima

Niveles de Autoestima		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo de Autoestima	21	26,3
	Nivel Medio de Autoestima	39	48,8
	Nivel Alto de Autoestima	20	25,0
	Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Estas puntuaciones se pueden apreciar en la siguiente figura:

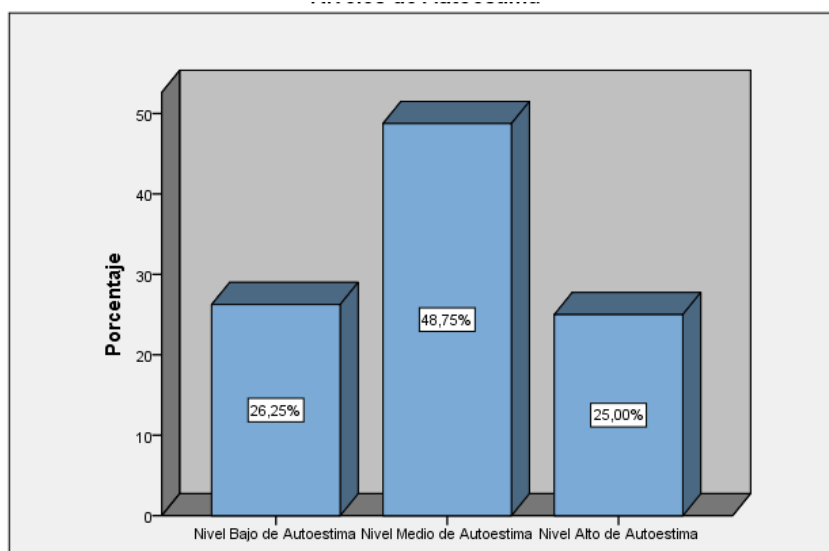


Figura 8. Distribución de los niveles (Alto, Medio y Bajo) en la variable Autoestima de la investigación

De la muestra considerada apreciamos que 21 personas (26.25%) se ubican en un nivel bajo de Autoestima. Treintinueve personas (48.75%) se ubican en un nivel medio de Autoestima y veinte personas (25%) se ubican en un nivel alto de Autoestima.

5.2.1.3 Análisis de la variable de las habilidades sociales.

En primer lugar, se obtuvieron las puntuaciones distribuidas por cuartiles. Esto se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 16.

Variable Habilidades Sociales. Valores y Cuartiles

Estadísticos		
Cuestionario de Habilidades Sociales		
N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		43,1125
Desviación estándar		16,88006
Rango		57,00
Mínimo		15,00
Máximo		72,00
Percentiles	25	29,0000
	50	41,5000
	75	58,7500

En base a los cuartiles obtenidos se encontraron los niveles respectivos para la variable Habilidades Sociales (alto, medio y bajo) tal como se aprecia en la siguiente tabla 17.

Tabla 17.

Distribución de los puntajes según niveles de Habilidades Sociales

Niveles de Habilidades Sociales			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo Habilidades Sociales	22	27,5
	Nivel Medio Habilidades Sociales	38	47,5
	Nivel Alto Habilidades Sociales	20	25,0
	Total	80	100,0

Estas puntuaciones se pueden apreciar en la siguiente figura:

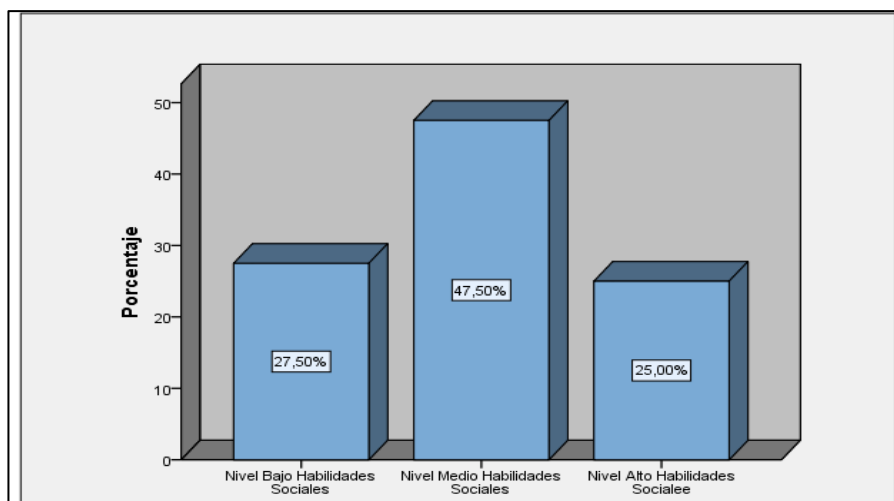


Figura 9. Distribución de los niveles (Alto, Medio y Bajo) en la variable Habilidades Sociales de la investigación

De la muestra considerada apreciamos que 22 personas (27.50%) se ubican en un nivel bajo de Habilidades Sociales. Treintaiocho personas (47.50%) se ubican en un nivel medio de Habilidades Sociales y veinte personas (25%) se ubican en un nivel alto de Habilidades Sociales.

5.2.1.4 Análisis de la variable de la empleabilidad.

En primer lugar, se obtuvieron las puntuaciones distribuidas por cuartiles. Esto se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 18.

Variable Empleabilidad. Valores y Cuartiles

Estadísticos		
Cuestionario de Empleabilidad		
N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		22,8250
Desviación estándar		4,88805
Rango		18,00
Mínimo		11,00
Máximo		29,00
Percentiles	25	19,2500
	50	24,0000
	75	27,0000

En base a los cuartiles obtenidos se encontraron los niveles respectivos para la variable Empleabilidad (alto, medio y bajo) tal como se aprecia en la siguiente tabla 19.

Tabla 19.

Distribución de los puntajes según niveles de Empleabilidad

Niveles de Empleabilidad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo de Empleabilidad	22	27,5
	Nivel Medio de Empleabilidad	14	17,5
	Nivel Alto de Empleabilidad	44	55,0
	Total	80	100,0

Estas puntuaciones se pueden apreciar en la siguiente figura:

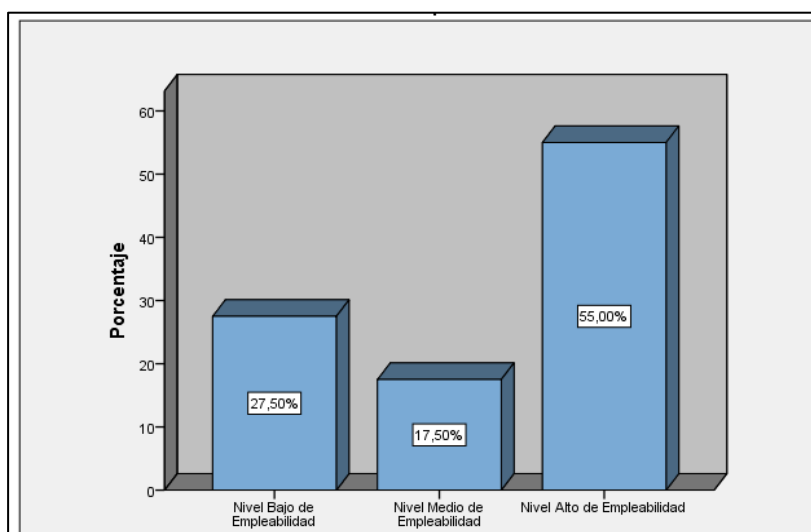


Figura 10. Distribución de los niveles (Alto, Medio y Bajo) en la variable Empleabilidad de la investigación

De la muestra considerada apreciamos que 22 personas (27.50%) se ubican en un nivel bajo de Empleabilidad. Catorce personas (17.50%) se ubican en un nivel medio de Empleabilidad y cuarentaicuatro personas (55%) se ubican en un nivel alto de Empleabilidad.

5.2.2 Análisis inferencial.

5.2.2.1 Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

Con el propósito de determinar qué tipo de correlación aplicar (Correlación Paramétrica o Correlación No Paramétrica) se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov.

Con este propósito, en primer lugar, se elaboró los histogramas de las respectivas variables del estudio:

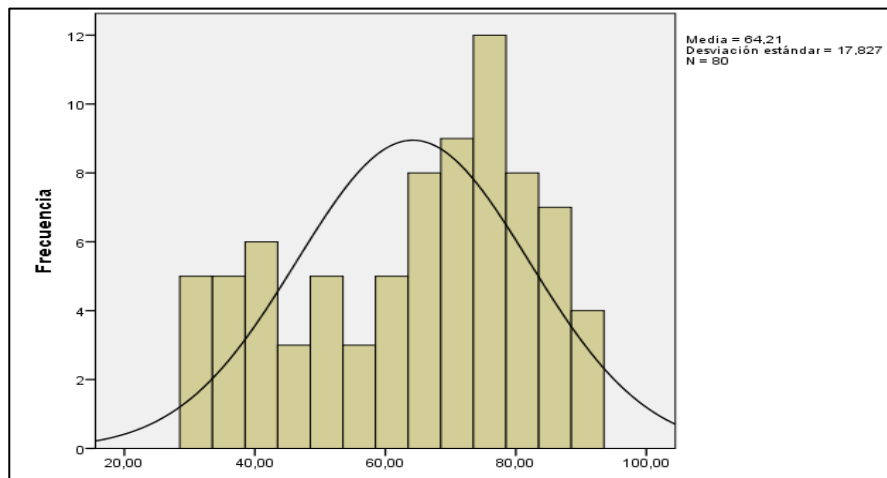


Figura 11. Histograma de cuestionario de autoestima

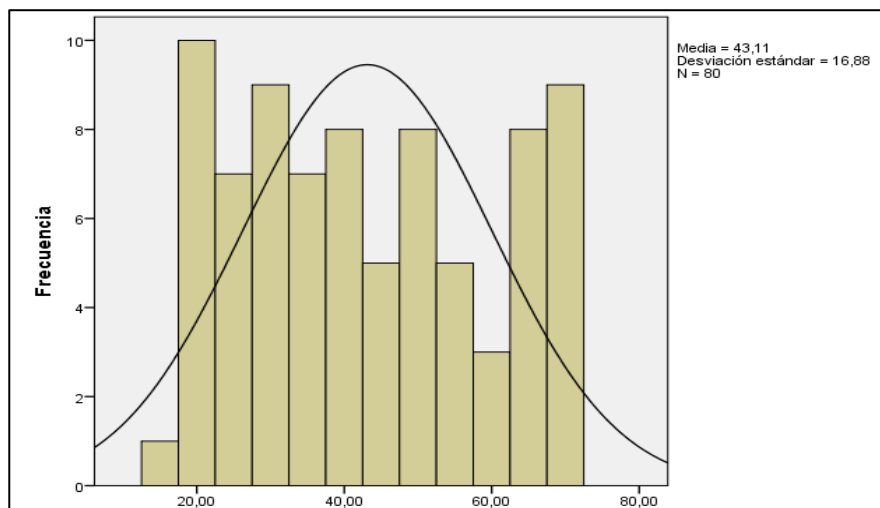


Figura 12. Histograma de cuestionario de habilidades sociales

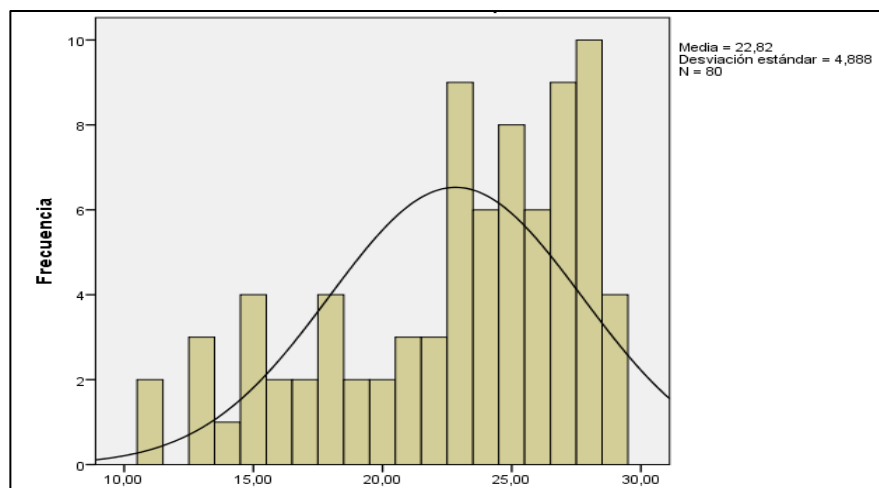


Figura 13. Histograma de cuestionario de empleabilidad

A continuación, apreciamos en la siguiente tabla la asimetría y curtosis de cada una de las figuras:

Tabla 20.

Estadísticos de Asimetría y Curtosis de cada una de las variables

		Estadísticos		
		Cuestionario de Autoestima	Cuestionario de Habilidades Sociales	Cuestionario de Empleabilidad
N	Válido	80	80	80
	Perdidos	0	0	0
Asimetría		-,434	,178	-,794
Error estándar de asimetría		,269	,269	,269
Curtosis		-1,024	-1,231	-,389
Error estándar de curtosis		,532	,532	,532

Fuente: Elaboración propia.

Los datos recabados de asimetría y curtosis nos indican la probabilidad de que las distribuciones obtenidas no tengan una distribución normal.

Para comprobar la normalidad de la distribución de cada una de las variables consideradas planteamos la respectiva hipótesis alterna seguida de la hipótesis nula:

H₁: La distribución de la variable en estudio difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable en estudio NO difiere de la distribución normal.

El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0,05 (95%)

El estadístico de análisis es la Prueba de Kolmogorov – Smirnov, la cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 21.

Estadísticos de Kolmogorov – Smirnov de cada una de las variables

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Cuestionario de Autoestima	Cuestionario de Habilidades Sociales	Cuestionario de Empleabilidad
N		80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,21	43,1125	22,8250
	Desviación estándar	17,827	16,88006	4,88805
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,123	,093	,164
	Positivo	,084	,082	,103
	Negativo	-,123	-,093	-,164
Estadístico de prueba		,123	,093	,164
Sig. asintótica (bilateral)		,004 ^c	,041 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El valor calculado de P es el valor z de Kolmogorov – Smirnov o Estadístico de Prueba para cada una de las variables (Ver tabla 21. Estadístico de Prueba). El valor encontrado de p es la Significación Asintótica Lateral que en todos los casos es menor a 0.05 (Ver tabla 21. Estadístico de Prueba).

Como el valor P encontrado para todas las variables es menor a 0.05 y este valor es menor que el Nivel de Significancia planteado; es decir 0,05, se asume la Hipótesis Alternativa que indicaba que la distribución de la variable en estudio difiere de la distribución normal. Es decir, la distribución de los puntajes no es una distribución normal y no puede aplicarse la estadística paramétrica (Correlación Producto Momento de Pearson).

En consecuencia, deberá aplicarse la Correlación de Spearman que se utiliza cuando las variables son numéricas pero que no tienen una distribución normal.

5.2.2.2 Comprobación de las hipótesis.

En la tabla que se presenta a continuación apreciamos un consolidado de todas las correlaciones del estudio.

Tabla 22.*Cuadro general de correlaciones de la investigación*

			Correlaciones		
			Cuestionario de Autoestima	Cuestionario de Habilidades Sociales	Cuestionario de Empleabilidad
Rho de Spearman	Cuestionario de Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000	,990**	,891**
		Sig. (bilateral)	-	,000	,000
		N	80	80	80
	Cuestionario de Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	,990**	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	,000	-	,000
		N	80	80	80
	Cuestionario de Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,891	,888	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	-
		N	80	80	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 22 que todas las correlaciones encontradas son positivas y significativas.

5.2.2.3 Comprobación de la hipótesis general.

Variables: Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad.

Planteamiento de hipótesis

H₀. No existe relación directa y significativa entre la autoestima, las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.

H_G. Existe relación directa y significativa entre la autoestima, las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.

El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0,05 (95%)

En primer lugar, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS los estadísticos descriptivos de las variables consideradas, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 23.

Estadísticos descriptivos de las variables para la hipótesis general

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Cuestionario de Autoestima	64,2125	17,82737	80
Cuestionario de Habilidades Sociales	43,1125	16,88006	80
Cuestionario de Empleabilidad	22,8250	4,88805	80

Fuente de elaboración propia.

Estos valores se pueden apreciar en la siguiente figura:

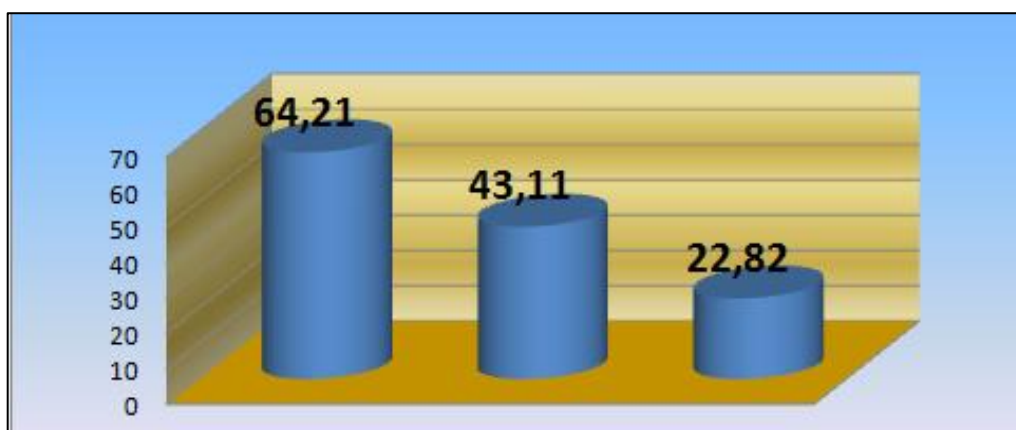


Figura 14. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis general

A continuación, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS la Correlación de Spearman para las variables objeto de estudio, lo cual se aprecia en la tabla 22.

Interpretación

El procesamiento estadístico evidenció altas y significativas correlaciones entre las tres variables lo que constata que existe una relación directa y significativa entre las variables.

Valor del Rho

Correlación de autoestima y habilidades sociales:

$$r = 0,990$$

Correlación de autoestima y empleabilidad:

$$r = 0,891$$

Correlación de habilidades sociales y empleabilidad:

$$r = 0,888$$

El valor de P o significancia encontrado es 0,000 para las tres combinaciones de las variables objeto de estudio, y siendo esta menor a 0,05 se rechaza la H_0 y se asume la H_g .

Conclusión

Se puede afirmar que, a medida que se incrementa la Autoestima y las Habilidades Sociales se incrementa de manera directa y significativa la Empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018. Por lo tanto, se consideró comprobada la hipótesis general, rechazándose la hipótesis nula.

5.2.2.4 Comprobación de la hipótesis específica 1. Autoestima y habilidades sociales.

Variables: Autoestima y habilidades sociales.

Planteamiento de hipótesis

H_{01} . No existe relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E1} . Existe relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0,05 (95%)

En primer lugar, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS los estadísticos descriptivos de ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 24.

Estadísticos descriptivos de las variables, para la hipótesis específica 1

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Cuestionario de Autoestima	64,2125	17,82737	80
Cuestionario de Habilidades Sociales	43,1125	16,88006	80

Fuente: Elaboración propia

Estos valores se pueden apreciar en la siguiente figura:

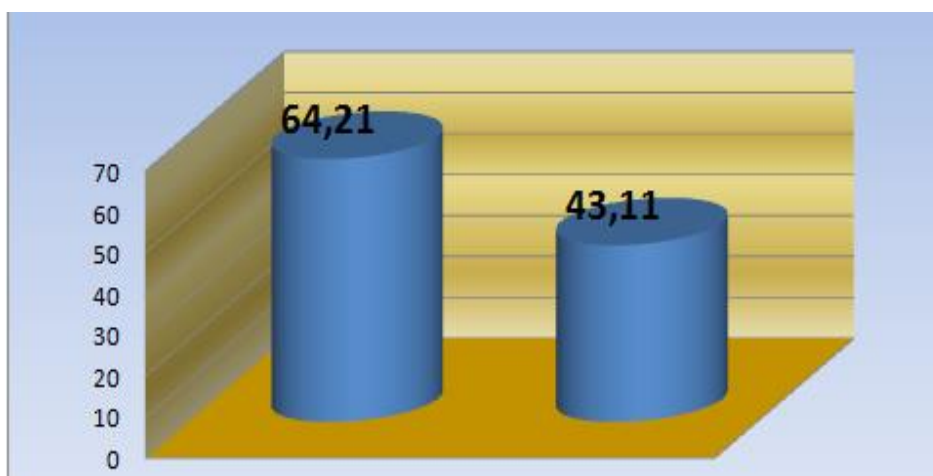


Figura 15. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis específica 1

A continuación, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS en su versión 24.0, la Correlación de Spearman entre ambas variables. Esto se aprecia en la tabla que sigue a continuación (tabla 25):

Tabla 25.

Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Cuestionario de Autoestima	Cuestionario de Habilidades Sociales
Rho de Spearman	Cuestionario de Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Cuestionario de Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	,990	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

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

Interpretación

El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0,99 lo que constata que existe una muy alta relación directa y significativa entre ambas variables.

Valor del Rho

Correlación de autoestima y habilidades sociales:

$$r = 0,990$$

El valor de P o significancia es 0,000 y siendo esta menor a 0,05, se rechaza la H_{01} y se asume la hipótesis específica 1 (H_{E1}).

Conclusión

Se concluye que, a medida que se incrementa el nivel de Autoestima se incrementa correlativamente su nivel de Habilidades Sociales en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018. Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 1, rechazándose la hipótesis nula correspondiente.

Esta relación puede apreciarse en la siguiente figura:

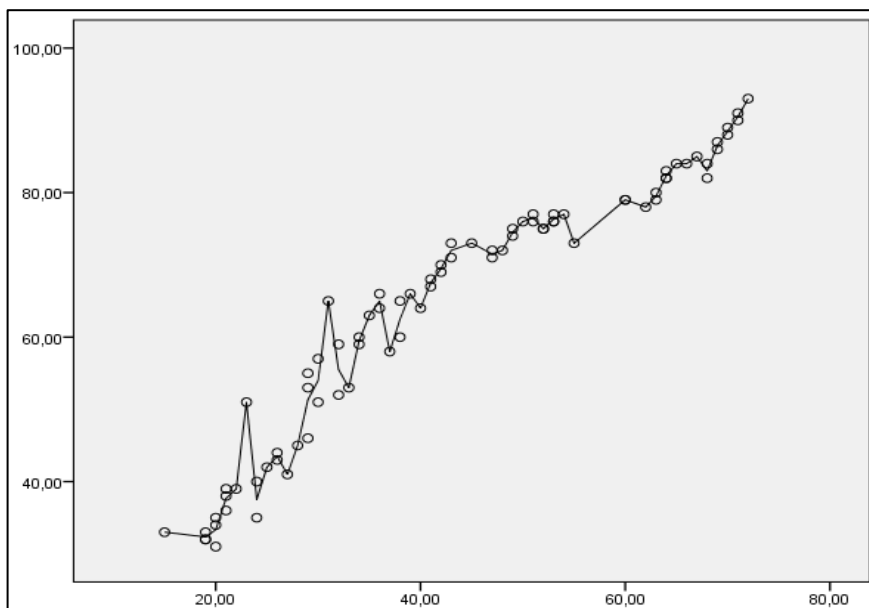


Figura 16. Relación entre la autoestima y las habilidades sociales

En esta figura se observa que al aumentar el valor de la variable autoestima, aumenta correlativamente el valor de la variable habilidades sociales.

5.2.2.5 Comprobación de la hipótesis específica 2. Variables: Autoestima y empleabilidad.

Planteamiento de hipótesis

H₀₂. No existe relación significativa entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E2}. Existe relación significativa entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0,05 (95%)

En primer lugar, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS los estadísticos descriptivos de ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 26.

Estadísticos descriptivos de las variables, para la hipótesis específica 2

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Cuestionario de Autoestima	64,2125	17,82737	80
Cuestionario de Empleabilidad	22,8250	4,88805	80

Fuente: Elaboración propia.

Estos valores se pueden apreciar en la siguiente figura:

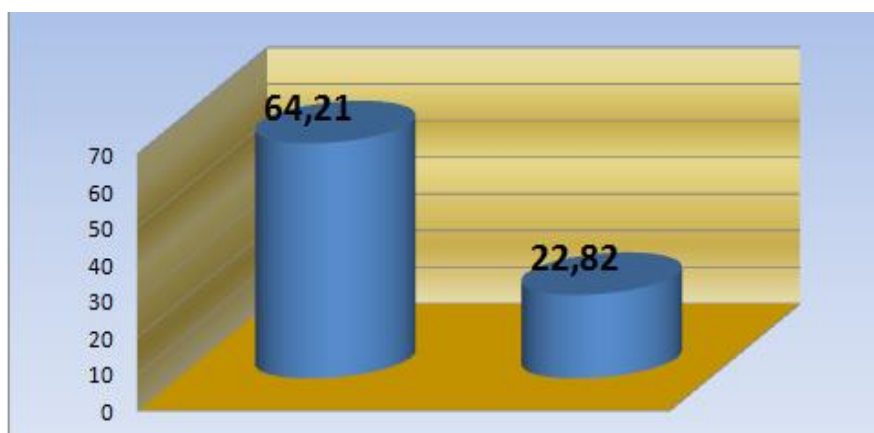


Figura 17. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis específica 2

A continuación, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS la Correlación de Spearman para ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 27.

Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Cuestionario de Autoestima	Cuestionario de Empleabilidad
Rho de Spearman	Cuestionario de Autoestima	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Cuestionario de Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia.

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

Interpretación

Valor del Rho

Correlación de autoestima y habilidades sociales:

$$r = 0,891$$

El valor de P o significancia es 0,000y siendo esta menor a 0,05, se rechaza la H_0 y se asume la hipótesis específica 2 (H_{E2}).

El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0,89 lo que permite comprobar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

Conclusión

Por tanto, se concluye que, a medida que se incrementa la autoestima se incrementan los niveles de Empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula 2 y, en consecuencia, se consideró comprobada la hipótesis específica 2.

Esta relación puede apreciarse en la siguiente figura:

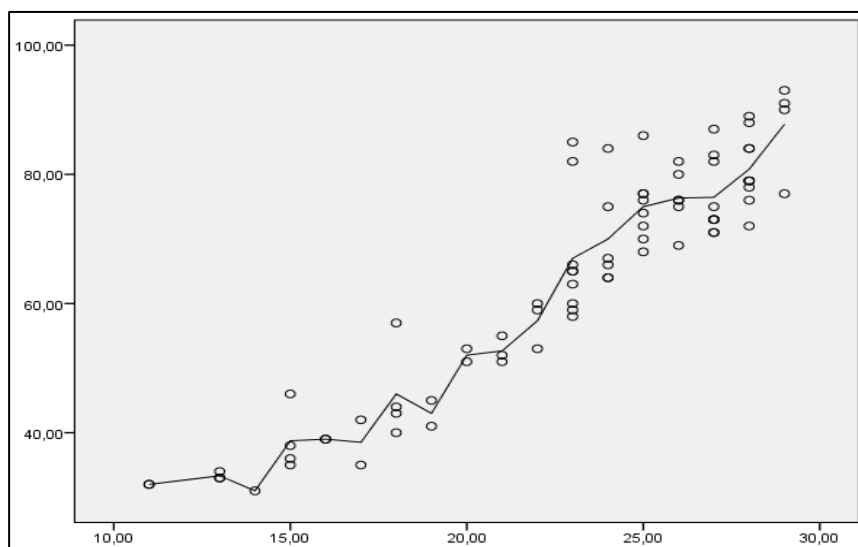


Figura 18. Relación entre la autoestima y la empleabilidad

En esta figura se observa que al aumentar el valor de la variable Autoestima, aumenta correlativamente el valor de la variable empleabilidad.

5.2.2.6 Comprobación de la hipótesis específica 3. Variables: Habilidades sociales y empleabilidad.

Planteamiento de hipótesis

H₀₃. No existe relación significativa entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

H_{E3}. Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.

El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0,05 (95%)

En primer lugar, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS los estadísticos descriptivos de ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 28.

Estadísticos descriptivos de las variables para la hipótesis específica 3

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Cuestionario de Habilidades Sociales	43,1125	16,88006	80
Cuestionario de Empleabilidad	22,8250	4,88805	80

Fuente: Elaboración propia.

Estos valores se pueden apreciar en la siguiente figura:

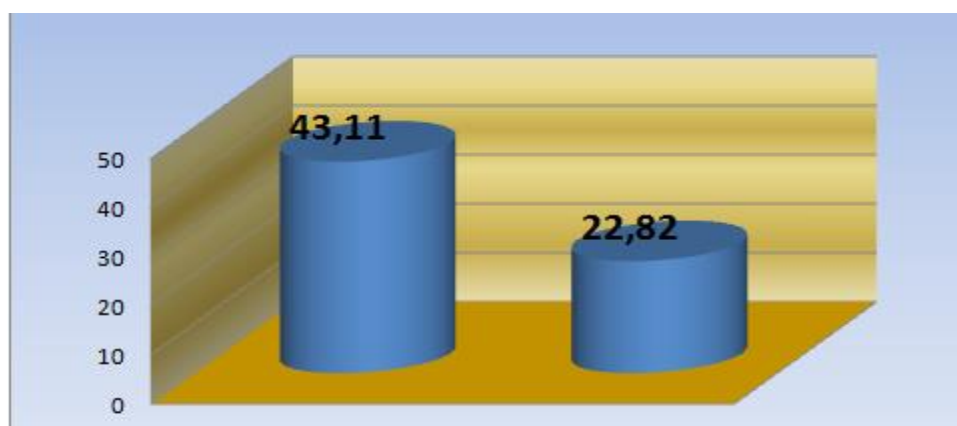


Figura 19. Promedio de las variables genéricas para la hipótesis específica 3

A continuación, se procedió a solicitar al programa estadístico SPSS la Correlación de Spearman para ambas variables, lo cual se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 29.

Correlaciones entre las variables, para la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Cuestionario de Habilidades Sociales	Cuestionario de Empleabilidad
Rho de Spearman	Cuestionario de Habilidades Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Cuestionario de Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Valor del Rho

Correlación de habilidades sociales y empleabilidad:

$$r = 0,888$$

El valor de P o significancia es 0,000 y siendo esta menor a 0,05, se rechaza la H_{03} y se asume la hipótesis específica 3 (H_{E3}).

El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0,88 lo que constata que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

Conclusión

Se concluye que, a medida que se incrementan las Habilidades Sociales se incrementa correlativamente de manera directa y significativa la Empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018. Por consiguiente, quedó rechazada la hipótesis nula 3 y se acepta la hipótesis específica 3 considerándose su comprobación.

Esta relación puede apreciarse en la siguiente figura:

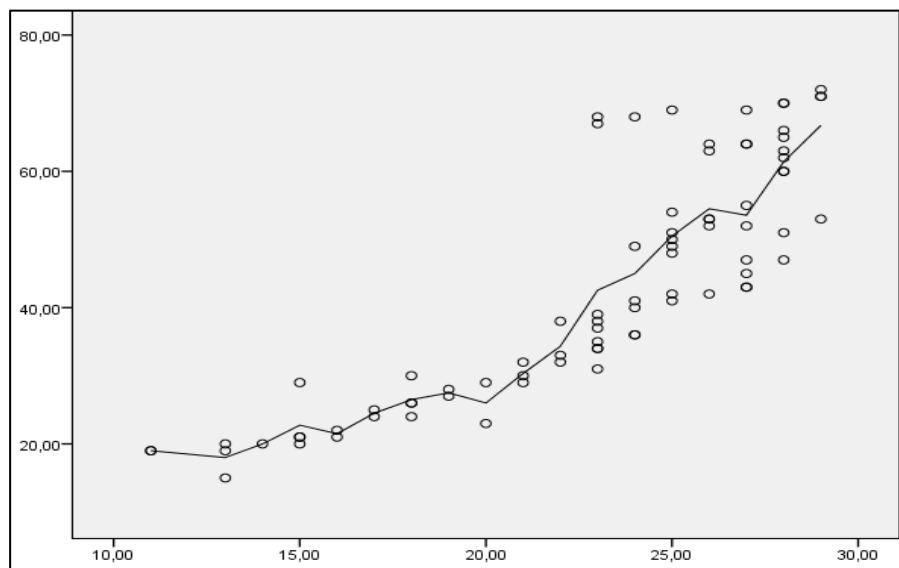


Figura 20. Relación entre habilidades sociales y empleabilidad

En esta figura se observa que al aumentar el valor de la variable Habilidades Sociales aumenta correlativamente el valor de la variable empleabilidad.

5.3 Discusión de Resultados

La presente investigación ha logrado demostrar que existe relación directa y significativa entre la autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018. En los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba r de Perarson, encontramos una correlación de $r = 0,990$ entre autoestima y habilidades sociales, también se ha obtenido una correlación de $r = 0.891$ entre autoestima y empleabilidad, y a su vez, una correlación de $r = 0,888$ entre habilidades sociales y empleabilidad. Estas correlaciones altas y significativas establecen que hay relación entre las variables objeto del estudio y han permitido alcanzar los objetivos propuestos y aceptar nuestras hipótesis de trabajo.

Estos hallazgos presentan coincidencias con resultados de otras investigaciones, que para fines prácticos hemos aplicado el criterio de comparar aquellas que relacionan dos de las tres variables trabajadas, acorde a nuestras hipótesis específicas, dado que no se ha

encontrado estudios que relacionen estrictamente las tres variables motivo de la presente investigación.

Relación entre autoestima y habilidades sociales.

Los resultados de la presente investigación presentan coincidencias con diversos trabajos donde se analiza la relación entre autoestima y habilidades sociales, en ellos se concluye que existe una relación positiva y directa entre las variables autoestima y las habilidades sociales; es decir, a mayor autoestima mayor capacidad para interrelacionarse en un entorno social.

Tal es el caso del trabajo de investigación de Vásquez (2019) *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes del 1° al 4° de secundaria de un colegio privado en San Juan de Lurigancho*. Esta investigación encontró una correlación de Spearman positiva y significativa estadísticamente de 0.52 entre la autoestima y las habilidades sociales. Asimismo, el estudio de Lagos (2018) *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo– 2017*, se alcanza un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.730, mostrando la existencia de una alta correlación entre las variables.

Por otro lado, estudios como el de Acevedo (2018) *Habilidades sociales y autoestima en escolares de 1° a 4° de secundaria de un colegio nacional de la Molina*, que obtuvo una correlación directa y moderada de 0.38 entre las habilidades sociales y la autoestima en los escolares de 1° al 4° de secundaria y el de Díaz(2017) *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes del quinto de secundaria, Red 2 - Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017*, también encontró una correlación positiva y significativa entre la autoestima y las habilidades sociales de 0,838 que corroboran nuestros resultados.

En conclusión, puede señalarse que la evidencia empírica mayoritariamente confirma la relación entre la autoestima y las habilidades sociales, es evidente que una

persona con buena autoestima y buen autoconcepto, se halla en mejores condiciones de afrontar las dificultades y conflictos interpersonales que puedan surgir en el ambiente laboral, así como establecer una comunicación óptima con sus compañeros de trabajo y jefes, así como con los clientes.

Relación entre autoestima y empleabilidad.

Considerando que no hay trabajos que relacionen directamente la autoestima con la empleabilidad en nuestro medio, hemos creído por conveniente utilizar como equivalente el rendimiento o desempeño laboral dado que es uno de los componentes más importantes de la empleabilidad. Es así que los resultados de la presente investigación, coinciden con diversas investigaciones donde se ha encontrado relación significativa entre autoestima y desempeño laboral.

El estudio de Huamán (2020), quien realizó la investigación *Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017*, se encontró que existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras ($X^2 = 33.898$; $p < 0.01$), además la categoría bajo autoestima se corresponde con el mal desempeño laboral; asimismo, una alta autoestima se corresponde con un buen desempeño laboral.

Pastor y Alván (2017) desarrollaron el estudio *Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC). 2016*, se logró determinar la relación significativa ($p < 0,001$) entre la autoestima y el desempeño laboral de los servidores de la Súper intendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones, Explosivos de Uso Civil, además la correlación es moderada y positiva ($r = 0.44$) es decir los servidores con niveles altos de autoestima tiene un alto desempeño laboral.

Cerrato, Argueta y Zavala (2016) en su estudio *Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral*, indican que las características personales, socio familiares desempeñan un importante rol como indicadores de la empleabilidad ya que inciden sobre la capacidad de inserción del profesional al mundo laboral. Dentro de estas características la autoestima y el autoconcepto desempeñan un rol relevante. Estos caracteres brevemente reseñados son: Factores personales (autoestima, características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, etc.; factores externos (factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, entre otros); circunstancias sociofamiliares (responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos).

Mansour y Tajrobehkar (2015) realizaron un estudio llamado *Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman*, con el objetivo de examinar el papel de conocimiento de sí mismo y la autoestima en la predicción de la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Los resultados describieron que la relación entre las variables es significativa.

En resumen, dentro del ámbito laboral una autoestima alta y positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, permite una mayor tolerancia al estrés y asumir positivamente los procesos de cambio, lo que coadyuva a un mejor desempeño y satisfacción laboral. Estas características hacen a los trabajadores demandables, es decir, con mayores posibilidades de obtener y conservar un empleo.

Relación entre habilidades sociales y empleabilidad

Goleman (1996) indica que la competencia social “es un tipo de inteligencia personal o emocional que no tiene por qué ir asociada a la competencia intelectual”. De

hecho, la competencia social se perfecciona a través del ejercicio y la mejora de las habilidades sociales. Según Del Prette y Del Prette (2008), las habilidades sociales son comportamientos de tipo social disponibles en el repertorio de una persona, que contribuyen a su competencia social, favoreciendo la efectividad de las interacciones que éste establece con los demás.

Por estas razones, se considera que las habilidades son un componente importante de la empleabilidad de la persona ya que comprende una serie de competencias tales como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, así como resolución de conflictos, colaboración, etc.

Los resultados de nuestra investigación coinciden con trabajos desarrollados donde se analizan las variables habilidades sociales y empleabilidad. En todos ellos se logró comprobar que las habilidades sociales desempeñan un rol de suma importancia entre los factores de la empleabilidad y que son consideradas en alto grado por las empresas.

Cruzado (2019) en su trabajo *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte - Sede Los Olivos, año 2018*, concluye que poseer competencias blandas (aquellas que pertenecen a área socioemocional y de relaciones interpersonales) hace más fácil la estadía en la carrera profesional, adquirir nuevas habilidades profesionales para encontrar un nuevo empleo, y lo que es más importante facilitar al estudiante egresado la adaptación al mercado laboral exigente en estos tiempos, asumiendo nuevas responsabilidades y tareas profesionales.

Por su parte Carbajulca (2019) en su estudio *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018*, sus resultados muestran que para la mayoría de encuestados (75.7%) el perfil de egresado es poco adecuado, mientras que solo para un 24.3% es adecuado. Asimismo, el 71.4% manifestó que no cuenta con las competencias requeridas

para la empleabilidad. Se confirma que no existe relación estadísticamente significativa entre el perfil de competencias y la empleabilidad del egresado en turismo. Se concluye que el perfil de competencias es poco adecuado a las necesidades del mercado laboral del turismo y que el egresado requiere el dominio de idiomas, habilidades sociales, manejo de la tecnología digital en turismo y elaboración de proyectos y planes de desarrollo turístico entre las principales competencias detectadas en el estudio.

Otros estudios como el de Flores (2018) *Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho*, el de Meneses (2017) *Condicionantes económicas, sociales y educativas en la empleabilidad juvenil en el Perú*, así como el de Contreras (2019) *Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2019*, también muestran importantes coincidencias con nuestro trabajo. Aproximando sus conclusiones, todos ellos señalan que las habilidades sociales mejoran el desempeño laboral ya que en el trabajo a su cargo se daban mejores niveles de comunicación personal y se elevaba la motivación de los trabajadores. Se precisa que las habilidades socioemocionales presentan una mayor demanda que las habilidades cognitivas por parte de las empresas.

Con todo lo analizado, podemos destacar que el concepto de “empleabilidad” refiere al potencial que tiene una persona para ser requerido por una empresa para desempeñar las funciones que esta realiza. En este contexto destacan las denominadas “Habilidades Sociales” que son un conjunto de hábitos, conductas, pensamientos y emociones que permiten a la persona: comunicarse con las demás personas de manera eficaz, tener relaciones interpersonales satisfactorias, sentirnos bien con nosotros mismos y con el resto y obtener lo que queremos conseguir sin impedimento de otras personas. Es un hecho que nuestra empleabilidad aumenta cuando tenemos desarrolladas de manera adecuada las «softskills» (Habilidades Blandas). La capacidad de comunicarnos de manera

adecuada tanto en la comunicación verbal como la no verbal e incluyendo la comunicación digital. Otras habilidades que debemos desarrollar son la persuasión, el liderazgo, la competencia para generar relaciones productivas de carácter personal y profesional. El elemento más importante en la fórmula del éxito es saber llevarse bien con las personas y para ello es importante potenciar una escucha activa, la empatía y la asertividad. Hay que ser capaces de trabajar de manera colaborativa, compartir conocimientos, experiencias o recursos, orientando este trabajo en equipo en una consecución de objetivos comunes, promoviendo así el valor del compromiso y el sentido de la pertenencia, ya que supone que haya una estrategia que dirige la acción del equipo, por lo que cada persona se compromete con una parte y cuando se pone en común con el resto, la estrategia definida de antemano funciona. La habilidad de trabajar en equipo está inmersa dentro de la capacidad organizativa de una empresa y de su éxito a la hora de cumplir objetivos. Es cuantificable y se puede enseñar y potenciar. En resumen, el trabajador necesita tener coordinación, comunicación, confianza, colaboración y compromiso.

Conclusiones

Primero. Se comprobó la Hipótesis Específica 1 la cual planteaba que: “Existe relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018”. El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0,99 lo que constata que existe una muy alta relación directa y significativa entre ambas variables. Se concluyó que, a medida que se incrementa el nivel de Autoestima se incrementa correlativamente su nivel de Habilidades Sociales. Por lo tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 1.

Segundo. Se comprobó la Hipótesis Específica 2 la cual planteaba que: “Existe relación significativa entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018”. El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0,89 lo que permite comprobar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Se concluyó que, a medida que se incrementa la Autoestima se incrementan los niveles de Empleabilidad. Por lo tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 2.

Tercero. Se comprobó la Hipótesis Específica 3 la cual planteaba que: “Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018”. El procesamiento estadístico evidenció una correlación de 0,88 lo que constata que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Se concluyó que, a medida que se incrementan las Habilidades Sociales se incrementa correlativamente de manera directa y significativa la Empleabilidad. Por lo tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 3.

Cuarto. Se comprobó la Hipótesis General la cual planteaba que: “Existe relación directa y significativa entre la autoestima, las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018”. El procesamiento estadístico evidenció altas y significativas correlaciones entre las tres variables lo que

constata que existe una relación directa y significativa entre las variables. Es decir que, a medida que se incrementa la Autoestima y las Habilidades Sociales se incrementa de manera directa y significativa la Empleabilidad. Por lo tanto, se consideró comprobada la Hipótesis General.

Recomendaciones

1. Considerando que una alta autoestima contribuye a una mayor empleabilidad de los estudiantes, la EST SENCICO debe implementar un Departamento Psicopedagógico que disponga de profesionales especializados y demás recursos necesarios, que permita brindar atención y soporte a los alumnos que presenten una baja autoestima. Adicionalmente, se deberían dar talleres de capacitación que contemplen esta problemática, incidiendo en un inicio en el plano motivacional, y luego necesariamente se haga el debido seguimiento a los alumnos sobre sus avances y logros que acrecienten su confianza y deseos de superación.
2. Con el fin de promover y facilitar el tránsito de la Escuela Técnica al trabajo, es importante que la EST SENCICO desarrolle mecanismos eficientes en el currículo, para promover, monitorear y evaluar la evolución de habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y resolución de conflictos, entre otras) en los estudiantes, lo que en la actualidad en la gestión educativa moderna se conoce como “empleabilidad en la malla”.
3. La EST SENCICO debe establecer vínculos con empresas del sector de la industria de la construcción, a fin de conocer las competencias socio emocionales y técnicas que el mercado laboral demanda, por lo que se deberá incorporar periódicamente esas necesidades en los planes de estudio.
4. Las autoridades académicas de la EST SENCICO en estrecha coordinación con las empresas, deben implementar y difundir bolsas de ofertas de trabajo, donde los estudiantes presenten su información laboral y académica. Complementariamente se debe estructurar talleres de empleabilidad que posibiliten el conocimiento y las pautas de desarrollo de las habilidades sociales más requeridas por las empresas, así como el entrenamiento en los procesos de selección.

Referencias

- Acevedo, L. (2018). *Habilidades sociales y autoestima en escolares de 1° a 4° de secundaria de un colegio nacional de la Molina*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, Lima Perú] Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/627>
- Acosta, D. (2019). *Competencias transversales y empleabilidad de los recién egresados de las Instituciones de Educación Superior en Baja California* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Baja California, México]. Recuperado de http://iide.ens.uabc.mx/documentos/divulgacion/tesis/DCE/2016/Dalia_Lizzett_Acosta_Cardenas.pdf
- Alba, M. (2019). *La importancia del autorespeto*. AlbaMar Psicología. Recuperado de <https://albamarpsicologia.com/la-importancia-del-autorespeto/>
- Alles, M. (2006). *Influencia de las características de personalidad en la empleabilidad de profesionales*. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.
- Álvarez, L. (2001). *Autoestima*. Separata UNMSM.
- Ander Egg, E. (2004). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.
- Barchard, K. & Hakstian, A. (2004). *The nature and measurement of Emotional Intelligence abilities: Basic dimensions and their relations with other cognitive ability and personality variables*. Educational and Psychological Measurement, 64 (3), 437-462.
- Blalock, M. (2002). *Estadística social*. México, D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Branden, N. (2011). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós.

- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina]. Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf
- Bunge, M. (2006). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Campos, G. (2003). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*. Aportes, 23 (8), 101-111.
- Carbajulca, M. (2019). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz. 2014-2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres, Lima Perú]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5812>
- Carlos, L. (2016). *Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14550>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Cerrato, k., Argueta, L., & Zavala, J. (2016). *Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral*. Economía y Administración (E&A), 7(1) pp.21-40.
- Contreras, K. (2019). *Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco, Perú]. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2113>

- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú]. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>
- De Grip, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (2004). *The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics*. International Labour Review 143 (3), 211-35.
- Del Prette, Z., & Del Prette, A. (2008). *Un sistema de categorías de habilidades sociales educativas*. Paidéia, 18(41), 517-530.
- Del Pozo, J. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Díaz, K. (2017). *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes del quinto de secundaria, Red 2 - Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14782/D%C3%ADaz_SKR.pdf?sequence=1
- Escudero, M. (2020). *Falta de autocontrol emocional*. Psicólogos en Madrid. Recuperado de <https://www.manuelescudero.com/psicologo-falta-de-autocontrol-emocional-madrid/>
- Flores, G. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15883>
- Flores, E., García, L., Calsina, W. & Yapuchura, A. (2016). *Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno*. Comunicación, 7(2), 05-14. Recuperado de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&tlng=es

- García, M., Alvira, F., Alonso, L., & Escobar, M. (2016). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 154 (abril-junio) 165-169. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99746727010.pdf>
- Gavin, M. (s.f.). *El optimismo (para Adolescentes) - Nemours KidsHealth*. KidsHealth. Recuperado de <https://kidshealth.org/es/teens/optimism-esp.html>
- Gazier, B. (2001). *Employability: Definitions and trends*. En B. Gazier (Ed.), *Employability: Concepts and policies*. Berlín: Europe an Employment Observatory.
- Glass, G. (1994). *Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, N., & Klein, P. (1999). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Barcelona, España: Paidós.
- Guilford, J. (1964). *Sicología general*. México: Diana.
- Hall, J. & Beil, D. (1979). *Assertiveness of male Anglo- and Mexican- American college students*. *Journal of Social Psychology*, 105, 170-178.
- Haya de la Torre, R., Tostes, M., Muñoz, F. & Valdivia, N. (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias*. Lima: IPEBA.
- Hernaiz, N. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia, España].
Recuperado de

<https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72338/TESIS%20DOCTORAL-Nerea%20Hernaiz%20Agreda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, Y. (2013). *Formación y elementos de la autoestima. La autoestima en el ámbito escolar*. Recuperado de <https://autoestimaambitoeducativo.wordpress.com/2013/04/09/formacion-y-elementos-de-la-autoestima/>
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Huamán, Z. (2020). *Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017*(N° 2020-02-19T14:16:15Z) [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de san Marcos]. CYBERTESIS.
- Junta de Andalucía. (2017). *Instrumentos para la evaluación de la salud mental y el desarrollo positivo adolescente y los activos que lo promueven*. España. Consejería de salud.
- Kelly, J. (1987). *Entrenamiento de las habilidades sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Lagos, E. (2018). *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes de cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo - 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12843>

- Ledlv, E. (2019). *Empleabilidad: qué es y por qué debe preocuparte. La Era de los Valientes*. Recuperado de <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/>
- Lovell, K. (1985). *Educational psychology and job*. London: London University.
- Mansour, S. & Tajrobehkar, M. (2015). *Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman*. J. Appl. Environ. Biol. Sci. 5(10S): 142-148.
- Mason, A. & Lind, M. (1998). *Estadística para Administradores*. México. McGraw Hill.
- McClelland, D. (1999). *Motivational factors in health and disease*. American Psychologist, 44(4), 675-683.
- Mc Elfresh, Y. (2020). *Comunicación social: el poder de la palabra*. La Universidad. Recuperado de <https://launiversidad.up.ac.pa/node/1509#:~:text=Seg%C3%BAAn%20los%20autores%2C%20Antonio%20Hern%C3%A1ndez,la%20cobertura%20de%20dicha%20emisi%C3%B3n%E2%80%9D>.
- McQuaid, R. & Lindsay, C. (2005). *The concept of employability*. Urban Studies, 42 (2), 197-219.
- Mejía, A., Pastrana, J. & Mejía, J. (2011). *XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación*. La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Mendoza. T. & Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 14(1), 118–134. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107> Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Menéndez, M. (2018). *Cómo tener confianza en uno mismo*. Psicología-online.com.

<https://www.psicologiaonline.com/comotenerconfianzaenunomismo4257.html#:~:text=La%20confianza%20en%20uno%20mismo,Expresa%20calma%20sereidad%20y%20autoconciencia>.

Meneses, A. (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010–2015* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6637>

Monjas, M. & González, B. (2000). *Las habilidades sociales en el currículo*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Naranjo, M. (2007). *Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo*. Actualidades Investigativas en Educación, 7(3), 0. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>

Novoa, K. & Romero, W. (2020). *Fortalecimiento de la Autoestima y las Habilidades Sociales de Estudiantes de Secundaria de la Institución Educativa San José Para el Mejoramiento de la Convivencia Escolar* [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33595>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª reunión*. Ginebra: OIT

- Outin, J. (2006). *Trayectorias profesionales y movilidad de la mano de obra. La construcción social de la empleabilidad*. Paris. Sociología del trabajo, 32(4), 469-489.
- Oyarzún, G. (2012). *Habilidades Sociales y Rendimiento Académico: Una mirada desde el género*. Acta Colombiana de Psicología, 15(2), 21-28.
- Pastor, R. & Alván, J. (2017). *Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC)*. 2016. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf
- Peña, K. (2017). *Capital social organizacional, prestigio organizacional e identificación organizacional. Un modelo predictivo de la empleabilidad y el éxito de carrera percibidos por trabajadores de educación superior*. [Tesis de Maestría, Universidad de Concepción, Chile]. Recuperado de <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2664>
- Roa, A. (2013). *La educación emocional, el auto concepto, la autoestima y su importancia en la infancia*. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4596298.pdf>
- Rodríguez, C. (2015). *Estudio de la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Guayaquil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil, Ecuador]. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10464>
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación – Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.

Sánchez, H. (2005). *Metodologías y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú:

HSC.

Sheeman, E. (2000). *Cómo mejorar tu autoestima*. Madrid. Ed. Océano.

Sierra, R. (1994). *Técnicas de Investigación social*. Madrid: Paraninfo.

Sosa, J. (2016). *La simpatía*. Opinión. Recuperado de

<https://www.losandes.com.ar/opinion/la-simpatia/>

Universidad los ángeles de Chimbote. (2017). *Autoestima*. Slideshare. Recuperado de

[https://es.slideshare.net/yenia_26_11_06/autoestima77471081#:~:text=Rodr%C3%ADguez\),.que%20es%20susceptible%20de%20ello.&text=Expresar%20y%20manejar%20en%20forma,sin%20hacerse%20da%C3%B1o%20ni%20culparse.](https://es.slideshare.net/yenia_26_11_06/autoestima77471081#:~:text=Rodr%C3%ADguez),.que%20es%20susceptible%20de%20ello.&text=Expresar%20y%20manejar%20en%20forma,sin%20hacerse%20da%C3%B1o%20ni%20culparse.)

Universidad de Navarra. (2006). *Trabajo en equipo. Ocasional PaperOP n° 7/10*. IESE

Business School. Recuperado de

<http://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>

Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. OIT-CINTERFOR.

Vásquez, A. (2019). *Autoestima y habilidades sociales en estudiantes del 1° al 4° de secundaria de un colegio privado en San Juan de Lurigancho*. [Tesis de

Licenciatura, Universidad San Martín de Porres, Lima Perú]. Recuperado de

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5875?show=full>

Zavala, M., Valadez, M., & Vargas, M. (2008). *Inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes con alta aceptación social*. Revista electrónica de

Investigación Psicoeducativa, n° 15, 6(2), 321-338.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Autoestima, Habilidades Sociales y Empleabilidad en los Estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la autoestima, habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 1. Establecer la relación que existe entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018. 2. Establecer la relación que existe entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018. 3. Establecer la relación que existe entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la autoestima, las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018. 2. Existe relación significativa entre la autoestima y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018. 3. Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la empleabilidad en los estudiantes de la EST SENCICO de Lima, 2018.</p>	<p>Variable X: Autoestima. * Dimensiones - Área General (personal) - Área Social - Área Familiar</p> <p>Variable Y: Habilidades sociales. * Dimensiones - Comunicación - Trabajo en equipo - Liderazgo</p> <p>Variable Z: Empleabilidad. * Dimensiones - Perfil Profesional - Perfil Formativo - Perfil Búsqueda Activa de Empleo</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Sustantiva o de base Diseño: Descriptivo-correlacional. Método: Hipotético – Deductivo. Debido a las características del problema de la investigación, se trata de un estudio de tipo correlacional, considerando que “este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” de acuerdo a la definición brindada por Hernandez-Sampieri y Mendoza C. (2018), acerca de estudios correlacionales. Población y Muestra: Población: 260 egresados en 2018 en EST Muestra probabilística: 80</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Autoestima - Cuestionario de Habilidades Sociales - Cuestionario de Empleabilidad Escala Tipo Likert



Apéndice B. Instrumentos de Evaluación
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario A. Autoestima

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos que serán utilizados en el proyecto de investigación titulado: *Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018*; por lo cual se le pide colaborar completando los datos solicitados y necesarios de forma anónima y sincera.

Por favor complete la información, sin omitir respuesta.

A continuación, encontrarás una lista de frases sobre sentimientos. Si una frase describe como generalmente se siente marque “X” en la columna "Verdadero" (V), de lo contrario marque “X” en la columna “Falso” (F).

Autoestima	Valoración	
	V	F
Ítems		
1. Generalmente los problemas me afectan muy poco.		
2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público.		
3. Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí.		
4. Puedo tomar una decisión fácilmente.		
5. Soy una persona agradable.		
6. En mi casa me enoja fácilmente.		
7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.		
8. Soy popular entre las personas de mi edad.		
9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos.		
10. Me doy por vencido muy fácilmente.		
11. Mi familia espera demasiado de mí.		
12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme tal como soy		
13. Mi vida es muy complicada		
14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas.		
15. Tengo mala opinión de mí mismo.		
16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa.		

17. Con frecuencia me siento incómodo en mi trabajo.		
18. Soy menos simpático(a) que la mayoría de la gente.		
19. Si tengo algo que decir generalmente los digo.		
20. Mi familia me comprende.		
21. Los demás son mejores aceptados que yo.		
22. Siento que mi familia me presiona.		
23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago.		
24. Muchas veces me gustaría ser otra persona		
25. No soy digno de confianza.		

*Inventario de autoestima de Coopersmith



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario B. Habilidades sociales

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos que serán utilizados en el proyecto de investigación titulado: *Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018*; por lo cual se le pide colaborar completando los datos solicitados y necesarios de forma anónima y sincera.

Por favor complete la información, sin omitir respuesta.

A continuación, figuran una serie de frases referidas a tus relaciones con otras personas, indica si estás o no de acuerdo con ellas. Para ello señala rodeando con un círculo el número de la opción que corresponda. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas.

Niveles de escala de Likert				
Falsa	Algo Falsa	Ni falsa ni verdadera	Algo verdadera	Verdadera
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valoración				
	Habilidades sociales	1	2	3	4	5
1	Me resulta fácil empezar una conversación con alguien que no conozco.					
2	Presto atención a la persona que me está hablando y hago un esfuerzo para comprender lo que me está diciendo.					
3	Hablo con otras personas sobre cosas que nos interesan a ambos.					
4	Determino la información que necesito y se la pido a la persona adecuada.					
5	Explicas con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica.					
6	Cuando tienes algún problema con otra(s) persona(s), te pones en su lugar y tratas de solucionarlo.					
7	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien.					

8	Controlas tu carácter de modo que no se te "escapan las cosas de la mano".					
9	Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte					
10	Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir					
11	Resuelves la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante.					
12	Cuando hay un problema con otras personas, piensas y buscas varias soluciones para resolverlo.					
13	Tomas decisiones realistas sobre lo que eres capaz de realizar antes de comenzar una tarea.					
14	Descubres los intereses de tus compañeros e intentas orientarlos hacia una meta en común.					
15	Intentas ofrecer todo tu apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario C. Empleabilidad

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener datos que serán utilizados en el proyecto de investigación titulado: *Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018*; por lo cual se le pide colaborar completando los datos solicitados y necesarios de forma anónima y sincera.

Por favor complete la información, sin omitir respuesta.

A continuación, se presentan diversos aspectos sobre empleabilidad: perfil profesional, perfil formativo y perfil de búsqueda activa de trabajo. Marca con una X en el recuadro correspondiente, solo una de las tres alternativas que se indican para cada aspecto de tu perfil, de acuerdo al estado en que te encuentras en estos momentos.

ASPECTOS DE EMPLEABILIDAD	
A Perfil profesional	
1 Análisis de la trayectoria profesional	
Sin itinerario definido, experiencia al azar o informal (economía sumergida, negocio familiar)	1
Trayectoria con trabajos no adaptados a su perfil profesional	2
Trayectoria con trabajos mayoritariamente adaptados a su perfil profesional	3
2 Análisis de la experiencia profesional	
Sin experiencia profesional, experiencia remota o de baja cualificación	1
Experiencia no significativa para la inserción según el perfil actual	2
Experiencia significativa para la inserción	3
3 Valoración de la actitud ante el empleo	
Empleo basado en razones exclusivamente económicas	1
Empleo basado en razones económicas y como mecanismo para obtener autonomía profesional	2
Empleo basado en razones económicas, autonomía y proyecto personal	3

4 Análisis de los objetivos profesionales	
Poco definido/s, irreal/es en función del perfil actual	1
Objetivo identificado pero sin definir un plan de acción	2
Objetivo identificado y con plan de acción elaborado	3
5 Análisis del perfil profesional	
Tengo perfil desajustado a la necesidad de mercado laboral inmediato.	1
Tengo perfil profesional ajustado al mercado laboral, pero hay mucha competencia.	2
Tengo perfil profesional ajustado al mercado laboral y hay demanda en el mercado.	3
B Perfil formativo (formación reglada + ocupacional)	
1 Análisis de la trayectoria formativa	
No poseo formación relevante o la que poseo no me califica directamente para el empleo.	1
Tengo formación que me califica para el empleo pero obsoleta, insuficiente o incompleta.	2
Tengo formación que me califica para el empleo y razonablemente actualizada.	3
2 Valoración de la actitud ante la formación complementaria	
No muestro interés en mi formación profesional destinada a la inserción laboral.	1
Asumo la necesidad de formarme profesionalmente pero sin concretar, poca disponibilidad.	2
Valoro la formación profesional como herramienta clave para la inserción laboral.	3
C Perfil búsqueda activa empleo	
1 Valoración del proceso de búsqueda activa	
No busco empleo formal de manera activa.	1
Búscó empleo formal de manera eventual y según mi situación personal.	2
Busco empleo en forma planificada y constante.	3
2 Manejo de herramientas y canales de búsqueda	
Desconozco herramientas básicas y canales de búsqueda activa empleo (BAE).	1
Conozco pero no utilizo sistemáticamente herramientas/canales BAE.	2
Conozco y utilizo herramientas BAE.	3
3 Competencias relacionales (de comunicación) y desarrollo de entrevistas de trabajo	
No manejo competencias básicas de comunicación y no tengo desenvolvimiento en entrevistas de trabajo.	1
Manejo competencias de comunicación pero tengo dificultad en entrevistas de trabajo.	2
Tengo competencias de comunicación y desenvolvimiento en entrevistas de trabajo.	3

Apéndice C. Distribución Bases de Datos de las Variables de Estudios

Base de datos correspondiente al resultado de aplicar el cuestionario de autoestima

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Total
1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	8
2	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	8
3	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	8
4	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	9
5	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	9
6	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	8
7	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	9
8	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	9
9	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	9
10	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	10
11	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	10
12	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	9
13	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	10
14	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	10
15	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	11
16	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	11
17	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	10
18	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	11
19	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	12
20	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	13
21	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	13
22	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	14
23	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	14
24	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	13

25	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	13
26	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	13
27	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	15
28	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	15
29	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	15
30	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	16
31	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	15
32	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	16
33	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	15
34	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	15
35	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	16
36	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	17
37	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	16
38	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	16
39	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	17
40	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	17
41	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	17
42	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	18
43	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	18
44	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	18
45	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	18
46	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	18
47	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	18
48	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	18
49	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	19
50	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	19
51	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	19
52	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	20
53	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	19

35	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	38
36	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
37	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	31
38	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	40
39	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	41
40	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
41	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
42	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
43	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
44	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
45	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	47
47	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	48
49	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	49
50	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	49
51	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	50
52	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	51
53	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	52
54	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	53
55	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	53
56	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	54
57	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	55
58	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	52
59	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	51
60	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	53
61	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	60
62	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	60
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
64	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
65	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	63
66	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	64
67	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	64
68	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	64
69	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	65
70	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	66
71	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	67

72	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	68
73	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	68
74	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	69
75	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	69
76	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	70
77	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
78	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	71
79	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	71
80	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72

Base de datos correspondiente al resultado de aplicar el cuestionario de empleabilidad

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11
3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	13
4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	13
5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13
6	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	14
7	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	15
8	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	15
9	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	15
10	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	16
11	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	16
12	2	2	3	1	2	1	1	3	1	1	17
13	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	18
14	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17
15	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18
16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
19	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	15
20	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	20
21	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	20
22	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
23	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18
24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
26	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22

27	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	22
28	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	23
29	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	23
30	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23
31	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	24
32	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	24
33	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
34	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	22
35	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23
36	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	23
37	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	23
38	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
39	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24
40	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	25
41	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	25
42	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26
43	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27
44	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27
45	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	27
46	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
47	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
48	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	25
49	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
50	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	24
51	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
52	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	25
53	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26
54	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
55	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	26

56	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	25
57	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27
58	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	27
59	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
61	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
62	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
63	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
64	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
65	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	26
66	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26
67	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
68	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27
69	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28
71	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	23
72	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23
73	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	24
74	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	25
75	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27
76	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
77	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
79	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29

Apéndice D. Validaciones por Juicio de Expertos

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Autoestima.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.


Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 90%

Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.



Firma del experto evaluador

Dr. (a): Marco Antonio Ramírez Sánchez

DNI N°: 18007723

Teléfono: 989312756

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 90%

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.



Firma del experto evaluador

Dr. (a): Marco Antonio Ramírez Sánchez
 DNI N°: 1800 7723
 Teléfono: 989312756

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Empleabilidad.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy buena 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 90%

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.



Firma del experto evaluador

Dr. (a): Marco Antonio Ramírez Sánchez
 DNI N°: 18007723
 Teléfono: 989312756

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Autoestima.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Indices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 95 %

Opinión de aplicabilidad:

SI ES APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.

Firma del experto evaluador

Dr. (a):

DNI N°:

Teléfono:

Dr. Adolfo Caudruez Sabara

08460457

992424218

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"


Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 95 %

Opinión de aplicabilidad: SI ES APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.


Firma del experto evaluador

Dr. (a):

DNI N°:

Teléfono:

Dr. Adán Condemelo López
28460957
992424218

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Empleabilidad.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 9.5/10

Opinión de aplicabilidad: SI ES APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.


Firma del experto evaluador

Dr. (a):

DNI N°:

Teléfono:

Dr. Adán Cauduley Espinoza
98460457
992424218

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Autoestima.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					94
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					92
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					96
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					90
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					91
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					92
COHERENCIA	Indices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					93
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					96
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					94

Promedio de calificación: 92,80

Opinión de aplicabilidad:
es aplicable

La Molina, octubre de 2019.

Firma del experto evaluador

Dr. (a): GILBERT JARCE VILLANUEVA
 DNI N°: 09799429
 Teléfono: 949530353

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					90
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					92
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					91
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					88
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					94
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					92
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					93
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					90
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					91

Promedio de calificación: 91,00

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable

La Molina, octubre de 2019.


Firma del experto evaluador

Dr. (a): GILBERT OYARCE VILLANUEVA
DNI N°: 09299429
Teléfono: 949530353

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Empleabilidad.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					92
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					91
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					91
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					92
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					92
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					90
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					91
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					90

Promedio de calificación: 91,10

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable

La Molina, octubre de 2019.


Firma del experto evaluador

Dr. (a): GILBERT DYARCE VILLANUEVA
DNI N°: 09299429
Teléfono: 949530353

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Autoestima.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy buena 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avances de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 92%

Opinión de aplicabilidad: Es aplicable

La Molina, octubre de 2019.

Firma del experto evaluador

Dr. (a): [Firma]
 DNI N°: 9256713
 Teléfono: 999937666

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 92

Opinión de aplicabilidad: ES aplicable

La Molina, octubre de 2019.

Firma del experto evaluador

Dr. (a): Flores Luis Guerrero

DNI N°: 05256613

Teléfono: 989937466

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Empleabilidad.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy buena 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					/
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					/
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					/
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					/
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					/
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					/
CÓHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					/
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					/
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					/

Promedio de calificación: 90%

Opinión de aplicabilidad: Es aplicable

La Molina, octubre de 2019.

Firma del experto evaluador

Dr. (a):

DNI N°:

Teléfono:

Florencia Linares Sarmiento

09256715

99937666

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Autoestima.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"


Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 95%

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.


 Firma del experto evaluador

Dr. (a): Tomás Alcalá Martínez

DNI N°: 08834054

Teléfono: 999850622

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Habilidades Sociales.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo.

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Bueno 41 - 60	Muy bueno 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: _____

95%

Opinión de aplicabilidad: _____

APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.


 Firma del experto evaluador

Dr. (a): Tomás Alcalá Martínez
 DNI N°: 08834254
 Teléfono: 999850622

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario sobre Empleabilidad.

Título del estudio : "Autoestima, habilidades sociales y empleabilidad en los estudiantes de la Escuela Superior Técnica SENCICO de Lima, 2018"

Magister : Luis Guillermo Montes Gallo,

Indicador	Criterios	Deficiente 0 - 20	Regular 21 - 40	Buena 41 - 60	Muy buena 61-80	Excelente 81 - 100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 95%

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE

La Molina, octubre de 2019.


 Firma del experto evaluador

Dr. (a): Tomás Alcalá Martínez
 DNI N°: 08834054
 Teléfono: 999850622