

ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ



TESIS

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS CADETES DURANTE SU ETAPA DE FORMACIÓN Y LA EMPLEABILIDAD DE ESTAS DURANTE EL PRIMER AÑO COMO OFICIAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ EVALUADAS AL PERIODO 2020

Línea de Investigación:

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentado por:

ALFÉREZ FAP FREUNDT CUADROS PIERO ANTONIOLLI

PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
CIENCIAS AEROESPACIALES

Asesores:

COMANDANTE FAP ÁLEMAN SANTANA JUAN PABLO

MG. APARICIO FERNANDEZ MARIA FANNY

LIMA - 2022



JEFE DEL DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA

Coronel FAP Vicente Florencio Yupari Silva



JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN Y CONTROL

Comandante FAP Carlos Alpino Tejada Acosta



ASESOR TEMÁTICO

Comandante FAP Juan Pablo Áleman Santana



ASESORA ESTADÍSTICA

MG. Maria Fanny Aparicio Fernandez

EQUIPO DE DOCENTES Y EXPERTOS

Teniente General FAP Aurelio Ruben Crovetto Yañez

Coronel FAP Vicente Florencio Yupari Silva

MG. Maria Fanny Aparicio Fernandez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres y a mi hermano que son mi motivación para seguir adelante; así mismo, a mi novia, que me acompaña y apoya incondicionalmente.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, por haberme acogido en los mejores años de mi vida, a mi asesor temático el COM FAP Juan Pablo Áleman, por su orientación y apoyo altamente profesional, a mi docente y asesora metodológica la Mg. Maria Fanny Aparicio Fernandez por su entrega, dedicación y compromiso con la promoción 2020.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	xii
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
PORCENTAJE SIMILITUD SOFTWARE ANTIPLAGIO.....	xix
CAPÍTULO I: DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción del problema de investigación.....	1
1.2. Problemas.....	7
1.2.1. Problema General	
1.2.2. Problemas Específicos	
1.3. Objetivos.....	8
1.3.1. Objetivo General	
1.3.2. Objetivos Específicos.	
1.4. Justificación e importancia.....	9
1.4.1. Justificación Teórica	
1.4.2. Justificación Práctica	
1.4.3. Justificación Metodológica	
1.5. Limitaciones.....	11
2. CAPÍTULO II: Marco Teórico	
2.1. Antecedentes.....	12
2.1.1. Internacionales	
2.1.2. Nacionales.....	20
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.2.1. Competencias	
2.2.1.1. Competencias según la Dirección General de Educación y Doctrina (DIGED) de la Fuerza Aérea del Perú.....	32
2.2.1.2. Competencias Laborales.....	35

2.2.1.3.	Dimensiones de Competencias	37
2.2.1.3.1.	Capacidades Cognitivas.....	41
2.2.1.3.2.	Habilidades	
2.2.1.3.3.	Actitudes.....	42
2.2.2.	Empleabilidad de las competencias.....	44
2.2.2.1.	Habilidades de la empleabilidad.....	49
2.2.2.2.	Clasificación de enfoques teóricos de empleabilidad	50
2.2.2.3.	Empleabilidad en base a competencias	51
2.2.2.4.	Formación para el desarrollo de la empleabilidad	54
2.2.2.4.1.	Formación Integral en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.....	62
2.2.2.4.2.	Formación Constructivista basada en competencias	65
2.2.2.5.	Flexibilidad como característica de la Empleabilidad	67
2.3.	Definición de términos	70
3.	CAPÍTULO III: Hipótesis	
3.1.	Hipótesis General	73
3.2.	Hipótesis Específicas	
3.3.	Definición de Variables	
3.3.1.	Variable 1: Competencias.....	74
3.3.2.	Variable 2: Empleabilidad de las competencias	76
3.4.	Conceptualización de las variables	
3.4.1.	“Competencias”.....	79
3.4.2.	“Empleabilidad de las competencias”	80
4.	CAPÍTULO IV: Metodología	
4.1.	Enfoque de Investigación.....	81
4.2.	Tipo de Investigación.....	82
4.3.	Diseño de Investigación	
4.4.	Operacionalización	84
4.5.	Población y muestra	86
4.6.	Instrumentos	87
4.7.	Técnicas de recolección de datos.....	89
4.8.	Tratamiento de procesamiento y análisis de datos estadísticos	89

5. CAPÍTULO V: Resultados	
5.1. Validez del Instrumento para la recolección de datos	91
5.2. Juicio de Expertos.....	92
5.3. Resultado de Jueces	93
5.4. Fiabilidad estadística de los instrumentos por Alpha de Conbrach	
5.4.1. Fiabilidad de las preguntas en el Cuestionario 1	94
5.4.2. Fiabilidad de las preguntas en el Cuestionario 2	
5.5. Estadística Descriptiva: Tablas y gráficos por dimensiones	95
5.6. Estadística Descriptiva: Tablas y gráficos por preguntas	101
5.6.1. Cuestionario 1	
5.6.2. Cuestionario 2	109
5.7. Estadística inferencial: Tablas cruzadas con Chi-Cuadrado de Pearson	111
5.8. Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnova.....	114
5.8.1. Prueba de normalidad de la variable “COMPETENCIAS”	115
5.8.2. Prueba de normalidad de la variable “EMPLEABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS”	116
5.9. Fiabilidad de Hipótesis.....	118
5.9.1. Fiabilidad de Hipótesis General.....	119
5.9.2. Fiabilidad de las Hipótesis Específicas	120
5.10. Análisis de resultados.....	123
6. CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones	
6.1. Conclusiones.....	128
6.2. Recomendaciones	129
7. CAPÍTULO VII: Ética	
7.1. Registro de título de tesis	132
7.2. Registro de privacidad intelectual.....	133
7.3. Registro de instrumento de recolección de datos.....	134
7.4. Registro de autorización de instrumento.....	136

REFERENCIAS.....	137
------------------	-----

ANEXOS

Matriz de consistencia.....	148
Matriz de conceptualización.....	150
Cuestionario.....	152
Validación de instrumento.....	156
Cuestionario digital.....	165
Resultados de cuestionario en Google Forms.....	166
Base de datos.....	176

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias Genéricas y Competencias específicas	35
Tabla 2. Competencias de empleabilidad para la educación superior	40
Tabla 3. Teorías de la empleabilidad.....	50
Tabla 4. Lineamientos y Principios del Sistema educativo del Sector Defensa	54
Tabla 5. Nivel académico de educación superior.....	55
Tabla 6. Tipos de aprendizaje.....	58
Tabla 7. Características del perfil profesional.....	65
Tabla 8. Adaptabilidad del personal FAP.....	67
Tabla 9. Definiciones de Competencias.....	74
Tabla 10. Definiciones de Empleabilidad de las competencias	76
Tabla 11. Matriz de conceptualización de la variable “Competencias”	79
Tabla 12. Matriz de conceptualización de la variable “Empleabilidad de las competencias”	80
Tabla 13. Matriz de operacionalización de la variable “Competencias”	84
Tabla 14. Matriz de operacionalización de la variable “Empleabilidad de las competencias”	85
Tabla 15. Tamaño de la muestra	87
Tabla 16. Asignación numérica escalar.....	89
Tabla 17. Criterios para la validación.....	92
Tabla 18. Resultados del juicio de expertos.....	92
Tabla 19. Puntaje porcentual final de validez de contenido	93
Tabla 20. Posibles valores del Alpha de Cronbach.....	94
Tabla 21. Fiabilidad de las preguntas con Alpha de Cronbach en el Cuestionario 1	94
Tabla 22. Fiabilidad de las preguntas con Alpha de Cronbach en el Cuestionario 2	95
Tabla 23. Resultado frecuencial de las Capacidades Cognitivas	95
Tabla 24. Resultado frecuencial de las Habilidades	96
Tabla 25. Resultado frecuencial de las Actitudes	97
Tabla 26. Resultado frecuencial de la Formación.....	98
Tabla 27. Resultado frecuencial de la Flexibilidad	100
Tabla 28. Resultado frecuencial de la pregunta 1 en el primer cuestionario	101
Tabla 29. Resultado frecuencial de la pregunta 2 en el primer cuestionario	102
Tabla 30. Resultado frecuencial de la pregunta 3 en el primer cuestionario	103
Tabla 31. Resultado frecuencial de la pregunta 4 en el primer cuestionario	104

Tabla 32. Resultado frecuencial de la pregunta 9 en el primer cuestionario	105
Tabla 33. Resultado frecuencial de la pregunta 11 en el primer cuestionario	106
Tabla 34. Resultado frecuencial de la pregunta 20 en el primer cuestionario	107
Tabla 35. Resultado frecuencial de la pregunta 31 en el primer cuestionario	108
Tabla 36. Resultado frecuencial de la pregunta 8 en el segundo cuestionario.	109
Tabla 37. Resultado frecuencial de la pregunta 9 en el segundo cuestionario	110
Tabla 38. Prueba chi-cuadrado: Competencias y Empleabilidad de las competencias.....	111
Tabla 39. Prueba chi-cuadrado: Capacidades cognitivas y Empleabilidad de las competencias.....	112
Tabla 40. Prueba chi-cuadrado: Habilidades y Empleabilidad de las competencias	113
Tabla 41. Prueba chi-cuadrado: Actitudes y Empleabilidad de las competencias	113
Tabla 42. Prueba de normalidad de la variable “Competencias”	115
Tabla 43. Prueba de normalidad de la variable “Empleabilidad de las competencias”.....	116
Tabla 44. Valores de la correlación de Pearson.....	118
Tabla 45. Correlación de Pearson para la Hipótesis General	119
Tabla 46. Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 1	120
Tabla 47. Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 2.....	121
Tabla 48. Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 3.....	122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Las competencias: génesis y función.....	27
Figura 2. Competencias directivas.....	30
Figura 3. Ser, hacer y saber.....	31
Figura 4. Dimensiones de las competencias	32
Figura 5. Análisis de contenido de las conceptualizaciones de competencia	39
Figura 6. Factores influyentes en la empleabilidad de las competencias	47
Figura 7. Formación Integral en la EOFAP.....	63
Figura 8. Representación frecuencial de las Capacidades Cognitivas	96
Figura 9. Representación frecuencial de las Habilidades.....	97
Figura 10. Representación frecuencial de las Actitudes	98
Figura 11. Representación frecuencial de la Formación.....	99
Figura 12. Representación frecuencial de la Flexibilidad.....	100
Figura 13. Representación frecuencial de la pregunta 1 en el primer cuestionario	101
Figura 14. Representación frecuencial de la pregunta 2 en el primer cuestionario	102
Figura 15. Representación frecuencial de la pregunta 3 en el primer cuestionario	103
Figura 16. Representación frecuencial de la pregunta 4 en el primer cuestionario	104
Figura 17. Representación frecuencial de la pregunta 9 en el primer cuestionario	105
Figura 18. Representación frecuencial de la pregunta 11 en el primer cuestionario	106
Figura 19. Representación frecuencial de la pregunta 20 en el primer cuestionario	107
Figura 20. Representación frecuencial de la pregunta 31 en el primer cuestionario	108
Figura 21. Representación frecuencial de la pregunta 8 en el segundo cuestionario	109
Figura 22. Representación frecuencial de la pregunta 9 en el segundo cuestionario	110
Figura 23. Normalidad de Competencias.....	115
Figura 24. Normalidad de Empleabilidad de las Competencias	117
Figura 25. Registro de título	132
Figura 26. Carta de privacidad intelectual.....	133
Figura 27. Instrumento de la variable Competencias	134
Figura 28. Instrumento de la variable Empleabilidad de las competencias	135
Figura 29. Autorización para aplicar instrumento.....	136

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación de las competencias adquiridas durante la etapa de formación del cadete FAP con el nivel de relevancia en la empleabilidad de las mismas en el primer año de funciones como Oficial Militar de la Fuerza Aérea del Perú evaluados para el periodo 2020.

El estudio fue llevado a cabo mediante un enfoque cuantitativo correlacional, tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental y con un corte transversal. Asimismo, este estudio utilizó una muestra estratificada y no probabilística. Fueron aplicadas 81 encuestas (por medio digital) a alferces FAP en servicio activo. Todos ellos fueron graduados de la EOFAP entre los años 2016 al 2019.

Se concluyó mediante un análisis estadístico los resultados, fueron implementadas las herramientas de Pearson, Cronbach y Kolmogorov-Smirnova. Estos indicadores mostraron una correlación positiva alta de las competencias adquiridas de los Cadetes con el nivel de empleabilidad de las mismas en su etapa como Oficial. Sin embargo, este estudio presenta como complemento, una serie de competencias adicionales sugeridas que podrían permitir al Oficial recién egresado elevar aún más su desempeño como Oficial luego de su nombramiento a las Unidades y Dependencias FAP.

***Palabras clave:* competencias, empleabilidad de las competencias, capacidades cognitivas, habilidades, actitudes, formación y flexibilidad.**

ABSTRACT

The research's main aim is to determine the relationship between Cadet's competence acquired during their preparation time in the Air Force Academy and its relevance through the first year as a Peruvian Air Force Military's Officer up to 2020.

The research was carried out based on a quantitative correlational analysis, basic and described type, nonexperimental design, and under cross-application. Likewise, this study utilized a stratified a non-probabilistic sample. 81 surveys were conducted (online) over Military Officers on active duty. All of them were graduated between 2016 and 2019.

Results were concluded by statistics analysis. Tools such as Pearson, Cronbach y Kolmogorov-Smirnova were implemented. Findings show a high positive correlation between Cadet's competencies and their employability once working as an Officer. However, this study suggests as a complementary option a set of competencies that would improve Officers' performance once they are deployed to different Peruvian Air Force's Units.

Keywords: competencies, employability of competencies, capacities cognitives, skills, attitudes, formation and flexibility.

INTRODUCCIÓN

Contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales es responsabilidad de cada integrante de la Fuerza Aérea del Perú. Estos logros demandan un mayor grado de responsabilidad por parte del Personal de Oficiales, razón por la cual su formación y entrenamiento es vital, para su posterior nivel de desempeño y profesionalismo que es evidenciado posteriormente en los puestos que la Institución les asigne.

Dar cumplimiento a las altas exigencias de la Fuerza Aérea del Perú, es fundamental para progresar, no solo como Institución, sino también como país. Existen ejemplos claros de la contribución que realizan las diferentes Fuerzas Aéreas del mundo para el desarrollo y progreso de sus ciudadanos; ejemplos como la Fuerza Aérea de Estados Unidos de América y la Fuerza Aérea de Corea del Sur entienden que, para mantenerse dentro de las Fuerzas Aéreas más desarrolladas del mundo, deben formar altamente a su personal. Reconocen que las competencias que adquieran sus Cadetes durante la etapa de formación son la pieza central para el desarrollo, defensa y seguridad de su nación.

Es a raíz de esta observación, que se desprende la interrogante, ¿Cómo el personal de la Institución (específicamente personal de Cadetes de la EOFAP) se encuentra actualmente en términos de competencias obtenidas durante su etapa de formación con relación al nivel de empleabilidad de las mismas?, entendemos en términos generales que, las competencias son todas esas características obtenidas a través de un proceso formativo. Con mayor detalle y de acuerdo a la normativa existente en el Sector Defensa, una competencia es “La capacidad de un individuo para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de una función

laboral”. Esta aproximación también es empleada por la Metodología Constructivista del Enfoque por Competencias.

Ahora bien, considerando que son los oficiales jóvenes quienes asumirán los desafíos del nuevo mundo, resultaba pertinente seleccionarlos como población en estudio para la presente investigación. Este esfuerzo cognitivo permitirá no solo incrementar los conocimientos, sino además presentará la creación de nuevas herramientas para la evaluación de las competencias del personal, y permitirá demostrar la relación actual de las competencias adquiridas con el nivel de empleabilidad de las mismas. Asimismo, se podrá inferir y proponer el incremento de nuevas competencias que fomentarán a su vez, elevar el desarrollo tecnológico y la competitividad profesional de los Oficiales.

Cabe recordar que, las competencias obtenidas inicialmente por los oficiales del grado de Alférez son producto de la formación que reciben en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú. Estas competencias son la base para su desempeño inicial durante sus primeros años de servicio. Posteriormente, y según normatividad vigente, cada oficial es sometido a un proceso de perfeccionamiento a través de los Programas Militares “Curso Táctico”, “Curso de Comando y Estado Mayor” y “Curso de Alto Mando”; así como Programas de Calificación según la especialidad asignada. Sin embargo, el presente trabajo está únicamente enfocado a la observación de las competencias adquiridas del Cadete durante su etapa de formación.

Los aportes que se desprenden del siguiente estudio servirán como aportes para la innovación y crecimiento institucional, realizando un proceso retroalimentativo a la formación obtenida y su desempeño como oficiales, sin buscar una crítica de esta; y parten por el interés que existe para la mejora continua de la Fuerza Aérea del Perú. A su vez, podrá servir como base para identificar ideas y buenas prácticas de otros sectores de la población que permitan establecer

“puentes de entendimiento” para el desarrollo y crecimiento, para lo cual será necesario reconocer, por ambas partes, la competencias que resultan necesario implementar.

Por otro lado, mencionar que la eficiencia en el proceso de obtención de datos resultó parcialmente afectada en vista de las disposiciones adoptadas a nivel nacional para contrarrestar los efectos de la pandemia (COVID-19) que se presentó durante la realización de este estudio. Asimismo, estudiar y aplicar un instrumento a personal de grado superior, presenta ciertos protocolos y/o prácticas socio-culturales internas, así como una precedencia a respetar, que en particulares ocasiones ralentizó el proceso de búsqueda y recolección.

La metodología estuvo orientada principalmente a desarrollarse como una investigación de tipo mixta y paramétrica, pero en el transcurso del proyecto y por la situación explicada en el párrafo precedente, resultó conveniente adecuar las herramientas con las que se disponía salvando los contratiempos existentes. Por lo tanto, se puede rescatar que esta investigación servirá como texto de consulta para estudios que puedan llevarse a cabo por las siguientes generaciones, siendo este uno de los objetivos ostensibles.

En el capítulo 1, se plantea la situación problemática existente y percibida, detallando el objetivo principal, siendo: Determinar la relación de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020; también se detallan los objetivos específicos. Se plantean las justificaciones y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo 2, se describen los antecedentes encontrados que servirán como punto de partida para la metodología a usar, escogidos por los fundamentos teóricos se que postulan. Asimismo, son presentados los puntos más relevantes de distintos autores, de los cuales muchos

han sido recuperados de plataformas digitales. También se describen las variables y sus dimensiones, enfocando su asociación a la Fuerza Aérea del Perú, discutiendo como ellas se relacionan; definiendo al final las interacciones identificadas.

En el capítulo 3, se plantea la hipótesis general, siendo: Existe una relación significativa de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020; también se detallan las hipótesis específicas. Según la teoría que se desprende en el capítulo 2 y varios autores, se puede determinar las subvariables e indicadores a utilizar.

En el capítulo 4, se explica el empleo de la metodología para lograr el objetivo principal, se explica detalladamente porque se utilizaron las distintas herramientas metodológicas y cuales fueron los criterios para utilizarlos.

En el capítulo 5, podemos encontrar primero la validez y fiabilidad del instrumento utilizado para el estudio, luego se describen los resultados estadísticos tratados con el software SPSS y se realiza la respectiva interpretación de los valores numéricos; al final del capítulo se realiza un proceso de triangulación entre: antecedentes, teoría y resultados.

Después de un procedimiento de investigación, analítico, aplicativo y haciendo uso de matrices en capítulos anteriores, en el capítulo 6 se definen las principales conclusiones que se lograron obtener al término de la presente tesis; concluyendo además que el área de investigación científica requiere ciertas habilidades, conocimientos y actitudes que el investigador percató durante el proceso, por tanto, deben y serán reforzadas para continuar con el desarrollo científico, a fin de contribuir el desarrollo de la visión y misión institucional.

Para finalizar, en el capítulo 7 se detallan todos los procedimientos éticos que todo investigador y trabajo de investigación debe cumplir, más aún, si son parte de una institución de prestigio como lo es la Fuerza Aérea del Perú, demostrando las bases morales y profesionalismo en todo aspecto. Posterior a eso, se anexan todos los documentos y la data relevante de la investigación.

Cadete IV FAP Piero Antonioli Freundt Cuadros

INFORME FINAL DE TESIS TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE
INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

reined.webs4.uvigo.es

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

rfcca.umich.mx

Fuente de Internet

1%

6

ieslopezdemendoza.centros.educa.jcyl.es

Fuente de Internet

1%

7

rcientificas.uninorte.edu.co

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

9

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del

<1%

1. CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema de Investigación

Las instituciones superiores del nuevo mundo, son cada vez más exigentes, se enfocan en los resultados, esta responsabilidad recae directamente en el recurso más importante de una organización, el recurso humano. Los empleados competentes son el “plus” de toda organización o institución; la primordial preocupación para toda entidad actualmente es contar con personal profesional en cualquier ámbito que se desenvuelvan.

Las competencias profesionales del personal de una organización, calidad en los resultados así como la empleabilidad de las mismas deberán estar a la altura que el mundo globalizado hoy exige, son básicamente las competencias que posee una persona, o grupo de personas dentro de una organización lo que hará la diferencia con sus contemporáneos. La voluntad por la constante preparación de forma autónoma para contribuir al desarrollo organizacional se debe al compromiso que tiene el personal con el organismo. El poseer un mayor número de competencias incrementa el aporte de valor con el cual la persona contribuye dentro de la organización, de manera sólida, trascendente y dentro de todo sistema integrado.

Según Gómez (2015), las competencias profesionales se ligan a establecer un ideal de profesional con tareas y funciones donde intervienen realizaciones, resultados, líneas de actuación

y consecuciones que se demandan por una profesión u ocupación obtenida, entonces, las competencias profesionales se definen como las capacidades y habilidades de una persona que deben ser desarrolladas mediante la formación, de manera que, una competencia resulta de un proceso de cualificación profesional, permitiendo: "*ser capaz de*" o "*estar capacitado para*".

Existe un consenso entre distintos profesionales, pues afrontar un rol específico requiere un conjunto de conocimientos aplicados al ámbito de realización profesional, esto significa que, la formación debe constituir un conglomerado de actividades veraces y acordes con relación a la propia especialización, construido por las capacidades y habilidades que necesiten para poder desempeñarse de manera óptima y productiva en cualquier ámbito de desarrollo; establecidos por una profesión base, pero, sin discriminar actitudes que pueden desprenderse de otros lineamientos inmersos en formativas diferentes, a fin de complementar las habilidades y competencias obtenidas.

La Organización Internacional del Trabajo en el 2004 (cit. en Vial, 2014) expresa que: “El término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas aprovechando las oportunidades de educación y de formación, progresar en la empresa y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. Al respecto de esta definición, se puede evidenciar que existe una relación con las competencias obtenidas y la formación que se recibe. La flexibilidad, entendida como afrontar efectivamente cualquier tipo de empleo o labor, es un logro después de tener una formación integral, acoplada a los estándares que las naciones, organizaciones, instituciones, empresas, o grupos laborales demandan.

Las instituciones tanto públicas como privadas basan sus logros en las competencias de sus profesionales, encargados de dirigir la organización, sabiendo tomar medidas ante cualquier

eventualidad y en base a la demanda de lo que realizan, entendido como el principal receptor del producto material o inmaterial que generen. Como fruto de ello se enfoca en los resultados que desarrollan cada año. El bienestar del receptor (del producto y/o servicio obtenido) puede ser empleado como elemento de medición del grado de eficiencia desplegado durante las articulación de estas competencias, y por ende la calidad profesional del personal que realiza las actividades para la Institución a la que pertenece.

La productividad no solo se ve reflejada en el incremento de la economía, sino también, en el cumplimiento de objetivos propuestos. La productividad efectiva no es realizar cantidad y obtener resultados, es generar calidad y mantenerse de forma ascendente dentro del ámbito de competencia organizacional, quizá no en un incremento acelerado, pero sí de forma segura; generar material y servicios involucra una correcta gestión, acompañada de la mejora del producto a realizar.

Por eso el enfoque moderno muestra la necesidad de poseer personal competente así como contar con calidad en los procesos para asegurar buenos resultados, relacionándose directamente a la empleabilidad de las competencias que posee (o debería poseer) el personal involucrado en la tarea. En la actualidad, una de las cuestiones más exigidas por parte de las organizaciones es poder contar con profesionales cuyos conocimientos puedan emplearse en varias disciplinas, independientemente que solo se dediquen a un determinado ámbito dentro de la organización. Las profesiones cada vez más se interdisciplinan, también con dos o más especialidades específicas y las carreras que elevan su empleabilidad se complementan con la constante capacitación y actualización de conocimientos.

Las Instituciones Armadas, al igual que otras organizaciones están en proceso constante de mejora continua, necesita de miembros que posean competencias adecuadas, que garanticen el

desarrollo efectivo de una situación, buscando resultados positivos en beneficio de la población a la cual sirven. Estos resultados a su vez se encuentran alineados con los fines constitucionales que el Estado garantiza. En este sentido, resulta indispensable que una Fuerza Armada cuente con recursos humanos competentes como la principal variable para la seguridad, el desarrollo y la defensa nacional, por tanto, las competencias militares que deban considerarse, deberán estar siempre a la vanguardia de nuevos retos y amenazas a las cuales podría estar expuesta la nación a fin de hacer frente y conservar su seguridad y soberanía.

Ramírez (2017) define las competencias militares que debe tener todo oficial se basan por: los conocimientos de su profesión; las habilidades para el trato personal, comunicación, interacción social-equipo, motivación; y los valores como ética, disciplina, cooperación, lealtad, compromiso; pero sin dejar de lado la doctrina propia militar. Por tanto su formación debe estar caracterizada en la busca de la entrega vocacional de sus integrantes, el ejercicio de los valores trascendentales, y un sistema que fomente los procesos intelectuales y materiales uniéndose en un conjunto de actividades, que por su influencia entre unos y otros, configuran diferentes funciones que asumirá todo oficial.

El perfil ideal hoy en día, de un oficial altamente capacitado, está relacionado en la capacidad de desempeñar cargos en toda materia, esto se ve reflejado claramente durante su carrera militar, con las distintas labores que ejercerán para la institución, exigiendo la capacitación oportuna para obtener una efectividad de empleo. La United States Air Force (Fuerza Aérea de Estados Unidos de América), resalta la importancia de contar con personal preparado, esto se ve reflejado en la formación de sus oficiales. Los cadetes en sus cinco años de escuela desarrollan un plan de estudio orientado a la formación de personal profesional altamente capacitado; ya sean graduados en las carreras de economía, gestión y alta dirección, o en las distintas ingenierías que

su institución ofrece, para luego de obtener su grado académico continuar con su formación como pilotos militares.

En otro escenario, la Fuerza Aérea de Corea del Sur orienta la formación de sus cadetes con nociones generales en ingenierías, tal como aeronáutica, mecánica o electrónica; pese que su especialidad es la de piloto militar. Su preparación concierne y refuerza su pensamiento “hombre-máquina”, es decir, saber cómo funciona su aeronave en todo aspecto, no solo prepara a los futuros pilotos militares para tener una conciencia situacional durante el vuelo, sino que contribuyen al soporte logístico de su aeronave acorde a sus propias necesidades contando con personal profesional e innovador.

En el ámbito nacional, un Oficial egresado de una Institución Armada representa además de sus capacidades intelectuales, un alto espíritu de servicio a la comunidad, razón, por la cual es indispensable continuar con sus procesos de perfeccionamiento y especialización durante su carrera, a fin de seguir garantizando buenos resultados en beneficio de la población, y por consiguiente el desarrollo del país; es decir, la formación, perfeccionamiento y especialización del Oficial sucede de forma permanente durante todo su servicio activo. Cada miembro de las Fuerzas Armadas es evaluado en cada proceso de ascenso al cual se presenta para el grado inmediato superior, tanto en conocimientos, aptitudes, habilidades y capacidades tanto militares como académicas y personales.

En la Fuerza Aérea del Perú, la formación que recibe toda la plana de oficiales en todos los niveles está basado en el desarrollo de competencias genéricas y específicas, es así que existe normativa interna que es revisada y actualizada permanentemente acorde a las nuevas tendencias proyectadas tanto en tecnología y equipamiento que podría ser requerida en el futuro. La formación que se imparte en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú “José Abelardo Quiñones

González”, busca la excelencia a través de calidad educativa durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta excelencia académica se traslada posteriormente a los diferentes puestos que son ocupados por los Oficiales desde el momento que egresan, donde se puede evidenciar el desempeño de su función.

Sin embargo, el mundo avanza, la tecnología, la ciencia, el desarrollo, y los procesos en todos los ámbitos deben ser los más óptimos, presentándose de manera fortuita muchas situaciones y adversidades, estas nuevas demandas exigen que exista personal mucho más capacitado y en constante aprendizaje, donde muchas veces tiene que ser autónomo; para poder cumplir con los objetivos institucionales.

Por tanto, estas nuevas y cambiantes exigencias, son parte del interés de los oficiales generando en ellos las ganas de continuar una autocapacitación, donde algunas veces y en determinados casos existen trabas administrativas u operacionales que la Institución debe superar, lo cual es posible siempre y cuando exista una cultura de aprendizaje, tanto como del individuo así como de la organización.

Los oficiales alféreces en algún momento de la carrera tendrán un cargo que la institución les asigne, y estos cargos demandarán el correcto despliegue de conocimientos, habilidades y actitudes que en ocasiones son adquiridos únicamente con la experiencia, es decir, no se aprende en aulas. Por este motivo, resulta importantes prestar atención sobre que nuevas herramientas y competencias deberían ser añadidas en el proceso formativo de los Cadetes. Además es relevante mencionar, que cada vez es más importante el dominio de lenguas extranjeras como una competencia, y aún más dentro de la Fuerza Aérea del Perú, pues muchos de los sistemas tecnológicos con los que trabajarán los oficiales están en su idioma de origen.

Complementando lo antes mencionado, precisar que el liderazgo es pieza fundamental y competencia inalienable que todo militar FAP debe poseer, a fin de contribuir de manera efectiva en las Unidades o Grupos Aéreos donde sea asignado, mostrando además flexibilidad y amplitud de criterio, fomentando tanto la participación de personal de su misma especialidad así como de otras especialidades. Entonces es evidente la necesidad de seguir potenciando y aumentando la cantidad y calidad de competencias que se imparten en los diferentes centros de formación o perfeccionamiento para elevar la empleabilidad de estas a través del personal disponible: actualizando constantemente las mallas curriculares, realizando procesos de “feedback” o procesos retroalimentativos, que permitirán al centro de formación percibir como está realizando su trabajo, e identificar todas esas brechas de formación que puedan ser complementadas con nuevas competencias.

1.2. Problemas

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relacionan las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1: ¿Cómo se relacionan las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?

P.E.2: ¿Cómo se relacionan las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?

P.E.3: ¿Cómo se relacionan las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo General*

Determinar la relación de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

O.E.1: Determinar la relación de las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

O.E.2: Determinar la relación de las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

O.E.3: Determinar la relación de las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación Teórica

El deseo y la voluntad del servicio hacia la nación influye, genera y demanda que los militares jóvenes, alféreces en sus primeros años, tengan una visión de profesionalismo auto-formativo, y logren elevar las competencias dentro de la institución, con militares que contribuyan al desarrollo social del país. Se demostrará la importancia de tener, un oficial con conocimientos y habilidades en distintas especialidades puede mejorar y complementar el trabajo con oficiales de otras especialidades, evaluando como está la realidad en cuanto la relación de competencias del oficial egresado con el nivel de empleabilidad de los alféreces, generando información relevante e importante, que servirá de partida para la formación de futuras generaciones. Incrementando los fundamentos teóricos de empleabilidad, y sustentar como este concepto es aplicable en la Fuerza Aérea del Perú. La teoría desarrollada, también servirá para futuros investigadores que deseen ampliar, e indagar más sobre las competencias y la empleabilidad como un término aplicable en la institución.

1.4.2. Justificación Práctica

Los estudios inmersos en la Fuerza Aérea del Perú son una oportunidad para un desarrollo tecnológico óptimo, para estar al nivel de un mundo globalizado, y lograr oficiales que estén ligados a la ciencia actual, donde pueden incursionar todas las especialidades, generará a la

contribución del nivel académico y científico general que busca un país desarrollado. Realizar tecnología en nuestro país, no solo debe ser responsabilidad de un sector civil, sino también, debe incluir personal militar altamente capacitado en sus temas de acción para aportar conocimientos al desarrollo. Los mejores avances tecnológicos se han desarrollado en tiempos de guerra, pero no debe esperarse esto, y durante tiempo de paz se puede generar nuevos conocimientos para estar preparados ante cualquier eventualidad. “El esfuerzo de investigación científico tecnológico, que busca explotar el potencial nacional a fin de incrementar el Poder Nacional, en este caso el Poder Militar. Esta actividad es la que retroalimenta la actualización tecnológica, tan necesaria para el autoabastecimiento y modernización de la fuerza” (Ministerio de Defensa, 2015, p. 108).

Lograr la competitividad efectiva ligada a los resultados y el desarrollo en distintos ámbitos dentro de una fuerza armada, genera no solo desarrollo científico, puesto que se desliga la oportunidad de obtener ingresos, ya que al desarrollar tecnología para la venta, así contribuyendo a la economía del estado. Implementar los sistemas de SEMAN (Sistema de Manteamiento) para aerolíneas de todo el mundo o CIDEP (Centro de Investigación de Proyectos), contando con oficiales altamente preparados en gestión se logrará optimizar los recursos económicos, materiales y humanos. Contar con personal altamente competente eleva el desarrollo integral de cualquier organización, como sector militar esta competitividad puede evidenciarse con el desarrollo nacional.

1.4.3. Justificación Metodológica

Con este trabajo de investigación se establecerá métodos para poder calificar al personal de oficiales alféreces en cuanto a sus competencias que han adquirido y con las que afrontaron efectivamente el empleo de manera trascendental y profesional, basando los instrumentos de medición en métodos científicos para su elaboración. Así mismo, servirá para identificar los

estándares específicos actuales de las organizaciones, y enfocarlas a las competencias profesionales de los oficiales, proponiendo nuevas competencias que deben ser medidas, y determinar si han sido notables al enfrentan su labor al momento de egresar; mediante una encuesta de opinión acerca de la formación obtenida en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

1.5. Limitaciones

La velocidad de procesamiento de la red inalámbrica disponible para realizar el estudio propició dos principales limitaciones. La primera, relacionada al excesivo tiempo requerido para la descarga de documentos (PDF, Word, otros); y la segunda relacionada al carácter no vinculante de la información finalmente obtenida a sugerencia del buscador digital (Google, Google académico, repositorios académicos).

No tener acceso a la data o la recolección de datos de una amplitud del objeto de estudio ideal como lo es toda la población de estudio, por eso se plantea hacer el estudio dentro de los oficiales egresados entre el 2016 al 2019, utilizando una muestra como referencia para los resultados del estudio.

Este personal a encuestar se encuentra laborando, y como cadete no se tiene la disponibilidad total para poder hacer un estudio de campo presencial; ya que, se realizará encuestas al personal superior en actividad y horas de labor por tanto el tiempo con ellos es restringido, además de que muchos de ellos se encuentra fuera de la región Lima.

La pandemia por la enfermedad COVID-19 causada por el virus SARS-CoV-2, ha obligado a realizar este proyecto de investigación de una forma totalmente virtual, debido al distanciamiento social establecido por la normatividad peruana.

2. CAPÍTULO II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Alles M. (2006) para la Universidad de Buenos Aires Facultad de Ciencias Económicas realizó su tesis doctoral “Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales”. Este trabajo estudia la incidencia de las competencias o características de personalidad en la empleabilidad de los profesionales. Dada la brecha percibida entre las características de los postulantes y los requerimientos empresarios, se propone comprobar esta situación a través de una investigación, con el objetivo de realizar un diagnóstico y proponer métodos para su difusión, con vistas a la reducción de esta brecha (entre lo que creemos que debería ser y la realidad). Al difundir una situación comprobada mediante una investigación, el tema pasa de ser intuitivo para unos o desconocido absolutamente para otros, a ser considerado seriamente en su complejidad. Con los resultados se obtuvo que:

1.- Las hipótesis son probadas y los objetivos de la tesis han sido alcanzados: las competencias tienen incidencia en la empleabilidad de profesionales, tanto en el momento del ingreso (selección) como en la desvinculación o despido.

2.- Si bien los conocimientos “deben” estar, son necesarios, e imprescindibles en algunos casos, la decisión sobre la contratación o no de una persona se toma a partir de la existencia o no de ciertas competencias en el individuo en cuestión. Si esto es así, las competencias son el factor determinante en la empleabilidad de los profesionales.

3.- Las principales competencias o características de personalidad consideradas en la selección de personas para su acceso al mercado laboral, son, entre otras: Iniciativa, Compromiso, Orientación al cliente interno y externo, Orientación a los resultados, Flexibilidad y Trabajo en equipo.

4.- Las principales competencias o características de personalidad consideradas en la desvinculación y en la posibilidad de estabilidad laboral, son, entre otras: Calidad de trabajo, Orientación al cliente interno y externo, Compromiso, Ética e integridad y Trabajo en equipo.

Alvarez C., Chalco F., Espada S. y Villarreal V. (2012) en su trabajo realizado a partir de los textos elaborados por las Instituciones de Capacitación (ICAPs) siendo “Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía”, establecen que, una de las características distintivas del diseño curricular basado en competencias que adopta el programa de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres es su estructura modular. Desde el punto de vista de la organización curricular un módulo es una unidad que integra objetivos, contenidos y actividades en torno a una situación problemática personal, de la práctica profesional o de la vida comunitaria y, de las capacidades que se pretende desarrollar o fortalecer para resolverla.

Tuvo como objetivo desarrollar estrategias para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración

economica y social, mediante acciones de capacitacion, formacion y experiencia laboral, con base en una articulaci3n pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa. Y se obtiene que :

1.- Jovenes de entre 17 y 25 a1os ingresen al mundo del trabajo o inician proyectos ocupacionales para mejorar sus condiciones de vida e impulsar el desarrollo local y nacional.

2.- Se obtenga una oferta formativa fortalecida diversificada y pertinente a las demandas de las personas y del sector productivo, articulada con las potencialidades del desarrollo local y nacional.

3.- Los actores sociales, publicos y privados, (gobiernos, nacional, departamental y municipal, sector productivo, oferentes de servicios de formacion, entre otros), cumplan un nuevo rol y asumen funciones de responsabilidad compartida con la formacion de las personas.

4.- Las nuevas modalidades de co-financiamiento publico/privado ejecutadas y validadas, producto de la intervencion de los diferentes actores involucrados.

Barba M. (2011), en su tesis para obtener el grado de doctora en psicología, titulada “Diagn3stico de Competencias Gerenciales en Empresas y Universidades de Morelos”, plantea que Morelos constituye un interesante objeto de investigaci3n que permite observar la relaci3n existente entre las empresas y la forma en que las instituciones de ense1anza superior suministran un recurso humano capacitado, cuya formaci3n responda a las necesidades de un entorno competitivo nacional e internacional.

No existe suficiente informaci3n acerca de las competencias de los profesionistas en funci3n de lo que requiere el mercado laboral en M3xico y particularmente en el Estado de

Morelos, de tal manera que se hace necesaria una valoración de los retos y las demandas a las que se enfrenta el egresado universitario una vez que se inserta en el mercado laboral.

Esta investigación está enfocada a empresas y universidades del estado de Morelos, lo que dificulta su generalización a todo el país, sin embargo, al estar basado en estudios de 2 empresas internacionales y universidades cuyos graduados son contratados en todo el territorio nacional e internacional, consideramos posible que esta propuesta pudiera ser utilizada por las universidades mexicanas.

El objetivo del trabajo es realizar un diagnóstico de los requerimientos de competencias señalados por el mercado laboral en comparación con la oferta educativa del estado de Morelos. Para este fin se llevó a cabo una categorización y evaluación de las competencias gerenciales necesarias para el profesionista del siglo XXI, así como de los métodos utilizados por los empleadores para la selección del personal de nivel gerencial, a partir del estudio de casos de empresas en el Estado de Morelos en el periodo 2008 – 2009. Así mismo, se evaluó el desarrollo obtenido de estas competencias en estudiantes universitarios y se llevaron a cabo entrevistas para conocer la opinión de directivos y profesores universitarios comparándolo con los requerimientos del mercado laboral.

Toda la información se procesó y valoró dependiendo de su naturaleza cuantitativa o cualitativa con las herramientas necesarias para tal fin. Los resultados fueron sistematizados y estructurados a fin de proporcionar un panorama de las competencias requeridas en la región. El universo a investigar consistió en docentes, estudiantes y empleadores en el estado de Morelos, particularmente de las industrias más relevantes de la región, como son la farmacéutica, electrónica, textil y otras. La selección de los sujetos a estudiar se realizó dependiendo de su relevancia y utilizando el método de casos.

Enríquez A. y Rentería E., en su estudio para la Universidad del Valle (2007) “Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados”, postulan que las transformaciones del trabajo implican disminución del empleo y consolidación de otras modalidades de trabajo con implicaciones psicosociales. La investigación exploró, a partir de entrevistas a profundidad, estrategias de aprendizaje que, según profesionales recién egresados y empleadores, facilitan la empleabilidad en cinco ciudades colombianas. Los resultados muestran que las estrategias de aprendizaje utilizadas por los profesionales no necesariamente son conscientes. Los profesionales exitosos usan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia, estrategias relacionales para visibilidad y generación de conocimientos en interrelaciones, y estrategias meta-cognitivas de regulación en su orden. Los profesionales control utilizan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia sin traducirlas necesariamente en acciones. Los empleadores que destacan usan estrategias cognitivas de elaboración, meta-cognitivas de regulación, y relacionales de visibilidad y establecimiento de relaciones.

Gómez M. (2012) en su estudio “La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones” para la Institución Universitaria de Envigado. Aplicó una encuesta a gerentes generales y responsables de áreas de Gestión Humana, de 146 organizaciones de la ciudad de Medellín - Colombia. Entre los resultados del estudio se encontró que la técnica de selección que más se utiliza y se privilegia es la entrevista individual; entre las razones por las que se despide al personal se destacan la falta de compromiso, faltas al reglamento e incumplimiento de resultados. Sobre las competencias que más se valoran en el personal no calificado y semicalificado están: compromiso ético, trabajo en equipo, capacidad para el aprendizaje y disposición al aprendizaje; y en personal calificado: liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio. Las formas de contrato, según la duración, más utilizadas para personal

no calificado son: contrato temporal y a término fijo (con fecha de terminación del contrato); y para el personal semicalificado y calificado son: a término indefinido y a término fijo.

Jiménez R. y Vargas J. (2015) con su trabajo de investigación “Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC”, analizan, el nivel de empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial, Egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas, en función de sus competencias profesionales partiendo de la hipótesis inicial. Las competencias profesionales tienen una relación directa positiva en la empleabilidad lo que a través de la aplicación del método de encuesta en escala tipo Likert aplicada a ambos conglomerados, se realizó el análisis de los hallazgos los cuales evidencian el impacto de las competencias profesionales en la empleabilidad, la existencia de una correlación directa positiva de ambas y la oportunidad para desarrollar la creatividad e innovación mediante el emprendimiento.

Se concluye que, el concepto de empleabilidad cobra gran relevancia en los momentos difíciles que se viven en el país donde predomina el desempleo, la crisis económica y la inseguridad. Al indagar en la literatura científica se observa la existencia de un conjunto de competencias que mejoran la probabilidad de que los egresados encuentren un empleo.

Scheele J. (2009) para la Universidad Diego Portales de Chile, presenta un trabajo de Educación terciaria y mercado laboral: “Formación profesional, empleo y empleabilidad”. En este informe se analiza la posición actual de los graduados en el mercado laboral y el rol de los gobiernos e instituciones de educación superior en los intentos de aumentar la empleabilidad de los graduados. En el primer capítulo se da una visión del conjunto de políticas que los gobiernos han elaborado para establecer y ampliar el vínculo entre las universidades y el sector económico. Además, se estudian los diferentes tipos de formación profesional y los modos en que las

instituciones de educación superior tratan de promover las habilidades profesionales de sus estudiantes. El segundo capítulo investiga la inserción de los graduados en el mercado laboral y la dinámica del juego de oferta y demanda de personal académico. Después, en el tercer capítulo se analiza la calidad de la posición de los graduados en el mercado laboral evaluada por medio de tasas de remuneración y satisfacción con el empleo. Finalmente, en el cuarto capítulo se hace una comparación entre las competencias de los graduados y las expectativas de los empleadores, en base de que se hacen conclusiones sobre la empleabilidad real de los graduados y el valor profesional de una formación universitaria.

Martínez F. para la Universidad de Granada (2009). Con su trabajo “El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad”, se revisan todos los esfuerzos explicativos que se han producido en torno al proceso de inserción laboral. Realizando un recorrido por las diferentes teorías que analizan las trayectorias y logros laborales. Posteriormente, se destaca, sobre la base de los modelos integrales, la importancia de los “factores personales” y educativos en la inserción laboral. Por último, se llega a la conclusión de que este proceso está condicionado por múltiples variables de tipo formativo, psicológico, social, contextual, etc. Sin embargo, reflexiona sobre el papel central que juegan los aspectos y valores personales; por lo que el diseño, desarrollo y planificación de acciones educativas orientadas a mejorar la inserción laboral deben tener en cuenta este conjunto de cualidades radicadas en lo personal.

Murcia J. (2015) en su trabajo de grado para optar al grado de Magister en Educación Línea de investigación: Docencia universitaria para la Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Humanidades Maestría en Educación en Bogotá, Colombia titulado “Propuesta didáctica para desarrollar competencias investigativas en estudiantes de carreras técnicas profesionales en el

centro de investigación, docencia y consultoría administrativa, CIDCA- Bogotá”. Para el desarrollo de esta investigación, se tuvo en cuenta fundamentos teóricos pedagógicos y didácticos, entre otros, para conocer el estado del arte en que se encuentra la formación investigativa en la educación de los programas técnicos laborales en Colombia y específicamente en la Institución donde se hace esta investigación, como también las estrategias que usan los docentes de esta área y su relación con el desarrollo de competencias investigativas, la percepción de los estudiantes frente a las asignaturas y su participación en eventos donde se evidencia la aplicación a sus conocimientos disciplinares.

Rodríguez E. y Vieira M. (2009), es su estudio titulado “La Formación En Competencias En La Universidad: Un Estudio Empírico Sobre Su Tipología”, como parte de una investigación educativa. Los autores plantean como objetivo general que, la reforma curricular de la educación superior es uno de los principales objetivos del Proceso de Bolonia. Al igual que en otros países, las universidades españolas están trabajando en el diseño de planes de estudios basados en la definición de competencias genéricas y específicas. Partiendo de los grupos de competencias identificados en el proyecto Tuning, se analiza la percepción de los graduados sobre las competencias adquiridas con el objetivo de encontrar una tipología que explique las competencias desarrolladas en la universidad. Se han realizado análisis descriptivos, comparativos y factorial de los 19 ítems referidos a competencias adquiridas. Los graduados distinguen dos grupos de competencias específicas: teóricas y prácticas. Por el contrario, las competencias genéricas son consideradas como un único grupo al que se une otro grupo sobre competencias vinculadas a la gestión de la información en la sociedad del conocimiento.

En este estudio se observa que, según los graduados, las competencias relacionadas con la titulación o la disciplina concreta, es decir, las competencias específicas, son adquiridas en la

universidad de dos formas relativamente independientes, por una parte, como conocimientos teóricos y, por otra, como conocimientos prácticos. Los datos de este estudio muestran que en la universidad se enfatiza especialmente la formación teórica mientras que no ocurre lo mismo con la formación práctica vinculada al ámbito disciplinar.

Por otra parte, la formación en competencias genéricas es relativamente elevada si se compara, por ejemplo, con la formación en competencias específicas de carácter práctico. En cambio, las competencias genéricas son percibidas por los graduados como un único factor, es decir, no se distingue entre la formación en competencias instrumentales, interpersonales o sistémicas. No obstante, existe una cierta tendencia entre pares de competencias de estas tres subcategorías a correlacionar fuertemente entre sí. En relación con las competencias instrumentales, los graduados consideran que existe un tipo de formación que se puede aglutinar bajo la denominación de factor informacional.

2.1.2. Nacionales

Carrasco S. (2017) en su tesis para optar el grado académico de maestra en educación con mención en docencia e investigación universitaria, titulada “Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la universidad de San Martín De Porres” Con el objetivo de determinar la relación entre el área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en los egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres 2016. Presenta un estudio de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional observacional de corte transversal y prospectivo.

La población fue de 150 egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres durante el año 2016. Como técnica se utilizó la evaluación y una encuesta y como instrumento una

prueba de evaluación y un cuestionario. Se aplicó una prueba piloto y su validez fue mediante correlación ítem-test y juicio de expertos; para la fiabilidad Alpha de Cronbach de 0.78 y 0.82 respectivamente. Se utilizó la estadística Correlación de Pearson. Se concluyó que:

1.- El área de formación profesional especializada de enfermería guarda relación directa y muy significativa con las competencias de empleabilidad en los egresados, indica que cuanto más sólida sea la formación, mayor será también las competencias de empleabilidad que presente el egresado de enfermería.

Cruzado M. (2019) en su tesis para optar el grado académico de: maestro en administración, titulada “Competencias blandas en la Empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede Los Olivos, año 2018”, tiene 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:

1.- 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.

Dulanto M., Jiménez F. y Libio M. (2018), en su trabajo de investigación presentado para optar el grado académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, en la Universidad del Pacífico, Escuela de postgrado. Títulado “La marca personal como estrategia de empleabilidad para profesionales que cursan estudios de posgrado en las principales escuelas de negocios de la ciudad de Lima”. Evidenciamos que, los autores del trabajo diseñaron un estudio de tipo cualitativo, explorativo y descriptivo. Participaron 126 personas (113 estudiantes, siete profesionales y seis egresados de maestrías), quienes respondieron a las encuestas, entrevistas y focus groups que persiguieron objetivos para identificar la variable común que permitiera definir una marca personal exitosa, así como para sustentar la necesidad de contar con un modelo de identificación y gestión de marca personal dentro de los programas de las maestrías. El trabajo de investigación proporciona que:

1.- La experiencia es un recurso valioso que tienen los citados estudiantes, debido a que al contar con estudios de pregrado y años de desarrollo de carrera profesional, pueden realizar un acertado examen de autoconocimiento.

2.- Los resultados de las encuestas muestran que existe una necesidad de los estudiantes para contar con un curso o taller dentro de los programas de las maestrías, puesto que resaltan que una coherente gestión de la marca personal produce efectos positivos en su posicionamiento como profesionales e incrementa su empleabilidad.

3.- Finalmente, se desarrolló el Plan de Operaciones de la propuesta del modelo para su inclusión como curso a lo largo de la carrera en los programas de las maestrías. Este se enfoca en plantear acciones que permitan que los estudiantes cuenten con una dirección y asesoramiento de la marca personal, tomando en cuenta el recurso base de la experiencia.

Uriarte C. (2017) en su trabajo de investigación para optar el grado de bachiller en administración; titulado “La Empleabilidad y su Relación con Las Competencias Profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán”, se plantea la necesidad de conocer la problemática de ¿Qué relación tiene la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016?, para lo cual se propuso el objetivo de determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional con diseño no experimental y transversal, donde se contó con una población de 366 cuya muestra proporciono un resultado de 61 elementos a encuestar de los cuales 43 fueron egresados y 18 personal docente y administrativo de la EAP de la USS. Los resultados muestran que:

1.- Existe evidencia estadísticas y validaciones que determinan relación positiva entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de la EAP de la USS en el año 2016.

2.- Además de ello los resultados obtenidos indican que el nivel de empleabilidad de los egresados no se encuentran en el rango óptimo según el autor, contrastando con los resultados obtenidos, cuando se verifica las competencias profesionales de los egresados se evidencia que existe una percepción positiva alta de que las competencias de los egresados se ajustan a las exigencias del mercado laboral.

3.- Se concluye que se prueba la hipótesis de H1, el cual indica que Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016. Ello fue determinado por el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencias

Algunos autores postulan a las competencias como un todo, donde se involucran, distintas acepciones que un individuo debe tener para ser “competente”, todas estas características forman una sinergia contribuyendo, ser el más o menos competente, dependiendo de la cantidad y calidad de estas. Por otro lado, algunos autores estudian a las competencias en categorías, clasificaciones o tipos, donde se ven influenciadas por factores internos o externos. Existe bastante información de los conceptos de competencias, pero a su vez vacíos, y el poder determinar, un concepto claro, sencillo, consistente y estandarizado, dificulta el proceso en la gestión de educación y formación, pues aún no se determina con exactitud, que competencias debe de tener un profesional.

Las organizaciones en el ejercicio de la gestión, plantean una forma de clasificar las competencias, acorde a su ámbito o línea de desarrollo, entonces los autores definen las competencias según los requerimientos que el ambiente laboral amerite.

A través del tiempo la conceptualización como tal de lo que son competencias han determinado innumerables estudios, de tan solo determinar un concepto, dejando en claro que los estudios de las competencias seguirán en proceso. Fernández Salinero (2006) define que a partir del siglo XV *competer* significa “pertenecer a, incumbir, corresponder a” y se origina el sustantivo competencia y el adjetivo competente, que quiere decir apto o adecuado, desde ese momento a competir se le otorga el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos, competición, competencia, competidor y competitividad.

El diccionario de la Real Academia Española (2019), presenta los siguientes significados:

- Disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa.

- Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa.
- Situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio.

Una persona competente tiene que enfrentarse ante la incertidumbre, por tanto identificarlos, no será fácil, ya que se tiene que estar en una situación donde se amerite el uso de sus competencias, a esto se debe a la amplitud de acepciones de competencias, donde se combinan conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

Fernández (2006), define el concepto de competencias como el constructo basado en atributos relacionados a cada individuo partiendo de: sus conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (el saber); las metodologías para llevar a cabo una actividad (el saber hacer); el comportamiento tanto individual y colectivo (saber estar) y la forma de organizarse e interactuar (el saber ser).

Se rescata la existencia de la amplia literatura, pero esta no tiene un consenso de definición, sin embargo rescata la similitud de partes que tienen las competencias como, conjunto de habilidades, capacidades, que le permitan a un individuo sostenerse de manera efectiva ante problemáticas tanto como laborales, personales; y que pueda identificar de algún factor que los origine, interpretarlo y plantear una solución, acorde a las necesidades de su entorno.

Así mismo se puede decir que, tener competencias significa poder desarrollar las destrezas actitudinales, cognitivas, lingüísticas, con una formación de valores para las relaciones con sus similares, teniendo un buen criterio de decisión antes actividades complejas; considerando la gestión educativa, la formación involucra evaluación de competencias, métodos para fortalecer las

destrezas, adquisición de los conocimientos interdisciplinarios, para que sean parte del currículo así puedan desenvolverse en su ámbito laboral, así como lo explica Murcia (2015).

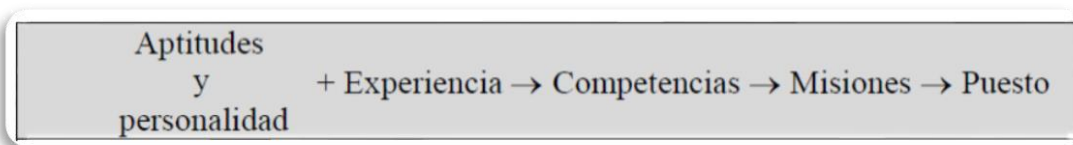
Tejada y Navío (2005), sostienen que las competencias solo pueden ser identificadas en el accionar. No solo se puede hablar de los conocimientos, tales como competencias, sino que, los conocimientos “el saber” se vuelven competencias cuando estos son utilizados, como las capacidades de “saber-hacer”, no solo bastan para catalogarlas como una competencia, sino cuando se emplean estas herramientas para desenvolverse y utilizar los recursos.

Según Lévy-Leboyer (2000), las competencias son situaciones en la que un individuo es capaz de desarrollar activamente en torno a su ambiente laboral y su función. Difiere del conocimiento como tal o la inteligencia, una competencia es el conjunto de conductas organizadas, sistemáticas y estables, en cuanto a la personalidad en base a como responder a cada situación. Define a las competencias como un lazo de las características individuales (las que entendemos como personalidad o actitudes) y las cualidades (habilidades o destrezas), que se necesitan para desarrollar una tarea específica.

Leboyer (2000), entonces defiende que no existe una lista precisa de competencias, específicas y determinadas que todo individuo deba tener para alguna organización, y la problemática que siempre existirá es determinar que competencias requiere cada puesto en cada ambiente laboral. Por tanto, las competencias son resultado de todas las experiencias, aptitudes y características de la personalidad, y son estas que también sirven para adquirir otras competencias.

Figura 1

Las competencias: génesis y función



Nota. Extraído de Lévy-Leboyer (2000).

Murcia (2015), define a las competencias como las destrezas, basadas en la actitud, lo cognitivo, lo lingüístico y una base en valores, para las relaciones interpersonales y el correcto desenvolvimiento ante situaciones adversas. Referente a la gestión educativa, las competencias permiten orientarnos para poder calificar a un estudiante, evaluarlo y crear una selección más adecuada, además, son base para poder incrementar sus destrezas y la facilidad de adquisición de conocimientos, en una variedad de disciplinas que están determinadas en el currículo.

Chomsky (cit. en Lovón, 2012), en un mundo donde el conocimiento se pone a prueba, gestionando muchísima más información, que debe ser procesada y utilizarla para discernir, por necesidad, una forma de evaluar a un individuo es su dominio del lenguaje, transformando esa información, a una forma concreta, entonces las capacidades cognitivas no servirían si no existe una producción.

Las competencias no sólo se basan en el conocimiento, sino también en las actitudes, que podamos emplear para la comunicación, ya que estas son importantes para poder ejecutar la soluciones que se planteen, considerando un grupo de personas involucrado. La educación va de mano estrecha con la gestión de las competencias, ya que sin un sistema estratégico para desarrollar competencias, el resultado en la formación de cualquier empleado (trabajador de una organización) no será el más óptimo; por tanto, los centros de formación son los encargados del desarrollo, y adquisición de competencias que puedan ser interdisciplinarias.

Las personas son parte esencial de toda organización y este recurso humano se encuentra, en todos los niveles, y en cada uno de ellos tenemos la necesidad de competitividad, para que la organización mantenga una continuidad de crecimiento, existiendo ese sentimiento arraigado de compromiso, con intereses personales, y poder destacar ante sus similares, esta competitividad, necesita competencias. Entonces si una organización incrementa la competencia, genera competencias en sus trabajadores.

Benavides (2003) cit. en García, Duran y Prieto (2017) , define que:

Las competencias gerenciales, son las cuales representan aquel conjunto de atributos personales de los directivos que son evidenciables, en su mandato y que le aportan al proceso, también se consideran aquellos comportamientos para lograr un desempeño eficiente. Por lo tanto, entre estas competencias laborales se incluyen elementos propios del ser, a saber, conocimientos; habilidades y destrezas: autoconcepto, rasgos y temperamento, motivos y necesidades. (p. 132)

Las competencias que todo oficial de la Fuerza Aérea debe tener, están arraigadas al tipo de competencias para el desarrollo como líderes, ser alférez no exime de tener personal a cargo desde el primer momento en que empieza su trabajo, por tanto las competencias, deben estar diseñadas para poder ejercer el mando del grupo a cargo.

El termino competencias para Alles (2011), tiene como referencia a las características de la personalidad, comportamientos, que son los responsables del desempeño exitoso en un puesto laboral. Las competencias tienen una unión entre las características de cada individuo y las cualidades o habilidades que se requieran para las labores profesionales establecidas.

Al respecto para Chiavenato (2009), una competencia se basa en un conjunto de comportamientos con los que se pueda integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que incrementan el valor económico para una organización y el valor personal de sus integrantes.

García, Duran y Prieto (2017), contemplan que los modelos de las competencias no solo se fijan en las habilidades y conocimientos, sino que, también en el comportamiento y las conductas. Los objetivos de las empresas, deben estar a la par del desarrollo de la gente orientado a sus competencias, ya que si se tiene el recurso humano estable en cuanto a valores, el resultado será exitoso, siendo importante cada uno de sus integrantes, jugando un rol esencial, y estos colaborando, lograrán obtener los objetivos organizacionales e individuales.

Para Hay Group (2013), cit. en García, Duran y Prieto (2017), las competencias:

Pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta, es decir, cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, además pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores con un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces. (p. 136)

Se tiene el pensamiento de Varga y Galindo (2015), que explican a las competencias directivas como:

Las “competencias hard”, referidas al conjunto de conocimientos y de habilidades que posibilitan a las personas la ejecución óptima de sus trabajo y, las segundas, a las “competencias soft”, que engloban factores de naturaleza actitudinal que tienen validez en

diferentes contextos, vislumbrándose como elementos estratégicos de las organizaciones en sus planteamientos. (p. 3)

Que van de la mano con la capacidad de innovar, como parte de la mejora de toda organización.

Estas dos clasificaciones son herramientas fundamentales para elevar las competencias de las organizaciones, se conceptualizan a las competencias en base a conocimientos, habilidades y actitudes. Primero, los conocimientos se usan a través de las habilidades para desenvolverse acorde a su función dentro del marco organizacional; y segundo, las actitudes hacen alusión a la disposición favorable con ciertos comportamientos alineados con las normas y cultura que toda organización demanda.

Figura 2

Competencias directivas



Nota. Elaboración propia.

Todo el saber de cada uno de los integrantes de una organización, junto a sus, destrezas, motivación, rasgos, el conocerse (habilidades intrapersonales), hacen que una persona difiera de otra de forma notable si se realiza una comparación, además cada característica individual, sirve para catalogar a los individuos, inclusive el desempeño, todo mediante una gestión de competencias.

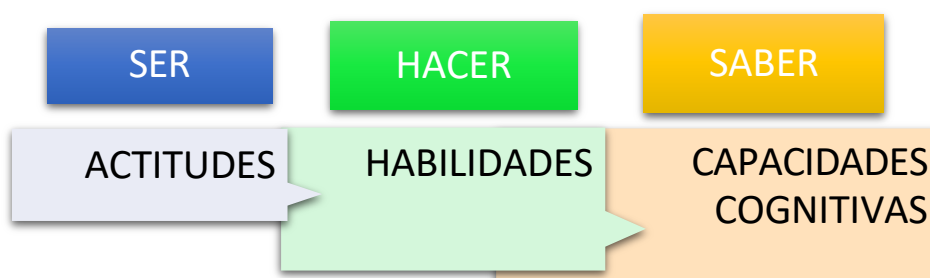
En resumen, la información o conocimiento, partiendo de las capacidades cognitivas “SABER”, se convierte en una competencia cuando se aplica, por tanto no solo es poseer sino es utilizar las herramientas que los sistemas educativos nos brindan, y acá se cimientan las bases para que el individuo como tal sepa y adopte una postura de desarrollo de competencias autónomas.

Estas varían acorde a la actividad suscitada, en procedimientos complejos, donde las personas tienen que poner en acción, actuación y creación, para poder resolver problemas o realizar una correcta toma de decisiones y poner a prueba sus habilidades “HACER” (tanto laboral como profesional).

Para esto se necesita transformar a la realidad las ideas, en base a la iniciativa, saber trabajar en equipo y la automotivación que desprende las actitudes “SER” de cada individuo con características temperamentales y su carácter, arraigadas a su personalidad.

Figura 3

Ser, hacer y saber



Nota. Elaboración propia.

Las competencias están ligadas a las necesidades del entorno o contexto, por tanto varían acorde los requerimientos externos, para esto se debe observar, explicar, analizar y comprender; y los factores internos se basan en el querer crecer personalmente, buscando el bienestar humano valores y espiritualidad, que se forma en base a las experiencias.

Figura 4*Dimensiones de las competencias*

Nota: Elaboración propia.

Entonces las competencias son indispensables para concretar todas las metas trazadas, en el caso de una organización como la Fuerza Aérea del Perú, la competitividad materializada en las competencias de sus oficiales. El desarrollo del personal militar como el factor humano, su entrenamiento y mejora de habilidades, conocimientos o saberes conectados entre disciplinas y la actitud acorde al entorno; generando calidad, eficiencia y productividad, de cada uno de ellos formenta la continuidad operativa oportuna y efectiva de esta como una organización. Hace notable las capacidades cognitivas (conocimiento), habilidades y actitudes.

2.2.1.1. Competencias según la Dirección General de Educación y Doctrina (DIGED) de la Fuerza Aérea del Perú.

Todos los programas de formación, especialización y perfeccionamiento sistematizan en torno a competencias que potencien la aplicación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de los componentes meta cognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad y todas varían en función del contexto en el que se aplican y el perfil de egreso.

Para poder gestionar la competencias, se deben de observar los resultados, por tanto, estar claramente delimitadas para que faciliten el logro de los resultados de acuerdo a los criterios e indicadores de evaluación establecidos en todos los niveles de formación. Para esto se debe evaluar la capacidad de realizar una acción, con condicionantes y limitaciones, con los criterios para discernir, y cada uno de estos criterios debe tener un indicador, como la velocidad, precisión, cantidad y calidad, así se gestiona el nivel de competencia.

En algunos casos para alcanzar determinadas competencias, tales como aquellas referidas a pilotaje, el logro de la competencias deberá alcanzar el 100%, debido a que de por medio está la vida de el mismo y la de todos los tripulantes; en otras situaciones el nivel de exigencia podrá ser diferente, siempre y cuando se pueda afirmar que el discente es idóneo en la competencia que se le está evaluando.

Una competencia en el ámbito educativo exige al estudiante una actitud de reflexión, crítica, participación y búsqueda de información nueva, iniciativa e innovación. Cada competencia precisa de los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales, que deberá lograr el discente. Un alumno competente tiene que enfrentar diferentes desafíos, como enfocarse en su desempeño estudiantil, mejorar e incrementar sus conocimientos, generar y utilizar aprendizajes a situaciones complejas y transformar el rol de los docentes, de instructor a facilitador, generando un aprendizaje autónomo.

La Fuerza Aérea del Perú centraliza sus esfuerzos en desarrollar y potenciar las competencias del personal basándose desde su doctrina; sin embargo, durante la implementación de cada doctrina específica por especialidad, se aprecia que existe mayor soporte en la creación de la competencia de vuelos. Es decir, más recursos para desarrollar la competencia de pilotear una aeronave. Cosa distinta ocurre en la asignación de recursos materiales y financieros para crear

competencias distintas a las que requiere el pilotaje tanto en infraestructura como en logística. Esta situación conlleva a la decisión que cada personal militar que no pertenezca a ninguno de los diversos roles de pilotaje (caza, transporte o helicóptero), culminada su formación en la Escuela seguir desarrollándose profesionalmente y contribuir al desarrollo eficiente de procesos en los cuales participa. Por tanto, y de acuerdo a la exigencia que toda la doctrina FAP requiere durante su implementación, es necesario considerar que todo personal FAP tenga el mismo nivel de soporte independientemente de la especialidad que se le haya asignado.

Los Centros de Formación y Perfeccionamiento (CCFP) en la Fuerza Aérea del Perú, tienen el diseño según por competencias. Las competencias que se desarrollan se determinan como genéricas y específicas; y para la elaboración de las mallas curriculares, estas competencias se orientan al área de desenvolvimiento que se busca para cada perfil. Este modelo de competencias es aplicado en todos los niveles jerárquicos de la institución. Todos los programas de formación institucionales se organizan y estructuran a partir de competencias que potencien la aplicación de conocimientos y habilidades, a su vez deben desarrollar componentes metacognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad.

Las competencias genéricas o competencias transversales son las actitudes necesarias para la eficiencia que todo militar debe demostrar, sin importar su grupo ocupacional, nivel jerárquico, o ubicación en la estructura organizacional; son comunes para todas las profesiones, especialidades o programas de educación.

Las competencias específicas o competencias técnicas están compuestas por el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño en los puestos que se asigna; se relacionan con una determinada área del conocimiento o campo de estudio.

Tabla 1*Competencias genéricas y competencias específicas*

Competencias genéricas	Competencias específicas
Liderazgo	Capacidad de análisis
Trabajo en equipo	Pensamiento sistemático
Compromiso institucional	Orientación del empleo técnico para las operaciones – según la estrategia militar
Orientación al logro	Conocimientos organizacionales de la institución
Habilidades para la toma de decisiones	
Adaptabilidad positiva	

Nota: Adaptado de la Directiva DIGED 50-2 (2017).

2.2.1.2. Competencias Laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define que; la competencia laboral es la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores; desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo. Siendo la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2012b).

Alvarez et al. (2012, p. 47) plantea que la competencia laboral, por tanto, integra tres dimensiones relevantes:

- un abanico amplio de recursos personales: no solo conocimientos sino también habilidades, destrezas y comportamientos (actitudes, cualidades);
- el desempeño satisfactorio, o sea la puesta en práctica de dichos recursos para cumplir con los parámetros de calidad y eficacia esperados, establecidos por los estándares o normas vigentes;
- la capacidad de adaptar los conocimientos, habilidades, actitudes a diferentes contextos laborales y organizacionales y para resolver situaciones nuevas o, inesperadas.

Las competencias laborales de los empleados, están claramente relacionadas en cuanto a la modernización organizacional. La Fuerza Aérea al estar en constante desarrollo organizacional obliga a que se exija al máximo las competencias de sus trabajadores, la experiencia que tiene cada uno de ellos le da valor agregado y confianza para que exista una competitividad al momento de ejercer su labor. Esto nos hace pensar que las competencias si no están muy bien diseñadas en cuanto a la gestión educativa a la que se someten durante su periodo de formación, los resultados no serán lo más óptimos cuando deban de ejercer la profesión.

Las ocupaciones, y la manera de realizar una labor, cambian continuamente, por tanto las organizaciones exigen competencias que abarquen poder: añadir nuevos saberes y destrezas; adaptar los conocimientos a situaciones nuevas y cambiantes; discriminar causas y problemas, objetivos colectivos e individuales; trabajar en equipo; tolerar e integrar la diversidad; actuar con autonomía y creatividad pero conociendo las normas y los procesos; autoconocerse e identificar

fortalezas y debilidades con relación a los requerimientos del trabajo y de la convivencia y cultura comunitaria (Alvarez et al., 2012).

Las competencias laborales, se cimientan en los saberes significativos esenciales para la productividad concreta de un trabajo asignado, y esta normalmente se obtiene en la instrucción a través de las experiencias. Aquellas competencias que los empleos exigen, no solo son técnicas o específicas, sabiendo que estas se deben actualizar constantemente; sino que, también deben de ser básicas (conocimientos básicos: saber) y transversales (involucran la sistematización del saber) aplicables a todas las ocupaciones de un trabajo.

Según la Directiva DIGED 50-2 (2017) una competencia profesional o laboral, es:

Una capacidad compleja o un conjunto de capacidades, conocimientos, actitudes, técnicas, habilidades y cualidades profesionales de un individuo para aplicarlos con idoneidad en su desempeño profesional, en determinado contexto o extrapolados a contextos diferentes.

Las competencias siempre incluyen una intención, la cual es el motivo o fuerza del carácter que causa la acción hacia un resultado. (p. 6)

Las competencias para un oficial de la Fuerza Aérea del Perú, están directamente ligadas a su labor y se consideran según sus atributos que adquirió durante toda su preparación, por cuanto se refiere, a lo que este es capaz de hacer para cada momento, no a lo que hace siempre en su labor. Todos los modelos vistos por los autores se basan en competencias dirigidas a mejorar los resultados de las organizaciones a través del perfeccionamiento de los empleados.

2.2.1.3. Dimensiones de Competencias.

Según la revisión bibliográfica, se puede desprender que el concepto de competencia, está determinada por la integración de: conocimientos, habilidades o destrezas, combinadas con las

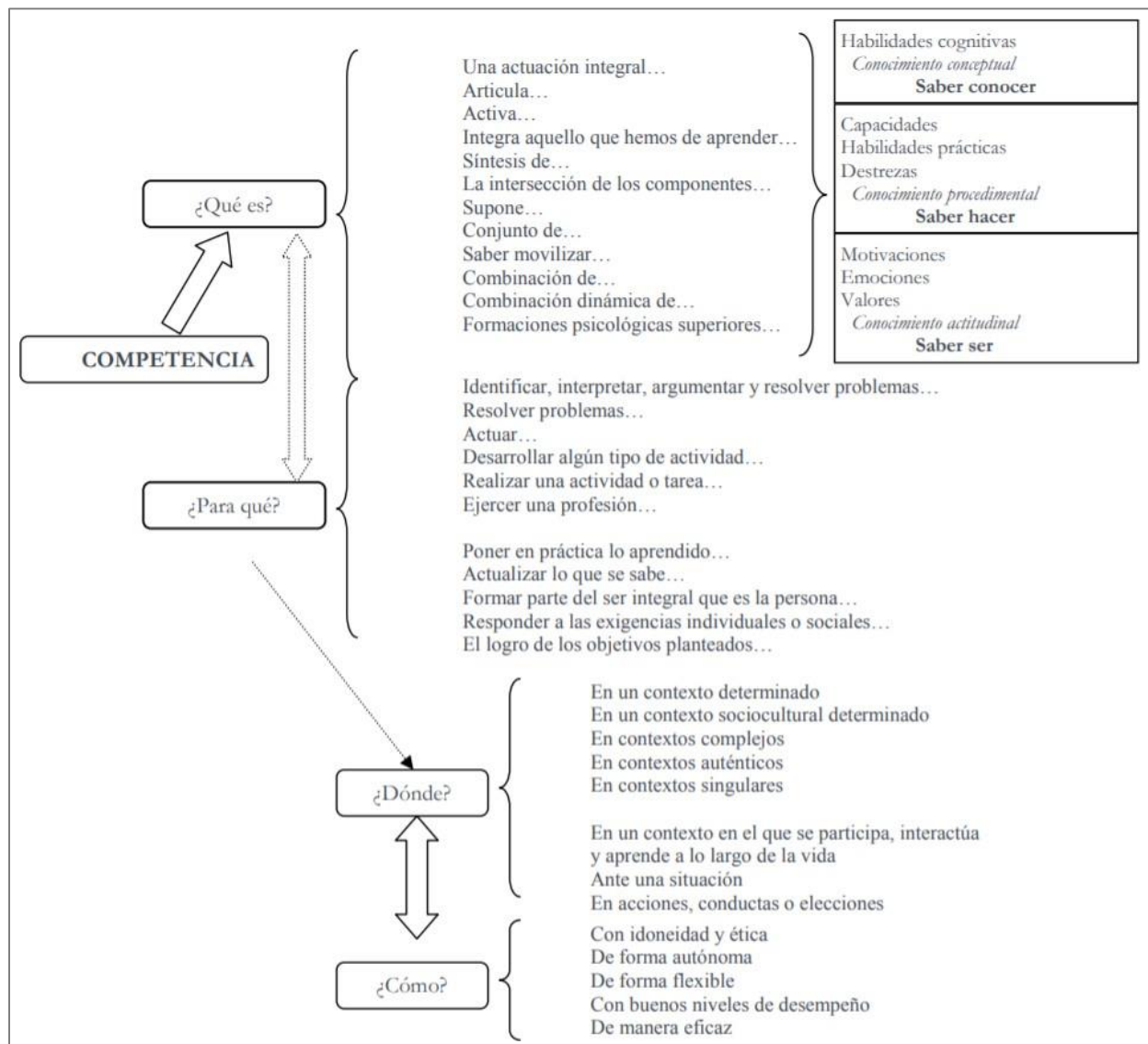
actitudes y valores. Una persona que se cataloga como competente tiene la capacidad de demostrar lo que ha aprendido, como lo pone en práctica y lo aplica acorde las herramientas que el contexto determina y las actitudes con emociones para aprender y enseñar. Las competencias son inherentes a las personas; es decir, no son transmitibles, pero si son medibles e identificables, a través de instrumentos de medición confiables y aprobados científicamente.

López (2016), establece que una competencia es una forma de actuar itengrado la capacidad de activar, integrar, sintetizar, movilizar y combinar los saberes (conocer, hacer y ser). Siendo dimensionada según los criterios para realizar alguna actividad, donde se aplica según el contexto y como se logra desarrollar.

Según Calderón (2017, cit. en Cruzado, 2019):

Las competencias blandas son un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que están relacionados entre sí, para mejores relaciones interpersonales, que permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano. Las competencias blandas necesarias para la formación armoniosa, éstas son trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación verbal y escrita, planificación, creatividad, resolución de problemas, entre otras. (pp. 29-30)

Las competencias se obtienen de la organización de atribuciones del individuo y el desenvolvimiento en los roles que este puede adoptar de manera intencional, concretadas por el contexto donde se suscita la situación.

Figura 5*Conceptualizaciones de competencia*

Nota. Extraído de López (2016, p. 316).

Se podría señalar que para conceptualizar las competencias hay que entender que son sistemas complejos del conocimiento, creencias y acciones que se construyen a través de dominar las habilidades básicas, actitudes generalizadas y estilos cognoscitivos convergentes (Quiroz, 2007).

Tabla 2*Competencias de empleabilidad para la educación superior*

Psicomotriz Saber hacer <i>Know-how</i>	Afectivo Saber ser <i>Know-who</i>	Cognoscitivo Saber <i>Know-what</i> <i>Know-why</i>
Autonomía	Liderazgo	Solución de problemas
Trabajo en equipos multidisciplinares	Compromiso con el medio ambiente social y cultural	Comunicación efectiva de forma oral y escrita
Adaptación a distintos contextos y nuevas situaciones	Honestidad	Dominio de idiomas extranjeros
Adaptación a los cambios tecnológicos	Aprecio por la diversidad y multiculturalidad	Uso de las TIC
Transferibilidad Adaptabilidad Flexibilidad	Responsabilidad individual y social	Planeación y toma de decisiones
Polivalencia y polifunción	Espíritu de empresa	Capacidad de análisis y síntesis
Aplicación del conocimiento	Cuidado del ambiente	Innovación y creatividad
Ejercitación física	Crecimiento personal y profesional	Análisis estratégico de necesidades
Gestión de la información	Compromiso ético	Capacidad para aprender
Actuación asertiva	Habilidades interpersonales	Habilidades de cálculo e investigación
	Espíritu emprendedor	Capacidad crítica y autocrítica
	Motivación por la calidad	
	Espíritu democrático	
	Aprecio por las expresiones artísticas	

Nota. Extraído de Quiroz (2007, p. 97).

2.2.1.3.1. Capacidades Cognitivas.

Las capacidades cognitivas no están referidas a la cantidad de información que se posee sobre algo, sino como una persona es capaz de administrar esa información, por eso se determina capacidad. Con el uso de las capacidades cognitivas una persona puede entender el mundo que le rodea y a su vez interactuar con él. Para poder realizar alguna actividad se necesita saber que es cada cosa, situación, lugar y antecedentes eventuales; y mediante un proceso de sintaxis neuronal estos conocimientos son usados para ejercer la memoria, la solución de problemas y atención.

Según Schmidt se refieren a “las operaciones mentales utilizadas para aprender en una situación dada. Serían rutinas cognitivas que se utilizan para llevar a cabo tareas específicas de conocimiento y aprendizaje que incluyen también las habilidades metacognitivas” (2006, pág. 3). Estar apto para el proceso de información denota la inteligencia, y mediante estos procesos cognitivos se es capaz de medirla; y a su vez mediante la práctica, se realiza su mejoramiento para poder desempeñar tareas complejas y estar preparado para hechos futuros.

También se definen como “el conjunto de conocimientos, capacidades habilidades relacionados con operaciones mentales y de procesamiento de la información adquirida, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para la persona y que sea de utilidad en el contexto laboral” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, p. 2).

2.2.1.3.2. Habilidades.

Se refieren a “la ejecución práctica o desempeño que, por la continuidad con que se repite, se convierte en predisposición o hábito. Caben en este concepto todas las destrezas motoras y habilidades prácticas o de ejecución” (Schmidt, 2006, p. 4).

Cuando se hablan de habilidades se explica el hábito desarrollado de alguna actividad de manera eficaz y eficiente; convirtiéndose en destreza. La capacidad de realizar alguna actividad de forma satisfactoria, se convierte en habilidad con la repetición, práctica y entrenamiento, dejando de ser “capaz de” o “apto para” y se convierte en alguien diestro en su accionar. Una persona hábil, logra un éxito gracias a su destreza; donde se ve inmerso el talento, la pericia o las aptitudes.

Patrick Griffin, líder del proyecto Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATC21s), (cit. en Portillo, 2017) las habilidades se definen como:

Acciones que las personas pueden realizar. La competencia abarca la calidad y capacidad de transferencia de una acción en el tiempo y en el contexto. Es decir, nadie aplica una habilidad con la misma destreza todo el tiempo, el desempeño se ajusta de acuerdo con las exigencias del momento y del contexto. Por tanto, la competencia es la capacidad de la persona para ajustar el rendimiento de la habilidad según la demanda del contexto. (p. 4)

2.2.1.3.3. Actitudes.

La actitud define la forma individual y caracterizada de cada persona al realizar una acción, y constituye el motor que impulsa el comportamiento a los seres humanos. Induce la toma de decisiones y el despliegue a un determinado tipo de comportamiento acorde con las circunstancias del momento, pues cada persona reacciona de diferente manera a determinada circunstancia.

“Las actitudes incluyen las características y atributos afectivos y valóricos del conocimiento y que hacen que una persona se incline a actuar preferentemente de una determinada manera. Permiten predecir la conducta de las personas e involucran aspectos cognitivos, afectivos y de valor que suponen una inclinación valórica que orienta la conducta” (Schmidt, 2006, p. 4).

La capacidad de empleabilidad de una persona es normalmente el fruto de unas características de comportamiento que combinan elementos racionales, como la agilidad mental, los conocimientos, elementos de naturaleza emocional como la actitud flexible, la capacidad de relación o la inteligencia emocional. Los atributos o actitudes relacionadas con la empleabilidad podrían clasificarse en varios grupos, teniendo en cuenta que esta lista no pretende ser exhaustiva: positivismo, respeto, compromiso, democracia, práctica de la ética y la moralidad.

Una persona empleable se desprende de las características de comportamiento donde se combinan, elementos racionales, y la manera emocional para establecer una postura. Según Sáez y Torres (s.f.) las actitudes necesarias para obtener un puesto de trabajo son:

- Motivación
- Integridad
- Iniciativa
- Responsabilidad
- Capacidad para responder positivamente a los cambios

Un principio base para la empleabilidad esta constituida en las ganas con la que se afronta o se desenvuelve profesionarmlente, con el deseo y la voluntad de avanzar, invirtiendo esfuerzo para el autodesarrollo. El proyecto de carrera de cada empleado se basa en su seguridad al momento de ejercer sus competencias emocionales. Las actitudes particulares son necesarias para formentar la empleabilidad; sin embargo, es muy importante que estas estén acompañadas por la motivación, y conductos amenos para las relaciones interpersonales.

2.2.2. *Empleabilidad de las competencias*

Todas las empresas basan sus resultados en el desempeño del recurso humano como principal y más importante recurso de toda entidad, midiendo sus resultados en base a su productividad. Haciendo una analogía relacionando a la Fuerza Aérea del Perú, con una empresa u organización como tal, los empleados serían como cada personal integrante de la institución, siendo los cargos de jefatura y gerencia atribuidas hacia el personal de oficiales; por tanto, el empleo de un oficial sería brindar sus servicios para el estado.

En los años 50, el término de empleabilidad hacía referencia a la capacidad de cualquier individuo poder trabajar; ya que, existían muchas personas que gracias al resultado de las guerras no eran incluidas en las industrias debido a su incapacidad física, entonces un grupo que no podía trabajar sería clasificado como no empleable. Campos (2003), explica que el primer concepto de empleabilidad nace de la palabra inglesa “employability”, que surge de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad); la habilidad de poder ser empleable.

Ser empleable era una necesidad para poder mantener una familia, todos querían serlo, simplemente era necesario unas piernas y un par de brazos, acceder a un empleo sería relativamente fácil, el que más toleraba, muchas veces trabajos que demandaban un gran esfuerzo físico, era más empleable. A finales de los años 70 en Europa sería una preocupación, debido a que el número de desempleados era muy elevado, como nos cuenta Pérez (2005, cit. en Formichela y London, 2005). Las naciones al tener muchas personas y que solo eran muy pocas las que trabajan, era un problema añadido y por esto empiezan a darse las reformas educativas.

En la década de los 90 la competencia para poder obtener un trabajo se elevó, esta exigía más habilidades a los empleados para poder mantener su trabajo; pero para ser más competitivos

en el empleo que se le asigne debía tener una formación previa, aquí surge la idea de “escuela para trabajo” (Brunet y Pastor, 2003). Con el tiempo todas las organizaciones buscaban el correcto desempeño de su personal, pero no solo para ejercer su labor, sino para contribuir a la efectividad como tal. Por ejemplo; las empresas de construcción no solo buscaban gente que sepa poner ladrillos sino, se buscaba gente que sepa poner ladrillos, hacer algunas conexiones eléctricas y a su vez conocimientos básicos de gasfitería; estas habilidades y conocimientos añadidos aumentan la empleabilidad de esas personas, pues se prefiere pagar un poco más a una sola persona, que tener que brindar tres salarios.

La empleabilidad de una persona entonces era atribuida únicamente a la capacidad de poder mantener un empleo, y para poder mantener un empleo se tenía que ser más competitivo, pero para obtener competencias, se necesita una sólida formación. La formación es esencial para las estrategias de competitividad empresarial, siendo la formación inicial un instrumento eficaz para acceder al mercado laboral, pero la formación continua, es la que define la mantención de un empleo (Aguado, 2011).

Con la empleabilidad se solía conceptuar a todo lo que se necesita para poder adquirir un empleo; sin embargo hoy este concepto se basa más en una actitud de querer ser alguien productivo, ya que ser empleable involucra estar actualizado a las demandas de cada organización, o a un estándar de demandas por el mercado laboral al que pertenece su especialidad principal. Casalli et al. definen que “la empleabilidad es una condición de preparación afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo” (cit. en Enríquez y Rentería, 2007); entonces la formación continua va de la mano con la empleabilidad, pero esta es de interés de cada individuo, ya que el gobierno se encarga de brindar la educación necesaria y básica para adquirir o ser parte

del mercado laboral, pero mantenerse es cuestión propia, y no solo implicaría mantenerse, sino también, crecer en el puesto que se le asigne.

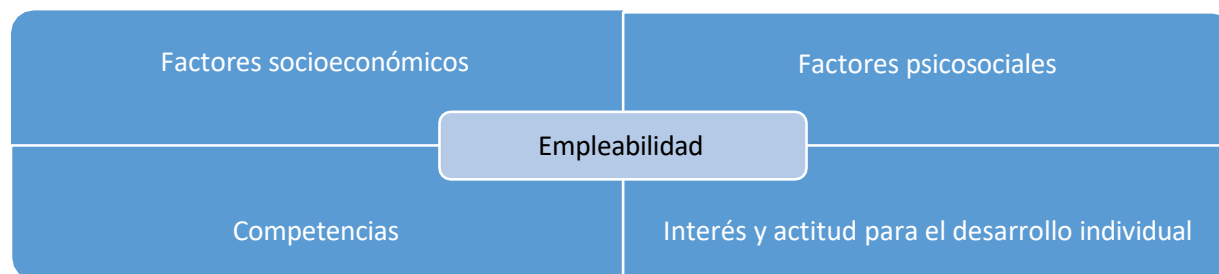
La definición más restrictiva de empleabilidad según el Future for Work Institute (2017) se centra en:

La capacidad de la persona para desempeñar, en el momento actual, una variedad de funciones en un mercado de trabajo determinado. Aquí también encajan otras definiciones, como las que entienden la empleabilidad como “el número de tareas que se le puede asignar a un trabajador” o como “la capacidad de los empleados de llevar a cabo adecuadamente varias tareas y funciones” (...) además de la capacidad de la persona, se incluye su voluntad de usar y potenciar esa capacidad. En este sentido la empleabilidad se entiende como el conjunto de factores individuales que influyen en el posicionamiento futuro de la persona en un determinado segmento del mercado de trabajo. (p. 6)

La empleabilidad según Enríquez y Rentería (2007), tiene contornos claramente delineados que implican el paso de la situación del desempleo a la del empleo, la salida del desempleo y el ingreso al mercado de trabajo, la probabilidad de salir de desempleo, así como la capacidad para obtener un empleo o mantenerse en el mercado de trabajo y la responsabilidad a la persona por su propia contratación, así como al desarrollo permanente de competencias y la actualización de conocimientos por parte de los individuos (pág. 92). Separar a los capaces de los incapaces, es lo que hacen las empresas actualmente; pero además están involucrados muchos factores, siendo la empleabilidad un conjunto de métodos de cada individuo para poder desempeñarse laboralmente en ella, influyen factores psicosociales y socioeconómicos para tener una vida digna, en base a el desarrollo propio de cada persona.

Figura 6

Factores influyentes en la empleabilidad de las competencias



Nota. Elaboración propia.

La Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación 195, (Alvarez et al. 2012), acordó que la empleabilidad es:

El conjunto de “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, conservar y/o enriquecer un trabajo, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. Por cualificaciones se entiende como la “éxpresion formal de las habilidades del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. (p. 47)

Ser una persona con empleabilidad o empleable actualmente incluye tener obligatoriamente capacidades básicas de una educación al que todo individuo debe someterse, ser competitivamente eficaz y eficiente para aprender a desempeñarse en la labor que se le asigne, trabajo que ejerza o especialidad profesional a la que se dedique; de manera productiva e innovadora para contribuir de forma satisfactoria a la productividad organizacional o individual; se ven involucrados factores internos y externos en estas se involucran las demandas de las organizaciones o la sociedad. Las habilidades de comunicación, resolución de problemas y tener

una actitud de desarrollo personal, son piezas esenciales para mantener en un empleo; así mismo, poder crecer dentro de el.

Además se define que, mediante la maximización de la empleabilidad, cualquier individuo obtiene dominio de su futuro profesional, se gana una mayor satisfacción laboral, además no siente el estancamiento de trabajo y consigue tener menor inseguridad para afrontar retos laborales. Organizacionalmente hablando, la empleabilidad sería un elemento que incentiva un mejor desempeño y es una ventaja competitiva del recurso humano cuando la organización invierte en su desarrollo. Todo empleador consciente debe saber que debe elevar la empleabilidad de todos sus empleados a través de la formación continua, se obtiene: compromiso, estímulo de innovar y creatividad para mejorar los procesos de la empresa (Cruzado, 2019).

Un individuo tiene que cumplir ciertos retos que para cubrir las expectativas que la organización tiene puestas sobre el o ella de empleabilidad, todo en base a las demandas y necesidades de cada organización, actualmente se exige muchísima más adaptabilidad y flexibilidad, para poder estar a la vanguardia de todos los cambios que se presenten en el entorno competitivo con las empresas similares. Aquel que quiera ser empleable tiene que tener la capacidad de ser flexible, enriquecer un empleo y practicar las actitudes esenciales de un empleo efectivo como la innovación, creatividad, compromiso y práctica de las habilidades blandas. La posición de cada persona en cuanto pueda o no mantener una posición competitiva dentro de su labor, depende de como sepa utilizar todas las herramientas de las que se dispone, y no solo poseer las competencias, sino utilizarlas para potenciarlas, mediante la experiencia.

2.2.2.1. Habilidades de la empleabilidad

Formichella y London (2005, pp. 4-5), describen que:

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. FUNDIPE (1999) divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

- Actitudes de la persona: actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.
- Seguridad y competencia emocional del empleado: capacidad para interactuar con los demás.
- Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas: capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.
- Conocimiento del entorno: las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

2.2.2.2. Clasificación de enfoques teóricos de empleabilidad.

Tabla 3

Teorías de la empleabilidad

Teoría	Autor	Año	Resumen	Comentario
1. Teoría de Weber	M. Weber	Siglo XIX	Planteó que la clase social es un determinante de la posición que una persona tiene en el mercado de trabajo.	La empleabilidad era concebida como un fenómeno social y no individual.
2. Teoría Institucionalista	T. Veblen	Inicios Siglo XX	Plantea que los mercados van imponiendo perfiles de formación y desempeño que para el que busca empleo, puede representar un obstáculo.	El mercado laboral es quien define si el postulante posee un comportamiento ideal.
3. Teoría del Capital Humano	T. Shultz, G. Becker y J. Mincer	Mediados Siglo XX	Sostienen que la educación contribuye al aumento de ciertas destrezas que desarrollan la productividad del trabajador.	El trabajador obtiene nuevos conocimientos a partir de la educación.
4. Teorías Segmentalistas	a. Teoría de la Cola	P. Doeringer y M. J. Piore		Afirmaban que la escolaridad decide a favor de los más educados. Siguiendo la línea de la empleabilidad, los trabajadores que tengan más habilidades estarán al inicio de la fila.
	b. Teoría de la Fila	L. Thrurow y R. Lucas	1907-1980	Sostienen que el entrenamiento y la educación no son factores importantes para determinar la productividad de los trabajadores. Utilizó el término entrenabilidad para referirse a la empleabilidad.
	c. Teoría del Filtro	K. Arrow		Propone que la educación no contribuye directamente al crecimiento económico, sino que sirve como un medio para clasificar a las personas en función de su empleo. En base a sus planteamientos, la educación filtra los trabajadores deseables de los no deseables.
5. Teoría Regulacionista	R. Boyer y. Sailand	1990	Sostienen que la relación salarial es la complementariedad de las instituciones que encuadran el contrato de trabajo y su compatibilidad con el modo de regulación vigente.	La relación salarial varía con el tiempo y el espacio.

Nota. Extraído de Arbaiza (2011) y adaptado por Cruzado (2019, p. 27).

2.2.2.3. Empleabilidad en base a competencias.

Rehem y Briasco (s.f.), explican que el mercado exige empleados flexibles y polivalentes que concuerden las nuevas estrategias del mercado, y todas relacionadas con las “competencias laborales”, como empleado independiente, para obtener empleo y para cambios entre empresas. Formar un trabajador es esencial, este debe tener competencias acorde a: exigir mucho más esfuerzo individual, modificando las competencias personales, donde se incluyen autoestima, identificación y solución de problemas, aprendizaje autónomo y permanente, disposición al cambio y manejo de las tecnologías de información.

Según Drucker en 1999, “la empleabilidad combina la aptitud, referida a los conocimientos y habilidades, requisito mínimo que se convierte en condición necesaria, pero no suficiente, así como competencias emocionales, que muestran, a través de comportamientos observables, la capacidad de gestionar la relación con nosotros mismos y con los demás” (Gómez, 2012, p. 66). Esto se puede afirmar con los postulados de Rosa en el 2010 (cit. en Uriarte, 2017), que considera que existen dos competencias que se relacionan en gran medida con la empleabilidad y son:

Las competencias genéricas, son aquellas que se adquiere en el periodo formativo o educativo y en la práctica del trabajo; sirven para cualquier actividad profesional como la creatividad, condiciones intelectuales. Las competencias profesionales, son adquiridas en la experiencia profesional lo cual implica una evaluación positiva de las capacidades personales del entorno que lo rodea como por ejemplo las aptitudes cognitivas, características de la personalidad. Factores sociales, económicos y culturales. (p. 23)

Como se explicó en la definición de competencias, los comportamientos, conocimientos y habilidades son parte de ellas, entonces, se puede decir que a más competencias, incrementa el

nivel de empleabilidad. García menciona que “la empleabilidad es una mayor oportunidad y capacidad de engendrar los tipos de competencias que permitan a las persona encontrar, crear, conservar y enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro, obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (2012, p. 264).

Aquellas competencias de la empleabilidad son un conglomerado de capacidades para poder obtener un desempeño efectivo en cualquier empleo, estas incluyen, capacidad de comunicación, relaciones interpersonales y los manejos de estrategias para la optimización de procesos. Entonces Gomez (2012) nos dice que las competencias de empleabilidad son un conjunto de capacidades necesarias para desempeñarse productivamente en el empleo, incluyen capacidades comunicativas, relaciones interpersonales, solución a las problemáticas, optimización de procesos organizacionales y estrategias para la organización del comportamiento acorde a cada tipo de trabajo. La empleabilidad requiere competencias que faciliten la flexibilidad, y saber adaptarse a nuevos climas laborales; así también como funciones, cargos, herramientas, métodos y diferentes grupos de personas.

Según Alvarez et al. (2012) empleabilidad, difiere de empleo y se refiere a la capacidad de las personas para:

- disponer, fortalecer o incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para mantenerse activos y productivos a lo largo de la vida: encontrar, conservar, cambiar de empleo;
- adaptarse a los cambios en los contenidos y condiciones del trabajo, y de mano con la evolución tecnológica;

- identificar, crear y gestionar oportunidades para obtener, cambiar o mejorar su situación laboral y su equipaje de competencias;
- identificar los obstáculos internos y externos para el logro de sus objetivos ;
- reconocer y valorar sus habilidades y destrezas y hacerlo en relación a lo que reclama el mercado laboral;
- encarar un aprendizaje complejo que integra el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a emprender, puesto de todo ello se necesita en el mundo del trabajo actual;
- definir e implementar un proyecto viable de formación y empleo que las conduzca a transitar de una situación de partida insatisfactoria a un futuro mejor. (p. 47)

Así mismo es importante resaltar la importancia de los objetivos planteados y la relevancia con la que intervienen en el desarrollo del empleado; puesto que, tener las competencias necesarias para enriquecer y contribuir desde su puesto de empleo, no solo son básicos para satisfacer los requerimientos de la labor asignada o que se viene desarrollando, sino también se involucran fines ulteriores intrapersonales para satisfacer así necesidades como profesionales, económicas, crecimiento personal y familiar a lo largo de toda la vida. Según Sáez y Torres; “la empleabilidad hace referencia a una serie de conocimientos, habilidades, valores y comportamientos que se asocian a ella y que son los que permiten al individuo alcanzar sus objetivos personales y, en el contexto de la organización, permiten que la empresa alcance sus objetivos de negocio” (s.f., p. 8).

Por tanto, el desarrollo o incremento de las competencias para la empleabilidad esta constituido por un deseo compartido o ambientado a un esquema de reciprocidad en cuanto la organización y el individuo perteneciente. Las situaciones imprevistas, proyectadas, o

situacionales económicas, sociales y las oportunidades promocionales de desarrollo que se brindan de manera externa e interna para el individuo, tienen una alta gama de convergencia entre organización-empleado para el éxito de la empleabilidad, la competitividad profesional que cada individuo quiera desarrollar, están ligadas a las características que se establezcan en un momento preciso para la organización.

2.2.2.4. Formación para el desarrollo de la empleabilidad.

La formación en el Sector Defensa está a cargo de la Dirección General de Educación y Doctrina del Ministerio de Defensa, su principal función es “desarrollar competencias y capacidades en el personal militar y civil del Sector Defensa, en las etapas, niveles, programas y modalidades de la educación básica, educación técnico-productiva y educación superior; que responda a los principios finalidades y exigencias propias del Sector Defensa” (2009, p. 1). La formación en el Sector Defensa esta regido por los siguientes Lineamientos y Principios.

Tabla 4

Lineamientos y Principios del Sistema educativo del Sector Defensa

Lineamientos	Principios
Consolidar la calidad de la educación en el Sector Defensa.	Respeto y cumplimiento de la Constitución Política.
Sistema Educativo del Sector Defensa integrado y adecuado al sistema educativo nacional.	Preparación para la Defensa
Fortalecer la formación, evaluación y gestión del talento humano.	Ética profesional
Fomentar la investigación e innovación tecnológica en el sistema educativo del Sector Defensa.	Universalidad
Soporte institucional (infraestructura).	Disciplina
Fortalecer el posicionamiento académico del sector defensa en la comunidad educativa nacional e internacional.	Aseguramiento de la calidad
Fortalecer la responsabilidad social.	
Deportes y educación física.	

Nota. Adaptado de la Dirección General de Educación y Doctrina del MINDEF (2009).

En la Fuerza Aérea del Perú, la formación como base de la empleabilidad de un oficial, tiene que estar enfocada a cumplir con los requisitos que la misma profesión demanda. El nivel académico que se obtiene y se busca en los oficiales según su nivel en el trabajo, está determinado en la educación superior normada por la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria).

Tabla 5

Nivel académico de educación superior

Categoría de Personal	Nivel en Trabajo	Nivel de Estudios
Oficiales	Entrada	Pregrado: Bachiller
	Ejecutivo	Título
	Comando	Postgrado: diplomado, maestría y
	Alto Mando	Doctorado
		Especialización
		Perfeccionamiento profesional

Nota. Adaptado de la Directiva DIGED 50-2 (2017).

La formación no solo depende de lineamientos y principios, sino también se basa en otros factores, según Oliván (2014) existen cinco fases de la formación en donde comienza, desarrolla y potencia la empleabilidad son:

1. La elección educativa como primera fase, los individuos que deciden ingresar a la Escuela de Oficiales desde que deciden postular y competir por una vacante, para poder formarse y ser parte de la institución, empiezan a desarrollar actitudes, de compromiso e identificación con la profesión que están eligiendo.
2. Formación de pregrado como segunda fase, la educación de pregrado debe estar enfocada a la: formación en idiomas, movilidad nacional e internacional, prácticas

- curriculares y extracurriculares; que pueden suponer un valor añadido para los estudiantes y un refuerzo para sus competencias. Si bien el currículum formativo debe asegurar que todo titulado alcance unos determinados resultados de aprendizaje (niveles competencias y contenidos), el nivel de rendimiento y aprovechamiento de los recursos educativos entre los estudiantes lógicamente nunca será idéntico. (p. 6)
3. Se define a la búsqueda del empleo como tercera fase, orientada a elevar las competencias para lograr obtener un trabajo; sin embargo en una institución como la Fuerza Aérea del Perú, toda la plana de oficiales recién egresado labora automáticamente y es asignada a un puesto de trabajo de manera inmediata según la especialidad asignada.
 4. Inserción laboral inicial como cuarta fase, en los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con el que están accediendo a laborar. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo de competencias de los titulados en términos de mejora profesional. (p. 6)
 5. Desarrollo profesional como la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica, depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos como de las características de la organización en que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que

tienen asignadas. El cambio en puestos de trabajo asociado a promociones en la empresa o el cambio a puestos de trabajo en otras organizaciones ofrecen oportunidades para continuar adquiriendo nuevas capacidades en diferentes entornos laborales. Conforme va pasando el tiempo respecto al momento de la inserción laboral inicial, la importancia del título universitario (fundamental para la inserción laboral inicial y para la movilidad en determinadas profesiones reguladas) va quedando difuminada dentro de los factores de empleabilidad del individuo, adquiriendo mayor relevancia los asociados a su experiencia profesional. (p. 7)

La formación continua es esencial y está determinada por la Directiva 50-2 (2017), como “la capacitación y perfeccionamiento que busca actualizar al personal en los diferentes niveles de estudios, conocimientos profesionales, aspectos teóricos y prácticos de una disciplina, o desarrollar y actualizar determinadas habilidades y competencias de los egresados en los centros de formación” (p. 15). Para poder desenvolverse de manera efectiva dentro de los programas que la Fuerza Aérea del Perú establece, se debe poseer niveles altos en las habilidades prácticas-experimentales, debido a que las competencias que se necesitan se refieren a situaciones reales o procesos a ejecutar en su Unidad de Asignación, que tienen que haber sido alcanzados con los niveles académicos, la experiencia y la exigencia misma de la institución.

Por tanto, la empleabilidad no se considera estática, y cada individuo tiene la posibilidad de incrementar sus capacidades y no estancarse para incrementar su productividad; hacer esto necesita identificar las fortalezas y debilidades adecuándolas a las demandas y competencias requeridas en el ambiente laboral. Todas las personas deberían continuar su formación durante toda su vida, incorporando nuevos saberes, desarrollando habilidades y buscar nuevas experiencias (Alvarez et al. 2012).

La formación tiene una función crucial para la inserción del individuo a un nivel productivo; no sólo se debe de tener información sobre el empleo sino también: competencias laborales generales y competencias laborales específicas. En la formación de un empleado cada uno debe ser protagonista de su propio aprendizaje utilizando metodologías, buscando ser autónomo, flexible y creativo; en otras palabras, debe de continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida; y para esto las instituciones encargadas tienen un rol importante y directamente influyente mediante su políticas educativas (Rehem y Briasco, s.f.).

Para Oliván (2014) todas las personas que tienen un empleo tienen que ser capaces de poder construir un amplio currículo, por tanto la “Formación a lo largo de la vida” es protagonista directa de la empleabilidad, esta formación se determina por el aprendizaje que se obtiene en distintas etapas de la vida. La UNESCO define 3 tipos de aprendizajes :

Tabla 6

Tipos de aprendizaje

APRENDIZAJE FORMAL	APRENDIZAJE NO FORMAL	APRENDIZAJE INFORMAL
Aprendizaje que tiene lugar en entornos organizados y estructurados (por ejemplo, un centro educativo o formativo, o bien un centro de trabajo) y que se designa explícitamente como formación (en cuanto a sus objetivos, su duración y los recursos empleados). La formación o aprendizaje formal presupone intencionalidad por parte de la persona en proceso de formación.	Aprendizaje derivado de actividades planificadas, pero no designadas explícitamente como programa de formación (en cuanto a objetivos didácticos, duración o soportes formativos). El aprendizaje no formal presupone intencionalidad por parte de la persona en proceso de formación. Un ejemplo de este tipo de aprendizaje es el caso de las personas que van a trabajar a un país extranjero para aprender el idioma.	Aprendizaje resultante de actividades cotidianas relacionadas con el trabajo, la vida familiar o el ocio. No se halla organizado ni estructurado en cuanto a sus objetivos, duración o recursos formativos. Los aprendizajes informales carecen por regla general de intencionalidad por parte de la persona.

Nota. Adaptado de Oliván (2014, p.7).

Así mismo esto lo podemos constatar con lo que dice Formichella y London (2013); ya que, plantean que la empleabilidad:

- esta influenciada por como ha sido su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación, tanto formal como informal;
- genera que los empleados aumenten su productividad adueñándose de nuevas habilidades y perfeccionándolas;
- se basa en la formación general, que es costeadada por uno mismo, pues eso aumenta la productividad del individuo en cualquier empresa; y en la formación específica, que es costeadada por la empresa, donde la productividad se eleva en la empresa;
- esta relacionada con la productividad y esta depende de sus aptitudes e intensidad de esfuerzo para su formación;
- tiene como determinante fuerte a el nivel de estudios alcanzado;
- se determina por el tipo de formación que se ha tenido;
- necesita un aprendizaje continuo y siendo pilares la educación acorde a las necesidades del mundo actual;
- tiene como clave la predisposición personal de elaborar una formativa a lo largo de toda la vida.

Añadiendo, una de las mejores formas de potenciar el aprendizaje mientras un individuo se forma, es durante la experiencia profesional o prácticas profesionales donde se ejerce todo lo aprendido en la formación, en esta situación se incrementa el desempeño, enriqueciendo la dimensión flexibilidad personal, pues se saca de procesos tradicionales de formación al educando,

para someterlo a la realidad laboral y en situaciones nuevas y distintas de las que estaba acostumbrado. Este rasgo, para el ámbito formativo, es crucial, pues permite contemplar la vertiente del educando de una manera distinta y su forma de aplicar lo aprendido. Según Alba en 1996 (cit. en Scavino & Vega), “la experiencia laboral se define como el factor que permite al individuo desenvolverse en el mundo laboral, adquiriendo destrezas en las tareas productivas, responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones, espíritu de cooperación, trabajo en equipo, etc.” (2018, p. 13).

Orientando la experiencia laboral con las prácticas pre-profesionales, que la institución brinda en formación; se sabe que, en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú se realizan prácticas pre-profesionales dirigidas a los cadetes en su último año en formación; estas prácticas se realizan con la intencionalidad de iniciar al próximo alférez en el ámbito laboral en el cual se desarrollara al egresar, dándoles nociones previas a su próximo empleo, así mismo esta experiencia funciona como complemento para la preparación que la escuela otorga. Gracias a las prácticas pre-profesionales se adquiere un nivel de experiencia laboral, como base suficiente para desempeñarse de manera productiva, en el puesto o área que se asigna.

La experiencia laboral es privada y personal, y se adhiere al sujeto en el encuentro con la práctica misma, por eso es que es tan valiosa e imprescindible para las empresas particulares al momento de evaluar a un nuevo empleado, pues aquellos con más experiencia están dispuestos a solucionar problemas con procesos, estructuras y tiene una familiaridad laboral que ahorra tiempo en formación. Según Isus en el 2008 (cit. en Scavino & Vega, 2018) la efectividad laboral, se define por:

Factores externos, circunstanciales que influyen en que las personas logren o no desarrollarse a nivel laboral, tales como: Centros de estudio (universidades e institutos),

los cuales se encargan de formar estudiantes para su futuro laboral. El proceso de inserción positiva o productiva, en los aspectos socio-laborales dependerá en gran medida, de una buena formación que permita a las personas adaptarse a los requerimientos sociales y profesionales que demanda el mercado de trabajo. (p. 13)

Considerando que para cada nuevo empleo, se tiene características muy particulares que deben de ser aprendidas dentro de la formación; por tanto, si un individuo ya posee la experiencias en labores similares, facilita a la organización o empresa para poner a trabajar al nuevo integrante; siendo la formación basada en experiencias algo de suma importancia para una organización, y más aún si esta también tiene un rol importante en formar a su personal y su desarrollo. La formación de todo militar tiene que generar tener un conglomerado de características propias de la profesión. No solo es importante el nivel de desempeño en la labor o los resultados del mismo, sino también la forma en la que se desenvuelven, es decir, los valores y el trato con los demás, al formarse como líderes deben guiar y motivar hasta incluso lograr influenciar en la vida de sus subalternos, actuando de formar ejemplar. Ramírez (2017) menciona que:

El personal militar de grado de oficiales debe adquirir o desarrollar las competencias necesarias para cimentar de forma visional un liderazgo con énfasis en la ética de su profesión. Deben proveer propósito, dirección y motivación a sus subalternos en el cumplimiento de la misión, a través de la adopción de los principios, valores, virtudes y ética de la profesión militar, con el fin de alcanzar su aplicación y cumplimiento por convicción. (p. 11)

La Fuerza Aérea del Perú como organización debe tener de primera línea la formación de sus integrantes, para lograr que la institución sea altamente competitiva, y siempre dejando en alto el profesionalismo de todos los efectivos militares respecto a la percepción de la sociedad. Es

relevante siempre buscar la mejora de la preparación de todo el personal, para estar a la vanguardia de todas las exigencias que el mundo moderno presenta, convirtiéndose en una institución de constante desarrollo, no solo en aspectos militares sino en la tecnología, ciencia, profesionalismo. Las personas hacen una institución, y con personas altamente preparadas, académicamente y con valores, se tendrá una institución de primera.

2.2.2.4.1. Formación Integral en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

La formación integral presentada en el libro donde se especifica el II Congreso Nacional “Acreditación y Evaluación de Competencias” por la SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) se define según Tobón en el 2006 (cit. en Hidalgo, 2016):

Como un proceso complejo de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir) para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión, y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas. (p. 121)

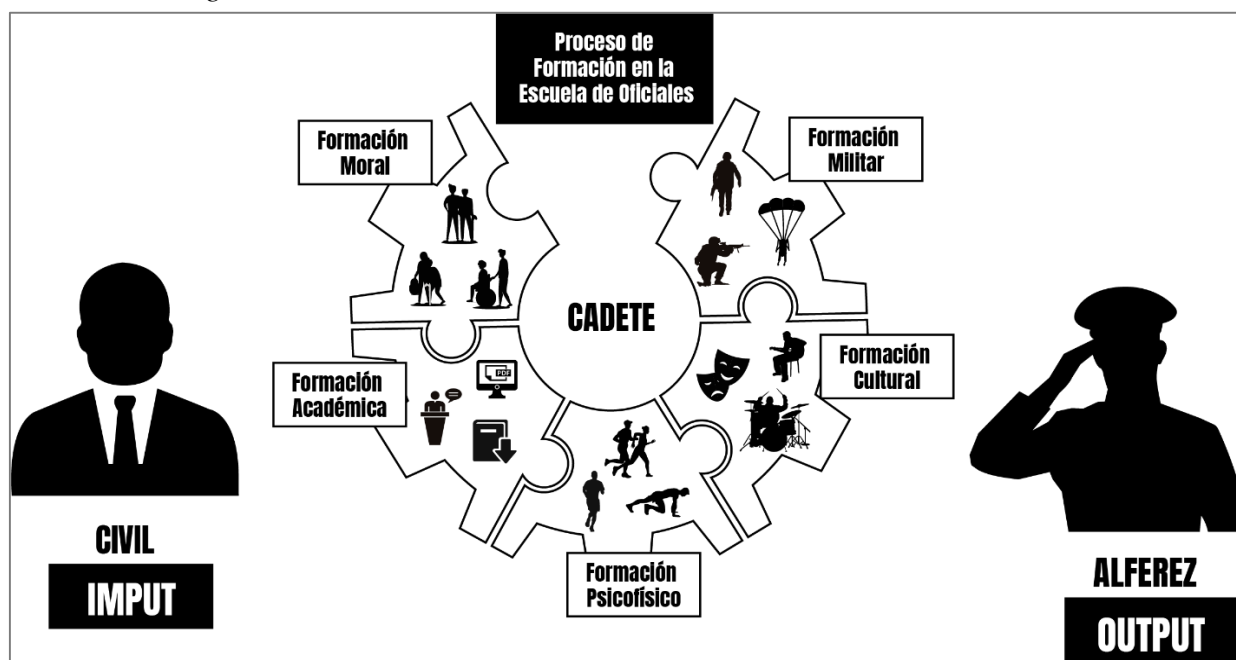
En la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú la formación que se recibe es una formación integral la cual esta enfocada en cinco aspectos, los cuales se desarrollan en el cadete aspirante que acaba de dejar un estilo de vida civil, hasta lograr la madurez adecuada para graduarse y posteriormente desempeñar su labor como Oficial en el grado de Alférez. A lo largo

de todo este proceso de formación, los cadetes son evaluados constantemente para medir los resultados; de una forma competitiva. Para el desarrollo óptimo de cada aspecto, desde que inician como aspirantes se les brinda distintas herramientas, como los cursos y capacitaciones en todos los aspectos de formación como se detalla en el MANUAL EOFAP 50-2, siendo: militar, moral, psicofísico, académico, cultural y disciplinario, orientados a lograr sólidos principios morales y espirituales, para obtener un nivel cultural elevado, resistencia para el esfuerzo físico, aptitud para las exigencias de la vida militar y competencias básicas en la especialidad (2019).

Estas herramientas metodológicas se basan en una pedagogía presencial/virtual, para la formación, funcionan dentro de un sistema para convertir o modificar algunas características, del personal que se tiene y obtuvo después de un proceso de selección, logrando como resultado un perfil del egreso que requiere la FAP para el cumplimiento de su misión constitucional, con las competencias, capacidades y requisitos del perfil profesional del Oficial FAP.

Figura 7

Formación Integral en la EOFAP



Nota. Elaboración propia.

Tobón en el 2010 (cit. en Hidalgo, 2016) establece que:

Los que logran un perfil profesional ideal, son todos los que logran ser personas íntegras, integrales y competentes para afrontar los retos-problemas del desarrollo personal, la vida en sociedad, el equilibrio ecológico, la creación cultural artística y la actuación profesional-empresarial, a partir de la articulación de la educación con los aspectos sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales y artísticos en los cuales viven las personas implementando actividades formativas con sentido. (p. 120)

El profesional egresado de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú “José Aberlado Quiñones Gonzáles”, cuenta en su plan de estudios el modelo de formación por competencias, siendo genéricas y específicas, donde están inmersos los distintos cursos militares que debe cursar el cadete. El cadete al egresar tiene el particular y distintiva cualidad de liderazgo, don que ha sido forjado a través de una rigurosa formación; un líder, tiene que tener un conglomerado de conocimientos, habilidades y actitudes, debido a que un líder está presto a la capacidad de solucionar problemas, responder de manera efectiva a cualquier situación, es por esto que el perfil de egreso debe ser completo. Ramírez (2016), expresa que todo oficial egresado tiene que ejercer sus funciones eficazmente, acorde a los modelos competitivos que ha sido formado, siendo personas extraordinarias, responsables de hacer que su institución sea cada vez mucho mejor.

El perfil del egreso que se busca en la EOFAP esta determinada por un conjunto de competencias, capacidades y requisitos determinados por las necesidades de la institución y normado por el Programa Anual de Educación (PAE), el cual norma las asignaturas y actividades educativas para el personal de cadetes y cadetes aspirantes donde se imparten conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas, desarrollados en los planes de estudio que son

ejecutados por la EOFAP, permitiendo al cadete satisfacer las necesidades institucionales y obtener el título profesional.

Según la Directiva DIGED 50-2 (2017) el perfil profesional describe todos los requisitos mínimos que el discente debe obtener para su carrera profesional, con el objetivo de desempeñarse según los estándares esperados. Estas cualidades están conformadas por las competencias genéricas y específicas, y estas características que se debe lograr en los perfiles se categorizan en:

Tabla 7

Características del perfil profesional

Instrumentales	Interpersonales	Sistémicas
Tener las herramientas con fines procedimentales.	Poseer la capacidad de transmitir los sentimientos propios y destrezas sociales, además de analizar la propia actuación utilizando los mismos criterios.	Tener la capacidad de realizar una visión holística, anticiparse al futuro y comprender la complejidad de la realidad.

Nota. Adaptado de la Directiva DIGED 50-2 (2017).

2.2.2.4.2. Formación Constructivista basada en competencias.

Los Oficiales por la misma naturaleza de su profesión están regidos bajo una visión holística para la formación. En la formación con principios holísticos el individuo evoluciona de forma multidimensional, donde se desarrollan competencias a manera constructiva e integral; por ejemplo, no se busca la formación académica, física o moral, sino, se busca la formación académica con la formación física y la formación moral con una constante evolución. Todos los integrantes de la Fuerza Aérea del Perú parten de competencias básicas acorde su rango y especialidad, conforme se van desarrollando a lo largo de su carrera según las necesidades

construyen sobre sus propias competencias nuevas competencias, este es el Modelo Constructivista de Competencias.

Existen muchas teorías y postulados sobre el constructivismo, de los cuales se desprende:

- a. un constructivismo cognitivo y psicológico,
- b. un constructivismo de orientación social-cultural;

el constructivismo tiene pilares fundamentales que se definen como: que es lo que se construye, cómo se construye, los sujetos de construcción, y quienes son los que construyen (Serrano & Pons, 2011).

La institución construye competencias cognitivas, actitudinales y de habilidad; y las construye a través de un proceso de desarrollo como se define en el constructivismo piagetiano (Jean Piaget), que está sujeto a las necesidades del individuo, de cómo percibe el mundo y su alrededor; siendo construidas a través de programas de capacitación, perfeccionamiento con constante entrenamiento en todas las unidades destinadas a la formación del personal; los sujetos de construcción son todos los integrantes de la Fuerza Aérea del Perú, y en todos los niveles; siendo los que construyen los encargados de administrar las plana de docentes, entrenadores, e instructores, en los centros de formación regido por los lineamientos de la DIGED (Dirección General de Educación y Doctrina); por tanto se puede hacer la referencia que el Modelo Constructivista es aplicado a la institución.

2.2.2.5. Flexibilidad como característica de la Empleabilidad.

La capacidad de adaptación positiva a algún entorno, situación o empleo se define como flexibilidad. Zafrilla y Laencina (2014, p. 3) definen a “la flexibilidad como la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar distintas posturas y puntos de vista, adaptando o aceptar sin problemas los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto”.

Las competencias están en permanente construcción y se transforman, manifestándose en la solución de problemas. Ramírez (2017) plantea una visión que establece a las Fuerzas Armadas como “*organizaciones de aprendizaje*”, donde será importante el estudio, la investigación, innovación tecnológica, donde se requerirán personas capaces de ser flexibles para aceptar las nuevas condiciones, respondiendo de de manera relevante y valorada por la sociedad.

Todo el personal de la Fuerza Aérea del Perú, debe tener y desarrollar la competencia genérica de la adaptabilidad, como se detalla a continuación:

Tabla 8

Adaptabilidad del personal FAP

Adaptabilidad	Se adapta con facilidad a diversos escenarios.
	Demuestra adecuada predisposición al cambio.
	Afronta adecuadamente situaciones de crisis.
	Estolerante a la tensión/frustración.
	Tiene pensamiento flexible.
	Está atento a las necesidades cambiantes de su entorno.
	Se integra rápidamente a diversos equipos de trabajo.
	Asume con buena actitud las normas y disposiciones relacionadas con su función.

Nota. Adaptado de Directiva DIGED 50-2 (2017).

De esto se desprende la importancia y necesidad de la flexibilidad como cualidad militar, y no hablando organizacionalmente, pues se sabe que la Fuerza Aérea del Perú es flexible según doctrina; sino que, todo el personal, en este caso los Oficiales, tienen que poseer todas las herramientas, características y competencias que lo hagan responder de manera efectiva, ante cualquier situación adversa, propia definición que puede ser relacionada con hechos bélicos, donde las situaciones, acciones y respuestas, son totalmente imprevistas. También el soporte que brindan las Fuerzas Armadas en desastres naturales o acciones cívicas, que están siempre lideradas por los oficiales.

Cuando se somete a un individuo a un nuevo entorno este tiene que generar actitudes positivas, pese a alguna dificultad presentada, esto es una persona flexible, que no solo se adapte sino también genere o materialice sus capacidades, la flexibilidad de una persona se evidencia por la:

- **Productividad:** Esta se define por los resultados físicos o no, que se obtienen después de una sesión de trabajo. Es diferente hablar de productividad organizacional, que se mide en base a la eficiencia obtenida después de usar el capital para generar resultados económicos (Galindo & Viridiana, 2015).
- **Resiliencia :** Según Fugate y Kinicki citado en Future for Work Institute (2017) se define en “cuanto a que medida una persona ve con optimismo sus oportunidades profesionales, siente que tiene el control de su carrera, y que realiza contribuciones valiosas en su trabajo” (p. 10), hablando laboralmente; además es la capacidad de sobreponerse efectivamente frente a cualquier eventualidad u obstáculo, sabiendo manejar las repercusiones de una situación de crisis.

- Efectividad laboral: “Es el resultado que se da entre la eficacia y la eficiencia, es decir, realizar los procesos utilizando al máximo los recursos en forma y tiempo. La retribución o compensación financiera no es un aspecto que hay que considerar para ubicar a una persona en un puesto de trabajo, sino en pro y en función del desarrollo del individuo que lo realiza” (Madero, 2012, pp. 97-98).
- Capacidad de generar cambios: Es poder adaptar sus cualidades, modificándolas según el contexto al que se esta sometido, crear e innovar las nuevas oportunidades individuales, además de nuevos o nuevas estrategias a pro de la organización, para surgir en su puesto laboral, añadiendo características que no se han tenido, esta condición permite poder adaptarse permanentemente (Future for Work Institute, 2017). La empleabilidad esta sujeta a un cambio continuo de las cualidades de cada individuo por las exigencias que exige el entorno competitivo.

“La empleabilidad está sujeto a un ajuste continuo entre modelo personal y el de la organización. La necesidad de este ajuste se presenta a lo largo de toda la vida profesional y durante esta vida cambian tanto los objetivos y motivaciones personales como de las organizaciones” (Sáez & Torres, s.f., p. 8). Una organización siempre tendrá que modificar sus objetivos, su meta ulterior muchas veces es cambiante, por la demanda, la reformulación de principios institucionales es básica de cualquier organización que quiera adaptarse y surgir, entendiéndose esto como el deseo de sacar adelante una organización.

La flexibilidad es base para una persona empleable, y varía no solo dependiendo de las cualidades o intereses personales, sino también de la motivación o exigencia que la entidad demande. Según Zafrilla y Laencina (2014):

El cambio genera en las personas incertidumbre a lo desconocido (el “caos”), lo cual es fuente de ansiedad e incomodidad personal. Exacerba la sensación de pérdida de autonomía personal y control sobre nuestro ámbito laboral. Todo cambio implica, al menos durante un tiempo, el esfuerzo de tener que aprender a desenvolverse adecuadamente en la nueva situación, lo cual es una fuente adicional de trabajo y de preocupación. (p. 73)

Por tanto, la manera de reflexionar sobre cuando es necesario un cambio, es cuando los resultados esperados no son los más óptimos, para esto solo queda modificar el perfil de las personas y la estructura de la organización; pero para llevar a cabo esta acción se debe de tener con el personal adecuado, estable y competente, pues los que generan los cambios en una organización como estrategia, son las propias personas.

2.3. Definición de términos

Competencias:

El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables que la persona pone en juego para desempeñar satisfactoriamente una función productiva en un contexto laboral determinado.

Competencias profesionales:

Se define como el constructo de todos los aprendizajes en la etapa de formación superior (profesional y/o técnica) para el desempeño productivo en un trabajo, mediante de la educación y la experiencia.

Competencias laborales:

Capacidades y calificaciones de un individuo que requiere una tarea o puesto de trabajo.

Habilidades:

La capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada.

Capacidades cognitivas:

Se refieren a aquello vinculado con el proceso oportuno de la información, donde se ve inmerso la percepción, memoria, atención y comprensión. Lo cognocitivo nos permite administrar los datos proporcionados por el entorno.

Conocimientos:

Se refieren al “saber”, es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia, aprendizaje o la introspección, los conocimientos se desarrollan a través de las herramientas cognitivas. Son de especialidad o generales.

Actitudes:

Son evaluaciones duraderas de diversos aspectos del mundo social, evaluaciones que se almacenan en la memoria. Es la nuestra respuesta emocional y mental a las circunstancias de la vida (Raffino, 2020).

Aptitudes:

Es la facultad de cada persona para poder desempeñarse en alguna actividad mediante sus conocimientos, habilidades o destrezas; las aptitudes son parte de las calificaciones que un individuo va adquiriendo a lo largo de su formación.

Empleabilidad:

Se refiere a todas las competencias necesarias para mantenerse ocupado y progresar profesionalmente.

Empleo:

“Puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo” (Oliván, 2014, p. 1).

Formación:

Son los procesos educativos de nivel básico (primarios y secundarios); y de nivel superior (universitarios y/o técnicos). Se refiere al nivel académico obtenido, así también de los saberes de la propia experiencia práctica profesional.

Productividad:

Se basa en la efectividad del empleado para generar resultados positivos en la empresa, organización o institución.

Resiliencia:

Reacción positiva frente a una amenaza, comprometiendo factores personales y ambientales produciendo una fuerte conexión ante esta situación.

Flexibilidad:

La capacidad de cada individuo de ser adaptable a una situación, labor o actividad distinta; de forma productiva, en un tiempo relativamente corto.

3. CAPÍTULO III : Hipótesis

3.1. Hipótesis General

H.G.: Existe una relación significativa de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

3.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: Existe una relación significativa de las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

H.E.2: Existe una relación significativa de las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

H.E.3: Existe una relación significativa de las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.

3.3. Definición de Variables

3.3.1. Variable 1: Competencias

Tabla 9

Definiciones de Competencias

Autor	Año	Título	Concepto De Variable	Dimensiones
1. Tobón (cit. en Medina, 2010)	2010	Formación integral y competencias	Actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con integridad y compromiso ético, movilizand los diferentes saberes: ser, hacer y conocer	Resolución de problemas con integridad
2. Bunk	1994	La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesional en la RFA	Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarios para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo, lo cual le permite resolver, los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, en forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo	Conocimientos Habilidades Aptitudes Actitudes
3. Vargas (2004)	1998	Competencias clave y aprendizaje permanente	Las ocupaciones operativas, requieren competencias de estudios técnicos o tecnológicos; incluye ocupaciones con responsabilidad de supervisión y aquellas requieren de aptitudes creativas y artísticas. Las funciones que corresponden a este nivel son por lo general muy variadas y para su desempeño se exige un apreciable grado de autonomía y juicio evaluativo. Responden generalmente por el trabajo de terceros. Las funciones suelen ser muy variadas y complejas, su desempeño exige un alto grado de autonomía, responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos.	Capacidad de aprendizaje autónomo Multifuncional
4. Chomsky	1965	La competencia de Chomsky	Capacidad genéticamente determinada que se expresa a través del lenguaje y el desempeño estaría dado por el uso efectivo de esta capacidad en situaciones concretas	Capacidad a través del lenguaje
5 Díaz-Barriga	2011	Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula	Capacidad para hacer algo de modo idóneo que resulta de un proceso complejo de asimilación integrativa por parte del aprendiz de saberes conceptuales, saberes procedimentales y actitudes que se lleva cabo en la fase de ejercitación dentro del proceso enseñanza aprendizaje	Capacidad para resolución de procesos idóneos
6. Forgas en Cruz y Barrios (2017)	2003	<i>Modelo para la formación profesional,</i>	Las competencias profesionales son el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de	Integración Habilidades Valores

		<i>en la educación técnica y profesional, sobre la base de competencias profesionales en la rama mecánica</i>	conocimientos, habilidades, y valores profesionales que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados”	
7. Organización Internacional del Trabajo	2004	<i>Educación, formación y aprendizaje permanente. Recomendación No. 195 de los Recursos Humanos</i>	Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello	Calificaciones
8. Kochansky (cit. en Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2012a)	1998	“El sistema de competencias”. En: <i>Training and Development digest</i>	Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral	Técnicas Habilidades Conocimientos
9 Tejada	2000	La educación en el marco de una sociedad global: algunos principios y nuevas exigencias	“el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser - conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional”. El dominio de estos saberes le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional	Conjunto de saberes
10. Levy-Leboyer	2000	<i>Gestión de competencias</i>	Repertorios de conocimientos que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada	Conocimientos
11. Servicio Nacional de Aprendizaje	2001	<i>Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral</i>	Las competencias laborales específicas se definen como las competencias necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales. Las competencias laborales específicas habilitan a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Entendiendo por ocupación a un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines, cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen	Conocimientos Habilidades Actitudes
12. Spencer y Spencer	1993	<i>Competence at Work</i>	Capacidad subyacente en una persona que esta causalmente relacionada con el	Desempeño

			desempeño, referido a un criterio superior o efectivo en un trabajo o situación.	
13. Perrenoud	2004	Diez nuevas competencias para enseñar México	Aptitud para enfrentar de manera eficaz una familia de situaciones análogas, movilizand o a consciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, valores, actitudes, esquemas de percepción de evaluación y de razonamiento	Aptitud para afrontar situaciones de manera eficaz
14. Gallart y Jacinto	1995	Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo.	Conjunto de conocimientos habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio	Conocimientos Habilidades Actitudes

Nota. Elaboración propia de análisis de contenido

3.3.2. Variable 2: Empleabilidad de las competencias

Tabla 10

Definiciones de Empleabilidad de las competencias

Autor	Año	Título	Concepto De Variable	Dimensiones
1. Lees	2002	<i>Graduate employability</i>	Explica que el concepto de <i>empleabilidad</i> es multidimensional, en el que se hace necesario distinguir entre factores relevantes para la obtención de un trabajo y factores relevantes para la preparación para el trabajo.	Factores para la obtención Factores para la preparación
2. Gamboa et al.	2007	<i>La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral.</i>	En líneas generales, la <i>empleabilidad</i> hace referencia al grado en que una persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee, pero las variables involucradas alrededor de este fenómeno varían, poniendo como ejemplo: la preparación del individuo, disposición del trabajo, capacidad para desempeñar diferentes funciones dentro del mercado laboral, etc.	Preparación Disposición Capacidad
3. Brown y Hesketh	2006	<i>The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy</i>	Enfatizan que la <i>empleabilidad</i> variará en función de las condiciones económicas, por tanto no puede ser definida “solamente en términos de características del individuo”. Es decir, esa capacidad no sólo depende de las características del individuo y de su preparación, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral.	Condiciones económicas Oportunidades
4. Kohler	2004	The Bologna Process and employability: The impact of employability	El término tiene un doble significado dependiendo del punto de vista (sociedad o individuo) pero con un “corazón común”. Según el autor, desde el punto de	Capacidades

		on curricular development.	vista de la sociedad se entiende como: “ser capaz de desarrollar una tarea bastante significativa para la sociedad, o al menos para que alguno de sus miembros pague por ello”; desde el punto de vista del individuo: “ser capaz de ganarse la vida con su propio trabajo”.	
5. Yorke	2006	<i>Learning and employability. Employability in Higher Education: What it is- what it is not?</i>	señala que el uso del término <i>capacidad</i> al hablar de <i>empleabilidad</i> produce cierta ambigüedad, pues puede sugerir, en primer lugar, un “potencial o característica necesaria”, y en segundo lugar, la obtención de empleo, lo cual “daría fe” de la posesión de dichas características.	Potenciales Capacidades
6. Organización Internacional del Trabajo (cit. en Vial, 2014)	2004	Concepto de empleabilidad	La flexibilidad como parte de la empleabilidad es afrontar cualquier tipo de empleo o labor es un logro después de tener una formación integral, acoplada a los estándares que las naciones, organizaciones, instituciones, empresas, o grupos laborales demandan.	Flexibilidad Formación integral
7. Frese y Fay (cit. en Altamirano, 2014)	2001	Análisis de la empleabilidad en los graduados de la carrera de Psicología del trabajo.	La iniciativa de cada individuo es fundamental, y permite a cada empleado poder mantener su empleo o conseguir otro oportunamente. La iniciativa como característica fundamental de la empleabilidad mejora las situaciones laborales en un mundo cambiante.	Iniciativa Predisposición al cambio
8. Organización Internacional del Trabajo	2000	Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos	Las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.	Calificaciones Conocimientos Capacidades
9. Harvey	2001	Defining and measuring employability	La propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa).	Atributos
10. Campos Ríos	2003	Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad	El conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él.	Aptitudes Actitudes
11. Hernández et al.	2011	Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios	Hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral.	Oportunidades Características personales Contexto laboral

12. Moreno	2015	La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre educación y empleo	Un conjunto de factores, fundamentalmente relacionados con la formación, que satisfacen las necesidades de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores.	Formación Cualificación
13. Bertson	2008	<i>Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being</i>	Percepción del individuo sobre sus posibilidades de adquirir un nuevo, igual o mejor empleo.	Percepción positiva
14. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	2020	Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad	Potencial de una persona para acceder a un empleo, permanecer y transitar en él. Ello depende de sus habilidades, competencias, y otras características individuales, así como de diversos factores sociales que en sus posibilidades de insertarse en mercado laboral cambiante.	Habilidades Competencias Caractísticas individuales Factores Sociales

Nota. Elaboración propia de análisis de contenido.

3.4. Conceptualización de las variables

3.4.1. “Competencias”

Tabla 11

Matriz de conceptualización de la variable “Competencias”

Dimensiones	Definición	Sub-Variables	Indicadores
Capacidades cognitivas	Son las capacidades que permiten administrar la información.	Conocimientos transversales Conocimientos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de nivel intermedio-avanzado en idiomas extranjeros (inglés) • Conocimientos básicos de especialidad • Conocimientos básicos interdisciplinarios (otras especialidades) • Uso de las TIC´s (Tecnologías de la comunicación e Información) • Conocimientos en planeamiento estratégico básico • Toma de decisiones • Capacidad de cálculo e investigación • Capacidad para aprender • Capacidad de análisis y síntesis
Habilidades	Se tratan de unas formas de aptitudes específicas para actividades puntuales, sean de índole física, mental o social, y se miden mediante los resultados de dicha acción.	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de solución de problemas • Oratoria • Trabajo en equipo • Habilidades Interdisciplinarias (otras especialidades) • Aplicación de planeamiento estratégico básico • Toma de decisiones • Polivalencia y multifunción • Aplicación del conocimiento obtenido • Habilidades de ejercitación física • Gestión de la información • Comunicaciones interpersonales
Actitudes	Manifestación de la forma de ser, ante las situaciones de la vida cotidiana.	Personalidad Valores Conducta Temperamento	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Compromiso institucional • Integridad personal • Vocación de servicio • Excelencia profesional • Asertividad • Estabilidad emocional • Aprecio por la diversidad y multiculturalidad • Responsabilidad (individual y social) • Cuidado del ambiente • Crecimiento personal y profesional • Espíritu emprendedor • Motivación por la calidad

Nota. Elaboración propia de matriz de conceptualización.

3.4.2. “Empleabilidad de las competencias”

Tabla 12

Matriz de conceptualización de la variable “Empleabilidad de las competencias”

Dimensiones	Definiciones	Sub-Variantes	Indicadores
Formación	Nivel académico alcanzado; así como la formación actitudinal a lo largo de la vida.	Educación superior Formación Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas pre-profesionales • Nivel académico • Formación Básica • Formación Continua • Formación Autónoma
Flexibilidad	Competencias para la predisposición y desempeño positivo al cambio, realizando diversas funciones. Adaptación a distintos contextos y nuevas situaciones.	Versatilidad Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Transferibilidad • Productividad • Resiliencia • Eficacia • Eficiencia • Innovación • Creatividad

Nota. Elaboración propia de matriz de conceptualización.

4. CAPÍTULO IV: Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

El enfoque usado en esta investigación se determina cuantitativa. “La investigación científica, desde el punto de vista cuantitativo, es un proceso sistemático y ordenado que se lleva a cabo siguiendo determinados pasos” (Monje, 2011, p. 11). El planeamiento de una investigación científica cuantitativa tiene y debe seguir una lógica de decisiones, para la obtención de respuestas adecuadas a la problemática de los problemas propuestos; sin embargo no existe un método universal establecido.

Pita y Pértegas (2002), mencionan que:

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables; se trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. (p. 1)

Los datos cuantitativos son analizados estadísticamente, se pueden medir y verificar, proporcionan información contable; es decir, información que se puede traducir en números.

4.2. Tipo de Investigación

Partiendo del propósito de la investigación podemos catalogarla como básica; esta se define como pura, teórica o dogmática. “Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Muntané, 2010, p. 221). A su vez Tam et al, plantean que “este tipo de investigación tiene como objetivo mejorar el conocimiento “*per se*” (por si mismo), más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato” (2009, p. 146).

Según el nivel de investigación puede ser definida como descriptiva; este tipo de investigación “se basa en el análisis pormenorizado del fenómeno a estudiar, lográndose caracterizar la patología en concreto, lo que puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad” (Muntané, 2010, p. 222).

4.3. Diseño de Investigación

Es una investigación no experimental; Tam et al, (2009, p. 149) mencionan que “en este estudio existe un grupo de sujetos a los cuales se realiza una prueba -O- de medición de la variable dependiente, pero los tratamientos de la variable independiente -(X)- no fueron manipulados o controlados por el investigador. También se denomina investigación ex -post -facto (después del echo)”.

- (X) : Variable competencias; es una variable independiente atribuida cuyos tratamientos ocurrieron sin ser controlados o manipulados por el investigador.
- Y : Variable empleabilidad; es una variable dependiente, puesto que el número de competencias obtenidas, incrementa o disminuye el nivel de empleabilidad.
- O : Representa una prueba, de observación o medición de las variables; en este caso sería el cuestionario como instrumento de medición.

Tam et al, mencionan que la investigación no experimental puede ser de dos tipos: transeccional y longitudinal. En la investigación transeccional, se realiza un corte o barrido especial, en un momento único y determinado (2009); tiene como objetivo describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un espacio específico. Podría decirse que es como fotografiar algo que sucede.

Dentro de las investigaciones transeccionales o transversales, existen los alcances exploratorios, descriptivos, correlacionaes o explicativos. Esta investigación tiene un alcance correlacional, donde existe un proceso que consiste en descubrir y evaluar las relaciones entre las variables que intervienen en un fenómeno, así como conceptos o categorías; asimismo, permite saber cómo se puede tratar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Se plantea una relación directa o no inversa entre las dos variables:

A mayor competencias mayor empleabilidad. (A mayor X → mayor Y)

A menor competencias menor empleabilidad. (A menor X → menor Y)

4.4. Operacionalización

Tabla 13

Matriz de operacionalización de la variable “Competencias”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Instrumento
Capacidades cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de nivel intermedio-avanzado en idiomas extranjeros (inglés) • Conocimientos básicos de especialidad • Conocimientos básicos interdisciplinarios (otras especialidades) • Uso de las TIC's (Tecnologías de la comunicación e Información) • Conocimientos en planeamiento estratégico básico • Toma de decisiones • Capacidad de cálculo e investigación • Capacidad para aprender • Capacidad de análisis y síntesis 	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9. TOTAL= 09	Alto Medio Bajo	Cuestionario
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de solución de problemas • Oratoria • Trabajo en equipo • Habilidades Interdisciplinarias (otras especialidades) • Aplicación de planeamiento estratégico básico • Toma de decisiones • Polivalencia y multifunción • Aplicación del conocimiento obtenido • Habilidades de ejercitación física • Gestión de la información • Comunicaciones interpersonales 	P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20. TOTAL= 11	Alto Medio Bajo	Cuestionario

Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Compromiso institucional • Integridad personal • Vocación de servicio • Excelencia profesional • Asertividad • Estabilidad emocional • Aprecio por la diversidad y multiculturalidad • Responsabilidad (individual y social) • Cuidado del ambiente • Crecimiento personal y profesional • Espíritu emprendedor • Motivación por la calidad 	<p>P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P33, P34.</p> <p>TOTAL= 14</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>	Cuestionario
-----------	---	---	--------------------------------	--------------

Nota. Elaboración propia de matriz de operacionalización.

Tabla 14

Matriz de operacionalización de la variable “Empleabilidad de las competencias”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Instrumento
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas pre-profesionales • Nivel académico • Formación Básica • Formación Continua • Formación Autónoma 	<p>P1, P2, P3, P4, P5.</p> <p>TOTAL= 05</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>	Cuestionario
Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Transferibilidad • Productividad • Resiliencia • Eficacia • Eficiencia • Innovación • Creatividad 	<p>P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13.</p> <p>TOTAL= 08</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>	Cuestionario

Nota. Elaboración propia de matriz de operacionalización.

4.5. Población y muestra

Para determinar la cantidad de los elementos de la investigación se utilizaron los criterios muestrales. En las encuestas muestrales es necesario distinguir entre la población objetivo y la población de muestra. “La población objetivo es la población acerca de la cual se desean hacer inferencias, es el conjunto de todos los elementos de interés en un estudio determinado; mientras que la población muestreada es la población de la que, realmente, se toma la muestra, es un subconjunto de la población” (Anderson et al , 2008, p. 917).

La forma de determinar los elementos estuvo regido del tipo de muestra no probabilística. Según Hernández (2014):

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Elegir entre una muestra probabilística o una no probabilística depende del planteamiento del estudio, del diseño de investigación y de la contribución que se piensa hacer con ella. (p. 176)

En este estudio la población esta segmentada, por el año de egreso de los oficiales alféreces. Por tanto, Hernández (2014) menciona que; se prefiere obtener una muestra no probabilística estratificada (el nombre nos dice que no será probabilística y que se considerarán segmentos o grupos de la población, o lo que es igual: estratos).

Tabla 15*Tamaño de la muestra*

Año de egreso	Población	Porcentaje	Numero de elementos en proporción al porcentaje de la población	Aproximación a usar
2016	64	22%	17.94	18
2017	71	25%	19.90	20
2018	79	27%	22.14	22
2019	75	26%	21.02	21
Total	289	100%	81	81

Nota. Cálculo para el tamaño de la muestra de forma porcentual.

La forma para determinar el número de encuestados estuvo basada en el método porcentual, en proporción al número de integrantes de cada promoción, con una población de 289. Todos ellos fueron graduados de la EOFAP entre los años 2016 al 2019.

4.6. Instrumentos

Según García (2003), el cuestionario consiste en:

Un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo; es un instrumento muy útil para la recogida de datos, especialmente de aquellos difícilmente accesibles por la distancia o dispersión de los sujetos a los que interesa considerar, o por la dificultad para reunirlos. (p. 2)

El cuestionario a utilizar para medir las competencias y el grado de relación con la empleabilidad, que se realiza a los oficiales alféreces, esta basada en una encuesta de opinión. García establece que “la encuesta de opinión se concreta en una amplia gama: preguntas para descubrir las creencias, las preferencias y las estimaciones” (2003, p. 4). A su vez, en las encuestas de opinión de finalidad directa, que sirven para evaluar a cada individuo directamente; se considerará la posible negativa del encuestado al momento de responder, ya sea por un motivo de protección o miedo a la sanción, ante la problemática de que se pueda ocultar lo que se piensa, se recurre al anonimato de cada individuo (García, 2003).

Las alternativas de cada pregunta son de modelo abiertas o politómicas, pues algunas preguntas se presentan bajo una escala cuantitativa, correspondiente al número de veces que se repite una opinión determinada. Se plantean cinco opciones, con objeto de evitar que el encuestado pueda responder la opción central, sin esforzarse en reflexionar. (García, 2003).

El método de escala usado, es el escalamiento de Likert, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Para Hernández (2014) la escala de Likert consiste en:

Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p. 238)

Tabla 16*Asignación numérica escalar*

<p>ÍTEM NÚMERO 1: Considera usted que en su formación integral brindada por la EOFAP adquirió niveles de conocimientos intermedios - avanzados en idiomas extranjeros (inglés) para elevar su nivel de empleabilidad como oficial en su primer año de labor.</p>	
Alternativas de escala	Valoración numérica asignada en la escala
Totalmente Acuerdo	5
Acuerdo	4
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3
Desacuerdo	2
Totalmente desacuerdo	1

Nota. Ejemplo del ítem número 1 con el puntaje asignado para cada opción de respuesta.

4.7. Técnicas de recolección de datos

El cuestionario utilizado fue desarrollado en la plataforma de Google Drive con la herramienta Google Forms, esta herramienta digital ayudó lograr acceder a los integrantes de la muestra, de una manera más eficaz. Se contactó a través de las redes sociales a los oficiales a encuestar, y se les brindó el URL con la dirección WEB del cuestionario digital.

4.8. Tratamiento de procesamiento y análisis de datos estadísticos

La finalidad de esta investigación es evidenciar objetivamente la hipótesis planteada. La data obtenida mediante la recolección de datos en la encuesta es traducida a datos y cifras. Con la integración y coherencia de los resultados se resumirá y se presentará los datos de una forma

ordenada, sencilla y clara; esto permitirá la interpretación no solo de los revisores; sino también de los lectores.

Para esto se utilizará la estadística descriptiva, que según Rendón et al (2016) es:

La rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos. Antes de realizar un análisis descriptivo es primordial retomar el o los objetivos de la investigación, así como identificar las escalas de medición de las distintas variables que fueron registradas en el estudio. El objetivo de las tablas o cuadros es proporcionar información puntual de los resultados. Las gráficas muestran las tendencias y pueden ser histogramas, representaciones en “pastel”, “cajas con bigotes”, gráficos de líneas o de puntos de dispersión. Las imágenes sirven para dar ejemplos de conceptos o reforzar hechos. (p. 398)

Al proceso de efectuar un estudio para recolectar datos de una muestra se le llama encuesta muestral. “Una de las principales contribuciones de la estadística es emplear datos de una muestra para hacer estimaciones y probar hipótesis acerca de las características de una población mediante un proceso al que se le conoce como inferencia estadística” (Anderson, 2008, p. 16). Para la inferencia estadística se utilizarán las herramientas brindadas por los estadísticos Pearson, Cronbach y Kolmogorov-Smirnova; ingresando los datos recogidos en el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para determinar los valores resultantes del proceso de datos que realiza en programa.

5. CAPÍTULO V: Resultados

5.1. Validez del instrumento para la recolección de datos

Según Escobar y Cuervo (2008), la validez de contenido consiste en:

Que tan adecuado es el muestreo que hace una prueba del universo de posibles conductas, de acuerdo con lo que se pretende medir, es un componente importante de la estimación de la validez de inferencias derivadas de los puntajes de las pruebas. Para establecer un posible universo de reactivos, o ítems, se requiere tener una adecuada conceptualización y operacionalización del constructo, a partir de los cuales se realizarán los ítems, capturando las dimensiones que la prueba pretende medir, deben por tanto medir las dimensiones del constructo. El constructo medido por el instrumento y el uso que se les dará a las puntuaciones obtenidas son aspectos fundamentales tanto para la estimación como para la conceptualización de la validez de contenido. En efecto, en la evaluación de un instrumento debe tenerse en cuenta su función. (p. 28)

El instrumento de medición se realizó acorde a la realidad institucional, muchos autores establecen una operacionalización y generación de ítems, pero estos no pueden ser generalizados o aceptados en totalidad, por tanto se crea un instrumento específico para una medida específica. Por tanto la redacción y adaptación de estos tiene que ser sometido a una evaluación de instrumento siguiendo los siguientes criterios:

Tabla 17*Criterios para la validación*

Indicadores	Criterios
Claridad en la redacción	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del reactivo, es conciso, exacto y directo
Coherencia interna	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
Es importante, debe ser incluido	El ítem es esencial o importante.
Lenguaje adecuado con el nivel del informante	El ítem contiene palabras que el encuestado sí comprende.
Mide lo que pretende	El ítem de cada dimensión rescata información para la medición.

Nota. Elaboración propia.

5.2. Juicio de Expertos

“El juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. La identificación de las personas que formarán parte del juicio de expertos es una parte crítica en este proceso” (Escobar & Cuervo, 2008, p. 29).

Tabla 18*Resultado de juicio de expertos*

Dimensión	Claridad en la redacción			Coherencia interna			Es importante, debe ser incluido			Lenguaje adecuado con el nivel del informante			Mide lo que pretende		
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 1	Juez 2	Juez 3
Capacidades cognitivas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Habilidades	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Actitudes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Formación	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Empleabilidad	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota. Método porcentual para evaluar juicio de expertos.

5.3. Resultados de Jueces

Para estimar la confiabilidad de un juicio de expertos según Escobar y Cuervo (2008):

Es necesario conocer el grado de acuerdo entre ellos, ya que un juicio incluye elementos subjetivos. Cuando la medida de acuerdo obtenida es alta indica que hay consenso en el proceso de clasificación o asignación de puntajes entre los evaluadores, igualmente da cuenta de la intercambiabilidad de los instrumentos de medición y reproducibilidad de la medida. Para determinar el grado de acuerdo entre los jueces se han utilizado diferentes procedimientos, una aproximación inicial fue calcular el porcentaje de acuerdo. (p. 31)

Tabla 19

Puntaje porcentual final de validez de contenido

Expertos	Puntaje de Validez de contenido
Juez 1	100%
Juez 2	100%
Juez 3	100%
Promedio	100%

Nota. Análisis de resultado de validez por juicio de expertos de forma porcentual.

Debido a que los jueces calificaron los criterios de validación de todos los ítems de forma asertiva, no se realizó una confiabilidad estadística; por tanto la calificación es inherente a un 100%; esto significa, que se ratifica la validez del instrumento con una confiabilidad muy alta.

5.4. Fiabilidad estadística de los instrumento por Alpha de Conbrach

Para Frias (2020):

La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach, el método de consistencia interna permite estimar la fiabilidad de un instrumento

de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o una única dimensión teórica de un constructo latente. La medida de la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados entre sí. (p. 3)

Tabla 20

Posibles valores del Alpha de Conbrach

Valores del Alpha de Conbrach	Criterio de interpretación
Coefficiente alfa > 0.9 a 0.95	es excelente
Coefficiente alfa >0.8	es bueno
Coefficiente alfa >0.7	es aceptable
Coefficiente alfa >0.6	es cuestionable
Coefficiente alfa >0.5	es pobre
Coefficiente alfa <0.5	es inaceptable

Nota. Adaptado de Frias (2020).

5.4.1. *Fiabilidad de las preguntas en el Cuestionario 1*

Tabla 21

Fiabilidad de las preguntas en el Cuestionario 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de preguntas
.964	34

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Análisis: Para este con una escala de Likert de cinco puntos, con el cálculo del SPSS, se obtuvo un valor, de 0.964 (coeficiente alfa) > 0.9, esto indica una excelente consistencia interna para el Cuestionario 1.

5.4.2. *Fiabilidad de las preguntas en el Cuestionario 2*

Tabla 22

Fiabilidad de las preguntas en el Cuestionario 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de preguntas
.959	13

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Análisis: Para este con una escala de Likert de cinco puntos, con el cálculo del SPSS, se obtuvo un valor, de 0.959 (coeficiente alfa) > 0.9, esto indica una excelente consistencia interna para el Cuestionario 2.

5.5. Estadística Descriptiva: Tablas y gráficos por dimensiones

Según Anderson D. et al (2008, p. 28), “una distribución de frecuencia es un resumen tabular de datos que muestra el número (frecuencia) de elementos en cada una de las diferentes clases disyuntas (que no se sobreponen)”.

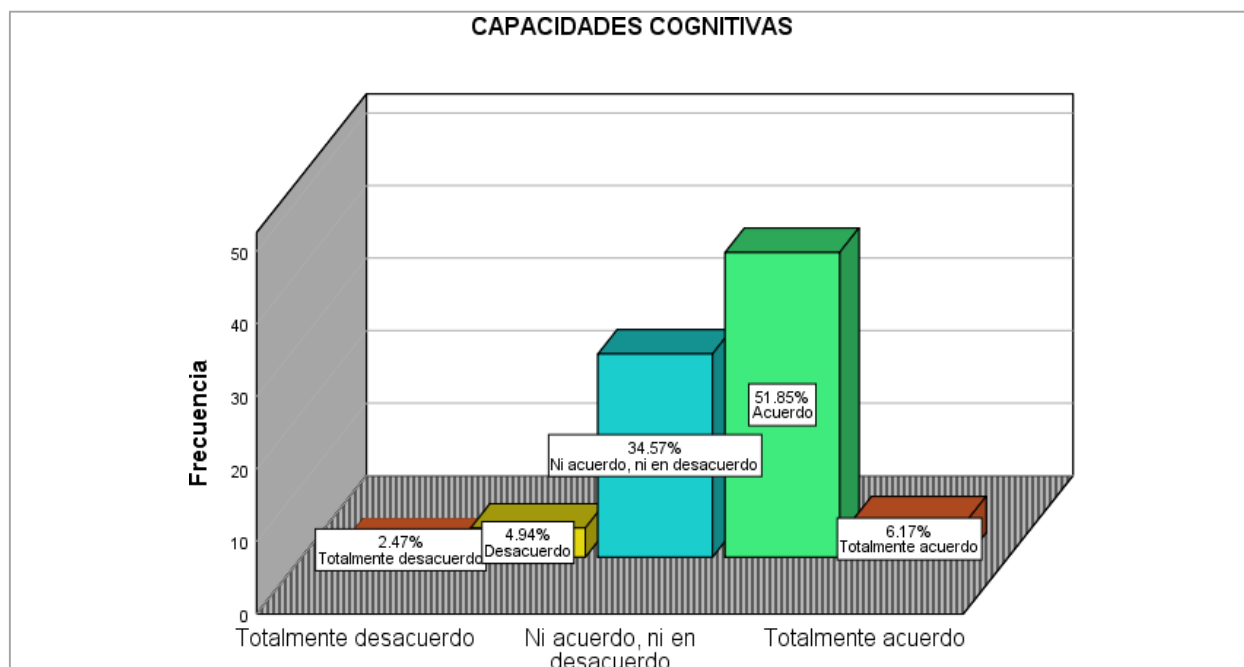
A. Variable Competencias: CAPACIDADES COGNITIVAS

Tabla 23

Resultado frecuencial de las Capacidades Cognitivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	4	4.9	4.9	7.4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	28	34.6	34.6	42.0
	Acuerdo	42	51.9	51.9	93.8
	Totalmente acuerdo	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 8*Representación frecuencial de las Capacidades Cognitivas*

Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 58.02% de los oficiales encuestados, mostraron estar acuerdo y totalmente acuerdo, en haber logrado obtener las capacidades cognitivas en la EOFAP necesarias para su primer año de labor. En cambio la opinión imparcial tiene un porcentaje de 34.57%.

B. Variable Competencias: HABILIDADES

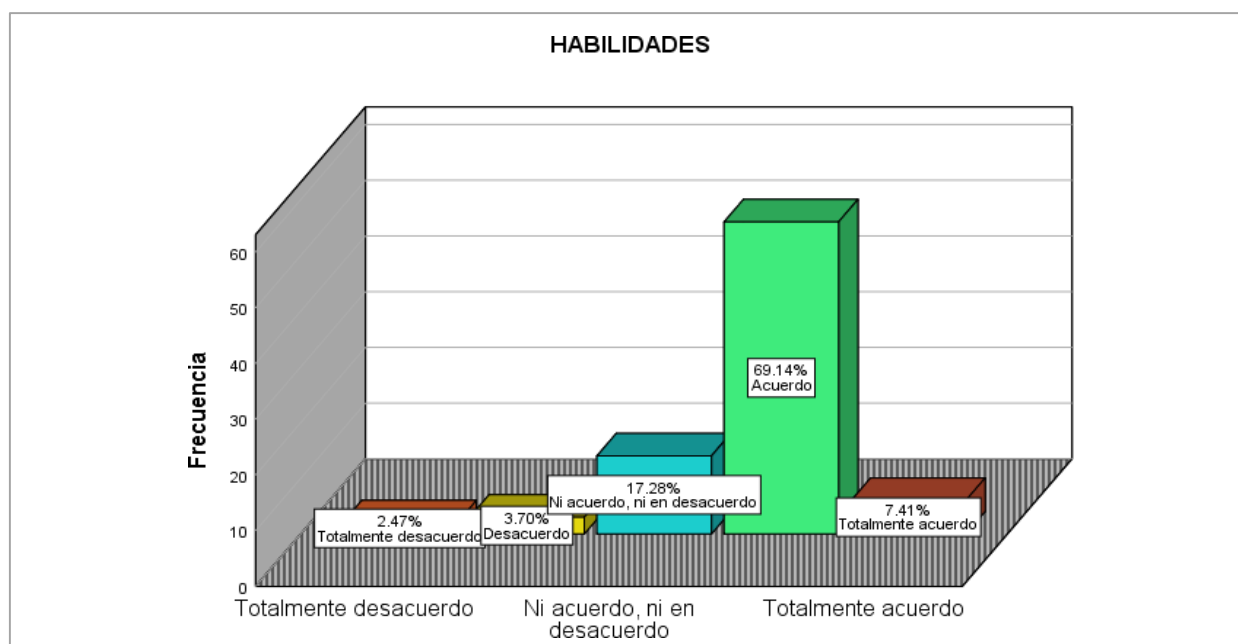
Tabla 24*Resultado frecuencial de las Habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	3	3.7	3.7	6.2
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	17.3	17.3	23.5
	Acuerdo	56	69.1	69.1	92.6
	Totalmente acuerdo	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 9

Representación frecuencial de las Habilidades



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 76.55% de los oficiales encuestados, mostraron estar acuerdo y totalmente acuerdo, en haber logrado desarrollar las habilidades en la EOFAP necesarias para su primer año de labor. Por otro lado, las categoría de opinión imparcial es de 17.28%, siendo el 6.17% los que mostraron estar totalmente desacuerdo y totalmente desacuerdo.

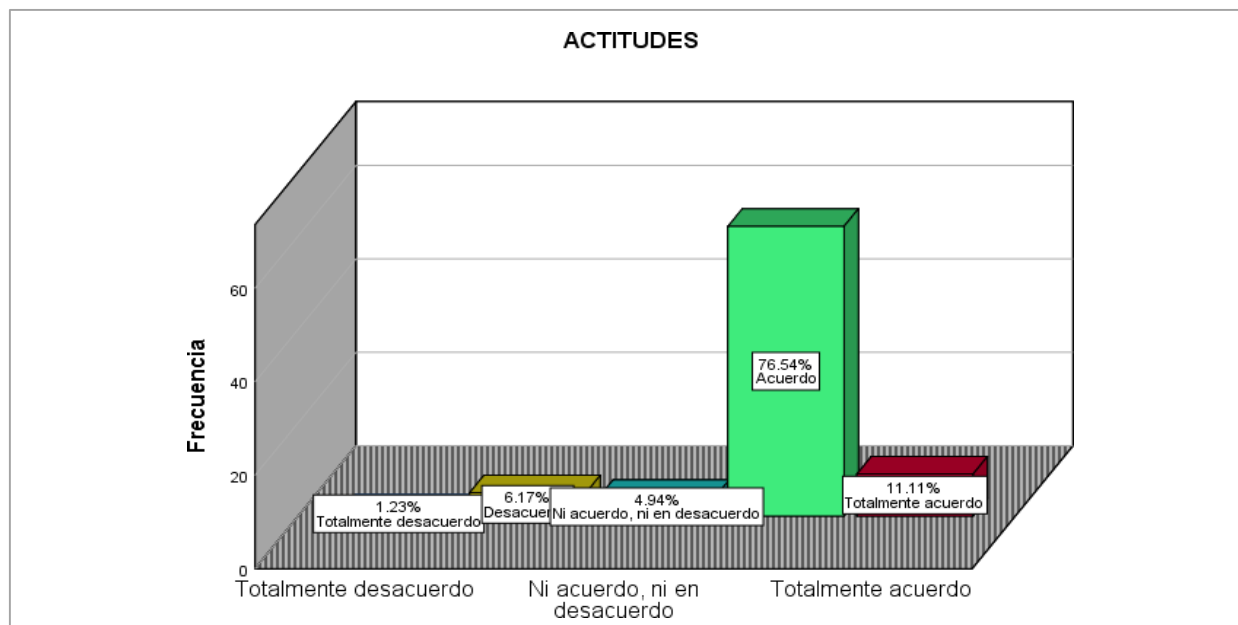
C. Variable Competencias: ACTITUDES

Tabla 25

Resultado frecuencial de las Actitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1.2	1.2	1.2
	Desacuerdo	5	6.2	6.2	7.4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	4.9	4.9	12.3
	Acuerdo	62	76.5	76.5	88.9
	Totalmente acuerdo	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 10*Representación frecuencial de las Actitudes*

Nota. Figura generada con el software SPSS.

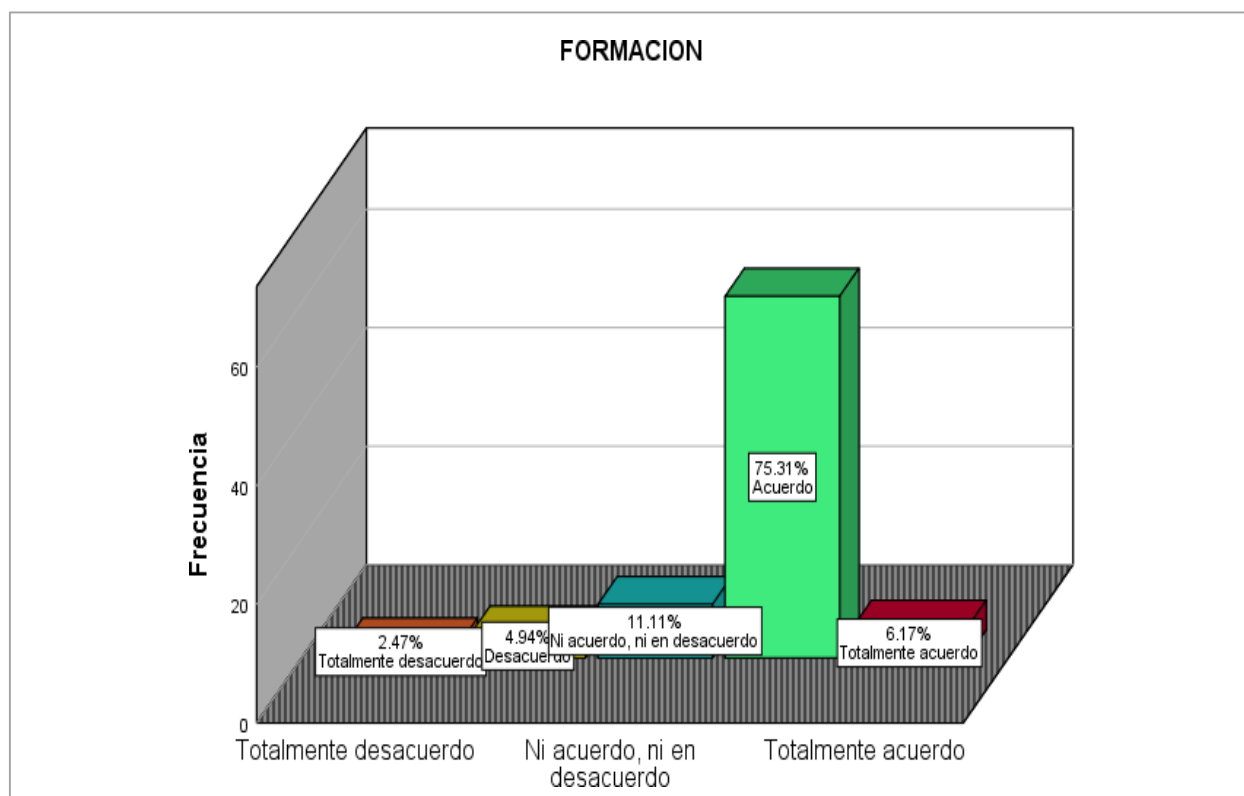
Análisis: El 76.54% de los oficiales encuestados, mostraron estar acuerdo y totalmente acuerdo, en haber logrado desarrollar actitudes en la EOFAP necesarias para su primer año de labor; siendo un porcentaje considerable y elevado. Por otro lado, la categoría de imparcialidad es de 4.94%, siendo el 7.4% los que mostraron estar desacuerdo y totalmente desacuerdo.

D. Variable Empleabilidad de las competencias: FORMACIÓN

Tabla 26*Resultado frecuencial de la Formación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	4	4.9	4.9	7.4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	9	11.1	11.1	18.5
	Acuerdo	61	75.3	75.3	93.8
	Totalmente acuerdo	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 11*Representación frecuencial de la Formación*

Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 81.48% de los oficiales encuestados, mostraron estar acuerdo y totalmente acuerdo, en haber recibido la formación necesaria para desarrollar su empleabilidad en la EOFAP necesaria para su primer año de labor; siendo un porcentaje considerable y elevado. Por otro lado, la categoría de imparcialidad es de 11.11%, siendo el 7.41% los que mostraron estar desacuerdo y totalmente desacuerdo.

E. Variable Empleabilidad de las competencias: FLEXIBILIDAD

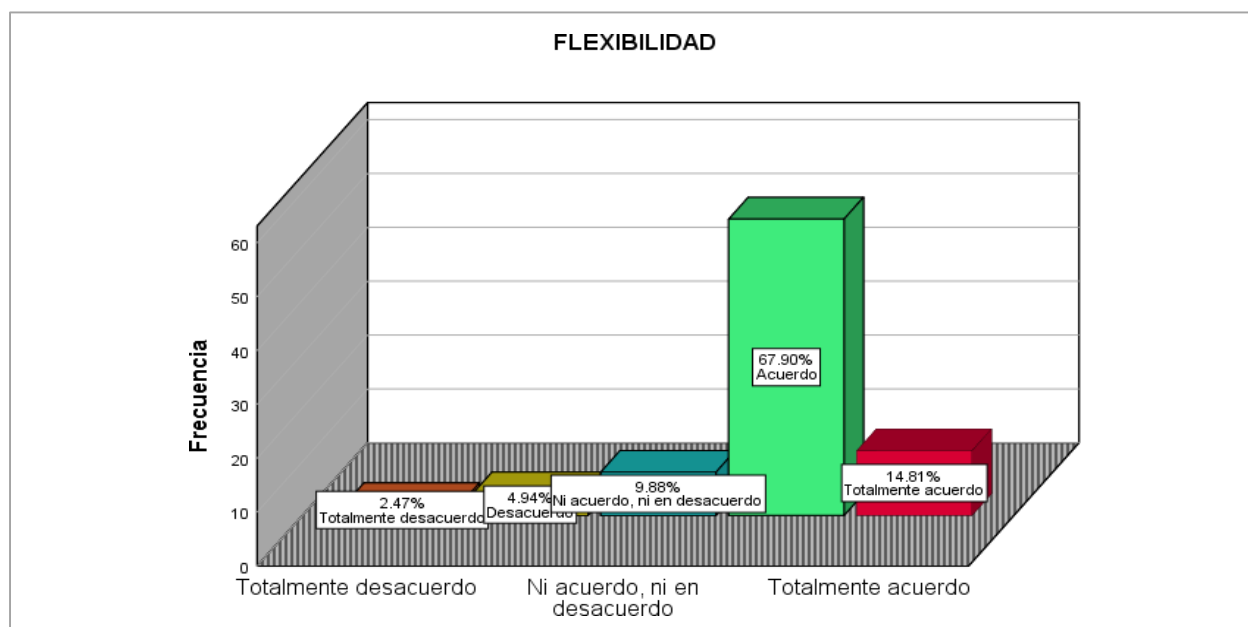
Tabla 27
Resultado frecuencial de la Flexibilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	4	4.9	4.9	7.4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	8	9.9	9.9	17.3
	Acuerdo	55	67.9	67.9	85.2
	Totalmente acuerdo	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 12

Representación frecuencial de la Flexibilidad



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 82.71% de los oficiales encuestados, mostraron estar acuerdo y totalmente acuerdo, en haber desarrollado la flexibilidad laboral en la EOFAP necesaria para su primer año de labor; siendo un porcentaje considerable y elevado. Por otro lado, la categoría de imparcialidad es de 9.88%, siendo el 7.41% los que mostraron estar desacuerdo y totalmente desacuerdo.

5.6. Estadística Descriptiva: Tablas y gráficos por preguntas

5.6.1. Cuestionario 1:

Tabla 28

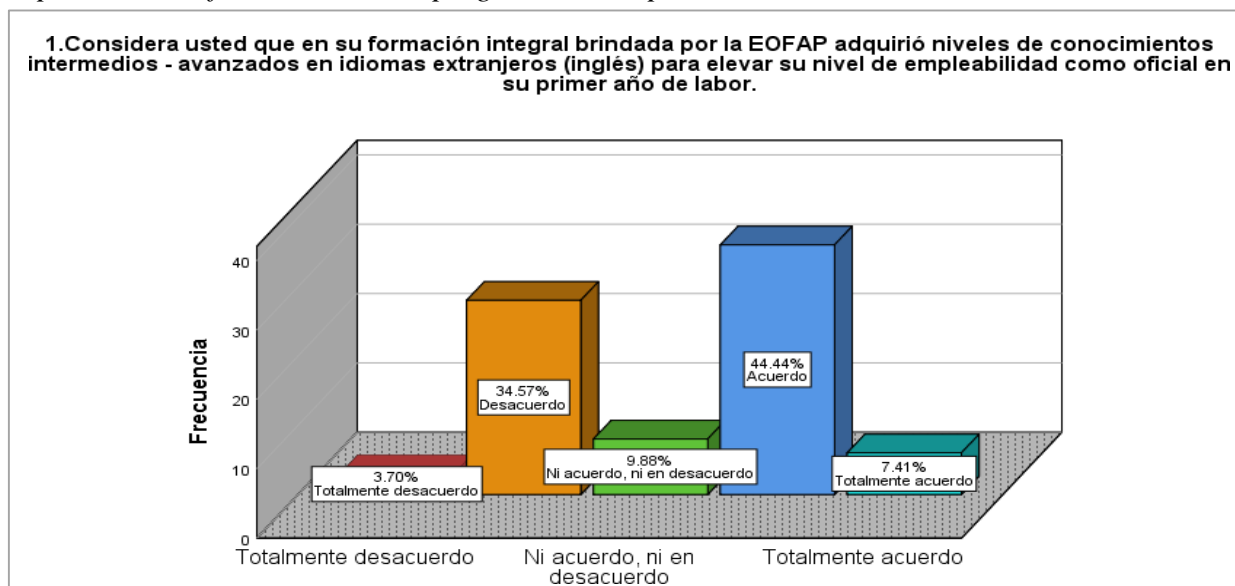
Resultado frecuencial de la pregunta 1 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	3.7	3.7	3.7
	Desacuerdo	28	34.6	34.6	38.3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	8	9.9	9.9	48.1
	Acuerdo	36	44.4	44.4	92.6
	Totalmente acuerdo	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 13

Representación frecuencial de la pregunta 1 en el primer cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 51.85% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de conocimientos intermedios-avanzados en idiomas extranjeros (inglés) adquiridos en la formación integral que brinda la EOFAP, siendo el 38.27% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 29

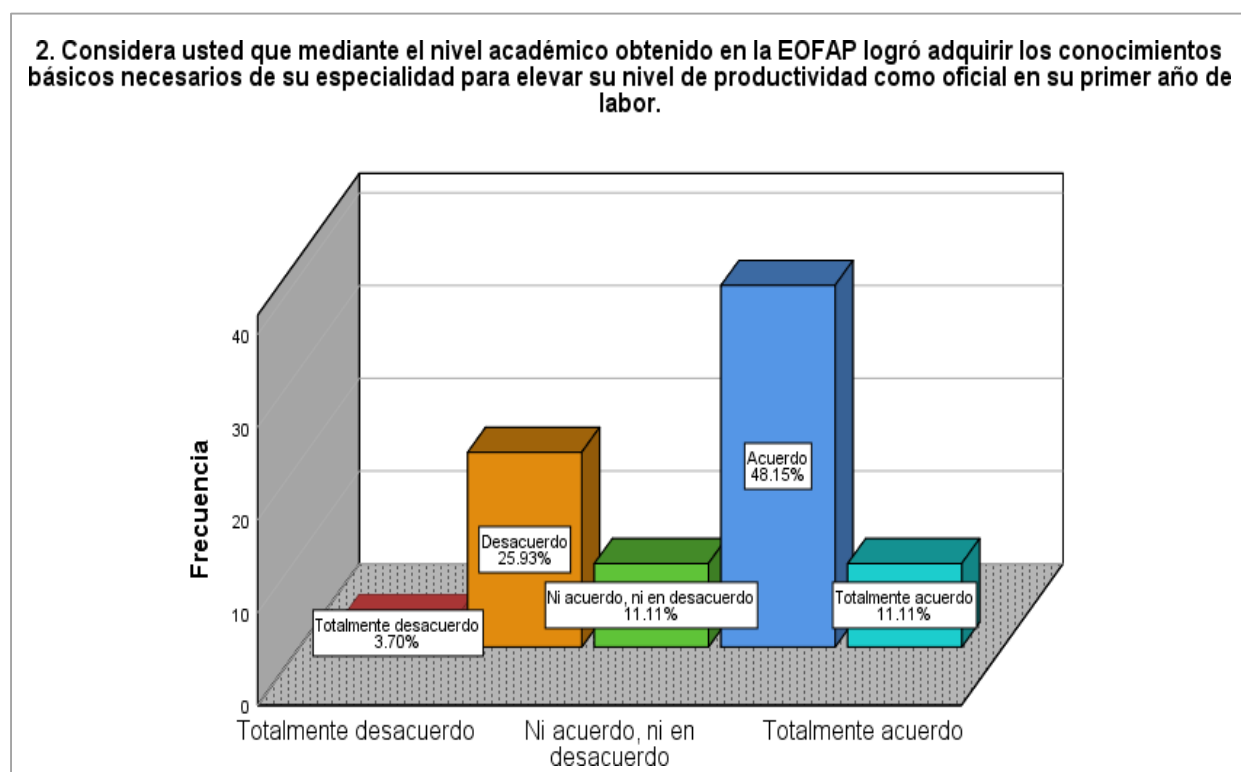
Resultado frecuencial de la pregunta 2 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	3.7	3.7	3.7
	Desacuerdo	21	25.9	25.9	29.6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	9	11.1	11.1	40.7
	Acuerdo	39	48.1	48.1	88.9
	Totalmente acuerdo	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 14

Representación frecuencial de la pregunta 2 en el primer cuestionario.



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 59.26% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de conocimientos básicos de su especialidad adquiridos con el nivel académico que brinda la EOFAP, siendo el 29.63% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 30

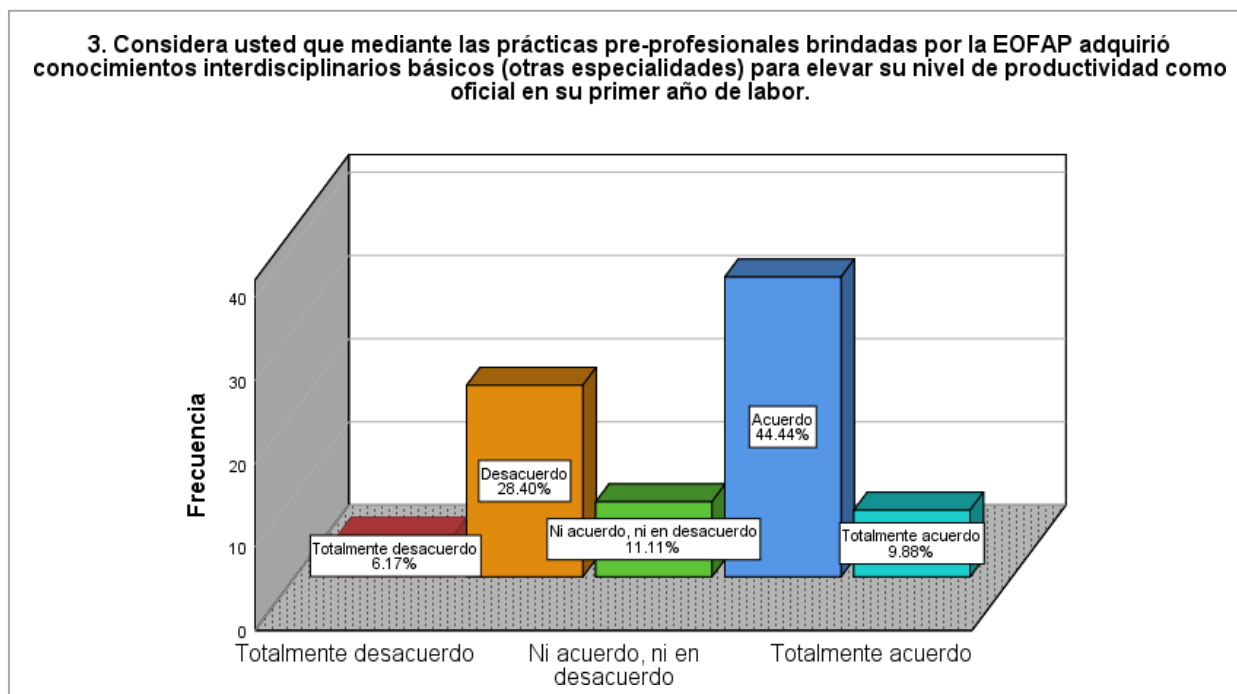
Resultado frecuencial de la pregunta 3 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	5	6.2	6.2	6.2
	Desacuerdo	23	28.4	28.4	34.6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	9	11.1	11.1	45.7
	Acuerdo	36	44.4	44.4	90.1
	Totalmente acuerdo	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 15

Representación frecuencial de la pregunta 3 en el primer cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 54.32% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de conocimientos interdisciplinarios básicos (otras especialidades) adquiridos en la prácticas pre-profesionales brindadas por la EOFAP, siendo el 34.57% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 31

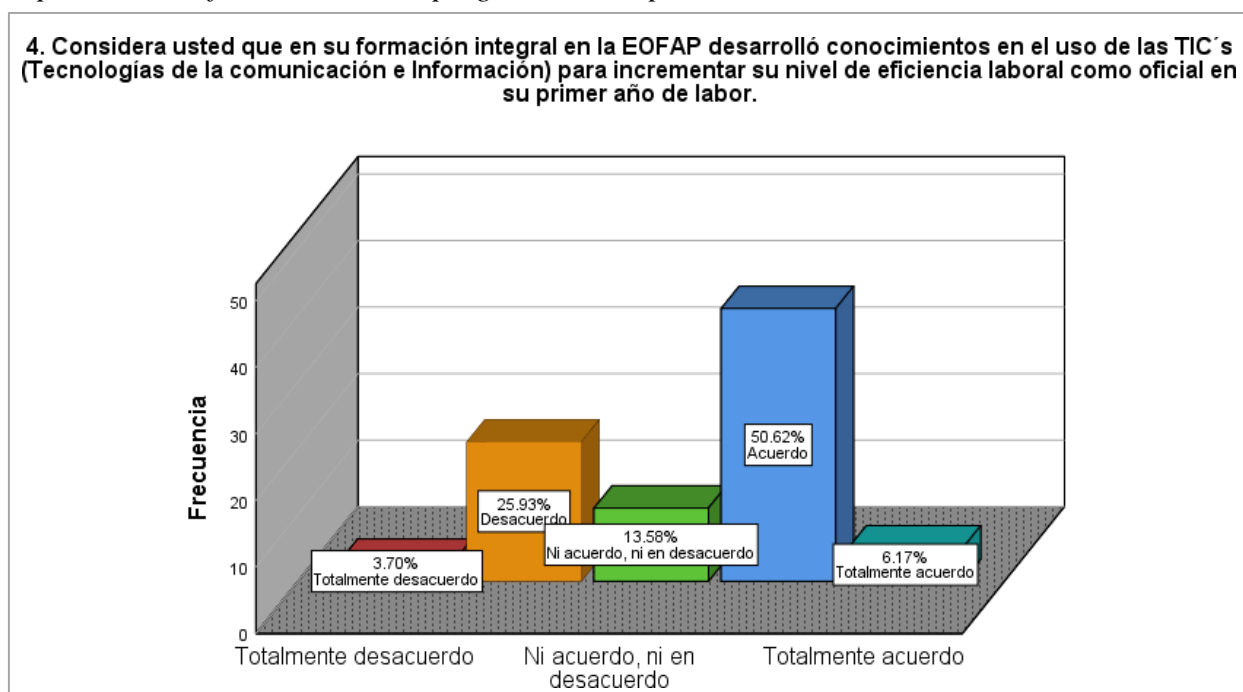
Resultado frecuencial de la pregunta 4 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	3.7	3.7	3.7
	Desacuerdo	21	25.9	25.9	29.6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	11	13.6	13.6	43.2
	Acuerdo	41	50.6	50.6	93.8
	Totalmente acuerdo	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 16

Representación frecuencial de la pregunta 4 en el primer cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 56.79% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de conocimientos en el uso de las TIC's (Tecnologías de la comunicación e Información) desarrollados en la formación integral recibida en la EOFAP, siendo el 29.63% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 32

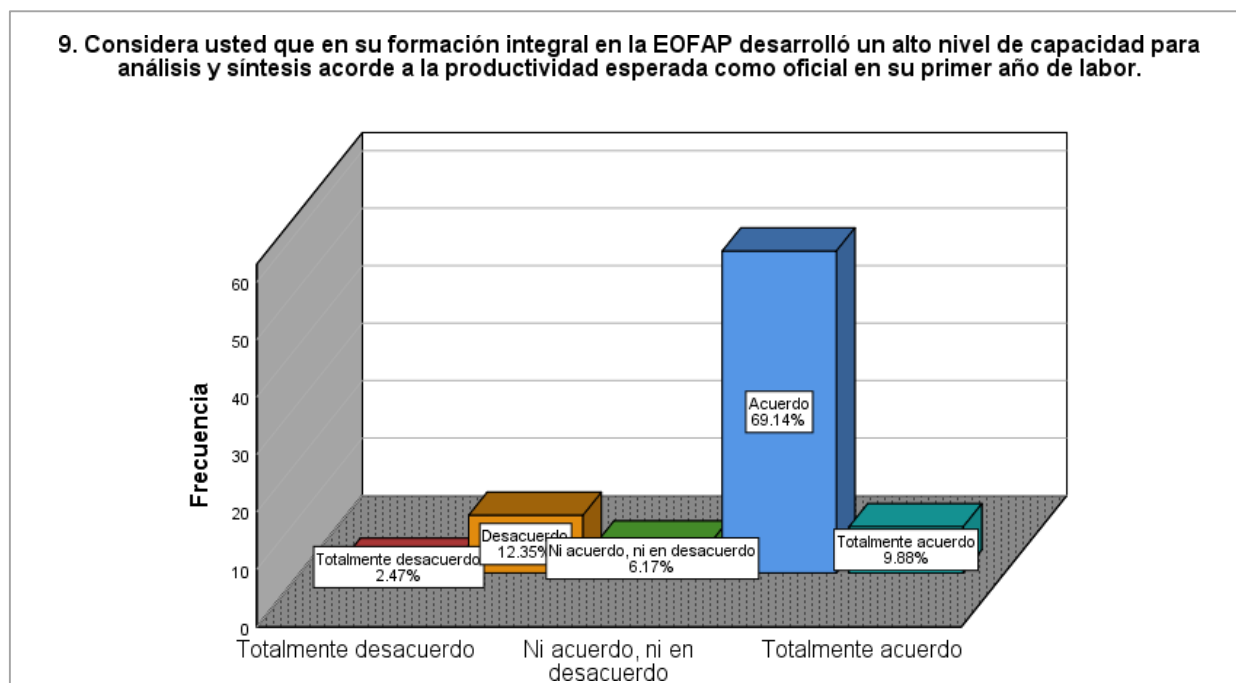
Resultado frecuencial de la pregunta 9 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	10	12.3	12.3	14.8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	6.2	6.2	21.0
	Acuerdo	56	69.1	69.1	90.1
	Totalmente acuerdo	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 17

Representación frecuencial de la pregunta 9 en el primer cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 79.02% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el alto nivel de capacidad para análisis y síntesis desarrollado en la formación integral recibida en la EOFAP, siendo el 14.82% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 33

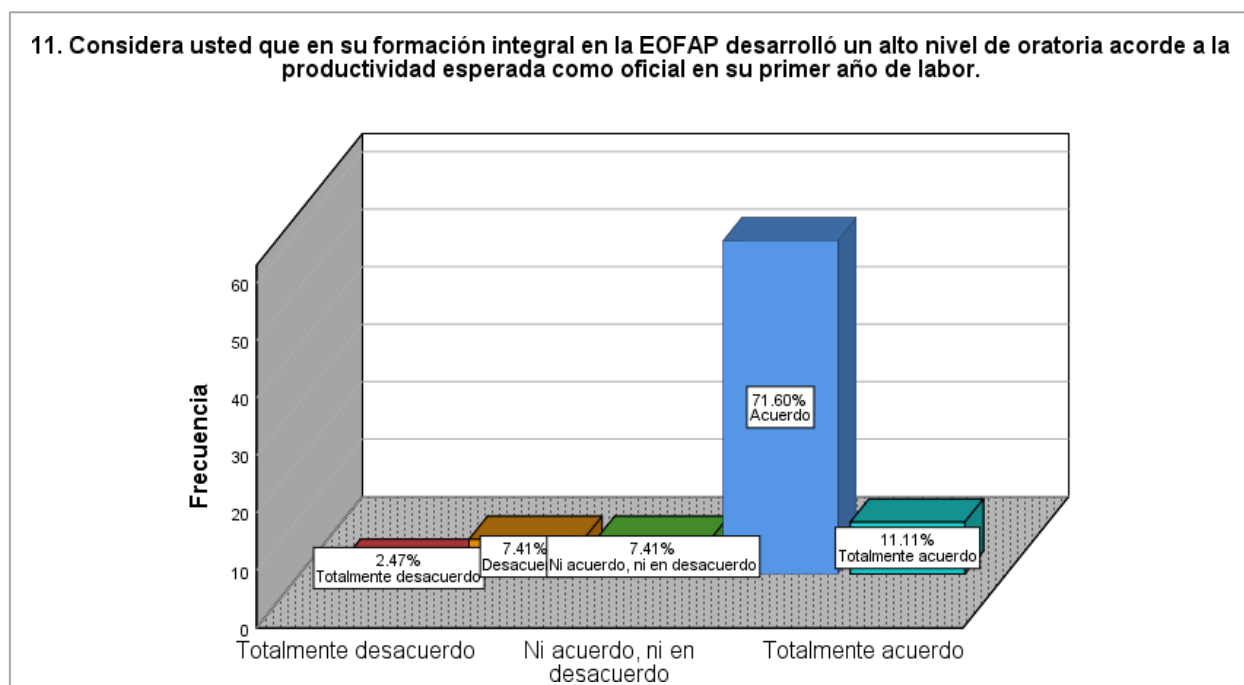
Resultado frecuencial de la pregunta 11 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	6	7.4	7.4	9.9
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	7.4	7.4	17.3
	Acuerdo	58	71.6	71.6	88.9
	Totalmente acuerdo	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 18

Representación frecuencial de la pregunta 11 en el primer cuestionario.



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 82.71% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el alto nivel de oratoria desarrollado en la formación integral recibida en la EOFAP, siendo el 9.88% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 34

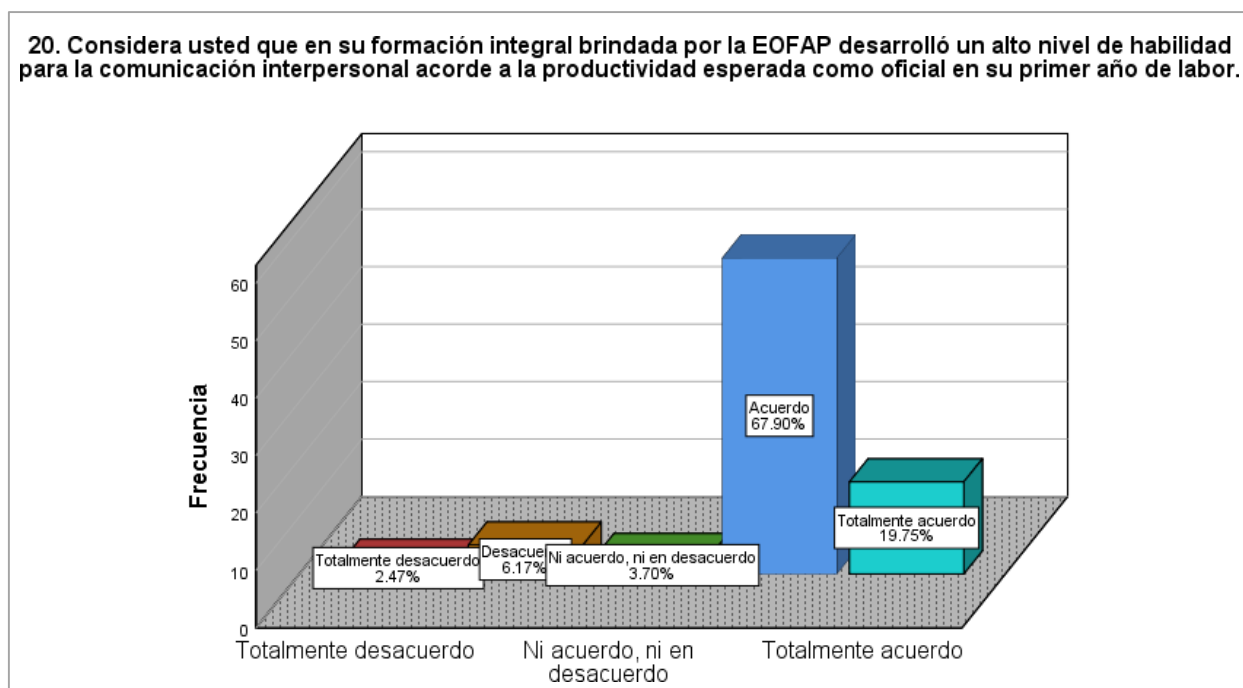
Resultado frecuencial de la pregunta 20 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	5	6.2	6.2	8.6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	3.7	3.7	12.3
	Acuerdo	55	67.9	67.9	80.2
	Totalmente acuerdo	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 19

Representación frecuencial de la pregunta 20 en el primer cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 87.65 % de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con el alto nivel de habilidad para la comunicación interpersonal desarrollado en la formación integral recibida en la EOFAP, siendo el 8.64% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo

Tabla 35

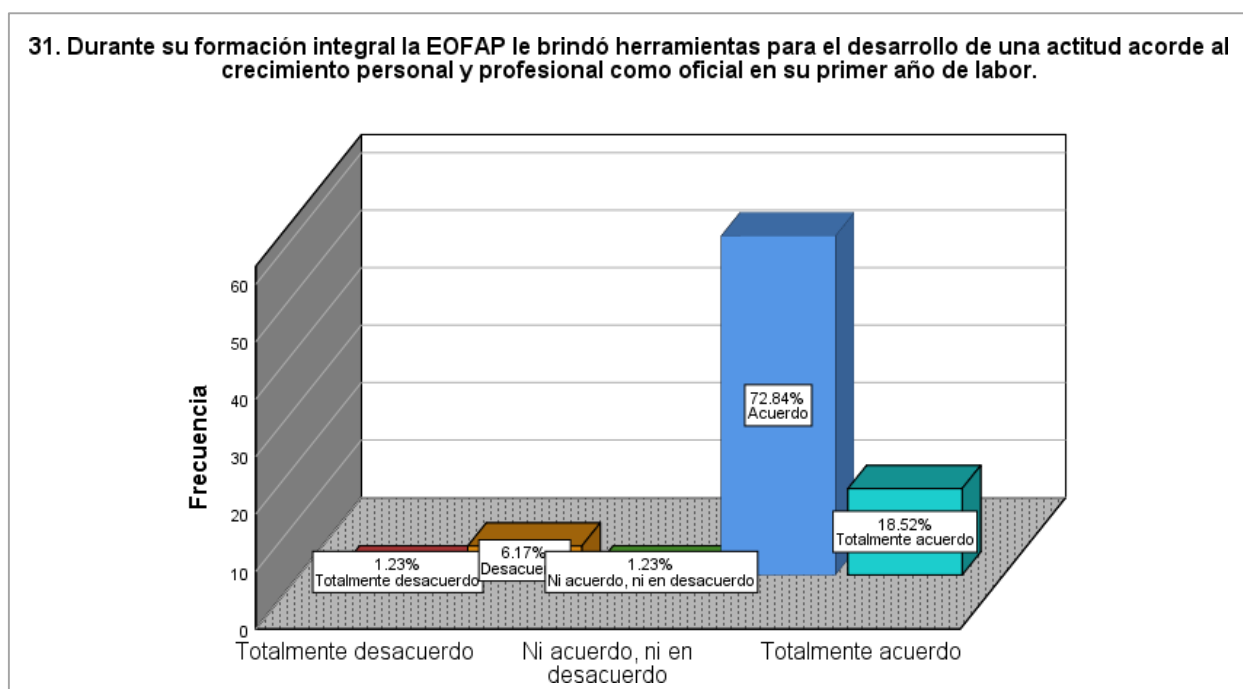
Resultado frecuencial de la pregunta 31 en el primer cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	1.2	1.2	1.2
	Desacuerdo	5	6.2	6.2	7.4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	1	1.2	1.2	8.6
	Acuerdo	59	72.8	72.8	81.5
	Totalmente acuerdo	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 20

Representación frecuencial de la pregunta 31 en el primer cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 91.36% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con la actitud acorde al crecimiento personal y profesional desarrollada en la formación integral recibida EOFAP, siendo el 7.4% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

5.6.2. Cuestionario 2:

Tabla 36

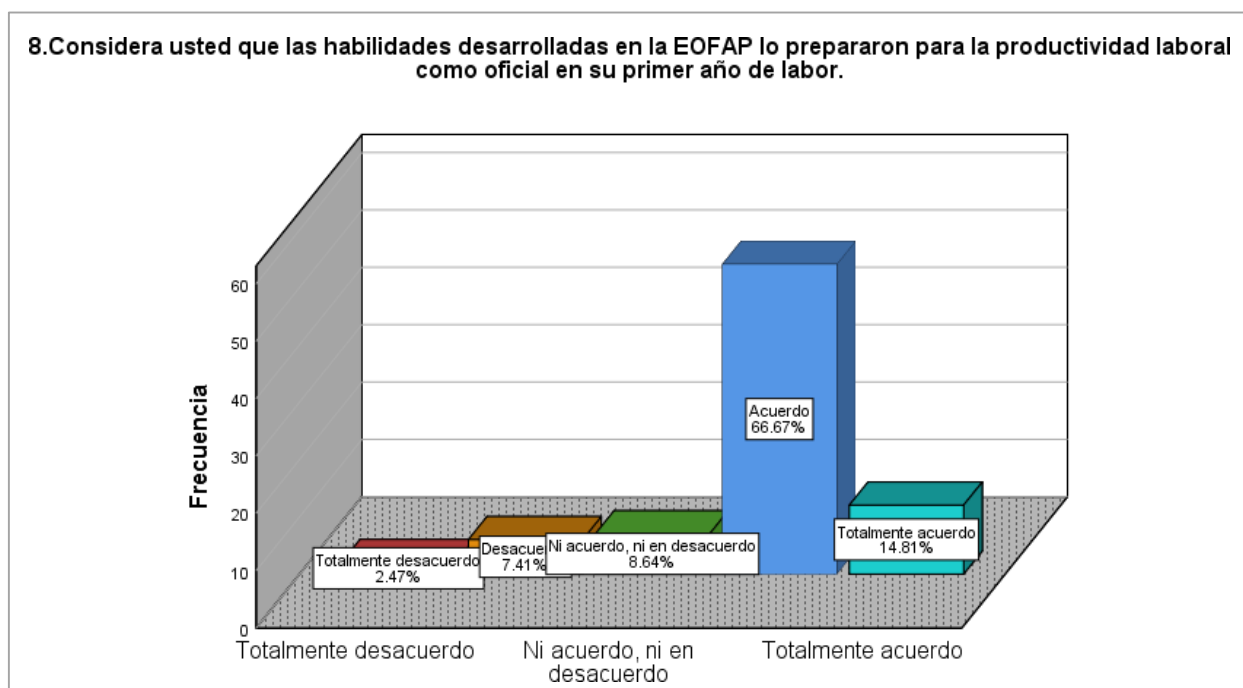
Resultado frecuencial de la pregunta 8 en el segundo cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	6	7.4	7.4	9.9
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	7	8.6	8.6	18.5
	Acuerdo	54	66.7	66.7	85.2
	Totalmente acuerdo	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 21

Representación frecuencial de la pregunta 8 en el segundo cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 81.48% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con las habilidades desarrolladas en la EOFAP preparándolos para la productividad laboral en su primer año de labor, siendo el 9.88% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

Tabla 37

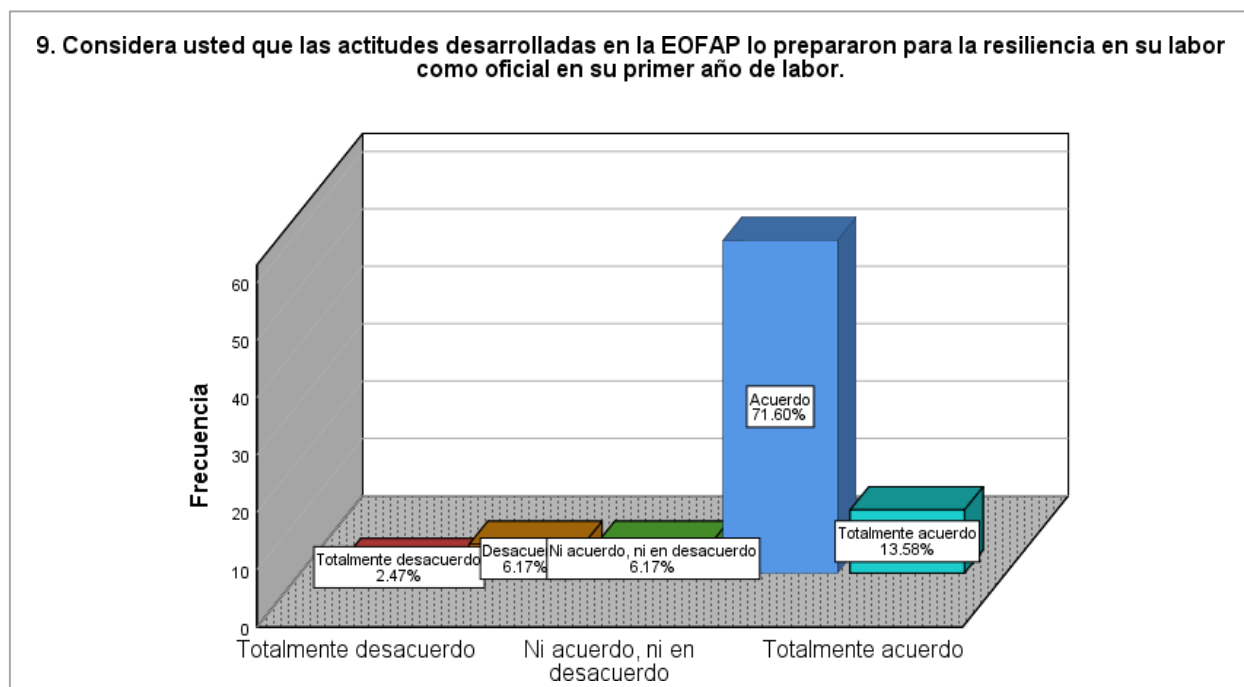
Resultado frecuencial de la pregunta 9 en el segundo cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	2.5	2.5	2.5
	Desacuerdo	5	6.2	6.2	8.6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	6.2	6.2	14.8
	Acuerdo	58	71.6	71.6	86.4
	Totalmente acuerdo	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 22

Representación frecuencial de la pregunta 9 en el segundo cuestionario



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Análisis: El 85.18% de los oficiales mostraron estar acuerdo y totalmente de acuerdo con las actitudes desarrolladas en la EOFAP preparándolos para la resiliencia esperada en su primer año de labor, siendo el 8.64% los que están desacuerdo y totalmente desacuerdo.

5.7. Estadística inferencial: Tablas cruzadas con Chi-Cuadrado de Pearson

Chi Cuadrado de Pearson se usa para estadística no paramétrica y es una herramienta para pruebas de significación de la hipótesis nula de independencia estadística entre variables categoriales en tablas de contingencia. Antes de realizarla se hacen dos pasos; por una parte, establecer el nivel de significación (α) con el cual vamos a trabajar, y determinar los grados de libertad de nuestra muestra. El nivel de significación es arbitrario y se fija de antemano (usualmente entre 0.01 y 0.10, siendo el más usado el de 0.05). Los grados de libertad se establecen en función de la cantidad de celdas que tenemos, producto de las categorías de una variable o bien de la cantidad resultante del cruce de dos variables. Se utiliza cuando se tiene una y se desea conocer a partir de datos muestrales, si existe asociación de estas a nivel poblacional (Rodríguez, 2004). Hipótesis:

H0: Existe poblacionalmente independencia entre las variables estudiadas (no existe asociación a nivel poblacional entre las variables estudiadas)

H1: No existe poblacionalmente independencia (existe asociación a nivel poblacional entre las variables estudiadas)

A. Variable competencias y variable empleabilidad de las competencias

Tabla 38

Prueba chi-cuadrado: Competencias y Empleabilidad de las competencias

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	148.676 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	66.164	16	.000
Asociación lineal por lineal	49.891	1	.000
N de casos válidos	81		

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

H.G.0: No existe dependencia entre la variable competencias y la variable empleabilidad de las competencias.

H.G.: Existe dependencia entre la variable competencias y la variable empleabilidad de las competencias.

Valor de Alpha elegido: $\alpha = 0.05$

Significación asintótica bilateral (p) = 0.000 \leq 0.05

Entonces se acepta la relación de dependencia entre las variables y se desestima la hipótesis nula.

B. Dimensión capacidades cognitivas y variable empleabilidad de las competencias

Tabla 39

Prueba chi-cuadrado: Capacidades cognitivas y Empleabilidad de las competencias

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	149.555 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	54.768	16	.000
Asociación lineal por lineal	36.438	1	.000
N de casos válidos	81		

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

H.E.1.0: No existe dependencia entre la dimensión capacidades cognitivas y la variable empleabilidad de las competencias.

H.E.1: Existe dependencia entre la dimensión capacidades cognitivas y la variable empleabilidad de las competencias.

Valor de Alpha elegido: $\alpha = 0.05$

Significación asintótica bilateral (p) = 0.000 \leq 0.05

Entonces se acepta la relación de dependencia entre las variables y se desestima la hipótesis nula.

C. Dimensión habilidades y variable empleabilidad de las competencias

Tabla 40

Prueba chi-cuadrado: Habilidades y Empleabilidad de las competencias

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198.036 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	81.672	16	.000
Asociación lineal por lineal	58.400	1	.000
N de casos válidos	81		

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

H.E.2.0: No existe dependencia entre la dimensión habilidades y la variable empleabilidad de las competencias.

H.E.2: Existe dependencia entre la dimensión habilidades y la variable empleabilidad de las competencias.

Valor de Alpha elegido: $\alpha = 0.05$

Significación asintótica bilateral (p) = 0.000 \leq 0.05

Entonces se acepta la relación de dependencia entre las variables y se desestima la hipótesis nula.

D. Dimensión actitudes y variable empleabilidad

Tabla 41

Prueba chi-cuadrado: Actitudes y Empleabilidad de las competencias

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	110.722 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	49.423	16	.000
Asociación lineal por lineal	40.312	1	.000
N de casos válidos	81		

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

H.E.3.0: No existe dependencia entre la dimensión actitudes y la variable empleabilidad

H.E.3: Existe dependencia entre la dimensión actitudes y la variable empleabilidad.

Valor de Alpha elegido: $\alpha = 0.05$

Significación asintótica bilateral (p) = $0.000 \leq 0.05$

Entonces se acepta la relación de dependencia entre las variables y se desestima la hipótesis nula.

5.8. Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnova

Según Romero (2016, p. 1) “se conoce como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50, en este caso se utiliza la definición de una muestra paramétrica por su tamaño”.

Para determinar si los datos no siguen una distribución normal, se compara el valor p con el nivel de significancia. Por lo general, un nivel de significancia (denotado como “ α ” o alfa) de 0.05 funciona adecuadamente. Un nivel de significancia de 0.05 indica un riesgo de 5% de concluir que los datos no siguen una distribución normal, cuando los datos sí siguen una distribución normal.

Valor $p \leq \alpha$: Los datos no siguen una distribución normal (Rechaza H_0)

Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, la decisión es rechazar la hipótesis nula y concluir que sus datos no siguen una distribución normal.

Valor $p > \alpha$: No se puede concluir que los datos no siguen una distribución normal (No puede rechazar H_0)

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia, la decisión es que no se puede rechazar la hipótesis nula. Pues no se tiene suficiente evidencia para concluir que los datos no siguen una distribución normal.

5.8.1. Prueba de normalidad de la variable “COMPETENCIAS”

Tabla 42

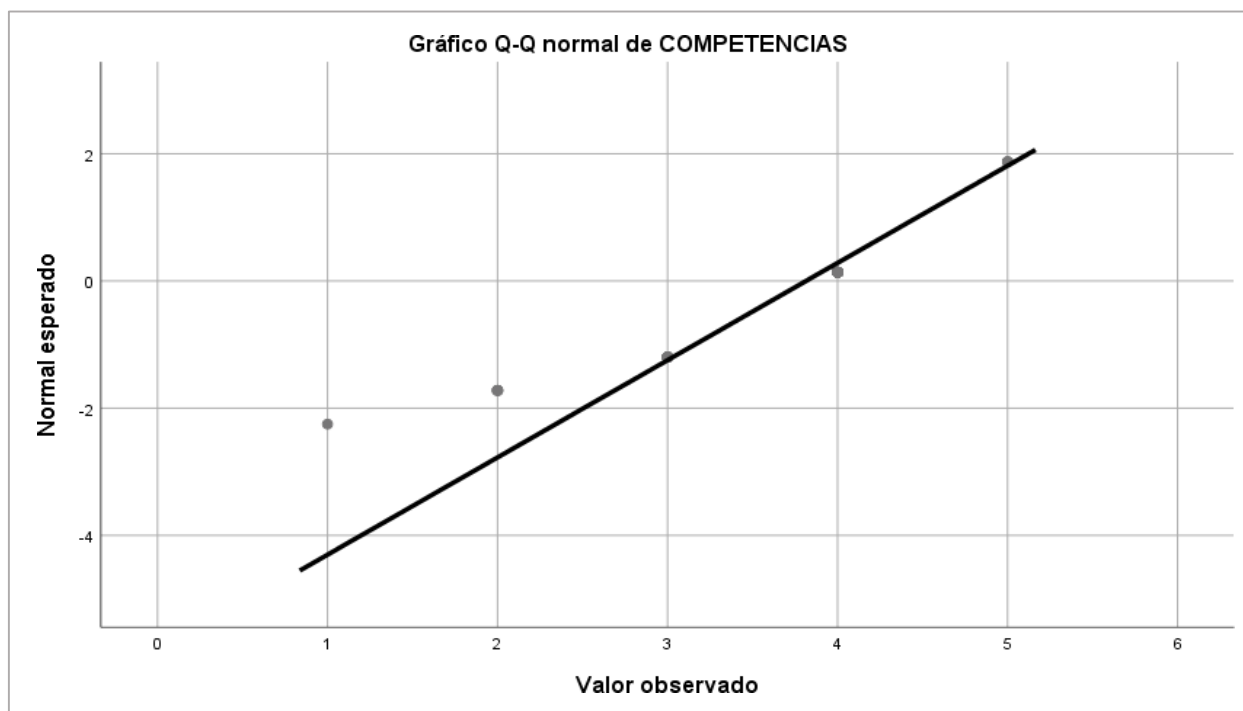
Prueba de normalidad de la variable “Competencias”

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS	.451	81	.000

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 23

Normalidad de Competencias



Nota. Figura generada con el software SPSS.

Grados de libertad (gl) = 81

Valor de Alpha elegido: $\alpha \leq 0.05$

Significación (p) = 0.000 ≤ 0.05

Se observa en esta ocasión, que el estadístico ha obtenido un valor de 0.451 y que el valor de la significación estadística (p) ha sido 0.000, o sea, menor de 0,05 y, por tanto, la dispersión es mínima, es decir, los valores de las respuestas están cerca a la línea, esto se interpreta como una significancia fuerte, por la alineación mostrada de los elementos.

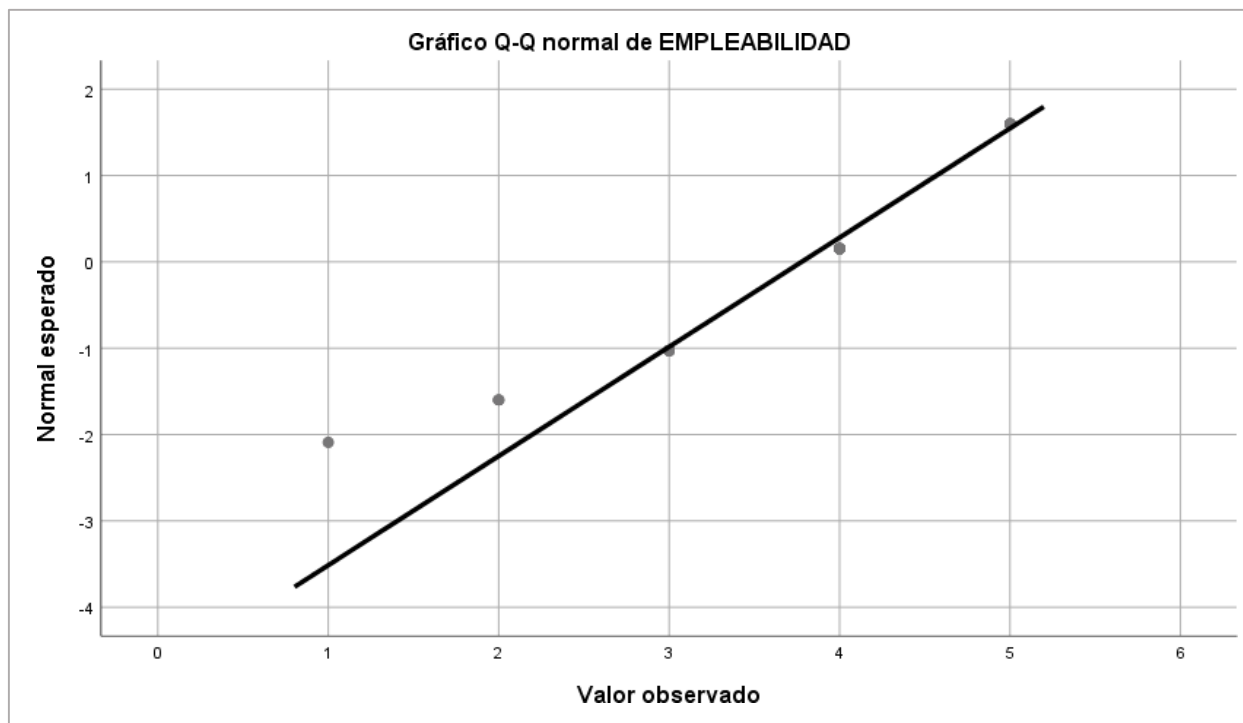
5.8.2. Prueba de normalidad de la variable “EMPLEABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS”

Tabla 43

Prueba de normalidad de la variable “Empleabilidad de las competencias”

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
EMPLEABILIDAD	.388	81	.000

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Figura 24*Normalidad de Empleabilidad de las Competencias*

Nota. Figura generada con el software SPSS.

Grados de libertad (gl) = 81

Valor de Alpha elegido: $\alpha \leq 0.05$

Significación (p) = 0.000 ≤ 0.05

Se observa en esta ocasión, que el estadístico ha obtenido un valor de 0.388 y que el valor de la significación estadística (p) ha sido 0.000, o sea, menor de 0,05 y, por tanto, la dispersión es mínima, es decir, los valores de las respuestas están cerca a la línea, esto se interpreta como una significancia fuerte, por la alineación mostrada de los elementos.

5.9. Fiabilidad de Hipótesis

Según Restrepo y González (2007) la fiabilidad de hipótesis es realizada con el coeficiente de correlación de Pearson, pensado para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo), es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente. Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. El coeficiente de correlación de Pearson es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. Digamos, en primera instancia, que sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Esto es, si tenemos dos variables X e Y, y definimos el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables como X e Y entonces:

$$0 \leq r_{xy} \leq 1$$

Tabla 44

Valores de la correlación de Pearson

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

Nota. Elaboración propia.

Coincidiendo con Gonzáles (2009) cuando se calcula el coeficiente de correlación luego se determina si tal valor obtenido muestra que las variables X e Y están relacionadas en realidad o tan solo presentan dicha relación como consecuencia del azar. En otras palabras, nos preguntamos por la significación de dicho coeficiente de correlación (p). El nivel de significancia (p), es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Por ejemplo, un nivel de significancia de 0.05 indica un riesgo de 5% de concluir que existe una diferencia cuando en realidad no hay ninguna diferencia.

$p \leq 0.05 \Rightarrow$ Se rechaza la Hipótesis nula. Por tanto las variables están relacionadas.

$p > 0.05 \Rightarrow$ Se acepta la Hipótesis nula. Por tanto ambas variables no están relacionadas.

5.9.1. *Fiabilidad de Hipótesis General*

H.G.0: No existe una relación significativa de las competencias con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

H.G.: Existe una relación significativa de las competencias con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

Tabla 45
Correlación de Pearson para la Hipótesis General

		COMPETENCIAS	EMPLEABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS
COMPETENCIAS	Correlación de Pearson	1	.790**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	81	81
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	.790**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	81	81

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Análisis de tabla 45: De los resultados encontrados de la prueba de fiabilidad de la hipótesis con el estadística correlacional de Pearson, utilizando el criterio del valor de la significancia bilateral (p), y dado que el valor entregado por el software es de “0,000” menor al valor de “0,05” se puede asumir y afirmar que las competencias se relacionan con en el nivel de empleabilidad, entonces se da descartada la hipótesis nula. Se determina también que el valor de correlación de Pearson es de $r = 0,790$ valor aproximado al 0,8 encontrandonos entre los valores $0 < r < 1$; que nos expresa lo siguiente: que existe una correlación positiva alta entre las variables X =competencias e Y = empleabilidad de las competencias, además es directamente proporcional por tener un valor positivo.

5.9.2. *Fiabilidad de las Hipótesis Específicas*

H.E.1.0: No existe una relación significativa de las capacidades cognitivas con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

H.E.1: Existe una relación significativa de las capacidades cognitivas con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

Tabla 46
Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 1

		CAPACIDADES COGNITIVAS	EMPLEABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS
CAPACIDADES COGNITIVAS	Correlación de Pearson	1	.675**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	81	81
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	.675**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	81	81

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Análisis de tabla 46: De los resultados encontrados de la prueba de fiabilidad de la hipótesis con el estadística correlacional de Pearson, utilizando el criterio del valor de la significancia bilateral (p), y dado que el valor entregado por el software es de “0,000” menor al valor de “0,05” se puede asumir y afirmar que las capacidades cognitivas se relacionan con en el nivel de empleabilidad, entonces se da descartada la hipótesis nula. Se determina también que el valor de correlación de Pearson es de $r = 0,675$ valor aproximado al 0,7 encontrandonos entre los valores $0 < r < 1$; que nos expresa lo siguiente: que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión capacidades cognitivas y la variable Y= empleabilidad de las competencias, además es directamente proporcional por tener un valor positivo.

H.E.2.0: No existe una relación significativa de las habilidades con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

H.E.2: Existe una relación significativa de las habilidades con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

Tabla 47
Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 2

		HABILIDADES	EMPLEABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS
HABILIDADES	Correlación de Pearson	1	.854**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	81	81
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	.854**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	81	81

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Análisis de tabla 47: De los resultados encontrados de la prueba de fiabilidad de la hipótesis con el estadística correlacional de Pearson, utilizando el criterio del valor de la significancia bilateral (p), y dado que el valor entregado por el software es de “0,000” menor al valor de “0,05” se puede asumir y afirmar que las competencias se relacionan con en el nivel de empleabilidad, entonces se da descartada la hipótesis nula. Se determina también que el valor de correlación de Pearson es de $r = 0,854$ valor aproximado al 0,9 encontrandonos entre los valores $0 < r < 1$; que nos expresa lo siguiente: que existe una correlación positiva alta entre la dimensión habilidades y la variable Y= empleabilidad de las competencias, además es directamente proporcional por tener un valor positivo.

H.E.3.0: No existe una relación significativa de las actitudes con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

H.E.3: Existe una relación significativa de las actitudes con el nivel de empleabilidad de los oficiales egresados en su primer año de labor en la Fuerza Aérea del Perú evaluados en el año 2020.

Tabla 48
Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 3

		ACTITUDES	EMPLEABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS
ACTITUDES	Correlación de Pearson	1	.710**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	81	81
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	.710**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	81	81

Nota. Tabla generada con el software SPSS.

Análisis de tabla 48: De los resultados encontrados de la prueba de fiabilidad de la hipótesis con el estadística correlacional de Pearson, utilizando el criterio del valor de la significancia bilateral (p), y dado que el valor entregado por el software es de “0,000” menor al valor de “0,05” se puede asumir y afirmar que las competencias se relacionan con en el nivel de empleabilidad, entonces se da descartada la hipótesis nula. Se determina también que el valor de correlación de Pearson es de $r = 0,710$ valor aproximado al 0,7 encontrandonos entre los valores $0 < r < 1$; que nos expresa lo siguiente: que existe una correlación positiva alta entre la dimensión actitudes y la variable Y= empleabilidad, además es directamente proporcional por tener un valor positivo.

5.10. Análisis de resultados

La investigación desarrollada tiene como principal objetivo determinar la relación de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020; el cual fue evidenciado con la prueba de fiabilidad de Pearson, donde se determinó que existe una correlación positiva entre las variables; este resultado se asemejan a las definición que plantea Gomez (2012) que nos dice que las competencias para la empleabilidad están constituidas por las capacidades necesarias para desempeñarse productivamente en el ambiente laboral, y que estas incluyen capacidades comunicativas, relaciones interpersonales, solución a los problemas que se puedan suscitar, optimización de procesos organizacionales y la adaptación a la actitud necesaria para cada puesto de trabajo. Entonces el nivel de empleabilidad depende de las competencias, así como menciona García (2012), menciona que la empleabilidad esta determinada por engendrar las competencias que permitan a la persona innovar, enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro, logrando a su vez una satisfacción personal; a su vez esto lo podemos evidenciar con la

definición que plantea Uriarte (2017), que considera que existen dos competencias que se relacionan en gran medida con la empleabilidad; y son las competencias Genéricas y las competencias profesionales, estas se adquieren con la experiencia profesional. Todas estas definiciones afirman que la formación es esencial y la flexibilidad se adquiere en base un desarrollo de competencias, esto lo podemos reafirmar con lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo (2004), donde se menciona que, la 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. La flexibilidad de afrontar cualquier tipo de empleo o labor es un logro después de tener una formación integra.

En el primer análisis de los resultados, las competencias y su incidencia con la empleabilidad de las competencias de la prueba de hipótesis general realizada, lo comparamos con los resultados de distintos autores. Carrasco (2017) en su tesis, concluyó que el área de formación profesional especializada de enfermería guarda relación directa y muy significativa con las competencias de empleabilidad en los egresados, indica que cuanto más sólida sea la formación, mayor será también las competencias de empleabilidad que presente el egresado de enfermería; se puede determinar una similitud en su estudio con el presente estudio, debido a que, los ítems del primer cuestionario que se realizaron en esta investigación, relacionan la formación integral como base de las competencias para la empleabilidad. A su vez, la investigación de Cruzado (2019), concluye que existe una dependencia del 91.1% según el valor del coeficiente de Nagelkerke, entre las variables competencias blandas y la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018. También Jiménez y Vargas (2015) con su trabajo de investigación, mediante resultados estadísticos concluyen que las competencias profesionales tienen una relación directa positiva, y se crea la oportunidad para desarrollar la creatividad e innovación mediante el

emprendimiento, además concluyen que el concepto de empleabilidad cobra gran relevancia en los momentos difíciles que se viven en el país donde predomina el desempleo, la crisis económica y la inseguridad; estos resultados podemos asociarlos con las respuestas positivas que se tuvieron con la dimensión flexibilidad en el segundo cuestionario, en este caso valorando el ítem número nueve, se determina que el 85.18% de los oficiales encuestados expresaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con su nivel de resiliencia desarrollado en la EOFAP; la resiliencia de los oficiales, se da a notar en momentos de crisis o situaciones adversas, característica que ha sido necesaria en la pandemia por la enfermedad COVID-19 causada por el virus SARS-CoV-2 en el año 2020.

En el segundo análisis, donde se compara los resultados de la hipótesis específica número uno, donde se demuestra una relación de las capacidades cognitivas con la empleabilidad de las competencias, tiene similitud con la conclusión de Enríquez y Rentería (2007) donde determinan que, los profesionales exitosos usan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia, estrategias relacionales para visibilidad y generación de conocimientos en interrelaciones, y estrategias meta-cognitivas de regulación en su orden.

En el tercer análisis, donde se compara los resultados de la hipótesis específica número dos, donde se demuestra una relación de las habilidades con la empleabilidad de las competencias, tiene similitud con la conclusión de Gómez (2012) donde determina que, las habilidades para la competitividad individual, que más se valoran en el personal no calificado y semicalificado por las organizaciones son: compromiso ético, trabajo en equipo, capacidad para el aprendizaje y disposición al aprendizaje; y en personal calificado: liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio.

En el cuarto análisis, donde se compara los resultados de la hipótesis específica número tres, donde se demuestra una relación de las actitudes con la empleabilidad de las competencias, tiene similitud con la conclusión de Alles (2006) donde determina que, las principales competencias o características de personalidad consideradas en la tienen incidencia en la empleabilidad de profesionales, son, entre otras: Iniciativa, Compromiso, Orientación al cliente interno y externo, Orientación a los resultados, Flexibilidad y Trabajo en equipo. Las principales competencias o características de personalidad consideradas en la desvinculación y en la posibilidad de estabilidad laboral, son, entre otras: calidad de trabajo, orientación al cliente interno y externo, compromiso, ética e integridad y trabajo en equipo.

Como último análisis, los resultados de Dulanto (2018), en su trabajo de investigación se determinó que, existe una necesidad de los estudiantes egresados contar con programas de postgrado para elevar las estrategias de empleabilidad, y los resultados de Uriarte (2017) en su tesis, que aparte de evidenciar que sí existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016, también evidencia que los resultados obtenidos indican que el nivel de empleabilidad de los egresados no se encuentra en el rango óptimo, cuando se verifica las competencias profesionales de los egresados demuestra que existe una percepción positiva alta de que las competencias de los egresados se ajustan a las exigencias del mercado laboral. Estos resultados demuestran la necesidad de la formación continua del egresado para alcanzar una competitividad ideal, ya que en los estudios de pregrado no todos los estudiantes logran alcanzar el desarrollo de competencias esperadas; en similitud con los resultados de la presente investigación, no todos los encuestados señalaron positivamente la adquisición de competencias, teniendo como ejemplo los ítems más relevantes con respuestas negativas, donde se encuentran los indicadores: conocimientos de nivel

intermedio-avanzado en idiomas extranjeros (inglés), conocimientos básicos de especialidad, conocimientos básicos interdisciplinarios (otras especialidades), conocimientos en la aplicación de las TIC's (Tecnologías de la comunicación e Información). Sin embargo, el mayor porcentaje de apreciación positiva general de las competencias obtenidas fue mayor.

6. CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

1. Se demostró que existe una correlación positiva alta de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.
2. Se demostró que existe una correlación positiva moderada de las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.
3. Se demostró que existe una correlación positiva alta de las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.
4. Se demostró que existe una correlación positiva alta de las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.
5. Según el desprendimiento teórico se puede concluir que la formación es esencial para la base y el desarrollo continuo de competencias, necesarias para el nivel de empleabilidad;

así mismo la flexibilidad obtenida por los oficiales en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, demostró ser positiva según los resultados recogidos por el instrumento de medición, siendo esta característica fundamental para que se pudiera responder positivamente ante la pandemia (COVID-19) que se desarrolló a lo largo del año 2020.

6. La apreciación por los encuestados en cuanto las competencias adquiridas en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú para su primer año de labor, de manera general fue positiva. Sin embargo, existieron indicadores en los cuales se evidencia una opinión negativa considerable; siendo los más resaltantes: conocimientos de nivel intermedio-avanzado en idiomas extranjeros (inglés), conocimientos básicos de especialidad, conocimientos básicos interdisciplinarios (otras especialidades), conocimientos en la aplicación de las TIC's (Tecnologías de la comunicación e Información).
7. El trabajo que han venido desempeñando los oficiales, y su experiencia laboral es importante para el desarrollo de las encuestas de opinión; a su vez es importante recalcar que las competencias que se evalúan solo están enfocadas en su primer año de labor; ya que después de este periodo, reciben por parte de la institución cursos y programas de capacitación y perfeccionamiento.

6.2. Recomendaciones

1. Que, la Dirección de Educación y Doctrina de la Fuerza Aérea del Perú (DIGED) continúe con el proceso de mejora continua de los Centros de Formación Institucional (específicamente la Escuela de Oficiales FAP) priorizando la identificación de las competencias que deberían ser requeridas por los Cadetes para el cumplimiento de las tareas que les puedan ser asignadas como Oficiales respecto al cumplimiento de la Misión

Institucional; todo esto, a partir de una permanente y adecuada actualización de las mallas curriculares que incorporen las nuevas herramientas, tecnologías y/o técnicas que hagan frente a los potenciales desafíos del futuro.

2. Que, la EOFAP desarrolle estrategias de selección e implementación de mejores prácticas identificadas en otras Escuelas de Formación, tanto nacional o extranjeras, con la finalidad de continuar potenciando los programas de capacitación y entrenamiento, dentro del ámbito de las diversas especialidades existentes o las que las nuevas tecnologías puedan demandar en el futuro. Así como la Escuela cuenta con simuladores de vuelo, y se realizan cursos de vuelo despistaje, incrementando y fomentando los conocimientos, habilidades para los cadetes en la especialidad de pilotaje; también sería beneficioso que existan áreas físicas especializadas para las demás especialidades. Por ejemplo, considerando una especialidad como:
 - a. Defensa Aérea, implementar simuladores básicos de radares.
 - b. Especialidad de Defensa y Operaciones Especiales, la inducción por personal calificado en nociones básicas, acompañado de prácticas dirigidas en lugares específicos de entrenamiento, para el desenvolvimiento como un operador especial de forma recurrente;
 - c. Los cadetes con especialidades de Ingeniería pueden potenciar sus competencias contando con un laboratorio moderno y actualizado; y
 - d. Los cadetes con especialidades administrativas como Finanzas, Abastecimiento y Personal, manejo de los diferentes sistemas informáticos para elevar la eficiencia de la gestión administrativa como, por ejemplo, el Sistema de Gestión Documental (SGD) o

la red de coordinación interna FAP, así como, programas de inducción para la navegación integral en la pagina WEB Institucional e intranet.

3. Que, el Departamento Académico de la Escuela de Oficiales del Perú, coordine con el Departamento de Investigación para implementar procedimientos internos que permitan seguir incrementando y desarrollando las competencias de los Cadetes dentro de los planes de estudio y mallas curriculares, evaluando no solo la capacitación de estos, sino también su aplicación. Para lograr esto, resulta necesario incentivar el desarrollo científico y la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Además, crear talleres complementarios de idiomas extranjeros, desarrollados por los cadetes de manera complementaria a los realizados por docentes, con especial énfasis en “speaking” (habla) y “listening” (escucha), fomentando el “social learning” con una cultura de aprendizaje interno “peer-to-peer”.
4. Que, se continúe promoviendo una cultura investigativa en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú con especial énfasis en las dimensiones observadas (conocimientos, habilidades y actitudes), con la finalidad de seguir incorporando aquellas competencias que resultarán necesarias obtener en el futuro en aras de conservar y/o potenciar los niveles de empleabilidad del oficial recién graduado en beneficio de la Institución.

7. CAPÍTULO VII: Ética

7.1. Registro de título de tesis

Figura 25

Registro de título

REGISTRO DE TÍTULO	
Título: Competencias adquiridas por los Cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como Oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.	
*Informe final de tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Aeronáuticas	
Autor: Cadete de IV año FAP Piero Antonioli Freundt Cuadros	
Línea de Investigación: Ciencias Administrativas - Gestión de la Educación	
Objetivo: Determinar la relación de las competencias adquiridas por los Cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como Oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.	
Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú	
Año: 2020	
 El Jefe del Departamento Académico Coronel FAP VICENTE FLORENCIO YUPARI SILVA O-9589191-A+	 El Director de la Escuela de Oficiales de la FAP Mayor General FAP GREGORIO CÉSAR MENDIOLA LOMPARTE O-9478083-O+

Nota. Documento escaneado post-firma.

7.2. Registro de privacidad intelectual

Figura 26

Carta de privacidad intelectual

CARTA: PRIVACIDAD INTELECTUAL

SEÑOR:
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ
Mayor General FAP GREGORIO CÉSAR MENDIOLA LOMPARTE


Ante usted me presento como Cadete de IV año FAP PIERO ANTONIOLLI FREUNDT CUADROS con NSA O-9867216-O+, perteneciente a la promoción "TEN FAP Miguel Ángel Lama Barreto" de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, con el debido respeto y por conducto regular expongo:

Que, deseo aplicar mi Informe Final de Tesis, titulado "COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS CADETES DURANTE SU ETAPA DE FORMACION Y LA EMPLEABILIDAD DE ESTAS DURANTE EL PRIMER AÑO COMO OFICIAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ EVALUADAS AL PERIODO 2020", para optar por el grado de Licenciado en Ciencias Aeroespaciales; el cual he venido desarrollando durante dos años académicos dentro de las asignaturas de Investigación Científica del Cadete en base a las líneas de investigación de la EOFAP, de forma autónoma y personal, contando con el apoyo y asesoría que se brinda en el Centro de Formación, de lo cual doy fe de la ética del desarrollo de la presente. El que suscribe manifiesta ante usted que la Innovación y diseño del estudio es de forma personal.

Por lo expuesto:

Yo como Cadete de IV año, manifiesto mi independencia y respeto a la ética exigida en la EOFAP; así mismo, agradezco su ayuda y apoyo para el desarrollo de la ciencia en la Escuela de Oficiales de Fuerza Aérea del Perú.

Atentamente



CD4 FAP
PIERO ANTONIOLLI FREUNDT CUADROS
O-9867216-O+


Nota. Documento escaneado post-firma.

7.3. Registro de instrumento de recolección de datos


Figura 27

Instrumento de la variable Competencias

REGISTRO DE INSTRUMENTO	
Nombre de Instrumento: Encuesta de Competencias	
Autor: Cadete de IV año FAP Piero Antoniulli Freundt Cuadros	
Objetivo: Identificar las competencias adquiridas relacionándolas con la empleabilidad de estas.	
Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú	
Forma: Aplicación directa y digital.	
Descripción: Mediante una encuesta de opinión determinar las competencias obtenidas en su formación, con 34 ítems, bajo la escala de Likert.	
Escala de medición: El encuestado determinará una opción, la cual estará regida mediante el siguiente puntaje:	
Índices	Puntaje
Totalmente acuerdo	5
Acuerdo	4
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3
Desacuerdo	2
Totalmente desacuerdo	1



AUTOR
CD4 FAP
**PIERO ANTONIULLI FREUNDT
CUADROS**
NSA: O-9867216-O+



El Jefe del Departamento Académico
Coronel FAP
VICENTE FLORENCIO YUPARI SILVA
NSA: O-9589191-A+

Nota. Documento escaneado post-firma.

Figura 28*Instrumento de la variable Empleabilidad de las competencias***REGISTRO DE INSTRUMENTO**

Nombre de Instrumento: Empleabilidad de las competencias

Autor: Cadete de IV año FAP Piero Antoniulli Freundt Cuadros

Objetivo: Identificar la relación entre las competencias brindadas en la EOFAP y su incidencia con la empleabilidad de estas.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

Forma: Aplicación directa y digital.

Descripción: Mediante una encuesta de opinión determinar las competencias obtenidas en su formación, con 13 ítems, bajo la escala de Likert.

Escala de medición: El encuestado determinará una opción, la cual estará regida mediante el siguiente puntaje:

Índices	Puntaje
Totalmente acuerdo	5
Acuerdo	4
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3
Desacuerdo	2
Totalmente desacuerdo	1



AUTOR
CD4 FAP
**PIERO ANTONIOLLI FREUNDT
CUADROS**
NSA: O-9867216-O+



El Jefe del Departamento Académico
Coronel FAP
VICENTE FLORENCIO YUPARI SILVA
NSA: O-9589191-A+

Nota. Documento escaneado post-firma.

7.4. Registro de autorización de instrumento

Figura 29

Autorización para aplicar instrumento

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO

SEÑOR.
JEFE DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO
Coronel FAP VICENTE FLORENCIO YUPARI SILVA


Yo, Cadete de IV año FAP PIERO ANTONIOLLI FREUNDT CUADROS con NSA O-9867216-O+, perteneciente a la promoción "TEN FAP Miguel Ángel Lama Barreto" de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú; ante Usted con el debido respeto y por conducto regular me presento y expongo:

Que, con la finalidad de continuar con el desarrollo de mi Informe Final de Tesis solicito ante usted la autorización para aplicar el instrumento de investigación, al personal de Oficiales alféreces de la Fuerza Aérea del Perú, titulado "COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS CADETES DURANTE SU ETAPA DE FORMACION Y LA EMPLEABILIDAD DE ESTAS DURANTE EL PRIMER AÑO COMO OFICIAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ EVALUADAS AL PERIODO 2020", para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Aeroespaciales.

Por lo expuesto:

Ruego a Usted, tenga a bien acceder a mi solicitud. Agradezco su ayuda y apoyo para el desarrollo de la ciencia en la Escuela de Oficiales de Fuerza Aérea del Perú.

Atentamente



CD4 FAP
PIERO ANTONIOLLI FREUNDT CUADROS
NSA: O-9867216-O+
DNI: 70291019

Nota. Documento escaneado post-firma.

REFERENCIAS

- Aguado P. (2011). *La competitividad: un elemento clave en la empleabilidad*. *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 187, 15-21. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/270082565_La_competitividad_un_elemento_clave_en_la_employabilidad
- Alles M. (2006). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales [tesis de doctorado, Universidad de Buenos Aires]*. Biblioteca digital de la Facultad de Ciencias Económicas. http://bibliotecadigital-old.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf
- ALLES, M. (2011): *Diccionario de competencias. La trilogía. Las 60 competencias más utilizadas*. https://www.academia.edu/28874344/Diccionario_de_competencias_la_trilog%C3%ADa_Tomo_I_Martaha_Alles
- Altamirano P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a 2014 [tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]*. Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Alvarez C., Chalco F., Espada S. y Villarreal V. (2012). *Módulos de Formación en Competencias*. Fundación FAUTAPO-OIT “Educación para el Desarrollo”. <https://www.oitcinterfor.org/node/6001>
- Anderson D., Sweeney D. y Williams T. (2008). *Estadística para Administración y Economía, 10ª edición*. CENGAGE Learning. Traducido del libro *Statistics for Business and Economics, 10th ed.* Publicado en inglés por Thomson/Southwestern. México
- Barba M. (2011). *Diagnóstico de competencias gerenciales en empresas y universidades de Morelos [tesis de doctorado, Universidad Iberoamericana]*. Repositorio UIA. <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015350/015350.pdf>
- Berntson E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being [tesis de doctorado, Stockholm University]*. DIVA-portal. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf>
- Brown P. y Hesketh A. (2006). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. *Industrial & Labor Relations Review*, 59(4), 668-672. Recuperado de: https://www.academia.edu/4469244/The_Mismanagement_of_Talent_Employability_and_Jobs_in_the_Knowledge_Economy

- Brunet I.; y Pastor I. (2003): “Tercera vía, comisión europea y estrategias de empleabilidad”. *Anduli*, 3, 11-24.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1973117.pdf>
- Bunk G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1(94), 8-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>.
- Campos G. (2003). *Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista de la Facultad de Economía*, 8(23), 101-111.
<https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Carrasco S. (2017). *Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres [tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]*. Repositorio USMP.
http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2903/carrasco_csp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTEFOR. (2012a). *Definiciones de algunos expertos*. “Oitcinterfor.org” Blog. <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTEFOR. (2012b). *¿Qué es competencia laboral? Organización Internacional del Trabajo*.
<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicia-laboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editado por McGrawHill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cruz y Barrios. (2017). *El diseño curricular en la educación técnico profesional Cubana: Características teórico – metodológicas esenciales*. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 45-59.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/164>
- Cruzado M. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018 [tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]*. Repositorio UNFV.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>

- Díaz A. (2011). *Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(5), 3-24.
<https://www.redalyc.org/pdf/2991/299123992001.pdf>
- Dirección General de Educación y Doctrina (2009). *Sistema educativo del Sector Defensa [MINISTERIO DE DEFENSA. DG N° 002-2018-MINDEF-SG-VPD/DIGEDOC]*.
- Directiva Dirección General de Educación y Doctrina [DIGED] 50-2. (2017) *Diseño del currículo por competencias para los programas de formación, especialización y perfeccionamiento FAP. Fuerza Aérea del Perú. Lima- Perú*.
- Dulanto M., Jiménez F. y Libio M. (2018). *La marca personal como estrategia de empleabilidad para profesionales que cursan estudios de posgrado en las principales escuelas de negocios de la ciudad de Lima [tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio UP*.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2266/Marielena_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Enríquez Á. y Rentería E. (2007, enero-abril). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados*. *Universitas Psychologica*, 6(1), 89-103.
<http://www.redalyc.org/pdf/647/64760110.pdf>
- Escobar J. y Cuervo Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36.
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Fernández C. (2006). *Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos*. *Encounters on Education*, 7, 131-153.
https://www.researchgate.net/publication/287460456_Las_competencias_en_el_marco_de_la_convergencia_europea_Un_nuevo_concepto_para_el_diseno_de_programas_educativos
- Formichela, M. y London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. UNS-CONICET.
https://aaep.org.ar/anales/works05/formichella_london.pdf
- Formichella M. y London S. (2013). *Empleabilidad, Educación y Equidad Social*. Universidad de los Andes Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.
https://www.researchgate.net/publication/271123313_Empleabilidad_educacion_y_equidad_social

Frias D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. Repositorio UV. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Future for Work Institute, FFWI (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza*. FFWI estudios. <https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>

Galindo, Mariana y Viridiana (2015, agosto). "Productividad" en *Serie de Estudios Económicos*. México DF: México ¿cómo vamos?, I. Recuperado de: https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

Gallart y Jacinto. (1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Organización de Estados Iberoamericanos. *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, 6(2). <https://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>

Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

García J., Durán, S., & Prieto R. (2017). *Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica*. FACE: *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141. http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/2657

García N. (2012). *LA EMPLEABILIDAD: Competencia y Formación*. *Revista de Postgrado FACE-UC*, 6(10), 263-272. <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj10/art15.pdf>

García T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN*. Almendralejo – España. Recuperado de: http://www.academia.edu/download/55733407/Garcia_Munoz_El_cuestionario_como_pdf

Gómez J. (2015, enero-marzo). *Las competencias profesionales*. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

- Gomez M. (2012, enero-junio). *La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones*. *Katharsis*, 13, 63-83. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>
- González J. (2009). *Manual Básico SPSS, manual de introducción al SPSS. Universidad de Talca Centro de Inserción Laboral, Programa Jóvenes Profesionales*. https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf
- Harvey L. (2001). *Defining and measuring employability*. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. [https://www.qualityresearchinternational.com/Harvey%20papers/Harvey%202001%20Defining%20and%20measuring%20employability%20QHE7\(2\).pdf](https://www.qualityresearchinternational.com/Harvey%20papers/Harvey%202001%20Defining%20and%20measuring%20employability%20QHE7(2).pdf)
- Hernández E., Ramos Y., Negrín F., Ruiz C. y Hernández B. (2011). *Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142005.pdf>
- Hernández R. (2014). *Metodología de la Investigación, sexta edición, DF- México. Edición de McGRAW-HILL*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hidalgo L. (2016). *Actualización del currículo universitario desde un enfoque socioformativo. II Congreso Nacional "Acreditación y Evaluación de Competencias": exposiciones en torno a la educación superior universitaria (pp. 117-133)*. Sineace.
- Jiménez R. y Vargas J. (2015). *Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC*. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 22, 17-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771010>
- Kohler J. (2004). *The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development. Conference in Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process*. http://www.aic.lv/ace/ace_disk/Bologna/Bol_semin/Bled/041022_Kohler-sp.pdf
- Lees D. (2002). *Graduate employability. University of Essex. Literature review*. <https://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/leeslitreview.pdf>
- Lévy-Leboyer C. (2000). *Gestión de competencias. Gestión, Barcelona*. <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Gestion%20de%20las%20competencias-Claude%20Levy.pdf>

López E. (2016). *En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56745576016>

López E. (2016). *EN TORNO AL CONCEPTO DE COMPETENCIAS: Un análisis de fuentes. Profesorado. Universidad de Granada. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>

Lovón M. (2012, 28 de enero). *La competencia de Chomsky. Lingüística, lenguaje y comunicación. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) Blog*. <http://bit.ly/yGoKnM>

Madero S. (2012, enero-marzo). *La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. CIENCIA XV UANL*, 57, 93-100. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3835381.pdf>

Manual Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú 50-2. (2019). El Cadete de la Escuela De Oficiales De La Fuerza Aérea Del Perú. Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú [EOFAP]

Martínez F. (2009). *El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A>

Medina E. (2010, julio-diciembre). *Sergio Tobón. Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 32(2), 90-95. <https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545095007.pdf>

Ministerio de Defensa. (2015, 19 de noviembre). *DOCTRINA BÁSICA CONJUNTA. Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Doctrina. Lima-Perú.*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE (2020). *Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad [RESOLUCIÓN MINISTERIAL 017-2020-TR]. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/aprueban-lineamientos-desarrollo-fortalecimiento-competencias-empleabilidad/>*

Monje C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Universidad Surcolombiana. Repositorio UV. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>*

- Moreno A. (2015, julio). *La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre educación y empleo*. *Revista Internacional de Investigación y Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156077.pdf>
- Muntané J. (2010, mayo-junio). *Introducción a la investigación básica*. *Revisiones Temáticas*, 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Murcia, C. (2015). *Propuesta didáctica para desarrollar competencias investigativas en estudiantes de carreras técnicas profesionales en el Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa- CIDCA-Bogotá*. <http://hdl.handle.net/10654/7059>
- Oliván C. (2014). *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. *Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón*. https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511_empleabilidad_y_empleo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*, N° 195 [Recomendación R195]. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos*. *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión en Ginebra*. Recuperado de: https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit_1.pdf
- Perrenoud P. (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar México, SEP. Biblioteca para la actualización del maestro*. Capítulos 8, 9 y 10. https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/10_nuevas_deberes.pdf
- Pita S. y Pértegas S. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. *Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo*. https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- Portillo M. (2017). *Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo*. *Universidad de Costa Rica*. *Revista Educación*, 41(2). Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>
- Quiroz E. (2007). *Competencias profesionales y calidad en la educación superior*. *Análisis de Problemas Universitarios*, 50, 93-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340/34005012>

- Raffino M. (2020). *Concepto de Actitud*. "Concepto.de" Blog. <https://concepto.de/actitud/#ixzz6WIgWc1md>
<https://concepto.de/actitud/>
- Ramírez P. (2017). *Análisis de las competencias y habilidades profesionales aplicadas a las fuerzas armadas [trabajo de grado para optar título de Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar de Nueva Granada]*.
Repositorio UNIMILITAR.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16004/1/RamirezGomezPabloErnesto2017.pdf.pdf>
- Real Academia Española. (2019). *Competencia*. En *Diccionario de la lengua española (Asociación de Academias de la Lengua Española)*. Consultado el 07 de diciembre del 2019. <https://dle.rae.es/competencia>
- Rehem C. y Briasco I. (s.f.). *Formación profesional y empleo. Organización de Estados Iberoamericanos -Metas Educativas 2021*. <https://www.oei.es/uploads/files/microsites/28/140/libroetp2.pdf>
- Rendón M., Villasís M. y Miranda M. (2016). *Estadística descriptiva*. *Revista Alergia México*, 63(4), 397- 407.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755026009>
- Restrepo B, Luis F, & González L, Julián (2007). *De Pearson a Spearman*. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2950/295023034010>
- Rios G. (2003). *Implicaciones Económicas del Concepto de empleabilidad*. *Universidad Autónoma de Puebla*, 3(23), 101-111. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Rodríguez A. y Vieira M. (2009). *La formación en competencias en la universidad: un estudio empírico sobre su tipología*. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 27-47.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2833/283322804003>
- Rodríguez R. (2004, octubre). *CHI CUADRADO – NOTAS METODOLÓGICAS*. Ayuda SPSS.
http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2013/04/Ayuda_SPSS-Chi_Cuadrado_Notas_Metodologicas.pdf
- Rodríguez W. (2011). *Guía de investigación científica*. *Universidad de Ciencia y Humanidades*. Repositorio UCH.
http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>

Sáez y Torres (s.f.). Informe: Empleabilidad. Universidad Autónoma de Madrid. Estudio realizado para la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos [FUNDIPE]. <http://www.fundipe.es/publicaciones.html>

Scavino P. y Vega K. (2018). Percepción de empleabilidad en millennials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en lima metropolitana [tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf

Scheele J. (2009). Educación terciaria y mercado laboral: Formación profesional, empleo y empleabilidad. Universidad Diego Portales. Centro de Políticas Comparadas de Educación. http://200.6.99.248/~bru487cl/files/ES_servicio_ML%5BJJB_170909%5D_ind.pdf

Schmidt S. (2006). Competencias, habilidades cognitivas, destrezas prácticas y actitudes. definiciones y desarrollo. Wordpress MAURICIOACEVES. <https://rmauricioaceves.files.wordpress.com/2013/02/definicion-comphabdestrezas.pdf>

Serrano J. y Pons P. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa [REDIE]*, 13(1), 1-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155/15519374001>

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (2001). Manual de Evaluación y Certificación con base en normas de competencia laboral. Repositorio SENA. https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/3231/1/manual_evaluacion_certificacion.pdf

Spencer L. y Spencer S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. USA: John Wiley & Sons, Inc. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnc2JtbGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYw>

Tam J., Vera G. y Oliveros R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamientos y Acción*, 5, 145-154. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/312759298/Tam-Vera-Oliveros-Tipos-Metodos-y-Estrategias-de-Investigacion>

- Tejada J. y Navío A. (2005). *La educación en el marco de una sociedad global: algunos principios y nuevas exigencias*. Universidad de Granada, España. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 4(1), pp. 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751266002.pdf>
- Uriarte C. (2017). *La Empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la Escuela De Administración De La Universidad Señor De Sipán, Pimentel 2017* [tesis de bachillerato, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USP. <https://docplayer.es/151720098-Facultad-de-ciencias-empresariales-trabajo-de-investigacion.html>
- Varga J. y Galindo F. (2015). *Competencias SOFT sobre competencias HARD: análisis de la capacidad para innovar en los chefs de la alta cocina española*. Departamento de Economía y Administración de Empresas Facultad de Comercio y Gestión [innovación y gestión del conocimiento, Universidad de Málaga]. https://www.researchgate.net/publication/275270771_Competencias_soft_sobre_competencias_hard_analisis_de_la_capacidad_para_innovar_en_los_chefs_de_la_alta_cocina_espanola
- Vargas Z. (2004). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. Programa INFOCUS [Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT-CINTEFOR]. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/vargas.pdf
- Vial S. (2014). *Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo*. Observatorio Duoc Blog. http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo
- Yorke (2006). *Learning and employability*. *Employability in Higher Education: What it is- what it is not?* York: Higher Education Academy. https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/hea-learning-employability_series_one.pdf
- Zafrilla J. y Laencina T. (2014). *Adaptación y flexibilidad*. Escuela de Administración de la Región Murcia. [https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=54585&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c\\$m2809,15030](https://efiapmurcia.carm.es/web/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=adaptacion_y_flexibilidad.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=54585&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c$m2809,15030)

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

COMPETENCIAS Y EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS OFICIALES EGRESADOS EN SU PRIMER AÑO DE LABOR EN LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ EVALUADOS EN EL AÑO 2020

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables			
<u>Problema General</u> ¿Cómo se relacionan las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?	<u>Objetivo General</u> Determinar la relación de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.	<u>Hipótesis General</u> Existe una relación significativa de las competencias adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.	Variable 1: COMPETENCIAS			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Capacidades Cognitivas	En matriz de conceptualización	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9. TOTAL= 09	Alto Medio Bajo
<u>Problemas Específicos</u> P.E.1: ¿Cómo se relacionan las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?	<u>Objetivos Específicos</u> O.E.1: Determinar la relación de las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.	<u>Hipótesis Específicas</u> H.E.1: Existe una relación significativa de las capacidades cognitivas adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.	Habilidades	En matriz de conceptualización	P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20. TOTAL= 11	Alto Medio Bajo
			Actitudes	En matriz de conceptualización	P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P29, P30, P31, P32, P33, P34. TOTAL= 14	Alto Medio Bajo
			Variable 2: EMPLEABILIDAD			

<p>P.E.2: ¿Cómo se relacionan las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?</p> <p>P.E.3: ¿Cómo se relacionan las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020?</p>	<p>O.E.2: Determinar la relación de las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación de las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.</p>	<p>H.E.2: Existe una relación significativa de las habilidades adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.</p> <p>H.E.3: Existe una relación significativa de las actitudes adquiridas por los cadetes durante su etapa de formación y la empleabilidad de estas durante el primer año como oficial de la Fuerza Aérea del Perú evaluadas al periodo 2020.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Formación	En matriz de conceptualización	P1, P2, P3, P4, P5. TOTAL= 05	Alto Medio Bajo
			Flexibilidad	En matriz de conceptualización	P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13. TOTAL= 08	Alto Medio Bajo
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 289 oficiales del grado de alférez en la Fuerza Aérea del Perú de las promociones egresadas desde el año 2016</p> <p>Tipo de muestra: No probabilística, estratificada con alféreces egresados desde el 2016.</p> <p>Tamaño de muestra: 81 alféreces</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para variables Competencias. • Cuestionario para variables empleabilidad. 	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencias y gráficos</p> <p>Inferencial: Alpha de Cronbach Prueba de chi cuadrado de Pearson Coeficiente de Pearson Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnova</p>			

Matriz de conceptualización de la variable Competencias			
Dimensiones	Definición	Sub-VARIABLES	Indicadores
Capacidades cognitivas	Son las capacidades que permiten administrar la información.	Conocimientos transversales Conocimientos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de nivel intermedio-avanzado en idiomas extranjeros (inglés) • Conocimientos básicos de especialidad • Conocimientos básicos interdisciplinarios (otras especialidades) • Uso de las TIC's (Tecnologías de la comunicación e Información) • Conocimientos en planeamiento estratégico básico • Toma de decisiones • Capacidad de cálculo e investigación • Capacidad para aprender • Capacidad de análisis y síntesis
Habilidades	Se tratan de unas formas de aptitudes específicas para actividades puntuales, sean de índole física, mental o social, y se miden mediante los resultados de dicha acción.	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de solución de problemas • Oratoria • Trabajo en equipo • Habilidades Interdisciplinarias (otras especialidades) • Aplicación de planeamiento estratégico básico • Toma de decisiones • Polivalencia y multifunción • Aplicación del conocimiento obtenido • Habilidades de ejercitación física • Gestión de la información • Comunicaciones interpersonales
Actitudes	Manifestación de la forma de ser, ante las situaciones de la vida cotidiana.	Personalidad Valores Conducta Temperamento	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Compromiso institucional • Integridad personal • Vocación de servicio • Excelencia profesional • Asertividad • Estabilidad emocional • Aprecio por la diversidad y multiculturalidad • Responsabilidad (individual y social) • Cuidado del ambiente • Crecimiento personal y profesional • Espíritu emprendedor • Motivación por la calidad

Matriz de conceptualización de la variable Empleabilidad			
Dimensiones	Definiciones	Sub-Variables	Indicadores
Formación	Nivel académico alcanzado; así como la formación actitudinal a lo largo de la vida.	Educación superior Formación Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas pre-profesionales • Nivel académico • Formación Básica • Formación Continua • Formación Autónoma
Flexibilidad	Competencias para la predisposición y desempeño positivo al cambio, realizando diversas funciones. Adaptación a distintos contextos y nuevas situaciones.	Versatilidad Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Transferibilidad • Productividad • Resiliencia • Eficacia • Eficiencia • Innovación • Creatividad

CUESTIONARIO

COMPETENCIAS Y EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS OFICIALES EGRESADOS EN SU PRIMER AÑO DE LABOR EN LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ

Señores Oficiales Alféreces:

Considerando las competencias requeridas de los oficiales, en los cargos que la institución les asigna; se sabe que los cambios de especialidad que se suscitan de manera fortuita comprometen un eslabón de tiempo perdido, y su vez gastos que se emplearán para adaptar al oficial a un ámbito totalmente nuevo.

Para elevar la calidad competitiva de los oficiales que egresan en la EOFAP, se deben de hacer uso de nuevas y modernas herramientas para la enseñanza y aprendizaje; considerando fortalecer el pensamiento crítico, y aumentar el conocimiento en varias especialidades, fomentando un aprendizaje autónomo de los oficiales desde la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

En la siguiente encuesta se identificarán las competencias obtenidas al término de su formación en la EOFAP, y su incidencia en la empleabilidad durante su primer año de labor como oficial. Este estudio tiene la finalidad de contribuir en el proceso formativo que la EOFAP otorga, utilizando los resultados para un proceso de retroalimentación.

Indicaciones

Señala con una **X** la respuesta que usted considere es pertinente.

1: Totalmente desacuerdo	2: Desacuerdo	3: Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4: Acuerdo	5: Totalmente Acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------

Variable 1: Competencias

Variable 2: Empleabilidad

PREGUNTAS:

CUESTIONARIO 1

Dimensión	ITEM	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Capacidades cognitivas	1. Considera usted que en su formación integral brindada por la EOFAP adquirió niveles de conocimientos intermedios - avanzados en idiomas extranjeros (inglés) para elevar su nivel de empleabilidad como oficial en su primer año de labor.					
	2. Considera usted que mediante el nivel académico obtenido en la EOFAP logró adquirir los conocimientos básicos necesarios de su especialidad para elevar su nivel de productividad como oficial en su primer año de labor.					
	3. Considera usted que mediante las prácticas pre-profesionales brindadas por la EOFAP adquirió conocimientos interdisciplinarios básicos (otras especialidades) para elevar su nivel de productividad como oficial en su primer año de labor.					
	4. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló conocimientos en el uso de las TIC's (Tecnologías de la comunicación e Información) para incrementar su nivel de eficiencia laboral como oficial en su primer año de labor.					
	5. Considera usted que los conocimientos en planeamiento estratégico básico obtenidos en su formación integral en la EOFAP lo ayudaron para elevar su nivel de eficiencia laboral como oficial en su primer año de labor.					
	6. Considera usted que los conocimientos adquiridos en la toma de decisiones en su formación integral en la EOFAP incrementaron su nivel de empleabilidad como oficial en su primer año de labor.					
	7. Considera usted que en su formación en la EOFAP desarrolló capacidades de cálculo e investigación acordes con el nivel de empleabilidad que necesita un oficial en su primer año de labor.					
	8. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló un alto nivel de capacidad para aprender elevando su nivel de adaptabilidad laboral como oficial en su primer año de labor.					
	9. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló un alto nivel de capacidad para análisis y síntesis acorde a la productividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
Habilidades	10. Considera usted que en las prácticas pre-profesionales brindadas por la EOFAP desarrolló un alto nivel para la capacidad de solución de problemas acorde a un nivel resiliencia esperada como oficial en su primer año de labor.					
	11. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló un alto nivel de oratoria acorde a la productividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
	12. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló habilidades para el trabajo en equipo acorde a la productividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
	13. Considera usted que mediante la flexibilidad entrenada en la EOFAP desarrolló habilidades interdisciplinarias básicas (otras especialidades) acorde con la resiliencia esperada como oficial en su primer año de labor.					
	14. Considera usted que mediante la formación integral adquirida en la EOFAP desarrolló un nivel aplicación de planeamiento estratégico básico acorde a la productividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
	15. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló un alto nivel en la ejecución para la toma de decisiones acorde a un alto nivel de resiliencia esperada como oficial en su primer año de labor.					
	16. Considera usted que su flexibilidad entrenada por la EOFAP desarrolló altos niveles de habilidades polivalentes y multifuncionales acorde a un alto nivel de resiliencia esperada como oficial en su primer año de labor.					

	17. Considera usted que la innovación es desarrollada en la EOFAP para la mejora de la habilidad en la aplicación del conocimiento obtenido acorde a la productividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
	18. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló altamente sus habilidades de ejercitación física acorde a la resiliencia esperada como oficial en su primer año de labor.					
	19. Considera usted que en su formación integral en la EOFAP desarrolló un alto nivel para la gestión de información acorde a la efectividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
	20. Considera usted que en su formación integral brindada por la EOFAP desarrolló un alto nivel de habilidad para la comunicación interpersonal acorde a la productividad esperada como oficial en su primer año de labor.					
Actitudes	21. Durante su formación integral brindada por la EOFAP obtuvo herramientas para el desarrollo de una actitud de liderazgo como oficial en su primer año de labor.					
	22. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud de compromiso institucional como oficial en su primer año de labor.					
	23. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud de integridad personal como oficial en su primer año de labor.					
	24. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud de vocación de servicio como oficial en su primer año de labor.					
	25. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud de excelencia profesional como oficial en su primer año de labor.					
	26. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud asertiva como oficial en su primer año de labor.					
	27. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para su estabilidad emocional como oficial en su primer año de labor.					
	28. Durante su entrenamiento para la flexibilidad en la EOFAP recibió herramientas para el desarrollo de la aceptación de la diversidad y multiculturalidad como oficial en su primer año de labor.					
	29. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para fomentar la responsabilidad individual y social como oficial en su primer año de labor.					
	30. Durante su formación integral, la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud de cuidado con el medio ambiente como oficial en su primer año de labor.					
	31. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud acorde al crecimiento personal y profesional como oficial en su primer año de labor.					
	32. Durante su entrenamiento para la flexibilidad en la EOFAP recibió herramientas para el desarrollo de una actitud emprendedora como oficial en su primer año de labor.					
	33. Durante el entrenamiento de la resiliencia en la EOFAP recibió herramientas para el desarrollo de una actitud motivadora como oficial en su primer año de labor.					
	34. Durante su formación integral la EOFAP le brindó herramientas para el desarrollo de una actitud empática y apreciativa de la democracia como oficial en su primer año de labor.					

CUESTIONARIO 2

Dimensión	ITEM	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Formación	1. Considera usted que las competencias brindadas en las prácticas pre-profesionales que desarrolló la EOFAP elevaron su empleabilidad como oficial en su primer año de labor.					
	2. Considera usted que las capacidades cognitivas obtenidas en la EOFAP desarrollaron un alto nivel académico para el desempeño laboral como oficial en su primer año de labor.					
	3. Considera usted que las competencias desarrolladas en su formación básica brindada por la EOFAP elevaron su nivel de empleabilidad como oficial en su primer año de labor.					
	4. Considera usted que la EOFAP desarrolló habilidades esenciales para que usted pueda afrontar una formación continua desde el momento que empezó a laborar como oficial en su primer año.					
	5. Considera usted que en la EOFAP desarrolló habilidades esenciales para que usted pueda afrontar una formación autónoma desde el momento que empezó a laborar como oficial en su primer año.					
Flexibilidad	6. Considera usted que las habilidades desarrolladas en la EOFAP lo prepararon para la adaptabilidad laboral como oficial en su primer año de labor.					
	7. Considera usted que las habilidades desarrolladas en la EOFAP lo prepararon para ser transferible profesionalmente como oficial en su primer año de labor.					
	8. Considera usted que las habilidades desarrolladas en la EOFAP lo prepararon para la productividad laboral como oficial en su primer año de labor.					
	9. Considera usted que las actitudes desarrolladas en la EOFAP lo prepararon para la resiliencia en su labor como oficial en su primer año de labor.					
	10. Considera usted que en la EOFAP se desarrolló actitudes para la eficacia en su labor como oficial en su primer año de labor.					
	11. Considera usted que en la EOFAP se desarrolló actitudes para la eficiencia en su labor como oficial en su primer año de labor.					
	12. Considera usted que las capacidades cognitivas brindadas en su formación en la EOFAP facilitaron la innovación laboral como oficial en su primer año de labor.					
	13. Considera usted que las capacidades cognitivas brindadas en su formación en la EOFAP facilitaron la creatividad laboral como oficial en su primer año de labor.					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Firmas del Juez Experto 1: Teniente General FAP AURELIO CROVETTO

ANEXO N°5

ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 1 "COMPETENCIAS"

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	/		/		/		/		/		
2	/		/		/		/		/		
3	/		/		/		/		/		
4	/		/		/		/		/		
5	/		/		/		/		/		
6	/		/		/		/		/		
7	/		/		/		/		/		
8	/		/		/		/		/		
9	/		/		/		/		/		
10	/		/		/		/		/		
11	/		/		/		/		/		
12	/		/		/		/		/		
13	/		/		/		/		/		
14	/		/		/		/		/		
15	/		/		/		/		/		
16	/		/		/		/		/		
17	/		/		/		/		/		
18	/		/		/		/		/		
19	/		/		/		/		/		
20	/		/		/		/		/		
21	/		/		/		/		/		
22	/		/		/		/		/		
23	/		/		/		/		/		
24	/		/		/		/		/		
25	/		/		/		/		/		
26	/		/		/		/		/		
27	/		/		/		/		/		
28	/		/		/		/		/		
29	/		/		/		/		/		
30	/		/		/		/		/		
31	/		/		/		/		/		
32	/		/		/		/		/		
33	/		/		/		/		/		
34	/		/		/		/		/		

[Firma manuscrita]

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Firmas del Juez Experto 2: Coronel FAP VICENTE FLORENCIO YUPARI

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Firmas del Juez Experto 3: MG. MARIA FANNY APARICIO FERNANDEZ

CUESTIONARIO DIGITAL (primera página) EN LA PLATAFORMA
GOOGLE DRIVE

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO 1 MOSTRADO EN
GOOGLE FORMS

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO 2 MOSTRADO EN
GOOGLE FORMS

	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES COGNITIVAS									DIMENSIÓN 2: HABILIDADES										DIMENSIÓN 3: ACTITUDES																
	ITEMS																																			
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34		
ALF 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
ALF 2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	
ALF 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
ALF 5	4	2	2	3	4	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4		
ALF 6	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
ALF 7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 8	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 9	5	4	1	3	4	5	3	5	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
ALF 10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5		
ALF 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ALF 12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
ALF 13	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
ALF 14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 15	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 16	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 17	3	3	3	1	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4		
ALF 18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
ALF 19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 20	4	1	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
ALF 21	3	4	3	3	5	5	4	4	4	2	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
ALF 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	

ALF 47	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	
ALF 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 50	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ALF 52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ALF 53	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ALF 55	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
ALF 56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 57	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
ALF 59	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
ALF 61	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
ALF 62	4	2	2	2	5	4	2	5	5	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
ALF 63	4	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	5	4	5	2	5	5	5	5	1	2	5	5	2	5	5	4	4	
ALF 64	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
ALF 65	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	1	4	4	4	4	
ALF 66	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
ALF 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 68	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	
ALF 69	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	
ALF 70	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	

BASE DE DATOS : Cuestionario 2 - EMPLEABILIDAD

	DIMENSIÓN 1: FORMACIÓN					DIMENSIÓN 2: FLEXIBILIDAD							
	ÍTEM B1	ÍTEM B2	ÍTEM B3	ÍTEM B4	ÍTEM B5	ÍTEM B6	ÍTEM B7	ÍTEM B8	ÍTEM B9	ÍTEM B10	ÍTEM B11	ÍTEM B12	ÍTEM B13
ALF 1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
ALF 2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
ALF 3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
ALF 5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
ALF 6	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4
ALF 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 8	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
ALF 9	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
ALF 10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ALF 12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
ALF 13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
ALF 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 16	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4
ALF 17	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3
ALF 18	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
ALF 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ALF 21	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5
ALF 22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
ALF 24	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
ALF 25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 26	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4
ALF 27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ALF 28	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3

ALF 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ALF 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 32	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
ALF 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 34	3	2	3	4	5	2	4	3	4	4	3	3	3
ALF 35	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
ALF 36	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
ALF 37	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4
ALF 38	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
ALF 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
ALF 40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ALF 41	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	1	1
ALF 42	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 43	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
ALF 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 45	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ALF 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ALF 52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ALF 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ALF 55	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5
ALF 56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
ALF 57	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
ALF 58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
ALF 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ALF 61	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5

