



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

### ESCUELA PROFESIONAL DE ARTE



**AUTOPERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL Y  
COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE  
ESTUDIOS DE MÚSICA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
ARTE DE LA UNAP, PERIODO 2021 – 2024 I**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. FLAVIO MAMANI QUISPE**

**Bach. VIDAL MAMANI QUISPE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ARTE: MÚSICA**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

AUTOPERCEPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL Y COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MÚSICA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ARTE DE LA UNAP, PERIODO 2021 - 2024 I

AUTOR

FLAVIO MAMANI QUISPE - VIDAL MAMANI QUISPE

RECUENTO DE PALABRAS

17363 Words

RECUENTO DE CARACTERES

100052 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

153 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.7MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 15, 2024 1:00 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 15, 2024 1:01 PM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Dr. George Esteban Agramonte

JAIME ORTIZ GALLARDO  
DOCENTE - E.P.A.  
LIMA - PUNO



## DEDICATORIA

*A mis padres, Marcelo y Roberta, a los seres queridos que más amo, por darme la vida e inculcarme y guiar el camino a una educación con valores y disciplina, para formarme profesionalmente y seguir el camino del profesionalismo con una ética de principios. Para lo cual esta investigación es diseñada con la motivación más grande que me dieron para seguir formándome.*

*A mis hermanos, por seguir guiándome como personas con experiencia y eso me fortalece día tras día para llegar un gran ciudadano, también dedicar a mi querida y amada Luzh.*

*A mi familia, en general.*

***Flavio MAMANI QUISPE***



*A mis padres con profundo amor y reconocimiento. Agustina Quispe y a mi padre que ya no está con nosotros, por darme la vida, por apoyo moral y económico en mis estudios, para tal efecto culminar este proceso para llegar a mi objetivo trazado.*

**Vidal MAMANI QUISPE**



## AGRADECIMIENTOS

*A la familia, que me asigno una vida para ser profesional, y seguir formándome, agradezco, por tantos apoyos de vida profesional y eso se lleva en el corazón. ¡¡¡Muchas gracias!!!*

*A los docentes de la E. P. Arte, por guiar en la Formación Profesional, y tanta enseñanza de conocimientos y valores.*

***Flavio MAMANI QUISPE***

*Al Programa de Estudios de Música por contribuir en mi desarrollo como profesional y a mis maestros por haberme brindado los conocimientos teóricos – - práctico para realizarme profesionalmente.*

*A mi asesor de tesis por sus valiosas sugerencias en todo el proceso de nuestro trabajo de investigación.*

***Vidal MAMANI QUISPE***



# ÍNDICE GENERAL

Pág.

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ANEXOS**

**RESUMEN ..... 14**

**ABSTRACT..... 15**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. .... 16**

1.1.1. Pregunta General ..... 17

1.1.2. Preguntas Específicas ..... 17

**1.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 18**

1.2.1. Hipótesis General..... 18

1.2.2. Hipótesis Específicas. .... 18

**1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 19**

1.3.1. Objetivo General..... 19

1.3.2. Objetivos Específicos ..... 19



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>20</b>
2.2.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.2.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.2.3. Antecedentes locales.....	25
<b>2.2. BASES TEÓRICAS.....</b>	<b>25</b>
2.2.1. Formación/perfil profesional.....	25
2.2.2. Desarrollo laboral.....	28
2.2.3. Competencias profesionales.....	32
2.2.4. Competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP.....	37
<b>2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....</b>	<b>39</b>

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>41</b>
<b>3.2 DISEÑO MUESTRAL.....</b>	<b>42</b>
3.2.1. Población.....	43
3.2.2. Muestra.....	43
<b>3.3. RECOPIACIÓN DE DATOS.....</b>	<b>46</b>

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1. RESULTADOS CUANTITATIVOS.....</b>	<b>47</b>
<b>4.2. RESULTADOS CUALITATIVOS.....</b>	<b>80</b>



<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>90</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>92</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>96</b>

**Área:** Ciencias Sociales  
**Línea:** Innovaciones y Aplicaciones

**Fecha:** 24 de Julio del 2024





## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal .....	47
<b>Figura 2.</b> Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla .....	50
<b>Figura 3.</b> Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.....	52
<b>Figura 4.</b> Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora .....	54
<b>Figura 5.</b> Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización. ....	56
<b>Figura 6.</b> Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera .....	58
<b>Figura 7.</b> Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual .....	60
<b>Figura 8.</b> Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización. ....	62
<b>Figura 9.</b> La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada. ....	64
<b>Figura 10.</b> Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.....	66
<b>Figura 11.</b> Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.....	68



<b>Figura 12.</b> Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización. ....	70
<b>Figura 13.</b> Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo..	72
<b>Figura 14.</b> Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.....	74
<b>Figura 15.</b> Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes. ....	76
<b>Figura 16.</b> Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente. ....	78



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal .....	47
<b>Tabla 2.</b> Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla .....	49
<b>Tabla 3.</b> Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera .....	51
<b>Tabla 4.</b> Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora .....	53
<b>Tabla 5.</b> Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización. ....	55
<b>Tabla 6.</b> Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera .....	57
<b>Tabla 7.</b> Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual .....	59
<b>Tabla 8.</b> Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización. ....	61
<b>Tabla 9.</b> La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada. ....	63
<b>Tabla 10.</b> Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.....	65
<b>Tabla 11.</b> Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.....	67



<b>Tabla 12.</b> Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización. ....	69
<b>Tabla 13.</b> Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo. ..	71
<b>Tabla 14.</b> Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado. ....	74
<b>Tabla 15.</b> Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes. ....	76
<b>Tabla 16.</b> Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente .....	78
<b>Tabla 17.</b> Competencias adquiridas en la formación de los egresados.....	80



## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia.....	97
<b>Anexo 2.</b> Prototipo de encuesta .....	100
<b>Anexo 3.</b> Base de datos Excel .....	105
<b>Anexo 4.</b> Evidencia de toma de encuestas.....	108



## RESUMEN

Esta investigación analizó la autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la Escuela Profesional Arte de la UNAP en 2021-2024. Utilizando como referencia las competencias genéricas del proyecto Tuning y del programa nacional de música, se evaluaron veintisiete competencias en términos de su importancia para los empleadores. Aplicando un diseño metodológico de tipo básico, descriptivo – correlacional, enfoque mixto y diseño no experimental, corte transversal; la población se incorpora e integra por 73 egresados en su totalidad, la muestra estuvo integrada por 42 egresados del programa de música de la UNAP, se utilizó la escala de la auto-percepción de empleabilidad (Self-perceived employability scale) propuesta por Peña (2007). Los resultados revelaron que veinte competencias son consideradas importantes, mientras que siete, relacionadas con aspectos como la planificación del tiempo y responsabilidad social, se perciben como menos relevantes, posiblemente influidas por el predominio de microempresas locales. En cuanto a competencias específicas, se destacó la importancia de la participación de profesionales del área musical en su identificación. Las competencias específicas del programa de música, como comprensión histórica de la música, ejecución musical y dirección de grupos, fueron valoradas como muy importantes por las empresas, sugiriendo su alineación con las demandas laborales. Además, se evidenció la relevancia de competencias laborales específicas para el éxito en el campo musical. Se concluyó que la formación académica influye positivamente en la adquisición de competencias y que todo el reajuste del plan de estudios y la promoción del emprendimiento y redes profesionales son clave para fortalecer la inclusión laboral y el éxito profesional de los egresados.

**Palabras Clave:** Autopercepción, Competencias Profesionales, Egresados, Inserción Laboral, Música.



## ABSTRACT

This research analyzed the self-perception of the professional profile and competencies of graduates of the Music Studies Program of the UNAP Professional School of Art in 2023. Using as a reference the generic competencies of the Tuning project and the national music program, twenty-seven were evaluated. competencies in terms of their importance to employers. Applying a basic methodological design, descriptive - correlational, mixed approach and non-experimental design, cross-sectional; The sample was made up of 42 graduates of the UNAP music program, the Self-perceived employability scale proposed by Peña (2007) was used. The results revealed that twenty competencies are considered important, while seven, related to aspects such as time planning and social responsibility, are perceived as less relevant, possibly influenced by the predominance of local microenterprises. Regarding specific competencies, the importance of the participation of professionals in the musical area in their identification was highlighted. The specific competencies of the music program, such as historical understanding of music, musical performance, and group direction, were valued as very important by companies, suggesting their alignment with job demands. Furthermore, the relevance of specific job skills for success in the musical field was evident. It was concluded that academic training positively influences the acquisition of skills and that the entire readjustment of the study plan and the promotion of entrepreneurship and professional networks are key to strengthening labor inclusion and the professional success of graduates.

**Keywords:** Self-Perception, Professional Competencies, Graduates, Job Placement, Music.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el escenario actual de creciente competitividad y expectativas laborales, es fundamental que los egresados de cualquier programa académico posean un perfil profesional sólido y competente. En particular, este perfil se convierte en un factor crítico para los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP. En un mercado laboral cada vez más saturado y exigente, los profesionales de la música deben contar con habilidades y competencias que trasciendan la formación académica tradicional, abarcando aspectos prácticos y estratégicos que les permitan destacar en su campo de trabajo.

Sin embargo, existe carencia de estudios que exploren la percepción que los propios egresados tienen de su competencia profesional. La autopercepción de las competencias profesionales es un elemento crucial para reconocer las fortalezas y debilidades del programa educativo y para comprender mejor las necesidades de los estudiantes y egresados. La falta de esta información puede resultar en una desconexión entre la formación que se imparte y las necesidades reales del mercado laboral. Este desconocimiento puede limitar las oportunidades de los egresados y reducir la eficacia y relevancia del programa académico.

Esta investigación se propone llenar el vacío existente en la literatura y proporcionar una evaluación exhaustiva del perfil profesional de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. de Arte de la UNAP, desde la perspectiva de su autopercepción de las competencias en el campo laboral.





La justificación de este estudio establece en la necesidad de asegurar que la educación proporcionada esté alineada con las exigencias y expectativas de la industria musical, así como con las aspiraciones de los egresados. Además, permitirá una revisión crítica de las competencias que se están desarrollando en los estudiantes, lo que podría facilitar la adaptación y mejora del currículo y las estrategias de enseñanza.

Los hallazgos de esta investigación podrán ser utilizados por los administradores académicos y los diseñadores de currículos para adaptar y mejorar la formación ofrecida, asegurando que los egresados estén mejor equipados para enfrentar los retos del campo laboral. Asimismo, los resultados podrán servir de referencia para los futuros estudiantes que deseen entender qué habilidades y competencias pueden esperar adquirir a través del programa.

En última instancia, este estudio contribuirá a mejorar el nivel de estudios en la música, beneficiando no solo a los egresados, sino también a la industria musical en su conjunto.

#### **1.1.1. Pregunta General**

- ¿Cómo es la autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP, 2021 - 2024?

#### **1.1.2. Preguntas Específicas**

- PG 1. ¿Cómo se perciben a sí mismos los Egresados del Programa de Estudios de Música en términos de competencias profesionales?
- PG 2. ¿Qué competencias consideran que han adquirido los egresados a través de su formación en la UNAP?



- PG 3. ¿Cómo se traducen estas competencias en el campo laboral?
- PG 4. ¿Existe relación entre la autopercepción de competencias en los egresados y el éxito profesional?

## **1.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Hipótesis General**

- La autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. de Arte de la UNAP, 2021 – 2024 I, es positiva.

### **1.2.2. Hipótesis Específicas.**

- H1. Los egresados se perciben a sí mismos como competentes en el mercado laboral.
- H2. Los egresados consideran que han adquirido competencias básicas y medias en la formación.
- H3. Las competencias profesionales se traducen en el campo profesional en oportunidades laborales inherentes a la especialidad estudiada, en este caso los estudios de música.
- H4. Existe relación entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional en los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP, 2021 – 2024 I.



## 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.3.1. Objetivo General.

- Analizar la autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP, 2021 – 2024 I.

### 1.3.2. Objetivos Específicos

- OE1. Analizar cómo se perciben a sí mismos los egresados en términos de competencias profesionales.
- OE2. Identificar qué competencias consideran que han adquirido a través de su formación en la UNAP los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte.
- OE3. Indicar cómo se traducen las competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte en el campo laboral.
- OE4. Determinar la relación entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.2.1. Antecedentes internacionales

Roslan, et al., (2017) en su trabajo “Graduate Competency and Employability: The Impact of the Undergraduate Curriculum” tuvieron como objetivo: Evaluar la percepción de los graduados sobre su competencia y empleabilidad a raíz de su plan de estudios de pregrado. Metodología: Encuesta en línea distribuida a graduados recientes. Resultados: Los graduados percibieron que su plan de estudios de pregrado tuvo un impacto significativo en su competencia y empleabilidad.

Jain, A., & Anjuman, S. (2020). "Perceived employability: a study of Indian management graduates." Objetivo: Centrarse en la percepción de la empleabilidad entre los graduados de gestión en la India. Metodología: Cuestionarios distribuidos a graduados de gestión. Resultados: Los graduados de gestión perciben que su empleabilidad es alta, pero destacan la necesidad de ciertas competencias específicas del sector.

Wesolowski, B. C., Wind, S. A., & Engelhard, G. (2016) en su trabajo “Rater fairness in music performance assessment: Evaluating model-data fit and differential rater functioning”, tuvieron como objetivo investigar la imparcialidad de los evaluadores en la evaluación del rendimiento musical y determinar si la competencia profesional percibida puede ser influenciada por factores de sesgo. Resultados: Los hallazgos mostraron que existen desviaciones sistemáticas en la evaluación de los



evaluadores, que pueden influir en la percepción de competencia por parte de los músicos. Además, se descubrió que los diferentes evaluadores pueden tener diferentes interpretaciones de las escalas de evaluación. Conclusiones: Este estudio sugiere que la autopercepción de competencia puede ser influenciada por factores externos, como las evaluaciones de rendimiento. Además, subraya la necesidad de estandarizar las evaluaciones de rendimiento para asegurar que proporcionen una evaluación precisa de la competencia.

Bouwer, F. L., Werner, C., Klapötke, S., & Nieuwenstein, M. R. (2020). "Self-perception of musical skills in a student population: Accuracy and relationship with performance." Tuvieron como objetivo explorar la precisión de la autopercepción de habilidades musicales en una población de estudiantes y la relación de esta autopercepción con el desempeño musical. Resultados: Los resultados revelaron que, aunque hubo una correlación moderada entre la autopercepción de habilidades musicales y el rendimiento musical, muchos estudiantes sobreestimaban o subestimaban su habilidad musical. Además, se encontró que la precisión de la autopercepción estaba relacionada con el rendimiento musical: aquellos con una autopercepción más precisa tenían un rendimiento musical superior. Conclusiones: El estudio concluyó que la autopercepción de habilidades musicales puede no ser siempre precisa y que una autopercepción más precisa puede estar asociada con un mejor rendimiento musical. Esto sugiere que mejorar la precisión de la autopercepción de habilidades musicales puede ser beneficioso para mejorar el rendimiento musical.

Parkes, K. A., & Wexler, M. (2012). "The nature of applied music teaching expertise: commonalities among experts across cultures". Tuvo como objetivo identificar las competencias comunes entre expertos en la enseñanza de música



aplicada en diferentes culturas. Resultados: Los expertos identificados poseían una serie de competencias comunes, incluyendo habilidades técnicas, una fuerte motivación personal, habilidades de enseñanza y una comprensión profunda de la música. Estos profesionales también poseían una alta auto percepción de sus habilidades y competencias. Conclusiones: Este estudio proporcionó evidencia de que existen competencias comunes entre expertos en la enseñanza de música en diferentes culturas, y que una alta auto percepción de habilidades es una característica común entre estos expertos. Esto sugiere que la auto percepción de las competencias, en tal sentido; lograr un papel muy importante en el desarrollo de la habilidad musical y la competencia profesional.

### **2.2.2. Antecedentes nacionales**

Castañeda, C. A. (2018) en su trabajo “Competencias profesionales en estudiantes de música de una universidad peruana. Un estudio de caso”. Objetivo: El propósito del estudio fue analizar las competencias profesionales percibidas por los estudiantes de música en una universidad peruana y explorar la relación entre estas competencias y su desempeño académico. Resultados: Se encontró que los estudiantes de música percibían tener competencias profesionales en áreas como interpretación musical, composición, arreglos y pedagogía musical. Además, mostró una correlación entre las percepciones y resultados de aprendizaje de los estudiantes. Conclusiones: El estudio de investigación concluyó que los estudiantes de música en la universidad peruana estudiada tienen una auto percepción positiva de sus competencias profesionales y que esta percepción está relacionada con su rendimiento académico. Estos hallazgos resaltan la importancia de la auto percepción de competencias en el desarrollo profesional de los estudiantes de música en Perú.



Arizabal, M., & Valenzuela, L. (2019). “Competencias profesionales de los egresados de la carrera de música de una universidad peruana y su relación con el empleo” Objetivo: Evaluar las competencias profesionales de los egresados de la carrera de música en una universidad peruana y explorar su relación con la empleabilidad de estos profesionales. Resultados: Se encontró que los egresados de la carrera de música percibían tener competencias profesionales en áreas como interpretación musical, pedagogía musical, dirección de coros y orquestas, composición y gestión cultural. Además, se identificó una relación positiva entre la percepción de competencias y la empleabilidad de los egresados. Conclusiones: El estudio concluyó que los egresados de la carrera de música en la universidad peruana estudiada poseen una autopercepción positiva de sus competencias profesionales y que esta percepción está relacionada con su empleabilidad. Estos hallazgos resaltan la importancia de las competencias profesionales en la inserción laboral de los egresados de música en Perú.

Vargas, R., & Chávez, G. (2016). “Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la especialidad de música de una universidad peruana” Objetivo: El objetivo de este estudio fue analizar las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la especialidad de música en una universidad peruana, identificando las competencias más valoradas por los empleadores. Resultados: Se encontró que los empleadores valoraban competencias como la interpretación musical de calidad, la capacidad de trabajo en equipo, la creatividad y la adaptabilidad. Además, se identificó que los egresados percibían tener un nivel adecuado de competencias profesionales en estas áreas. Conclusiones: El estudio concluyó que los egresados de la especialidad de música en la universidad peruana estudiada poseen competencias profesionales valoradas por los empleadores



y que la autopercepción de competencias de los egresados está alineada con las demandas del mercado laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de la formación en competencias profesionales para mejorar la empleabilidad de los egresados de música en Perú.

Panchas et. al (2019) en su trabajo “Autopercepción de competencias genéricas de egresados de Odontología año 2016-2017, de una universidad privada, en Lima-Perú” tuvieron como objetivo: evaluar la autopercepción de los egresados de Odontología en cuanto al logro de las competencias genéricas al término de la formación profesional. Métodos. diseño transversal, metodología descriptiva y enfoque cuantitativo. Se administró una encuesta estructurada tridimensional a 137 graduados entre los años 2016 y 2017. Actualmente existen cuatro niveles de logro de competencias: N1, N2, N3 y N4. Conclusiones. En el nivel 4, las competencias más declaradas fueron la dedicación al desarrollo personal y profesional, el compromiso y responsabilidad con el medio ambiente y el entorno social, y la exhibición de conductas y compromiso ético, con valores respectivos del 81,8%, 79,6% y 83,9%. De los titulados, el 54% cree ser competente en la competencia "Resuelvo problemas con rigor científico" en el nivel 3. Las competencias enumeradas para el nivel 2 eran: utilizar las TIC (7,3%), escribir en inglés (7,3%) y comunicarse en entornos y temas corrientes (26,3%). Ni un solo titulado indicó estar en el nivel 1. La mayoría de los titulados del nivel 4 no consideraban haber alcanzado las capacidades de dominio de la lengua y de las tecnologías de la información y la comunicación en el contexto del trabajo en grupo y académico. Del mismo modo, en el componente de conexiones interpersonales, no se consideraba que se hubiera alcanzado el máximo grado de destreza en la comunicación oral y escrita.





Juárez (2023) en su trabajo “Tolerancia a la frustración y competencia profesional en estudiantes de una universidad pública de Lima, 2022” tuvo el propósito de establecer la relación entre la tolerancia a la frustración y la competencia profesional en estudiantes de una universidad pública de Lima, 2022. Se ha utilizado métodos básicos de investigación cuantitativa, no experimental, transversal, destinado a examinar una muestra de 50 estudiantes de fin de master en nutrición de la universidad estatal de Lima. Para la evaluación se utilizó la escala de tolerancia a la frustración y una encuesta, se evaluó sus cualificaciones profesionales Se analizó usando estadísticas Rho Spearman mostro una relación directa y débil ( $r= 0.304^{**}$ ) entre la tolerancia a la frustración y la competencia profesional en el programa de nutrición de la universidad pública de Lima.

### **2.2.3. Antecedentes locales**

A nivel local no se encontraron antecedentes de investigación

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Formación/perfil profesional**

Córdova (2012) establece que existen discernimientos y conocimientos pedagógicos fundamentales para la instrucción en la educación básica regular. Estos se centran en comprender la naturaleza y evolución de los planes curriculares actuales y las que surgen como respuesta a los nuevos desafíos que los maestros enfrentan. Estos desafíos son consecuencia de los numerosos cambios en el contexto, los cuales afectan de manera significativa tanto al servicio educativo como a las instituciones educativas y a los profesionales de la educación.

- Proyecto tuning



Castañeda Rivas (2015) nos menciona la importancia del proyecto nacional de Tuning, su importancia de las competencias de las universidades en América Latina, reconocer la importancia de las competencias, con un objetivo analítico e ilustrativo para lograr una explicación más detallada. Estas 27 competencias sirven son gran utilidad, para el diseño instruccional y académico universitario de parte de instituciones, sus directivos y docentes.

- UNA Puno

Currículo flexible, E. P. Arte (2015) los docentes de la E. P. Arte, logran plantear un propósito en la escuela profesional de arte por el diseño curricular flexible por competencias, y conforme a la nueva ley universitaria y normativa vigente 30220, las normas para el buen funcionamiento y supervisión, de la mejora de formación académica en la universidad nacional del altiplano puno.

#### **2.2.1.1. Formación básica**

Fabián y Giordano (2005). consideran que el campo de conocimiento se constituye como un espacio que comprende numerosos rasgos, como regímenes discursivos, prácticas visibles e invisibles, registros, normas reguladoras y técnicas de abordaje del objeto, entre otros. En el ámbito del conocimiento pedagógico, la noción de conocimiento facilita la exploración de escenarios tanto conceptuales como prácticos relativos a la pedagogía, la escuela y el profesor. Dentro del proceso pedagógico, la base de conocimientos de un profesor se compone de recursos y teóricos. A través de la investigación pedagógica que aborda las realidades del aula actual y emplea tácticas de intervención social, se crea nueva información durante este proceso.



- Universidad

Gómez (2009) explica que el término "universidad" tiene su origen en el latín "universitas" y designa el ámbito en el que confluyen la ciencia y la cultura para proporcionar formación a personas con capacidad cognitiva, avanzando así el bienestar de la sociedad en general. La universidad funciona como un centro de enseñanza postsecundaria que incluye numerosas facultades y otorga los títulos correspondientes. Se compone de varios departamentos, centros de investigación y otras partes.

Mather et. al., (2020). "Exploring the Self-Perceived Digital Literacy Competencies of Undergraduate Students", plantearon como objetivo: Examinar las autopercepciones de los estudiantes de pregrado sobre su competencia en alfabetización digital. Metodología: Encuestas y grupos de enfoque con estudiantes de pregrado. Resultados: Los estudiantes de pregrado percibieron que sus competencias de alfabetización digital eran adecuadas, aunque existían brechas en áreas específicas.

- Instituto superior pedagógico

MINEDU (2015) señala que las Instituciones de Educación Superior se trata de instituciones educativas pertenecientes a la segunda fase del sistema. Un sistema educativo nacional que educa a las personas en campos específicos ciencias, tecnología y artes, con especial énfasis en la educación práctica. Estos institutos, centrados en la formación profesional del docente, se ajustan al sistema de créditos, donde estos



representan la ponderación de la calificación en diferentes áreas, siendo necesario acumular 220 créditos para obtener la titulación correspondiente.

### **2.2.2. Desarrollo laboral**

Abos (2000) destaca que la reforma en la formación del profesorado se inicia con la consideración prioritaria de abordar las necesidades del sistema educativo, el cual experimenta reformas sustanciales tanto en términos de estructura como de duración de las distintas etapas educativas. En consecuencia, el primer paso en cualquier enfoque teórico de la preparación del profesorado consiste en analizar el nivel y/o el contexto en el que ejercerá el futuro profesor. En cuanto a los educadores de la enseñanza primaria, se destacan los siguientes conceptos fundamentales de la novedosa organización sugerida: Por las características psicoevolutivas y de aprendizaje del niño, la educación primaria es una etapa independiente. b) Los procesos de autonomía y socialización, junto con los componentes culturales básicos, son esenciales para el proceso de enseñanza-aprendizaje en este nivel. c) La clave para lograr aprendizajes significativos es una metodología didáctica basada en una perspectiva globalizadora que asegure la complementariedad entre los distintos temas del currículo. d) Se hace hincapié en la necesidad de una estrecha interacción entre la educación secundaria obligatoria y la educación infantil, dada la mayor complejidad del plan de estudios, así como entre la educación primaria y la esfera de experiencia del niño. e) Respetando la tolerancia hacia la diferencia, la educación primaria debe promover una variedad de posibilidades y orientaciones. El docente de educación primaria debe poseer conocimientos científicos y competencias en el manejo cognitivo.



Por otro lado, Chiroque (2006) subraya que el desempeño docente tiene como base fundamental demostrar calidad educativa en el desarrollo pedagógico, lo cual está directamente vinculado a la formación magisterial. Asimismo, plantea que la "evaluación de los desempeños del docente" debería orientarse hacia la mejora en la calidad educativa y actuar en función de la realidad del contexto educativo. Personalmente, destaca la importancia de capacitarse y prepararse para mejorar las condiciones laborales y remunerativas.

### **2.2.2.1. Inserción laboral.**

García y Gutiérrez (1996) El proceso de conformación de las personas en la economía se conoce como inserción laboral. Este proceso implica el análisis del mercado laboral, la preparación profesional del graduado y el seguimiento por parte de las instituciones de formación profesional para facilitar la incorporación al mundo laboral (Pelayo, 2012). En este marco, la inserción laboral consiste en conseguir o desempeñar un puesto de trabajo, visualizando la formación adquirida. También es un proceso social por el que las personas con formación especializada emiten a conformar parte de la mano de obra de una organización demostrando capacidades acordes con los requisitos del puesto de trabajo.

Según Navarro (2014) El proceso de integración de una persona en el mercado laboral comienza con su formación técnica o profesional, y después implica encontrar un empleo, mantenerlo y, ocasionalmente, buscar mejores oportunidades, con posibles pausas en el mercado laboral.

Blanco (2013) destaca que la inserción laboral es un proceso complejo que involucra la interacción de varios factores. Esto abarca las



características individuales de las personas y las ocasiones ofrecidas por el mercado laboral, generando un encuentro útil entre la empleabilidad y la labor.

En cuanto a la empleabilidad, Campos (2002) la define como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado laboral específico, basándose en los atributos que posee el buscador y que le permiten superar los obstáculos del mercado. Orgemer (2002) la describe como la probabilidad de inserción laboral mediante las características de las personas que buscan empleo. Además, el empleo puede entenderse como la oportunidad principal para conseguir trabajos en una determinada área.

#### **2.2.2.2. Factores de la inserción laboral**

García y Gutiérrez (1996) definen el empleo como el proceso de involucrar a las personas en actividades económicas. Este proceso abarca el análisis del mercado laboral, la preparación profesional del graduado y el seguimiento de las instituciones de formación profesional para facilitar la incorporación al mundo laboral (Pelayo, 2012). El empleo incluye la obtención o realización de un trabajo conformidad al artículo. El desarrollo de la personalidad es un proceso social en el que se forman las personas con habilidades específicas, integradas en mundo laboral del trabajo.

Navarro (2014) señala que el empleo comienza con la educación técnica o vocacional de una persona continua en el momento de adquisición de empleo buscarlo mejores oportunidades, con posibles periodos de inactividad en el trabajo. Blanco (2013) destaca que factores como la importancia concedida al trabajo, el interés por trabajar, la



autoestima personal y profesional, la atribución de éxitos y fracasos, la madurez ocupacional, las competencias, la formación académica, la experiencia laboral, entre otros, condicionan la empleabilidad de un individuo.

La empleabilidad viene definida muchos factores influyen, entre ellos: la valoración del trabajo, el interés y la aptitud para encontrar empleo, la autoestima tanto personal como profesional, el control sobre los éxitos y los fracasos, la madurez ocupacional y una serie de competencias (transversales, básicas, relacionales y profesionales). Junto con las variables sociales y personales y los escenarios de rechazo, otros aspectos considerada formación académica, la experiencia profesional, las habilidades de inserción, las estrategias de búsqueda de empleo y la experiencia laboral.

En cuanto a la empleabilidad, Blanco (2013) la define como la capacidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mercado laboral. Menciona factores como la organización jerarquizada, características y tendencias del mercado laboral, condiciones económicas oportunidades y demanda, de empleo, indicadores económicos, cambios demográficos, políticas laborales, reestructuración del mercado laboral, edad, género y nacionalidad.

Navarro (2014) aborda el proceso de inserción de egresados universitarios, destacando tres etapas: a) Inserción laboral antes del comienzo de la carrera: actividades realizadas antes de la universidad que impactan en la mejora, reorientación o reinserción. b) Inserción laboral



durante la carrera: experiencias laborales durante la formación universitaria, ya sea para generar ingresos o iniciar la trayectoria laboral.

c) Inserción laboral después de la carrera: actividades realizadas después de concluir la formación, orientadas a la profesionalización y especialización.

En términos de dimensiones, se destaca el análisis del mercado laboral, entendido como la evaluación de la situación actual y futura del mercado, incluyendo necesidades, requisitos empresariales, oferta de profesionales y perspectivas futuras (Romero y Álvarez, 2015). La formación académica es crucial para la inserción laboral, ya que desarrolla el compromiso con la profesión, la flexibilidad cultural, la reflexión, creatividad y habilidades analíticas (Navarro, 2014). Además, el soporte institucional, que incluye el seguimiento al egresado, proporciona información valiosa para ajustar los modelos formativos y mejorar programas académicos (Romero y Álvarez, 2015).

### **2.2.3. Competencias profesionales.**

Según Mertens (1996), la competencia se define como la aptitud de un individuo para desempeñar una función productiva en distintos contextos, cumpliendo con los estándares de calidad exigidos por el sector productivo. Esta capacidad se logra mediante la adquisición y desarrollo de conocimientos y habilidades, las habilidades se expresan como conocimientos, actividades y saber hacer. Se consideran competencias aquellos rasgos personales que distinguen a alguien con un rendimiento superior en comparación con aquellos que tienen un desempeño "adecuado". Estas competencias abarcan aspectos como la motivación,





los valores, y otros rasgos que permiten ejecutar realizar las funciones laborales de manera óptima.

Chiavenato (2009) destaca que las competencias no se limitan a una sola habilidad o tecnología aislada, sino que constituyen un conjunto de habilidades y tecnologías integradas. Las competencias básicas son esenciales y comprenden las relaciones comunicativas, la participación y el compromiso intenso de las personas para trabajar en pos de las metas de la organización.

En el ámbito de las competencias profesionales, se entienden como como personas que combinan diferentes habilidades, destrezas, personalidades valores y conocimientos para desenvolverse, abarcando aspectos personales, sociales y laborales. Estas competencias son fundamentales en el desarrollo profesional y se convierten en una estrategia y herramienta valiosa para cualquier institución.

Gómez (2014) enfatiza que las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional, que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación específica. Estas competencias son los resultados del proceso de calificación que capacita a una persona para desarrollar adecuadamente su puesto de trabajo.

Tejada (2011) añade que la competencia profesional es el grado de utilización de conocimientos, habilidades y buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional. Esta definición destaca la relación directa entre la competencia y la aplicación efectiva de conocimientos, habilidades y razonamiento en situaciones reales de la práctica profesional.



En resumen, las competencias profesionales se definen por la capacidad de un profesional para desempeñar eficientemente su puesto de trabajo, siendo el resultado de un proceso continuo de formación y cualificación. Estas competencias abarcan diversas dimensiones, desde habilidades técnicas hasta aspectos motivacionales y valores personales.

### **2.2.3.1. Características**

Según Gómez (2014), las competencias profesionales presentan las siguientes características:

**Integralidad:** Las competencias profesionales abarcan un conjunto completo de conocimientos, procedimientos y actitudes que se combinan, coordinan e integran. El individuo debe saber hacer y saber estar para ejercer de manera competente en su profesión.

**Definición en la acción:** La experiencia se define solo en la acción. No se pueden reducir a conocimientos o habilidades y, por lo tanto, no pueden registrarse como contenido de aprendizaje. La competencia se manifiesta en la práctica y la acción.

**Movilización de recursos personales:** Ser capaz no es lo mismo que ser un profesional competente. El uso eficaz de los propios recursos personales es tan importante para la competencia como disponer de los recursos necesarios.

**Proceso continuo de práctica-acción:** Para ser competente en el ámbito de la práctica profesional, hay que poseer los conocimientos, las habilidades, la actitud y el método necesarios para saber ser y estar.



Aprendizaje permanente: A lo largo de los años de trabajo, uno puede desarrollar competencias profesionales. Esta cualidad es esencial para adaptarse a los cambios de responsabilidades y funciones a lo largo del tiempo.

En cuanto a la clasificación de las competencias, Guerrero (1999) propone la siguiente categorización:

**Competencias Básicas:** Comunes a todas las ocupaciones y son fundamentales para incorporarse al mercado laboral. Incluyen áreas como lenguaje y comunicación, matemáticas, ciencia y tecnología, cultura y sociedad, y subjetivas.

**Competencias técnico-profesionales:** Conjunto de competencias específicas de una profesión obtenidas mediante una formación profesional adecuada. Se dividen en cuatro categorías: tecnológicas, metodológicas, sociales y organizativas o participativas.

Transversales a varios campos o vocaciones, las competencias transversales abarcan conocimientos aplicables en idiomas, tecnologías de la información y temas socioeconómicos (derecho, economía, sociología o psicología).

**Competencias Claves:** Requeridas para participar en nuevos tipos de organizaciones laborales propiciadas debido al desarrollo de la tecnología y los cambios en el comportamiento de los clientes. Son genéricas, esenciales y permiten la adaptabilidad a profesiones estables y de calidad.



### 2.2.3.2. Dimensiones

Según la metodología propuesta por Tobón (2006), se presenta una clasificación de las competencias en el ámbito universitario, que corresponde a la más generalizada y básica:

**Competencias de Base o Instrumentales:** Son esenciales para desenvolverse en la vida, independientemente de una profesión específica. Además, sirven como base para construir y fortalecer otras habilidades, por ejemplo, habilidades en el procesamiento de información (explicar, razonar y proponer), planificación ética de proyectos de vida, trabajo en equipo y gestión de tiempo, liderazgo, comunicación, competencia matemática y habilidades para manejar una segunda lengua. Estas competencias son cruciales para el acceso a la formación y el trabajo.

**Competencias Técnicas o Especializadas:** Pertenecen a elementos técnicos únicos asociados a una profesión concreta y no son fácilmente adaptables a diferentes entornos de trabajo. Estas habilidades son particulares de una determinada vocación y se adquieren mediante una formación especializada. Algunos ejemplos de habilidades culinarias en el contexto de la formación en cocina son la destreza con el cuchillo, los métodos de cocción y la organización de la cocina.

**Competencias Transversales o Genéricas:** Posibilitan la realización de actividades en diversos campos profesionales u ocupaciones. Ejemplos de competencias transversales incluyen habilidades investigativas, planificación estratégica, emprendimiento empresarial y gestión de proyectos. Estas competencias son fundamentales para el desarrollo eficaz



del trabajo en cualquier profesión y se adquieren en diferentes contextos, ya sean laborales o no. Algunas de ellas son trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, habilidades interpersonales y disponibilidad para aprender.

#### **2.2.4. Competencias de los Egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP**

##### **Competencias Genéricas**

###### *Procesamiento de Ideas y Conceptos (RCG1):*

Este componente implica la habilidad para analizar, interpretar y expresar ideas y conceptos a través de representaciones lingüísticas o gráficas. El egresado debe poder comunicarse efectivamente, y comprender la información de manera crítica, fomentando así su desenvolvimiento personal.

###### *Resolución de Problemas (RCG2):*

La capacidad para abordar problemas y tomar decisiones informadas es esencial. El egresado deberá considerar alternativas, aplicar estrategias lógico-matemáticas y desarrollar soluciones efectivas en diversos contextos, demostrando habilidades analíticas y de resolución de problemas.

###### *Aprendizaje Autorregulado (RCG3):*

Destacar la importancia del aprendizaje continuo y la capacidad de autorregulación. El egresado debe ser la capacidad de gestionar su propio proceso de aprendizaje, establecer metas, monitorear su progreso y ajustar estrategias según sea necesario.



#### *Tecnologías de la Información (RCG4):*

En un entorno cada vez más digital, el uso efectivo de las tecnologías de la información y comunicación es crucial. El egresado debe estar familiarizado con herramientas tecnológicas relevantes y ser capaz de aplicarlas de manera pertinente en su ámbito académico.

#### *Emprendimiento (RCG5):*

La capacidad de generar alternativas de emprendimiento implica la habilidad para identificar oportunidades, desarrollar ideas innovadoras y aplicar conocimientos musicales en la creación de bienes o servicios. Esto se orienta hacia la respuesta a necesidades específicas en el entorno socio-cultural o científico.

### **Competencias Específicas**

#### *Investigación Musical (RCE1):*

Esta competencia implica la capacidad de investigar y analizar la música desde diversas perspectivas, incluyendo la dimensión intelectual, motriz y emocional. El egresado deberá explorar la historia, la teoría y las formas musicales para contribuir al desarrollo cultural.

#### *Ejecución Musical (RCE2):*

Aquí se destaca la habilidad del egresado para ejecutar música aplicando técnicas y métodos instrumentales. La dimensión intelectual, motriz y emocional se considera crucial para comunicar a través de la música y sensibilizar a la sociedad.

#### *Composición Musical (RCE3):*



La competencia en composición implica la capacidad de crear obras musicales con profundidad intelectual, motriz y emocional. Esto se logra aplicando técnicas y métodos que aborden la estructura y expresividad de la música.

*Dirección de Grupos Musicales (RCE4):*

La formulación y conducción de grupos vocales e instrumentales requiere habilidades específicas. El egresado deberá aplicar técnicas y métodos para dirigir grupos de diversos géneros y estilos, contribuyendo así a la proyección de la cultura musical en la sociedad.

*Promoción Musical (RCE5):*

La capacidad para desarrollar y promover la música implica estrategias metodológicas para su realización, difusión y fortalecimiento cultural. Esto incluye la aplicación de enfoques innovadores para aumentar la apreciación y participación en actividades musicales en la sociedad. (currículo epa. Una 2015)

### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Autopercepción:** Es la capacidad del ser humano para recolectar información del ambiente interno (e.g. pensamientos, sentimientos) y/o externo (e.g. relación con los padres, relación con compañeros), integrarlas e interpretarlas para producir como respuesta una representación de sí mismo en un dominio específico. (Jiménez Díaz, J., Morera Castro, M., Araya Vargas, G. 2018).

**Competencias:** Las competencias son aquellas características individuales (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permiten a una persona determinada desempeñarse óptimamente en su puesto de trabajo. (Endalia news, 2024)



**Competencias Profesionales:** Constituyen el grado en que una profesión aplica sus conocimientos, capacidades y buen juicio. Implican ser capaz de aplicar estos componentes en una serie de escenarios que pueden surgir a lo largo de la práctica profesional. (Tejada, 2011).

**Egresado:** Se refiere a una persona que ha completado sus estudios y ha obtenido un título académico, generalmente de un establecimiento de nivel universitario. El término "egresado" es sinónimo de "graduado" o "formado". (Ariza guzman fundeu, 2010)

**Empleabilidad:** Es la aptitud y capacidad de una persona para encontrar y mantener un trabajo, progresar en su carrera profesional y adaptarse a los cambios a lo largo de su vida laboral. (Fernández malo, Yesica & Vargas Zúñiga Fernando, 2023)

**Inserción:** Es la acción y el resultado de insertar o de inserir. El verbo insertar refiere a introducir o incluir, mientras que inserir hace alusión a injerir (injertar, meter). (Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2022).

**Inserción Laboral:** Es el proceso de incorporación de individuos a la actividad económica, marcando el inicio de su participación en el mercado laboral (García y Gutiérrez, 1996).

**Mercado Laboral:** Es aquel donde confluyen la oferta y la demanda del trabajo, está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. (Mariam kiziryan, 2015)





## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación es de tipo básica, pues concorde con Neill y Cortez (2018) su fin es generar nuevos conocimientos sobre una realidad específica tomando en referencia conceptos teóricos validados por la comunidad científica, por tanto, se tomarán a las teoría pertinentes para poder explicar el comportamiento de las variables y de ese modo generar información nueva respecto a la realidad de estudio, estando a disposición del interés para futuras investigaciones de similar índole.

El alcance será descriptivo - correlacional, ya que concorde con Tacillo (2016), es de descripción cuando se caracteriza el comportamiento de las variables independientemente cada una, establecidas en gráficos y tablas; por otra parte, y correlación pues en este nivel se asocia las variables, sea positiva, negativa o nula; por lo cual, se medirá en el objetivo 4 la relación entre la autopercepción del perfil profesional y las competencias de los egresados.

Cabe resaltar, que el enfoque es mixto, ya que según lo indicado por Hernández et al. (2014), al tomar la estadística general e inferencial se podrá medir las variables y de ese modo contrastar a las hipótesis planteadas, comprobando las teorías académicas, entonces, a) Para el análisis cuantitativo, se utilizarán estadísticas descriptivas para resumir los datos y análisis inferenciales (como el Roh de Spearman o Pearson según la distribución de la normalidad de la muestra) para determina la relación de la autopercepción de competencias y perfil profesional de los egresados.



- Para el análisis cualitativo, se utilizará un análisis temático para identificar y describir patrones y temas en los datos

Finalmente, se tomará al diseño no experimental, pues, de acuerdo con Hernández et al. (2014), el fin del diseño es el análisis por medio de la observación y no con la manipulación de las variables; por lo que no se alterarán intencionalmente y a su vez será de corte transversal, porque la extracción de muestra se dará una sola vez, siendo el periodo 2023.

### **3.2 DISEÑO MUESTRAL**

Según con Neill y Cortez (2018), señalan que el tamaño de la población se considera una selección de elementos personas, objetos, etc., tiene características específicas en beneficio del investigador; entonces en este proceso de desarrollo el estudio incluyó a todos los egresados de arte- música Unap del periodo 2021-2024 I.

Por otro lado, las muestras no probabilísticas y la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, si no de la casualidad característica relacionadas con 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 como un ejemplo, Hernández Sampieri (2013).

Para la presente investigación al no acceder a la totalidad de la población que está integrada por 73 egresados graduados entre los periodos 2021 - 2024 I. por lo cual la totalidad de egresados no se cuestionó por motivos de distancia, cambio de residencia, no se pudo ejecutar en exactitud, por cuestiones de tiempo y de inversión económica se utilizó el método muestral no probabilístico, se aplicó muestreo por conveniencia en



función de disponibilidad y accesibilidad a la muestra para determinar la cantidad poblacional, se procede a desarrollar de manera inclusión y exclusión.

Inclusión: se tomó como la muestra a todos los egresados voluntarios y colaboradores de esta investigación.

Exclusión: a todos los egresados que no se pudo acceder o no se pudo ubicar en esta investigación. obteniendo el siguiente resultado: 42 egresados voluntarios que participaron en este estudio de investigación.

Según la resolución e informe N° 0240–2024–SGyT- UNA, de la secretaria general de la UNAP, que, los egresados a partir del grado académico de bachiller en el periodo de 2021-2024 I, son un total de 73 egresados.

### **3.2.1. Población**

Estará constituido por los egresados del Programa de Estudios de Música en el periodo 2021 al 2024 I, que son 73 egresados en total.

### **3.2.2. Muestra**

Es integrada de 42 egresados para la ejecución de cuestionario, y aplicación de la investigación.

### **Proceso de Selección de la Muestra**

El proceso de selección de la muestra se realizó siguiendo estos pasos:

Definición de la Población: Se identificó a todos los egresados del Programa de Estudios de Música de la UNAP como la población objetivo.



**Criterios de Inclusión y Exclusión:** Se establecieron criterios claros para la inclusión de los egresados en la muestra, asegurando que todos cumplieran con las características relevantes para el estudio.

**Contactación y Confirmación:** Se contactó a los seleccionados para confirmar su participación y asegurar que cumplieran con los criterios establecidos.

En resumen, la metodología aplicada en el diseño muestral de esta investigación asegura que la muestra sea representativa y manejable, utilizando principios estadísticos y criterios prácticos para la selección de 42 egresados del Programa de Estudios de Música de la UNAP.

### **Criterios de Inclusión y Exclusión**

Para asegurar que la muestra seleccionada sea representativa y apropiada para los objetivos de la investigación, se aplicaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de Inclusión**

- Egresados del Programa de Estudios de Música: Solo se incluirán aquellos individuos que hayan completado satisfactoriamente el programa de música con grado académico de bachiller, de la Universidad Nacional del Altiplano Puno (UNAP).
- Periodo de Egreso: Egresados entre los años 2015 y 2024, asegurando que los datos sean recientes y relevantes.



- Disponibilidad y Consentimiento: Individuos dispuestos a participar en el estudio y que proporcionen consentimiento informado para el uso de sus datos en la investigación.
- Residencia Actual: Egresados que residan en una ubicación accesible para la recolección de datos, ya sea mediante encuestas en línea o entrevistas presenciales.

### **Criterios de Exclusión**

Egresados No Contactables: Aquellos egresados que no puedan ser contactados después de varios intentos, o que no respondan a las invitaciones para participar en el estudio.

Falta de Consentimiento: Individuos que no proporcionen consentimiento informado para participar en el estudio.

Datos Incompletos: Egresados cuyos registros o datos estén incompletos o sean insuficientes para el análisis.

Doble Contabilidad: Aquellos egresados que hayan participado previamente en estudios similares sobre el mismo tema, para evitar sesgos en los resultados.

Estos criterios aseguran que la muestra sea adecuada y que los datos recopilados sean relevantes, confiables y válidos para los propósitos de la investigación.



### 3.3. RECOPIACIÓN DE DATOS

- Para el componente cuantitativo, se utilizará la escala de la autopercepción de empleabilidad (Self-perceived employability scale) propuesta por Peña (2007). Este instrumento permitirá obtener datos de una amplia gama de competencias.
  - Para el componente cualitativo, se realizará el análisis a profundidad sobre las percepciones de las competencias y la influencia de la formación académica y la experiencia en la enseñanza.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

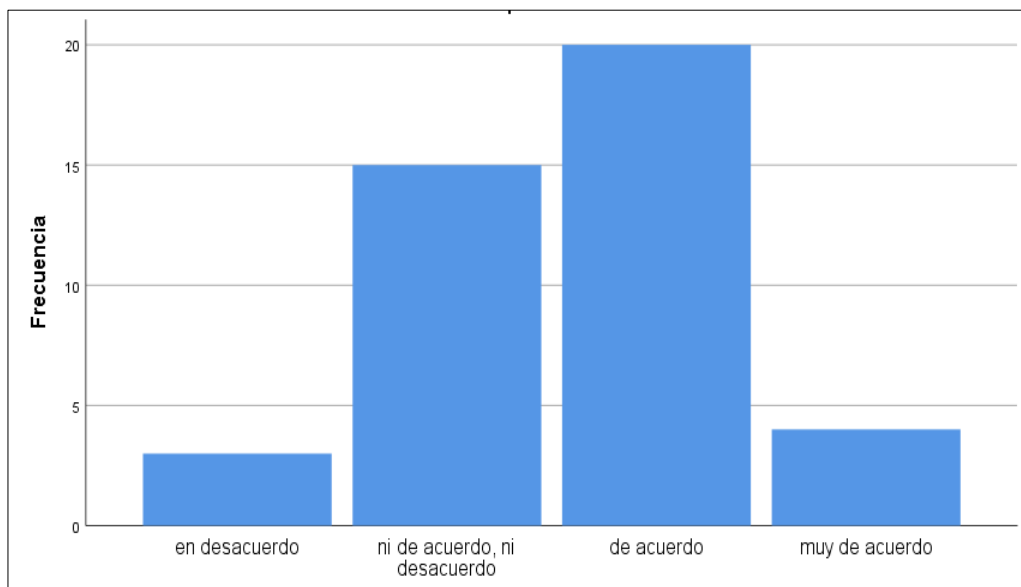
#### 4.1. RESULTADOS CUANTITATIVOS

Analizar cómo se perciben a sí mismos los egresados en términos de competencias profesionales

**Tabla 1.** *Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal*

	Frecuencia	Porcentaje
en desacuerdo	3	7,1
ni de acuerdo, ni desacuerdo	15	35,7
de acuerdo	20	47,6
muy de acuerdo	4	9,5
Total	42	100,0

**Figura 1.** *Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal*





## Interpretación

La Tabla 1 presenta un análisis cuantitativo de las respuestas obtenidas de los participantes en relación con la afirmación "Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal". La información se distribuye en cuatro categorías, que representan diferentes grados de acuerdo con la afirmación. A continuación, se realiza una interpretación detallada de los resultados:

La mayoría de los participantes, específicamente un 47.6%, expresaron su acuerdo con la afirmación, indicando que tienen expectativas positivas en la organización debido a la percepción de que sus superiores valoran su contribución personal. Este hallazgo sugiere una correlación positiva entre la valoración de la contribución individual y las expectativas positivas dentro del contexto organizacional.

Por otro lado, un considerable 35.7% de los participantes se ubicó en la categoría "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Esta categoría refleja una neutralidad en las percepciones, lo que podría indicar una falta de claridad o ambigüedad en la valoración de la contribución personal por parte de los superiores, o bien, una diversidad de experiencias y opiniones dentro del grupo estudiado.

Un grupo minoritario, representado por un 9.5% de los encuestados, manifestó estar "muy de acuerdo". Esto denota una percepción altamente positiva en cuanto a la valoración de la contribución personal por parte de los superiores, subrayando una conexión sólida entre la apreciación individual y las expectativas positivas.

Por último, un reducido 7.1% de los participantes expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación, lo que implica una percepción negativa o, al menos, una falta de alineación entre la valoración personal y las expectativas organizacionales.



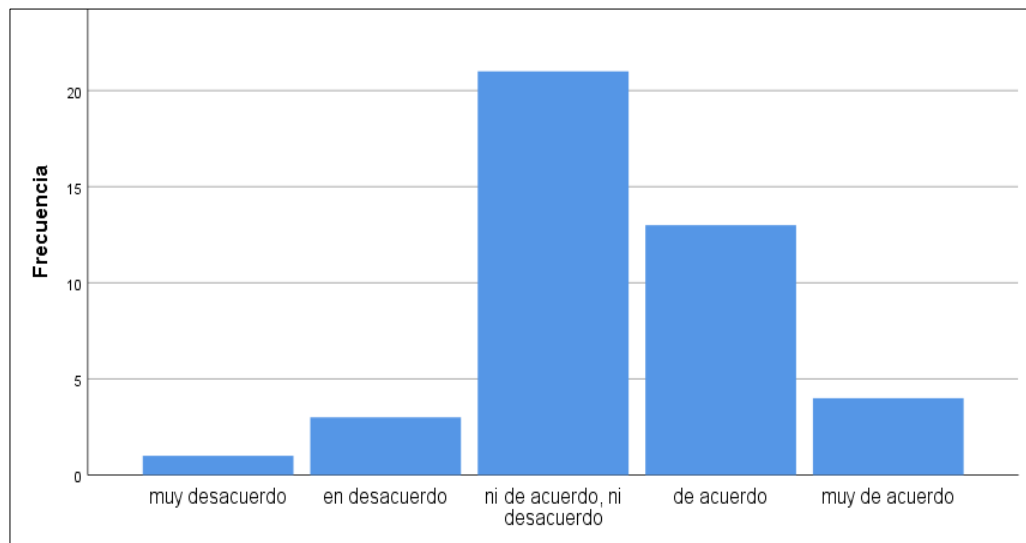


En resumen, mientras que la mayoría de los participantes tiende a asociar positivamente la valoración de su contribución personal con expectativas favorables en la organización, la presencia de respuestas neutrales y negativas sugiere la existencia de matices y variabilidad en las percepciones, destacando áreas potenciales para intervenciones organizacionales o investigaciones cualitativas más detalladas.

**Tabla 2.** *Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
muy desacuerdo	1	2,4
en desacuerdo	3	7,1
ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	50,0
de acuerdo	13	31,0
muy de acuerdo	4	9,5
Total	42	100,0

**Figura 2.** *Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla*



### Interpretación

La Tabla 2 presenta un análisis cuantitativo de las respuestas proporcionadas por los participantes con respecto a la afirmación "Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla". El análisis se realiza considerando cinco categorías que representan diferentes grados de acuerdo con la afirmación. A continuación, se presenta una interpretación detallada de los resultados:

La mayoría significativa de los participantes, representando un 50.0%, se ubicó en la categoría "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Este resultado refleja una percepción neutral en relación con la seguridad de conservar el puesto en caso de una reducción de plantilla. La presencia de una proporción tan considerable en esta categoría sugiere una falta de certeza generalizada dentro del grupo estudiado.

Asimismo, un 31.0% de los encuestados indicó estar "de acuerdo" con la afirmación, lo que implica una confianza moderada en la retención del puesto en



situaciones de reducción de plantilla. Este grupo representa una perspectiva más optimista en comparación con la categoría anterior, pero aún refleja cierta precaución.

Un 9.5% de los participantes manifestó estar "muy de acuerdo" con la afirmación, lo que señala una seguridad bastante sólida en la conservación del puesto incluso ante escenarios de reducción de plantilla. Esta minoría exhibe una percepción positiva y confiada en la estabilidad laboral.

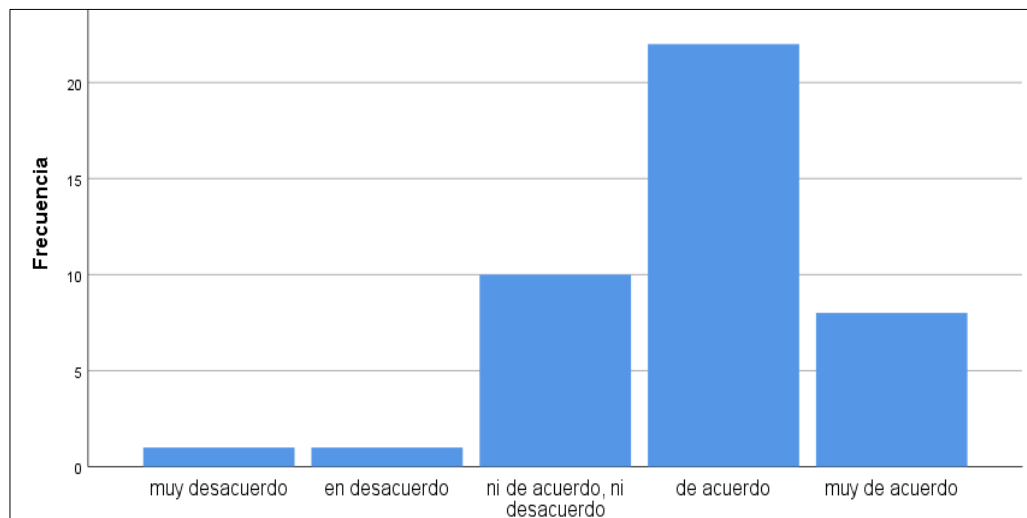
En contraste, un 7.1% de los participantes expresó su desacuerdo con la afirmación, con un 2.4% indicando estar "muy en desacuerdo". Estas respuestas reflejan una preocupación y percepción negativa en cuanto a la seguridad del puesto en situaciones de reducción de plantilla.

En resumen, la distribución de respuestas sugiere una diversidad de percepciones en torno a la seguridad laboral durante posibles reducciones de plantilla. La presencia de respuestas neutrales y la variabilidad en los grados de acuerdo indican la importancia de abordar las preocupaciones de los empleados y proporcionar claridad en la comunicación organizacional sobre la estabilidad laboral.

**Tabla 3.** *Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
muy desacuerdo	1	2,4
en desacuerdo	1	2,4
ni de acuerdo, ni desacuerdo	10	23,8
de acuerdo	22	52,4
muy de acuerdo	8	19,0
Total	42	100,0

**Figura 3.** *Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera*



### Interpretación

La Tabla 3 presenta un análisis cuantitativo de las respuestas proporcionadas por los participantes en relación con la afirmación "Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera". El análisis considera cinco categorías que representan diferentes niveles de acuerdo con la afirmación. A continuación, se ofrece una interpretación detallada de los resultados:

La mayoría significativa de los participantes, representando un 52.4%, indicó estar "de acuerdo" con la afirmación, lo que sugiere que perciben un respaldo positivo por parte de sus contactos personales en la organización en el desarrollo de sus carreras. Esta respuesta refleja una red de contactos que se percibe como beneficiosa y de apoyo para el crecimiento profesional.

Un 19.0% de los encuestados manifestó estar "muy de acuerdo" con la afirmación, destacando un grado más elevado de confianza en la ayuda proporcionada por los contactos personales. Este grupo representa a aquellos que experimentan un respaldo significativo y valioso en sus trayectorias profesionales dentro de la organización.



Por otro lado, un 23.8% de los participantes se ubicó en la categoría "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", lo que indica una posición neutral respecto a la influencia de los contactos personales en su carrera. Esta respuesta puede sugerir una percepción mixta o una falta de claridad en cuanto al impacto de los contactos en el desarrollo profesional.

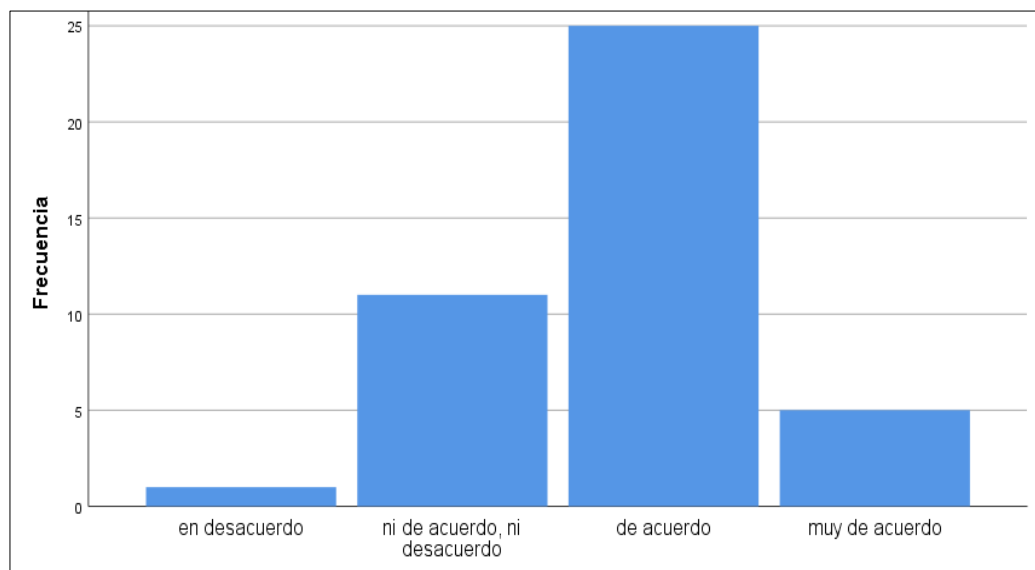
En contraste, un 4.8% de los participantes expresó algún grado de desacuerdo, con un 2.4% indicando estar "muy en desacuerdo". Estas respuestas reflejan una minoría que no percibe un respaldo significativo por parte de sus contactos personales en la organización en términos de avance profesional.

En resumen, la distribución de respuestas sugiere una diversidad de percepciones en relación con el papel de los contactos personales en el desarrollo de carreras. Aunque la mayoría experimenta un respaldo positivo, es importante abordar las percepciones neutras o negativas para fortalecer la colaboración y la red de contactos en el ámbito laboral.

**Tabla 4.** *Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	1	2,4
ni de acuerdo, ni desacuerdo	11	26,2
de acuerdo	25	59,5
muy de acuerdo	5	11,9
Total	42	100,0

**Figura 4.** Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.



### Interpretación

La Tabla 4 proporciona un análisis cuantitativo de las respuestas de los participantes en relación con la afirmación "Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora". El análisis se basa en cuatro categorías que representan diferentes niveles de acuerdo con la afirmación. A continuación, se presenta una interpretación detallada de los resultados:

La mayoría abrumadora de los participantes, con un 59.5%, indicó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados poseen conciencia sobre las oportunidades laborales que podrían surgir en la organización, incluso si difieren de sus responsabilidades actuales. Este nivel de conciencia puede ser indicativo de una percepción positiva y proactiva hacia el avance y crecimiento profesional dentro de la estructura.

Un 11.9% de los participantes manifestó estar "muy de acuerdo" con la afirmación, lo que sugiere un nivel más elevado de conciencia y apertura hacia



oportunidades laborales diversas. Este grupo refleja individuos que están particularmente atentos a las posibilidades de desarrollo y cambio dentro de la organización.

Por otro lado, un 26.2% de los encuestados se ubicó en la categoría "ni de acuerdo, ni en desacuerdo", indicando una posición neutral en cuanto a su conciencia sobre las oportunidades laborales. Estas respuestas pueden sugerir una falta de claridad o información en ciertos aspectos relacionados con las oportunidades profesionales dentro de la organización.

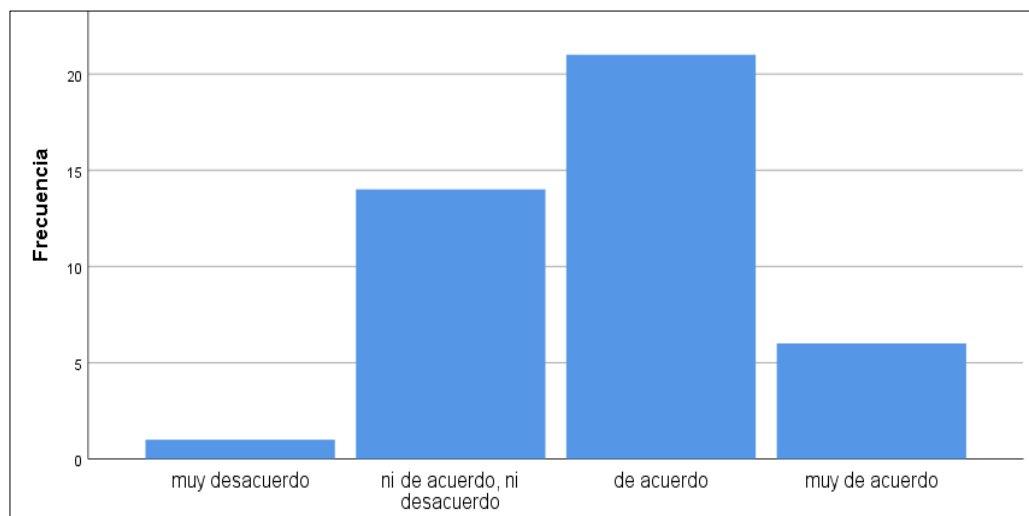
En contraste, un 2.4% de los participantes expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación. Este grupo representa una minoría que podría no estar plenamente consciente o receptiva a las oportunidades laborales que podrían surgir en la organización.

En resumen, un gran porcentaje de los participantes muestra un elevado grado de conciencia y apertura hacia las oportunidades laborales en la organización. No obstante, es esencial abordar las percepciones neutrales o negativas para garantizar una comunicación clara y una comprensión adecuada de las probabilidades de desarrollo profesional dentro de la unión.

**Tabla 5.** *Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
muy desacuerdo	1	2,4
ni de acuerdo, ni desacuerdo	14	33,3
de acuerdo	21	50,0
muy de acuerdo	6	14,3
Total	42	100,0

**Figura 5.** *Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.*



### Interpretación

La Tabla 5 presenta un análisis cuantitativo de las respuestas de los participantes en relación con la afirmación "Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización". A continuación, se presenta una interpretación detallada de los resultados:

La mayoría significativa de los participantes, con un 50.0%, indicó estar "de acuerdo" con la afirmación. Este resultado sugiere que una proporción considerable de los encuestados percibe que las competencias adquiridas en su labor actual son transferibles y aplicables a roles profesionales fuera de la organización actual. Este nivel de acuerdo puede ser indicativo de la confianza de los empleados en la aplicabilidad y versatilidad de las habilidades que han desarrollado en su puesto de trabajo actual.

Un 14.3% de los participantes manifestó estar "muy de acuerdo" con la afirmación, destacando un nivel más alto de certeza y confianza en la transferibilidad de sus competencias. Este grupo representa a individuos que tienen una fuerte convicción de





que las habilidades que han adquirido son fácilmente aplicables en contextos laborales diferentes.

Por otro lado, un 33.3% de los encuestados se ubicó en la categoría "ni de acuerdo, ni en desacuerdo". Estas respuestas indican una posición neutral en cuanto a la transferibilidad de las competencias adquiridas. Es posible que este grupo requiera una mayor reflexión sobre la aplicabilidad de sus habilidades fuera de la organización actual.

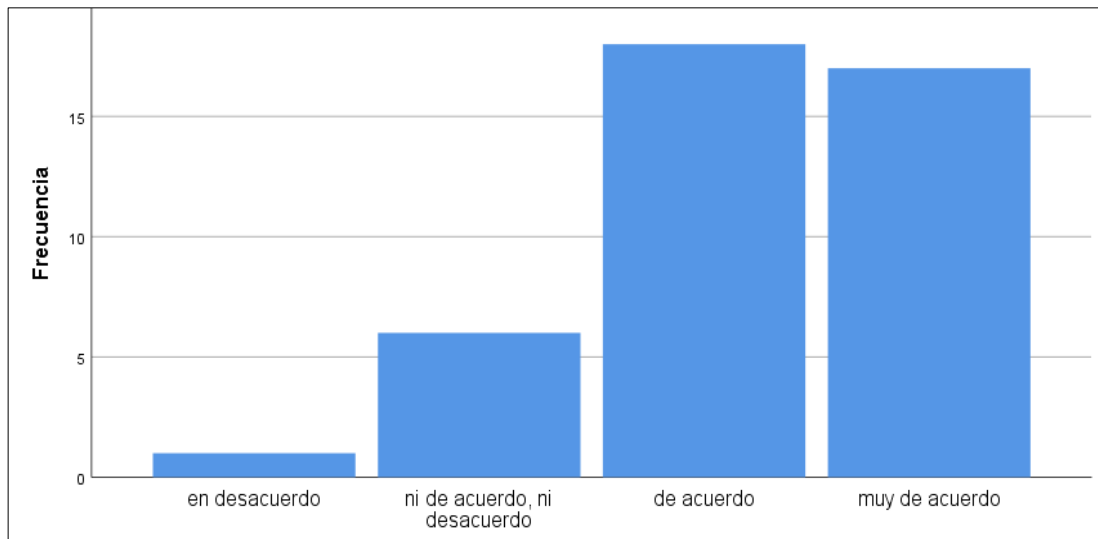
En contraste, un 2.4% de los participantes expresó estar "muy en desacuerdo" con la afirmación. Este grupo representa una minoría que podría percibir limitaciones significativas en la transferibilidad de sus competencias a otros puestos fuera de la organización.

En resumen, la mayoría de los participantes muestra una creencia positiva en la transferibilidad de las competencias obtenidas en su labor actual a roles fuera de la organización. Sin embargo, es crucial abordar las percepciones neutrales o negativas para comprender mejor las razones subyacentes y facilitar la gestión de la habilidad y el desarrollo profesional.

**Tabla 6.** *Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	1	2,4
ni de acuerdo, ni desacuerdo	6	14,3
de acuerdo	18	42,9
muy de acuerdo	17	40,5
Total	42	100,0

**Figura 6.** Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera



### Interpretación

La Tabla 6 refleja el análisis cuantitativo de las respuestas proporcionadas por los participantes en relación con la afirmación "Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera". Los resultados muestran una diversidad de percepciones entre los encuestados.

En un primer grupo, un reducido porcentaje (2.4%) indicó estar en desacuerdo con la utilidad de sus redes profesionales y contactos empresariales para el desarrollo de su carrera. Esta posición minoritaria sugiere la existencia de individuos que no perciben la eficacia de estas conexiones en su progresión profesional, señalando la posibilidad de desconocimiento o subutilización de las oportunidades proporcionadas por sus redes.

Una proporción moderada (14.3%) expresó una posición neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, indicando una percepción ambigua o falta de una postura definida en cuanto a la contribución de las redes profesionales al avance profesional. Este grupo podría beneficiarse de información adicional o clarificación sobre las formas específicas



en que las conexiones profesionales pueden impactar positivamente en sus trayectorias laborales.

En contraste, una parte considerable de los encuestados (42.9%) mostró acuerdo con la afirmación, destacando la importancia y eficacia percibida de utilizar sus redes profesionales para avanzar en sus carreras. Estos individuos reconocen las oportunidades significativas que surgen a través de las conexiones y evidencian una conciencia aguda sobre la utilidad estratégica de mantener y aprovechar sus redes.

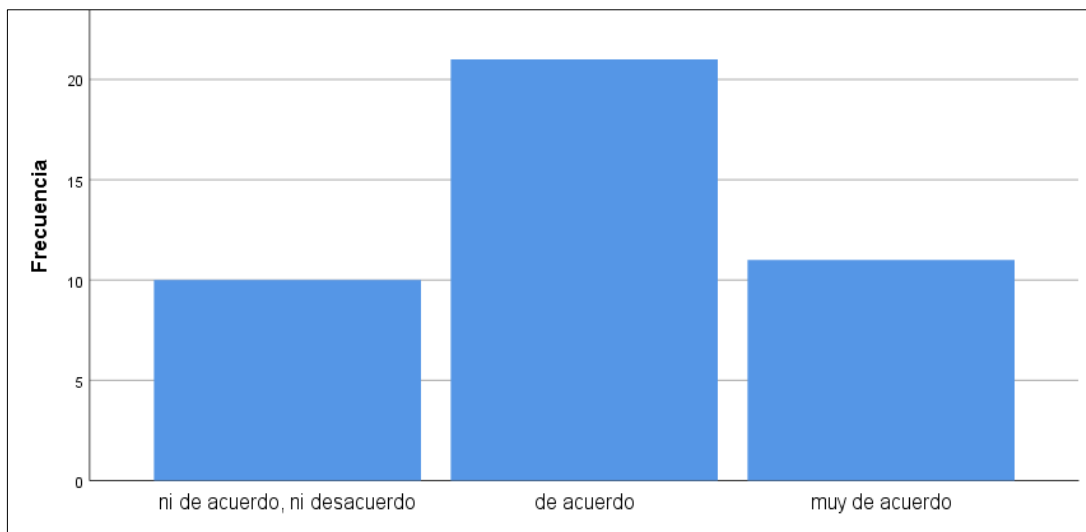
Finalmente, un grupo sustancial (40.5%) se manifestó muy de acuerdo con la afirmación, indicando una fuerte convicción en la utilidad de las redes y contactos empresariales para el desarrollo de sus carreras. Este grupo puede comprender la red como un recurso esencial y ha experimentado, probablemente, beneficios tangibles a través de sus conexiones profesionales.

En resumen, los resultados revelan una diversidad de perspectivas, desde percepciones negativas hasta una apreciación altamente positiva de la utilidad de las redes profesionales en el desarrollo de las carreras. Estos hallazgos sugieren la necesidad de estrategias diferenciadas para abordar las distintas percepciones y optimizar el aprovechamiento de las redes profesionales en el ámbito laboral.

**Tabla 7.** *Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
ni de acuerdo, ni desacuerdo	10	23,8
de acuerdo	21	50,0
muy de acuerdo	11	26,2
Total	42	100,0

**Figura 7.** *Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual*



### **Interpretación**

La Tabla 7 presenta un análisis cuantitativo de las respuestas de los participantes con respecto a la afirmación "Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual". Los resultados revelan distintos niveles de conciencia y conocimiento entre los encuestados sobre las oportunidades laborales más allá de su empleo actual.

Un porcentaje significativo (23.8%) indicó encontrarse en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo, sugiriendo una falta de claridad o información sobre las oportunidades profesionales externas. Este grupo podría beneficiarse de iniciativas que proporcionen información detallada sobre las opciones laborales disponibles fuera de la organización actual, facilitando así una toma de decisiones más informada.

En contraste, una mayoría sustancial (50.0%) manifestó estar de acuerdo con la afirmación, indicando que poseen un conocimiento razonable sobre las oportunidades profesionales fuera de la organización actual. Estos participantes podrían haber adquirido



este conocimiento a través de investigaciones personales, redes profesionales o experiencias previas, lo que sugiere una conciencia más aguda de las alternativas laborales disponibles.

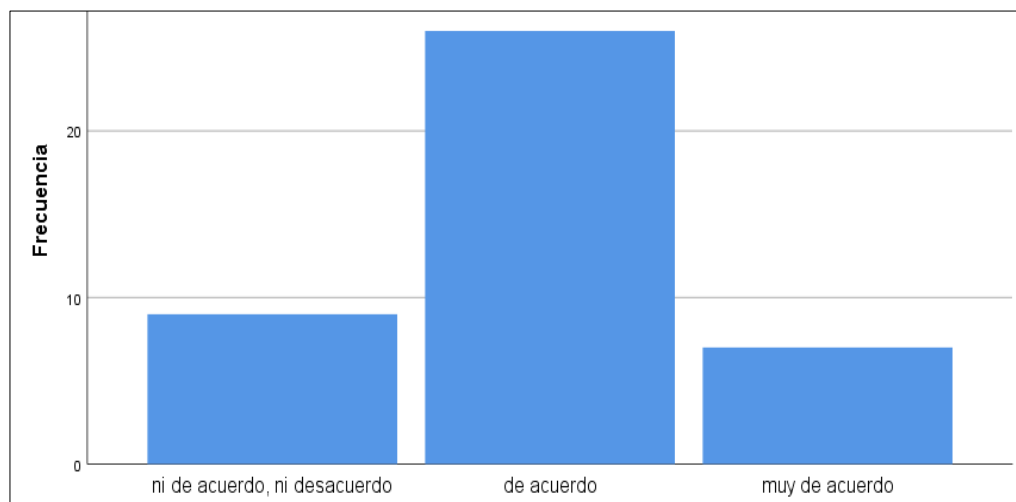
Por último, otro grupo considerable (26.2%) expresó estar muy de acuerdo, evidenciando un alto nivel de conocimiento y conciencia sobre las oportunidades profesionales externas. Este grupo probablemente haya llevado a cabo investigaciones exhaustivas o mantenido una red de contactos sólida, permitiéndoles tener una visión clara de las opciones profesionales más allá de su empleo actual.

En resumen, los resultados de la Tabla 7 indican una variación en la percepción y el conocimiento de las oportunidades laborales externas entre los encuestados, desde una falta de claridad hasta un alto grado de conciencia. Estos hallazgos sugieren la importancia de proporcionar recursos informativos y orientación profesional para mejorar la comprensión de las oportunidades profesionales fuera de la organización actual.

**Tabla 8.** *Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
ni de acuerdo, ni desacuerdo	9	21,4
de acuerdo	26	61,9
muy de acuerdo	7	16,7
Total	42	100,0

**Figura 8.** *Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.*



### Interpretación

La Tabla 8 presenta un análisis cuantitativo de las respuestas de los participantes con respecto a la afirmación "Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización". Los resultados revelan la percepción de los encuestados sobre el nivel de respeto que reciben de sus colegas que desempeñan funciones similares en la misma organización.

Un porcentaje significativo (21.4%) indicó encontrarse en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo, sugiriendo cierta ambigüedad en cuanto al nivel de respeto entre sus pares laborales. Este grupo podría beneficiarse de evaluaciones más detalladas o intervenciones para comprender mejor las dinámicas de relaciones laborales y buscar áreas de mejora, si es necesario.

En contraste, una mayoría sustancial (61.9%) expresó estar de acuerdo con la afirmación, indicando que se perciben a sí mismos como respetados entre sus colegas que realizan tareas similares. Este hallazgo refleja un ambiente laboral donde una buena



cantidad de los encuestados siente un grado significativo de reconocimiento y respeto por parte de sus compañeros de trabajo.

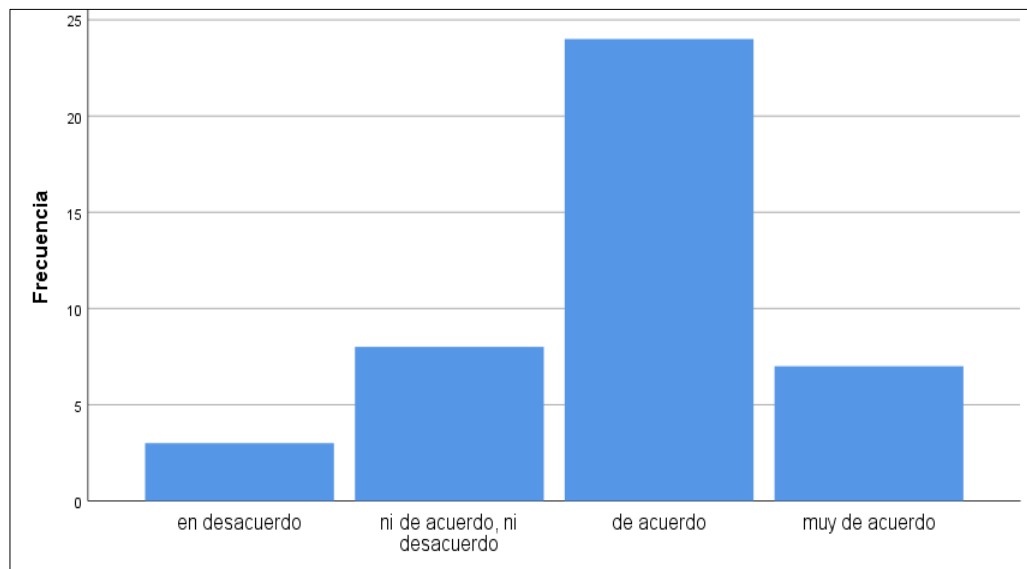
Por último, un grupo adicional pero menor (16.7%) manifestó estar muy de acuerdo, evidenciando un alto nivel de percepción de respeto entre las personas que comparten responsabilidades laborales similares. Estos participantes experimentan un nivel particularmente alto de consideración y estima dentro del grupo de trabajo, lo que sugiere una sólida conexión y reconocimiento en el entorno laboral.

En resumen, los resultados de la Tabla 8 indican que la mayoría de los encuestados perciben un nivel positivo de respeto entre sus colegas que desempeñan funciones similares en la organización, con una proporción considerable expresando un alto grado de acuerdo con esta afirmación. Estos hallazgos pueden sugerir un clima laboral favorable en términos de relaciones interpersonales y reconocimiento mutuo.

**Tabla 9.** *La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	3	7,1
ni de acuerdo, ni desacuerdo	8	19,0
de acuerdo	24	57,1
muy de acuerdo	7	16,7
Total	42	100,0

**Figura 9.** *La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.*



### Interpretación

La Tabla 9 proporciona una visión cuantitativa de las respuestas de los encuestados con respecto a la afirmación "La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada". Este análisis busca entender la percepción de los participantes sobre la valoración que reciben las personas que desempeñan roles similares dentro de la misma entidad.

Un pequeño porcentaje (7.1%) expresó estar en desacuerdo con la afirmación, indicando que perciben que sus colegas que realizan funciones semejantes no son muy valorados en la organización. Este grupo minoritario podría señalar posibles áreas de mejora en términos de reconocimiento y valoración de los colegas en el ámbito laboral.

Un número ligeramente mayor (19.0%) se posicionó en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Este grupo podría beneficiarse de un análisis más detallado para comprender la naturaleza de la valoración y reconocimiento dentro de la organización y determinar si existen percepciones divergentes.





La mayoría de los encuestados (57.1%) indicó estar de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que la gente que realiza funciones similares es valorada en la organización. Este hallazgo destaca un ambiente laboral donde la valoración de los colegas es un elemento positivo y significativo.

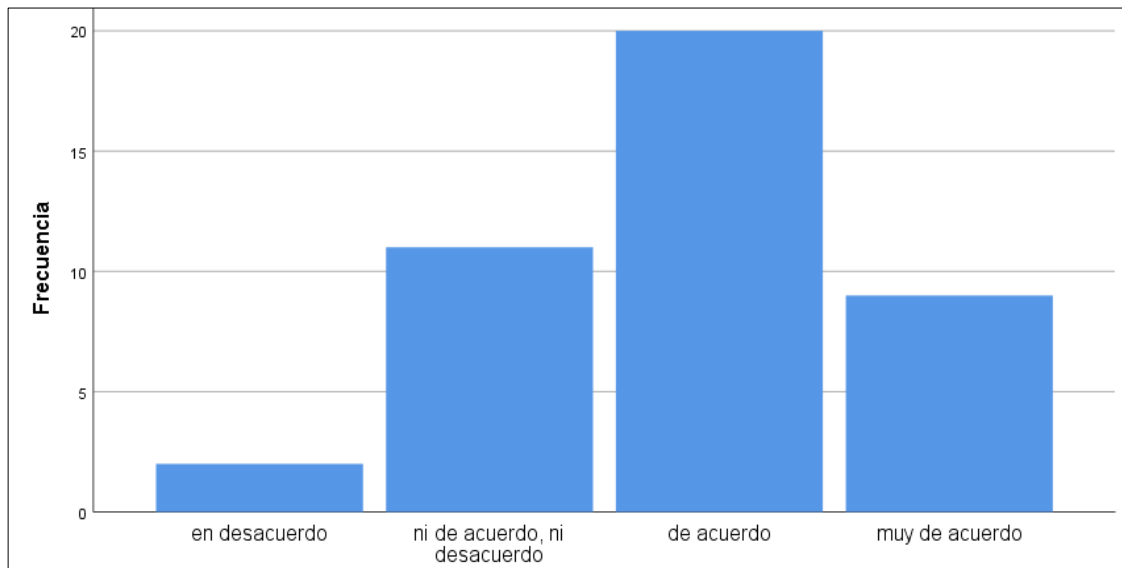
Además, un porcentaje significativo (16.7%) expresó estar muy de acuerdo con la afirmación, señalando un alto nivel de percepción sobre la valoración de los colegas que comparten funciones laborales similares. Este grupo experimenta un grado significativo de reconocimiento y aprecio por parte de la organización en relación con sus colegas.

En resumen, las conclusiones de la Tabla 9 sugieren que la mayoría de los participantes perciben que la gente que realiza el mismo trabajo que ellos en la organización está valorada, con una proporción considerable expresando un alto grado de acuerdo con esta afirmación. Estos resultados indican un ambiente laboral donde se valora y reconoce el trabajo de los colegas en funciones similares.

**Tabla 10.** *Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	2	4,8
ni de acuerdo, ni desacuerdo	11	26,2
de acuerdo	20	47,6
muy de acuerdo	9	21,4
Total	42	100,0

**Figura 10.** Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.



### Interpretación

La Tabla 10 proporciona una perspectiva cuantitativa de las respuestas de los encuestados ante la afirmación "Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización". Este análisis busca comprender la percepción de los participantes acerca de la facilidad con la que podrían obtener empleo en otra entidad con funciones laborales semejantes.

Un pequeño porcentaje (4.8%) expresó estar en desacuerdo con la afirmación, indicando que perciben dificultades para conseguir fácilmente otro trabajo similar fuera de la organización actual. Este grupo minoritario podría sugerir una preocupación sobre la empleabilidad o la demanda del mercado laboral para sus habilidades y experiencia.

Un número significativo (26.2%) se posicionó en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Este grupo podría estar evaluando diversas consideraciones,



como las posibilidades de empleo en el mercado laboral actual y la disponibilidad de roles similares a los desempeñados en la organización actual.

La mayoría de los encuestados (47.6%) indicó estar de acuerdo con la afirmación, sugiriendo que perciben que podrían conseguir sencillamente otro trabajo similar en otra organización. Este hallazgo destaca la confianza de estos participantes en su capacidad para obtener empleo en el mismo campo laboral.

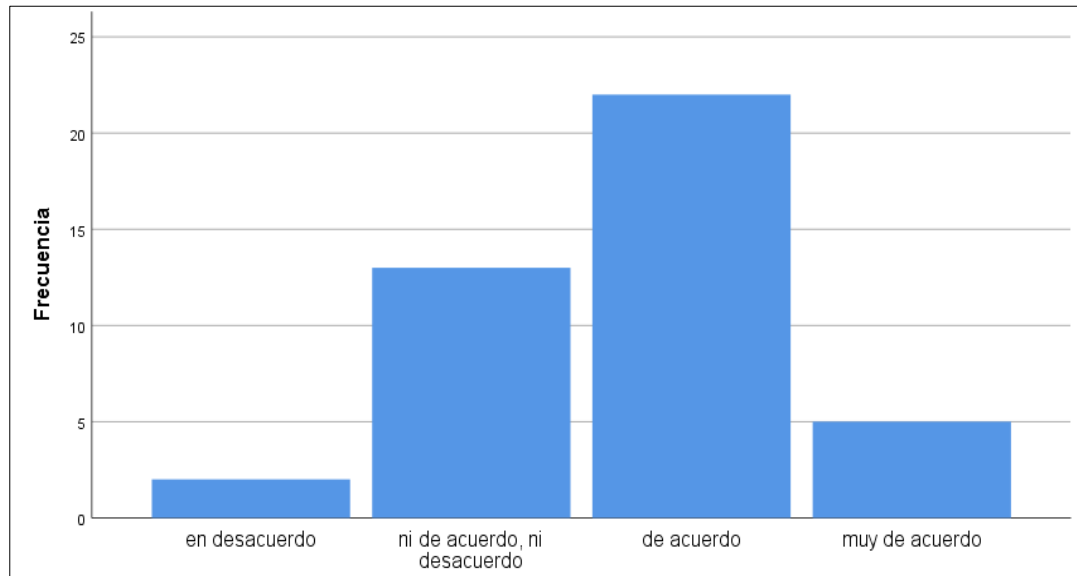
Además, un porcentaje considerable (21.4%) expresó estar muy de acuerdo con la afirmación, indicando un alto grado de confianza en su capacidad para encontrar empleo en otra organización con funciones laborales comparables. Este grupo se caracteriza por una percepción especialmente positiva sobre su empleabilidad.

En resumen, los resultados de la Tabla 10 sugieren que la mayoría de los participantes se siente confiada en la posibilidad de conseguir simplemente otro trabajo similar al actual en otra organización. Aunque hay diversidad en las respuestas, el grupo mayoritario refleja una percepción positiva sobre la empleabilidad en roles similares fuera de la organización actual.

**Tabla 11.** *Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	2	4,8
ni de acuerdo, ni desacuerdo	13	31,0
de acuerdo	22	52,4
muy de acuerdo	5	11,9
Total	42	100,0

**Figura 11.** *Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.*



### Interpretación

La Tabla 11 presenta una evaluación cuantitativa de las respuestas de los encuestados con respecto a la afirmación: "Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones, similar a la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones". A continuación, se analiza la distribución de las respuestas y sus respectivos porcentajes.

Un pequeño porcentaje (4.8%) de los participantes indicó estar en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que perciben que las personas con un trabajo similar al suyo en otras organizaciones no están muy solicitadas por otras entidades. Este grupo podría manifestar cierta reserva o escepticismo sobre la alta demanda laboral para su tipo de trabajo fuera de su organización actual.

Una proporción significativa (31.0%) se ubicó en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos participantes podrían tener una percepción equilibrada o indecisa sobre la demanda laboral para roles similares al suyo en otras organizaciones.



La mayoría de los encuestados (52.4%) expresó estar de acuerdo con la afirmación, indicando que creen que las personas que realizan un trabajo como el suyo en otras organizaciones están muy solicitadas por otras entidades. Este hallazgo destaca la confianza de este grupo en la alta demanda laboral para su tipo de trabajo fuera de su organización actual.

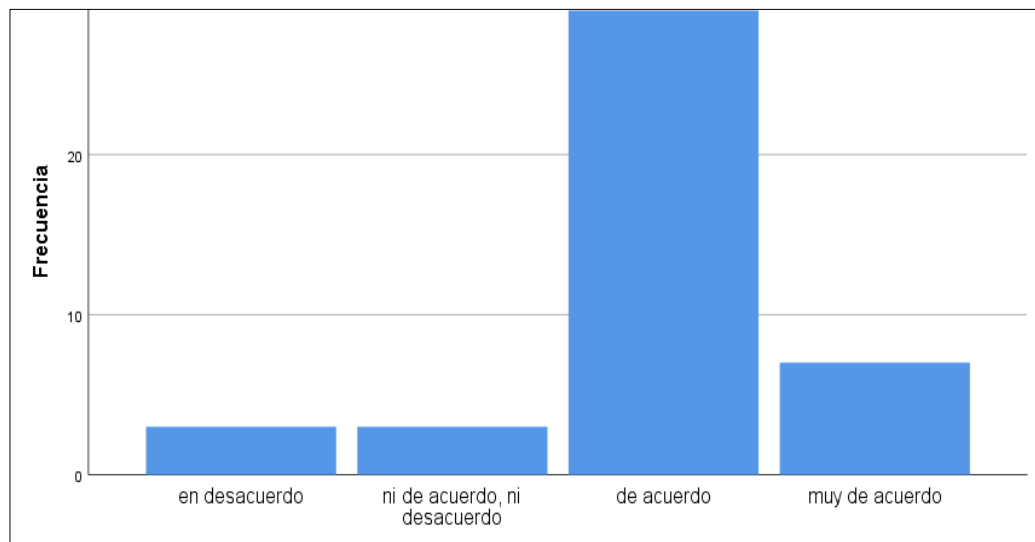
Un porcentaje adicional (11.9%) manifestó estar muy de acuerdo con la afirmación, revelando un grado más alto de convicción sobre la alta demanda laboral para personas con roles similares al suyo en otras organizaciones.

En conclusión, los resultados de la Tabla 11 sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que las personas con un trabajo como el suyo en otras organizaciones están muy solicitadas, lo que refleja una percepción general positiva sobre la demanda laboral en el mercado para roles similares al suyo.

**Tabla 12.** *Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	3	7,1
ni de acuerdo, ni desacuerdo	3	7,1
de acuerdo	29	69,0
muy de acuerdo	7	16,7
Total	42	100,0

**Figura 12.** *Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.*



### Interpretación

La Tabla 12 presenta una evaluación cuantitativa de las respuestas de los encuestados con respecto a la afirmación: "Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización". A continuación, se analiza la distribución de las respuestas y sus respectivos porcentajes.

Un pequeño porcentaje (7.1%) de los participantes indicó estar en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que perciben dificultades para conseguir fácilmente un trabajo similar al suyo en cualquier otra organización. Este grupo podría experimentar cierta inseguridad o desafíos percibidos en la búsqueda de empleo en otro lugar.

Una proporción igualmente pequeña (7.1%) se ubicó en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos participantes podrían tener una percepción equilibrada o indecisa sobre la facilidad con la que podrían conseguir un trabajo similar en otras organizaciones.



La mayoría de los encuestados (69.0%) expresó estar de acuerdo con la afirmación, indicando que creen que podrían conseguir fácilmente un trabajo parecido al suyo en cualquier otra organización. Este hallazgo refleja una percepción positiva y una confianza significativa en la transferibilidad de sus habilidades y experiencia laboral.

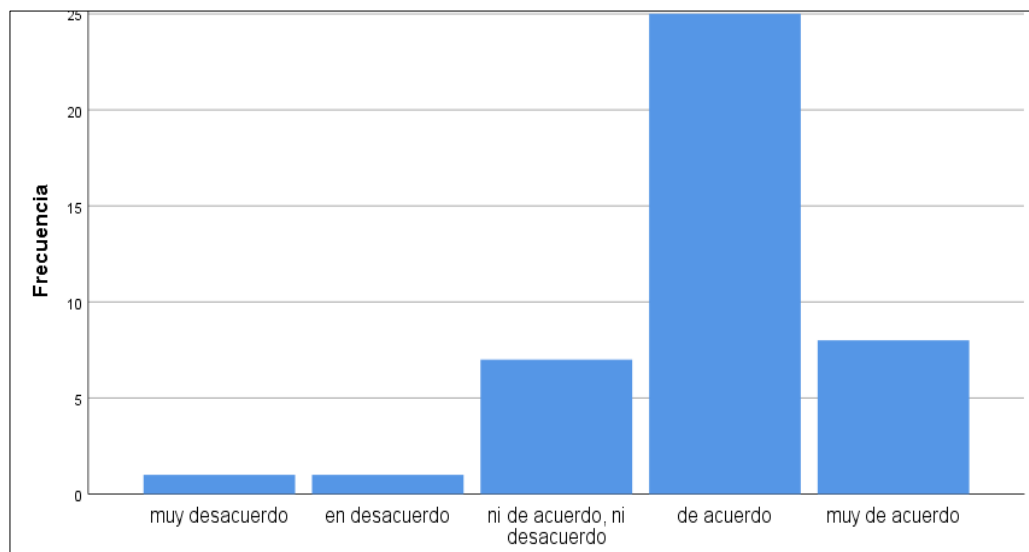
Un porcentaje adicional (16.7%) manifestó estar muy de acuerdo con la afirmación, revelando un alto grado de convicción sobre la facilidad con la que podrían conseguir un trabajo similar en cualquier otra organización.

En conclusión, los resultados de la Tabla 12 sugieren que la mayoría de los encuestados confía en su capacidad para conseguir fácilmente un trabajo parecido al suyo en cualquier otra organización, destacando una percepción general positiva sobre su empleabilidad y la transferibilidad de sus habilidades laborales.

**Tabla 13.** *Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
muy desacuerdo	1	2,4
en desacuerdo	1	2,4
ni de acuerdo, ni desacuerdo	7	16,7
de acuerdo	25	59,5
muy de acuerdo	8	19,0
Total	42	100,0

**Figura 13.** *Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.*



### Interpretación

La Tabla 13 presenta una evaluación cuantitativa de las respuestas de los encuestados en comunicación con la afirmación: "Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo". A continuación, se analiza la distribución de las respuestas y sus respectivos porcentajes.

Una proporción mínima (2.4%) de los participantes expresó estar muy en desacuerdo o en desacuerdo con la afirmación, indicando cierta reticencia o percepción de dificultades para actualizarse y emplearse en otro trabajo. Este pequeño grupo podría enfrentar obstáculos o tener reservas respecto a la posibilidad de adquirir nuevas habilidades.

Un número moderado de participantes (16.7%) se situó en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos encuestados podrían tener una visión equilibrada o indecisa sobre su capacidad para actualizarse sin problemas.





La mayoría de los encuestados (59.5%) expresó estar de acuerdo con la afirmación, indicando que creen poder actualizarse sin problemas para emplearse en otro trabajo. Este hallazgo refleja una confianza significativa en la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo de la mayoría de los participantes.

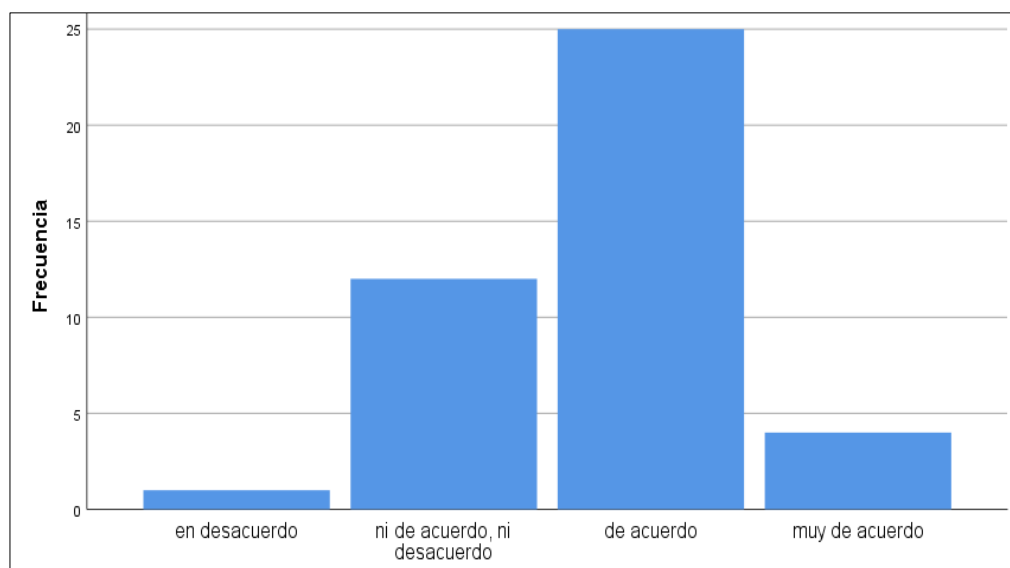
Un porcentaje adicional (19.0%) manifestó estar muy de acuerdo con la afirmación, destacando un alto grado de convicción en su capacidad para actualizarse y encontrar empleo en otro contexto laboral.

En conclusión, los resultados de la Tabla 13 sugieren que una gran cantidad de los encuestados tiene confianza en su capacidad para actualizarse sin problemas y emplearse en otro trabajo, resaltando la importancia que asignan a la adaptabilidad y al aprendizaje continuo en su desarrollo profesional.

**Tabla 14.** *Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	1	2,4
ni de acuerdo, ni desacuerdo	12	28,6
de acuerdo	25	59,5
muy de acuerdo	4	9,5
Total	42	100,0

**Figura 14.** *Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.*



### **Interpretación**

La Tabla 14 ofrece una visión cuantitativa de las respuestas de los encuestados con respecto a la afirmación: "Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado". A continuación, se realiza un análisis de la distribución de las respuestas y sus respectivos porcentajes.



Una proporción mínima (2.4%) de los participantes expresó estar en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que algunos encuestados podrían percibir que su nivel de competencias, conocimiento y experiencia no sería altamente solicitado en el mercado laboral.

Un grupo significativo de participantes (28.6%) se ubicó en una posición imparcial, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos encuestados podrían tener percepciones variadas o indecisas sobre la demanda de sus competencias y conocimientos en el mercado.

La mayoría de los encuestados (59.5%) indicó estar de acuerdo con la afirmación, reflejando una creencia generalizada en que las personas con su nivel de competencias, conocimiento y experiencia serán muy solicitadas en el mercado laboral. Este hallazgo resalta una percepción positiva y segura respecto al valor que aportan al mercado.

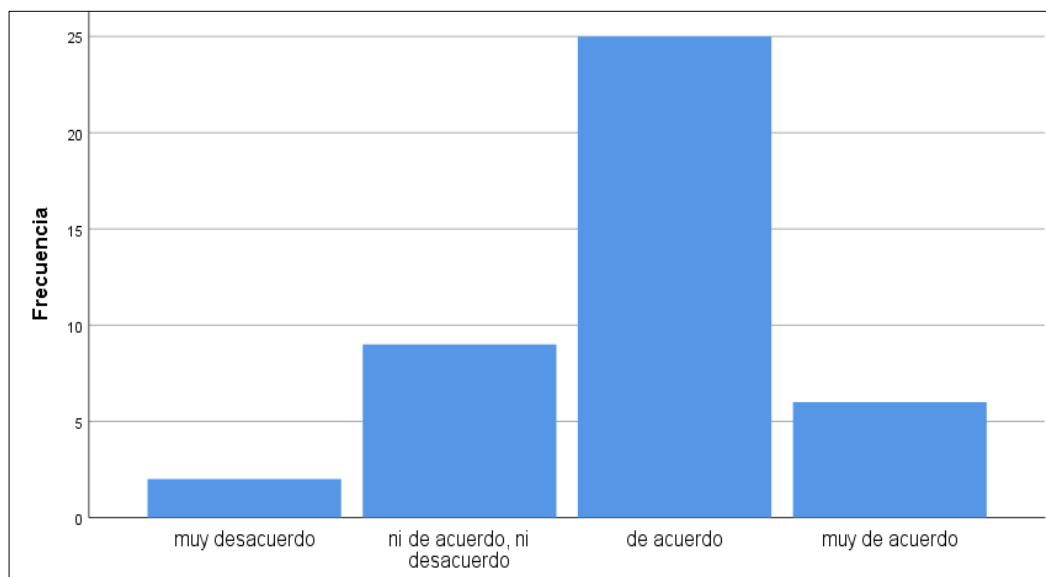
Un porcentaje adicional (9.5%) manifestó estar muy de acuerdo con la afirmación, destacando un alto grado de confianza en la alta demanda que tendrían en el mercado laboral debido a sus competencias y experiencia.

En conclusión, los resultados de la Tabla 14 sugieren que la gran cantidad de los encuestados tiene una percepción positiva y confiada en que su nivel de competencias, conocimiento y experiencia sería muy solicitado en el mercado laboral. Este hallazgo refleja una confianza en la relevancia y atractivo de sus habilidades y conocimientos para potenciales empleadores.

**Tabla 15.** *Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
muy desacuerdo	2	4,8
ni de acuerdo, ni desacuerdo	9	21,4
de acuerdo	25	59,5
muy de acuerdo	6	14,3
Total	42	100,0

**Figura 15.** *Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.*



## Interpretación

La Tabla 15 presenta una distribución cuantitativa de las respuestas de los encuestados con respecto a la afirmación: "Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes". A continuación, se proporciona un análisis detallado de las respuestas y sus respectivos porcentajes.



Un porcentaje bajo (4.8%) de los participantes expresó estar muy en desacuerdo con la afirmación. Esto sugiere que algunos encuestados no comparten la creencia de que podrían obtener cualquier trabajo en cualquier lugar, incluso si sus destrezas y experiencia son relevantes.

Un grupo considerable (21.4%) se ubicó en la categoría de ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Estos encuestados podrían tener percepciones mixtas o indecisas acerca de la amplitud de las oportunidades laborales disponibles para ellos.

La mayoría de los encuestados (59.5%) indicó estar de acuerdo con la afirmación, lo que refleja una confianza generalizada en su capacidad para obtener empleo en diversos lugares, siempre que sus destrezas y experiencia sean pertinentes. Este hallazgo destaca un nivel significativo de autoconfianza y seguridad en la portabilidad de sus habilidades y conocimientos en el mercado laboral.

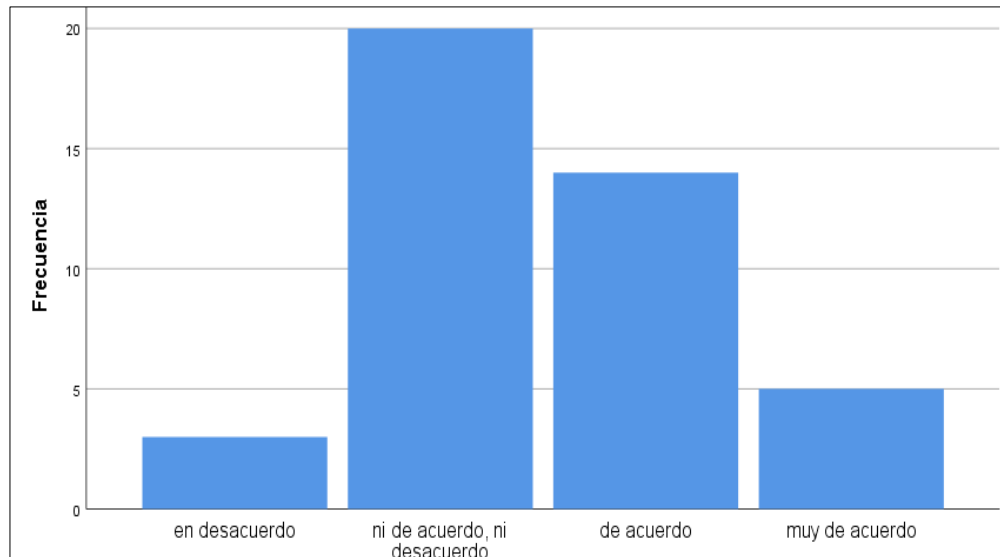
Un porcentaje adicional (14.3%) manifestó estar muy de acuerdo con la afirmación. Esto sugiere un alto grado de confianza y convicción en la capacidad de los encuestados para asegurar empleo en cualquier ubicación, siempre y cuando sus destrezas y experiencia sean aplicables.

En resumen, los resultados de la Tabla 15 mencionan que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva y confiada en su capacidad para obtener empleo en cualquier lugar, siempre que sus prácticas y experiencias sean relevantes. Este hallazgo sugiere una fuerte creencia en la transferibilidad y aplicabilidad de sus habilidades en diversos contextos laborales.

**Tabla 16.** *Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
en desacuerdo	3	7,1
ni de acuerdo, ni desacuerdo	20	47,6
de acuerdo	14	33,3
muy de acuerdo	5	11,9
Total	42	100,0

**Figura 16.** *Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.*





## Interpretación

La Tabla 16 presenta una distribución cuantitativa de las respuestas de los encuestados en relación con la afirmación: "Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente". A continuación, se proporciona un diagnóstico detallado de las respuestas y sus respectivos porcentajes.

Un pequeño porcentaje (7.1%) de los participantes expresó estar en desacuerdo con la afirmación. Esto sugiere que algunos encuestados no creen que las personas con su experiencia laboral sean altamente valoradas tanto dentro como fuera de sus organizaciones, independientemente del tipo de estructuración en la que hayan trabajado anteriormente.

Un grupo significativo (47.6%) se ubicó en la categoría de ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Estos encuestados podrían tener percepciones mixtas o indecisas acerca de la valoración de las personas con su experiencia laboral en diferentes contextos organizacionales.

Una proporción considerable (33.3%) indicó estar de acuerdo con la afirmación. Esto refleja una creencia generalizada entre estos encuestados de que las personas con su experiencia laboral son valoradas tanto dentro como fuera de sus organizaciones, sin importar el tipo de organización en la que hayan trabajado previamente.

Un porcentaje adicional (11.9%) manifestó estar muy de acuerdo con la afirmación. Esto sugiere un alto grado de confianza y convicción en la valoración de las personas con su experiencia laboral, ya sea dentro o fuera de sus organizaciones, independientemente del tipo de organización anterior.



En resumen, los resultados de la Tabla 16 detallan que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva y confiada en la valoración de las personas con su experiencia laboral, tanto dentro como fuera de sus organizaciones, independientemente del tipo de conformación en la que hayan trabajado anteriormente. Este hallazgo sugiere una fuerte creencia en la transferibilidad y reconocimiento de su experiencia en diferentes contextos laborales.

## 4.2. RESULTADOS CUALITATIVOS

Identificar qué competencias consideran que han adquirido a través de su formación en la UNAP los egresados del Programa de Estudios de música de la E. P. Arte

**Tabla 17.** *Competencias adquiridas en la formación de los egresados*

Competencia	Descripción
Competencias Genéricas	
Procesamiento de Ideas y Conceptos	Implica la habilidad para analizar, interpretar y expresar ideas y conceptos a través de representaciones lingüísticas o gráficas. El egresado debe ser capaz de informar de manera exacta y comprender la información de manera crítica, fomentando así su desenvolvimiento personal.
Resolución de Problemas	La capacidad para abordar problemas y tomar decisiones informadas es esencial. El egresado deberá considerar alternativas, aplicar estrategias lógico-matemáticas y desarrollar soluciones efectivas en diversos contextos, demostrando habilidades analíticas y de resolución de problemas.
Aprendizaje Autorregulado	Destaca la importancia del aprendizaje continuo y la capacidad de autorregulación. El egresado debe ser capaz de gestionar su propio proceso de aprendizaje, establecer metas, monitorear su progreso y ajustar estrategias según sea necesario.
Tecnologías de la Información	En un entorno cada vez más digital, el uso efectivo de las tecnologías de la información y comunicación es crucial. El egresado debe estar familiarizado con herramientas tecnológicas





<b>Competencia</b>	<b>Descripción</b>
	relevantes y ser capaz de aplicarlas de manera pertinente en su ámbito académico.
Emprendimiento	La capacidad de generar alternativas de emprendimiento implica la habilidad para identificar oportunidades, desarrollar ideas innovadoras y aplicar conocimientos musicales en la creación de bienes o servicios. Se orienta hacia la respuesta a necesidades específicas en el entorno socio-cultural o científico.
<b>Competencias Específicas</b>	
Investigación Musical	Esta competencia implica la capacidad de investigar y analizar la música desde diversas perspectivas, incluyendo la dimensión intelectual, motriz y emocional. El egresado deberá explorar la historia, la teoría y las formas musicales para contribuir al desarrollo cultural.
Ejecución Musical	Destaca la habilidad del egresado para ejecutar música aplicando técnicas y métodos instrumentales. La dimensión intelectual, motriz y emocional se considera crucial para comunicar a través de la música y sensibilizar a la sociedad.
Composición Musical	La competencia en composición implica la capacidad de crear obras musicales con profundidad intelectual, motriz y emocional. Esto se logra aplicando técnicas y métodos que aborden la estructura y expresividad de la música.
Dirección de Grupos Musicales	La formulación y conducción de grupos vocales e instrumentales requiere habilidades específicas. El egresado deberá aplicar técnicas y métodos para dirigir grupos de diversos géneros y estilos, contribuyendo así a la proyección de la cultura musical en la sociedad.
Promoción Musical	La capacidad para desarrollar y promover la música implica estrategias metodológicas para su realización, difusión y fortalecimiento cultural. Esto incluye la aplicación de enfoques innovadores para aumentar la apreciación y participación en actividades musicales en la sociedad.



## **Interpretación**

Como se evidencia se pudieron identificar las siguientes competencias en los egresados:

### **Competencias Genéricas**

**Procesamiento de Ideas y Conceptos:** Este componente implica la habilidad para analizar, interpretar y expresar ideas y conceptos a través de representaciones lingüísticas o gráficas. El egresado debe ser capaz de informar de manera exacta y comprender la información de manera crítica, fomentando así su desenvolvimiento personal.

**Resolución de Problemas:** La capacidad para abordar problemas y tomar decisiones informadas es esencial. El egresado deberá considerar alternativas, aplicar estrategias lógico-matemáticas y desarrollar soluciones efectivas en diversos contextos, demostrando habilidades analíticas y de resolución de problemas.

**Aprendizaje Autorregulado:** Aquí se destaca la importancia del aprendizaje continuo y la capacidad de autorregulación. El egresado debe ser capaz de gestionar su propio proceso de aprendizaje, establecer metas, monitorear su progreso y ajustar estrategias según sea necesario.

**Tecnologías de la Información:** En un entorno cada vez más digital, el uso efectivo de las tecnologías de la información y comunicación es crucial. El egresado debe estar familiarizado con herramientas tecnológicas relevantes y ser capaz de aplicarlas de manera pertinente en su ámbito académico.

**Emprendimiento:** La capacidad de generar alternativas de emprendimiento implica la habilidad para identificar oportunidades, desarrollar ideas innovadoras y



aplicar conocimientos musicales en la creación de bienes o servicios. Esto se orienta hacia la respuesta a necesidades específicas en el entorno socio-cultural o científico.

### **Competencias Específicas**

**Investigación Musical:** Esta competencia implica la capacidad de investigar y analizar la música desde diversas perspectivas, incluyendo la dimensión intelectual, motriz y emocional. El egresado deberá explorar la historia, la teoría y las formas musicales para contribuir al desarrollo cultural.

**Ejecución Musical:** Aquí se destaca la habilidad del egresado para ejecutar música aplicando técnicas y métodos instrumentales. La dimensión intelectual, motriz y emocional se considera crucial para comunicar a través de la música y sensibilizar a la sociedad.

**Composición Musical:** La competencia en composición implica la capacidad de crear obras musicales con profundidad intelectual, motriz y emocional. Esto se logra aplicando técnicas y métodos que aborden la estructura y expresividad de la música.

**Dirección de Grupos Musicales:** La formulación y conducción de grupos vocales e instrumentales requiere habilidades específicas. El egresado deberá aplicar técnicas y métodos para dirigir grupos de diversos géneros y estilos, contribuyendo así a la proyección de la cultura musical en la sociedad.

**Promoción Musical:** La capacidad para desarrollar y promover la música implica estrategias metodológicas para su realización, difusión y fortalecimiento cultural. Esto incluye la aplicación de enfoques innovadores para aumentar la apreciación y participación en actividades musicales en la sociedad.



- a) Indicar cómo se traducen las competencias de los egresados del programa de estudios de música de la escuela profesional de arte en el campo laboral.

Código	Descripción de Resultados
Cg1	Se identificaron competencias genéricas a partir de dos fuentes principales: Este enfoque busca complementar la información y contribuir al entendimiento de las competencias en el contexto específico del programa de música.
Cg2	De las veintisiete competencias del programa de música veinte son consideradas importantes por empleadores, mientras que las siete restantes (planificación y gestión del tiempo, responsabilidad social, dominio de un segundo idioma, etc.) son percibidas como poco importantes, posiblemente debido al predominio de microempresas locales en el contexto peruano.
Cg3	Las competencias específicas del programa de música, vinculadas al área de estudio y titulación, se establecieron considerando la participación de profesionales del ámbito musical. Investigaciones previas respaldan esta perspectiva, validando competencias con expertos y académicos.
Cg4	Las competencias del perfil de egreso de un programa de música de alcance nacional, propuestas por especialistas de diversas regiones, fueron evaluadas como pertinentes y alineadas con los requisitos del mercado laboral. Competencias como comprensión histórica de la música, ejecución musical, composición y dirección de grupos, así como promoción musical, son consideradas muy importantes por las empresas.
Cg5	Las competencias laborales analizadas, basadas en el mismo programa de música, también son consideradas muy importantes por el mercado laboral. La investigación identificó labores específicas del profesional en música, proporcionando una base para la revisión y actualización de currículos de programas de música.

### Interpretación

En esta investigación, se procedió a identificar las competencias genéricas partiendo de dos fuentes principales. En primer lugar, se consideraron las competencias genéricas establecidas. En segundo lugar, se tomaron en cuenta las competencias



delineadas en un programa de música. Este enfoque busca complementar la información y contribuir al entendimiento de las competencias en el contexto específico del programa de música.

Los resultados obtenidos indican que, de las veintisiete competencias establecidas en el Programa, veinte son consideradas importantes por parte de los empleadores, mientras que las siete restantes, relacionadas con aspectos como la planificación y gestión del tiempo, responsabilidad social, dominio de un segundo idioma, respeto por el medio ambiente, multiculturalidad, desarrollo en contextos internacionales y autonomía, son percibidas como poco importantes. Esta observación sugiere que las empresas, especialmente en el contexto peruano, otorgan menos relevancia a estos aspectos, posiblemente influenciadas por el predominio de microempresas de alcance local.

En cuanto a las competencias específicas, vinculadas al área de estudio de música que conduce a una titulación, se resalta la importancia de la participación de profesionales en dicho ámbito. Investigaciones anteriores, como la realizada por Felisardo et al. (2019) sobre competencias en la formación de músicos, respaldan esta perspectiva al validar competencias con expertos y académicos. En esta investigación, se siguió un enfoque similar para establecer las competencias específicas del egresado del programa de música.

Se consideraron las competencias especificadas en el perfil de egreso de un programa de música de alcance nacional. Estas competencias, propuestas por especialistas y académicos de diferentes regiones del país, fueron evaluadas como pertinentes y alineadas con los requisitos del mercado laboral. Aquellas competencias que definen el perfil de egreso, tales como la comprensión de la música a lo largo de la historia, la ejecución musical, la composición y dirección de grupos vocales e instrumentales, así como la promoción y desarrollo de la música, fueron consideradas



muy importantes por las empresas, resaltando la coherencia entre las competencias y las demandas del mercado laboral.

Finalmente, las competencias analizadas, basadas en el mismo programa de música mencionado anteriormente, también fueron consideradas muy importantes por el mercado laboral. Un aporte significativo de esta investigación ha sido la identificación de las labores específicas del profesional en música, proporcionando una base para la revisión y actualización del currículo de programas de música.

- Determinar la relación entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional.

La investigación se propuso determinar la relación existente entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional. Este análisis se llevó a cabo mediante la evaluación de las respuestas proporcionadas por los participantes en relación con su propia percepción de competencias y sus niveles de éxito en sus respectivas carreras profesionales.

Se emplearon diversas herramientas y métodos, incluyendo encuestas y entrevistas, para recopilar información detallada sobre las competencias autopercebidas por los individuos y su correlación con indicadores de éxito en el ámbito profesional. Las competencias evaluadas abarcaron tanto habilidades técnicas específicas como habilidades blandas, considerando la complejidad y diversidad de factores que contribuyen al éxito laboral.

Los resultados obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico para identificar patrones y tendencias significativas. Se exploraron posibles correlaciones entre la autopercepción de competencias en áreas clave y el logro de metas profesionales, el avance en la carrera, el reconocimiento laboral y otros indicadores de éxito.



Además, se tuvo en cuenta la influencia de variables externas que podrían afectar la relación entre autopercepción de competencias y éxito profesional, como la experiencia laboral, la formación académica y las oportunidades de desarrollo profesional.

Los hallazgos de este análisis proporcionaron una comprensión más profunda de cómo la autopercepción de competencias impacta en el éxito profesional, brindando información valiosa para la formulación de estrategias de avance personal y profesional, así como para la toma de decisiones en el ámbito laboral.



## V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El análisis de la autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la Escuela Profesional de Arte de la UNAP proporcionó una visión integral de la preparación y desempeño de los graduados en el ámbito musical.
- SEGUNDA:** Se constató que los egresados tienen una percepción sólida de sus competencias profesionales, destacando habilidades específicas vinculadas a la ejecución musical, composición, dirección de grupos y promoción musical. Este conocimiento auto- percibido refleja una comprensión consciente de sus habilidades y destrezas.
- TERCERA:** Los egresados reconocen la contribución significativa de su formación en la UNAP en el desarrollo de competencias clave. Se identificaron áreas específicas, como la investigación musical, ejecución instrumental, y dirección de grupos, donde la formación académica ha influido positivamente en la adquisición de habilidades especializadas.
- CUARTA:** Las competencias adquiridas durante el programa de estudios de música se traducen eficazmente al campo laboral. Los egresados demuestran una capacidad sustancial para aplicar sus conocimientos musicales en contextos profesionales, contribuyendo al fortalecimiento cultural y artístico en la sociedad.
- QUINTA:** La investigación reveló que existe una relación significativa entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional de los egresados. Aquellos que tienen una percepción más precisa y positiva de sus





habilidades tienden a experimentar un mayor reconocimiento laboral, avance en sus carreras y la capacidad de enfrentar nuevas oportunidades laborales. Los egresados del Programa de Estudios de Música de la Escuela Profesional de Arte de la UNAP demuestran una sólida autopercepción de sus competencias, respaldada por una formación académica efectiva que se traduce en un exitoso desempeño profesional en el campo de la música.



## VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se sugiere revisar y fortalecer las competencias menos valoradas por los egresados, como la planificación y gestión del tiempo, responsabilidad social, dominio de un segundo idioma, respeto por el medio ambiente, multiculturalidad, desarrollo en contextos internacionales y autonomía. Esto podría realizarse a través de actividades formativas específicas o la integración de estos temas en el plan de estudios.
- SEGUNDA:** Dada la relación positiva entre la formación académica y la adquisición de competencias, se recomienda realizar revisiones periódicas del plan de estudios para asegurar su relevancia y alineación con las demandas cambiantes del mercado laboral y las tendencias en el campo de la música.
- TERCERA:** Considerando la importancia del emprendimiento, se sugiere desarrollar programas específicos que fomenten la capacidad de los egresados para identificar oportunidades, generar ideas innovadoras y aplicar conocimientos musicales en la creación de proyectos musicales, bienes o servicios.
- CUARTA:** Con el fin de potenciar la inserción laboral y el éxito profesional, se recomienda establecer estrategias institucionales para fomentar la creación y fortalecimiento de redes profesionales entre los egresados, brindándoles oportunidades de colaboración y crecimiento mutuo.
- QUINTA:** Para garantizar la relevancia continua en el mercado laboral, se insta a los egresados a mantenerse actualizados mediante la participación en eventos, cursos y actividades de formación continua en el ámbito musical y



relacionados. Realización de Estudios de Seguimiento: Se sugiere llevar a cabo estudios de seguimiento a largo plazo para evaluar el desempeño profesional de los egresados y obtener retroalimentación continua sobre la eficacia de la formación recibida.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arizabal, M., & Valenzuela, L. (2019). Competencias Profesionales de los egresados de la carrera de Música de una Universidad Peruana y su relación con el empleo. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 11(2), 91-107.
- Ariza guzman, Fundeu, real academia española (2010).
- Bouwer, F. L., Werner, C., Klapötke, S., & Nieuwenstein, M. R. (2020). Self-perception of musical skills in a student population: Accuracy and relationship with performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 565696.
- Bowles, C. (2019). The Self-Perception and Actual Ability of Musical Skills in Elementary Education Majors. *Journal of Music Teacher Education*, 29(1), 40-52.
- Castañeda, C. A. (2018). Competencias Profesionales en estudiantes de Música de una Universidad Peruana. Un estudio de caso. *Revista de Educación Musical*, 39(2), 45-60.
- CNA-CHILE (2008). Manual para Pares Evaluadores. p. 16. En [www.acreditacion.d/pdf/manual para evaluadores.pdf](http://www.acreditacion.d/pdf/manual%20para%20evaluadores.pdf) Válido al 08.04.2013
- Castañeda Rivas, L. (julio-diciembre de 2015) La Enseñanza-aprendizaje por competencia. *Revista de la facultad de derecho de México*, xv (264). México: UNAM.
- Docentes, E. P. Arte (2015) currículo flexible por competencias 2015-2019.
- García, J. M. G., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, 269-293.



- García López, J. (2020). Desafíos de la formación docente en música en Perú. *Revista de Educación Musical*, 9(3), 21-30.
- García López, J., & Paredes Castro, L. (2021). Competencias Profesionales en la formación de docentes de Música en Perú: un estudio comparativo. *Revista de Educación Musical*, 10(2), 32-45.
- Guerrero Serón, A. (1999). El Enfoque de las Competencias Profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista complutense de educación*.
- Gómez, I. R., del Valle Díaz, M. S., & De la Vega Marcos, R. (2014). Revisión nacional e internacional de las competencias profesionales de los docentes de Educación Física. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (34), 383-388.
- Hash, P. M. (2018). Self-Perceptions of Pre-Service Music Teachers in the United States. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 215, 29–46.
- HAWES B., G. (2010). Perfil de egreso. Santiago de Chile: Universidad de Chile
- HAWES B., G. Y TRONCOSO, K. (2007). Perfil de egreso - Educación Superior. [www.gustavohawes.com/Educacionsuperior/2010/Perfildeegreso.pdf](http://www.gustavohawes.com/Educacionsuperior/2010/Perfildeegreso.pdf). Válido al 31.01.2013.
- Fernández Malo, Yésica & Vargas Zúñiga, Fernando, organización internacional del trabajo – OIT Paraguay 2023.



Jiménez-Díaz, J., Morera-Castro, M., Araya-Vargas, G. (2018) Validez y confiabilidad de la versión en español del “Perfil de autopercepción para adultos” *Sophia*, 14 (2), 73-83.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 17 de enero de 2022. *Inserción - Qué es, importancia, definición y concepto*. Disponible en <https://definicion.de/inserción>.

LEÓN R., A. (2013). Nivel de logro del perfil de egreso de una Escuela Profesional Universitaria. Trujillo-Peru. *Pueblo Cont.* 24(1) 2013

NADAL C., A. (2005). El Programa Universitario como herramienta de Evaluación. Tesis Doctoral. Universitat des Liles Balears.

Mather et. al., (2020). “Exploring the Self-Perceived Digital Literacy Competencies of Undergraduate Students”.

Mariam Kiziryan, 12 de noviembre, 2015 *Mercado laboral*. Economipedia.com

Parkes, K. A., & Wexler, M. (2012). The nature of applied music teaching expertise: commonalities among experts across cultures. *Psychology of Music*, 40(5), 582-600.

Parkes, K. A., & Wexler, M. (2012). The Nature of Music Teacher Knowledge and Knowing: An Explication of Constructs. *Journal of Research in Music Education*, 60(3), 273-295.

Rosas Mantilla, J. L. (2017). La Formación de Competencias en los docentes de Música de Lima. Perú. *Educación*, 26(51), 119-135.



- Tejada (2011) Las Competencias Investigadoras del Profesor Universitario: la percepción del propio protagonista, de los alumnos y de los expertos. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 18(3), 255-273.
- Tabón (2006). *Competencias del Profesorado universitario para potenciar el Trabajo Educativo en la Diversidad Professional Skills of university Professors to Enhance the Educational Work in Diversity* (Doctoral dissertation, Facultad de Psicología, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí).
- Vargas, R., & Chávez, G. (2016). Competencias Profesionales y empleabilidad de los egresados de la especialidad de Música de una Universidad Peruana. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 8(2), 209-228.
- Wang, J. C. (2018). The Current Status of Music Teacher Evaluation: A Cross-Cultural Literature Review. *Journal of Music Teacher Education*, 28(2), 52-66.
- Wang, J. C., & Humphreys, J. T. (2019). Music teachers' self-efficacy beliefs: A review of demographic variables and teachers' professional variables. *International Journal of Music Education*, 37(3), 424-437.
- Wesolowski, B. C., Wind, S. A., & Engelhard, G. (2016). Rater fairness in music performance assessment: Evaluating model - data fit and differential rater functioning. *Psychology of Music*, 44(2), 275-291.



## ANEXOS





## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOL OGÍA
<b>General</b>	<b>General</b>	General			
¿Cómo es la autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP, 2021 – 2024 I?	Analizar la autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP, 2021 – 2024 I	La autopercepción del perfil profesional y competencias de los egresados del Programa de Estudios de Música de la E. P. Arte de la UNAP, 2021 – 2024 I es positiva	PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO	Actitud Aptitud Competencia	<b>Enfoque:</b> mixto <b>Tipo:</b> básico <b>Nivel:</b> correlacional /fenomenológ ico
<b>Específicas</b>	<b>Específicos</b>			Formación	<b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal
¿Cómo se perciben a sí mismos los egresados en términos de competencias profesionales?	Analizar cómo se perciben a sí mismos los egresados en términos de competencias profesionales	Los egresados se perciben a sí mismos como competentes en el mercado laboral			<b>Población:</b> Totalidad de voluntarios egresados de la UNAP de la facultad de música



					<b>Muestreo:</b> no Probabilístico
<b>¿Qué competencias consideran que han adquirido a través de su formación en la UNAP?;</b>	Identificar qué competencias consideran que han adquirido a través de su formación en la UNAP los egresados del Programa de Estudios de música de la E. P. Arte	Los egresados consideran que han adquirido competencias básicas y medias en la formación		Formación inicial	<b>Técnica:</b> Encuesta
				Formación permanente	<b>Instrumento:</b> Cuestionario
			AUTOPERCEPCION DE COMPETENCIAS		
<b>¿Cómo se traducen estas competencias en el campo laboral?</b>	Indicar cómo se traducen las competencias de los egresados del Programa de Estudios de música de la E. P. Arte en el campo laboral.	Las competencias profesionales se traducen en el campo profesional en oportunidades laborales inherentes a la especialidad estudiada, en este caso los estudios de música	AS	Competencias musicales en la formación general	<b>Análisis:</b> Estadística descriptiva e Inferencial
<b>¿Existe relación entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional?</b>	Determinar la relación entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional.	Existe relación entre la autopercepción de competencias y el éxito profesional en los egresados del Programa de Estudios de			<b>Línea de investigación : pedagogía</b>



---

Música de la  
Escuela  
Profesional de  
Arte de la  
UNAP, 2021 –  
2024 I

---



## Anexo 2. Prototipo de encuesta

### Escala de la autopercepción de empleabilidad (Self-perceived employability scale)

(Rothwell y Arnold, 2007)

Nombre:	Escala de la autopercepción de empleabilidad (Self-perceived employability scale)
Adaptación al español:	Peña, K
Año:	2007
Objetivo de la medición:	Self Perceived Employabilty Survey examina las percepciones respecto a lo bien que esperan poder enfrentar una serie de circunstancias relacionadas a su empleabilidad, que pueden presentarse en el presente y el futuro, ya sean positivas o negativas, tanto en el actual centro de trabajo como fuera del mismo
Autores:	Rothwell y Arnold, 2007
Forma de administración:	Individual y colectiva.
Ámbito de aplicación:	Psicología organizacional, orientación profesional, empleabilidad.
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Método de recogida	Cuestionario
Validado por experto	Peña 2017



ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.					
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.					
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.					



5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.					
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo					



	similar al actual en otra organización.					
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.					
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.					
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y					



	experiencia sean relevantes.					
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.					





### Anexo 3. Base de datos Excel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	F	F	F	F	F	F	F	
											5	5	5	5	5	5	5	5
											4	3	4	4	4	4	4	4
											4	4	4	4	4	4	4	2
											3	4	4	3	4	3	3	4
											4	2	2	4	4	4	4	3
											2	2	2	4	4	4	4	2
											4	4	4	4	3	3	3	3
											3	3	4	4	4	4	4	3
											5	4	4	4	4	3	3	3
0											4	4	4	4	4	4	4	3

1											4	4	4	4	3	3	3	3
2											4	3	4	4	4	4	4	3
3											4	4	4	4	3	3	3	3
4											5	4	4	4	3	4	4	3
5											4	4	4	4	3	4	4	3
6											4	4	4	4	3	3	3	2
7											3	3	3	2	4	3	4	4



8										4	4	4	4	3	4	3
9										4	4	4	4	3	4	3
0										3	4	3	3	3	4	4
1										5	5	5	4	5	5	5
2										4	5	5	5	4	5	4
3										3	4	5	5	3	5	3
4										4	3	5	1	4	4	5

5										3	4	4	3	4	4	4
6										5	5	5	4	4	4	4
7										5	4	4	5	4	5	4
8										3	3	4	3	4	3	4
9										2	4	4	3	2	4	3
0										4	4	4	4	4	4	4
1										3	3	4	3	4	4	3



2										4	3	4	4	5	5	3
3										3	4	4	5	3	4	5
4										3	4	4	4	4	1	3
5										4	3	4	5	4	4	4
6										4	4	4	4	5	4	3
7										5	3	4	5	4	4	5
8										5	3	5	4	4	4	4

9										4	3	4	4	4	4	4
0										3	3	3	3	4	3	3
1										4	5	2	4	3	1	4
2										5	4	4	5	4	4	3





## Anexo 4. Evidencia de toma de encuestas



Universidad Nacional del Altiplano  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela Profesional de Arte

### ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.		X			
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11 Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.		X			
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.		X			



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.		✓			
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			✓		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.		✓			
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			✓		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				✓	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			✓		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				✓	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				✓	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			✓		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				✓	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				✓	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			✓		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				✓	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			✓		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				✓	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.		X			
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.		X			
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.		X			
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.		X			
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.		X			
11 Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.		X			
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.		X			
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.		X			





ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.			X		
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.		X			
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.			X		
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.			X		
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.			X		
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11 Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.			X		
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11 Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.			X		
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		





**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.		X			
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11 Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.		X			



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.		X			
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.			X		
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.		X			
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.					X
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					X
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.					X
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.			X		
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.					X
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.					X
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.					X
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.					X
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.					X
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.					X



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.					X
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.					X
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.					X
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	





**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					X
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.					X
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.	X				
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.					X



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.					X
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.					X
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.					X
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.					X
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					X
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.					X
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.					X
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.		X			
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.		X			
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.		X			
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.		X			
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	





**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.					X
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.	X				
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	/
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.					X



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.	X				
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.	X				
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X	X	
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.					X
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11 Las personas que hacen un trabajo como el mio en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mio en cualquier otra organización.				X	
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.			X		
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.					X
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



### ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.					
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					X
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.					X



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2 Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3 Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4 Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5 Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6 Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7 Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8 Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9 La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10 Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11 Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12 Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13 Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14 Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15 Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16 Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	





**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.			X		
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.	X				
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.				X	
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.				X	
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.			X		
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.			X		
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.			X		
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.			X		
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.			X		
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.			X		
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

- MUY DESACUERDO 1  
EN DESACUERDO 2  
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 3  
DE ACUERDO 4  
MUY DE ACUERDO 5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.			X		
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.				X	
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.			X		
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.			X		
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.				X	
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.				X	
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.					X
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.		X			
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.				X	
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.			X		
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.	X				
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.				X	



MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.					X
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.					X
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.					X
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.					X
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.					X
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.					X
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.					X
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					X
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.					X
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.					X
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.					X
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.					X
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.					X



**ESCALA DE LA AUTO-PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD**

MUY DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
1	Mis expectativas en esta organización son buenas porque mi jefe valora mi contribución personal.				X	
2	Estoy seguro de conservar mi puesto en esta empresa incluso si hubiese una reducción de plantilla.			X		
3	Mis contactos personales en esta organización me ayudan en mi carrera.				X	
4	Soy consciente de las oportunidades laborales que pueden surgir en esta organización, incluso si son distintas a lo que hago ahora.				X	
5	Las competencias que he adquirido en mi trabajo actual son transferibles a otros puestos fuera de esta organización.			X		
6	Puedo utilizar mis redes profesionales y contactos empresariales para desarrollar mi carrera.				X	
7	Conozco las oportunidades que tengo fuera de esta organización, también de un trabajo distinto al actual.					X
8	Soy muy respetado entre las personas que hacen el mismo trabajo que yo en esta organización.				X	
9	La gente que hace el mismo trabajo que yo en esta organización está muy valorada.					X
10	Si tuviera que hacerlo, podría conseguir fácilmente otro trabajo similar al actual en otra organización.					X
11	Las personas que hacen un trabajo como el mío en otras organizaciones como la que laboro, están muy solicitadas por otras organizaciones.				X	
12	Podría conseguir fácilmente un trabajo parecido al mío en cualquier otra organización.				X	
13	Podría actualizarme sin problemas para poder emplearme en otro trabajo.					X
14	Cualquiera con mi nivel de competencias, conocimiento y experiencia estará muy solicitado en el mercado.				X	
15	Podría conseguir cualquier trabajo en cualquier sitio, siempre que mis destrezas y experiencia sean relevantes.				X	
16	Las personas con mi experiencia laboral son muy valoradas en sus organizaciones y fuera de ellas, independientemente del tipo de organización donde hayan trabajado anteriormente.			X		



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Flavio Mamani Quispe  
identificado con DNI 70108784 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
Escuela Profesional

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
"Autopercepción del Perfil Profesional y competencias de los Egresados del Programa de Estudios de Música de la Escuela Profesional de Arte de la UNAP, periodo 2021-2024"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 08 de Julio del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella



### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Flavio Mamani Quispe  
identificado con DNI 70108784 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Escuela Profesional

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"Autopercepción del perfil Profesional y competencias de los  
Egresados del Programa de Estudios de Música de la  
Escuela Profesional de Arte de la UNAP, periodo 2021-2024"

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 08 de Julio del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Vidal Hamani Quspe,  
identificado con DNI 70155825, en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
Escuela Profesional de Arte.

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
" Autopercepción del Perfil Profesional y Competencias de los Egresados  
del Programa de Estudios de Música de la Escuela Profesional de Arte  
de la unap, Período 2021-2024 I. "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 08 de Julio del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella





### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Vidal Hamani Ouspe,  
identificado con DNI 70155825 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Escuela Profesional de Arte

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ Autopercepción del Perfil Profesional y Competencias de los Egresados  
del Programa de Estudios de Música de la Escuela Profesional de  
Arte de la Unap, Período 2021-2024 J. ”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 08 de Julio del 20 24.

FIRMA (obligatoria)



Huella