

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO-
PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS
ESTUDIANTES EGRESADOS DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO VÍCTOR
RAÚL HAYA DE LA TORRE, BARRANCA 2018”**

PRESENTADO POR:

LUIS ALEJANDRO MELGAREJO CHURANO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

HUACHO - 2019

**“COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO-PROFESIONAL Y LA
EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DEL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA
TORRE, BARRANCA 2018”**

LUIS ALEJANDRO MELGAREJO CHURANO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DRA. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

HUACHO

2019



DEDICATORIA

A mi familia por la motivación y apoyo brindado
en mi etapa profesional

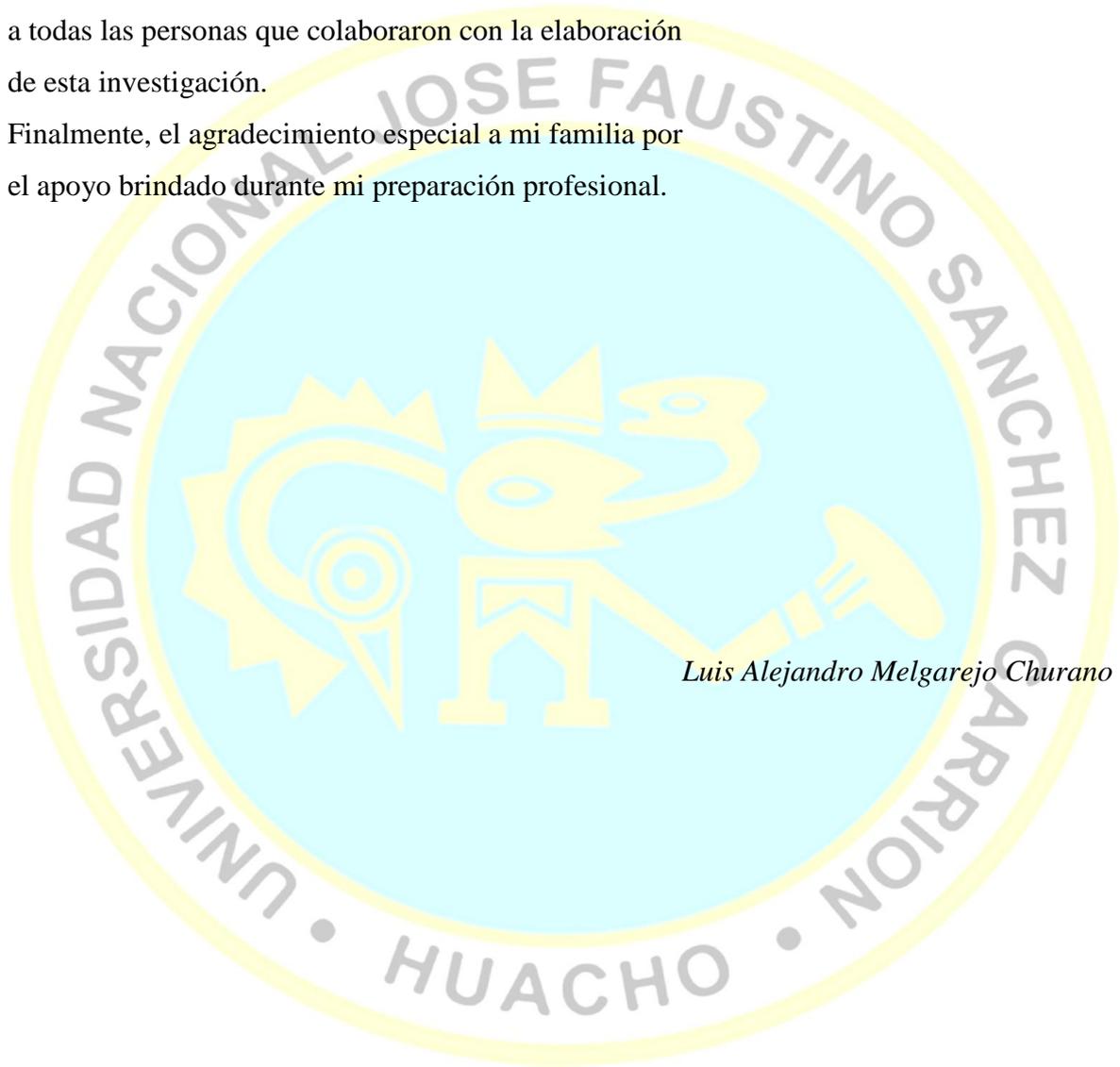
Luis Alejandro Melgarejo Churano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los distinguidos docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencias en esta etapa profesional.

Es preciso mencionar también el sincero agradecimiento a todas las personas que colaboraron con la elaboración de esta investigación.

Finalmente, el agradecimiento especial a mi familia por el apoyo brindado durante mi preparación profesional.



Luis Alejandro Melgarejo Churano

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1 Problema general	11
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	13
1.5 Delimitaciones del estudio	14
1.6 Viabilidad del estudio	14
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1 Investigaciones internacionales	16
2.1.2 Investigaciones nacionales	19
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 Competencias de la Carrera Técnico Profesional	22
2.2.2 Empleabilidad	26
2.3 Definición de términos básicos	29
2.4 Hipótesis de investigación	31
2.4.1 Hipótesis general	31
2.4.2 Hipótesis específicas	31
2.5 Operacionalización de las variables	32
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Población y muestra	34

3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	34
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	35
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS	37
4.1 Análisis de resultados	37
4.2 Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V	49
DISCUSIÓN	49
5.1 Discusión de resultados	49
CAPÍTULO VI	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1 Conclusiones	53
6.2 Recomendaciones	54
REFERENCIAS	55
7.1 Fuentes documentales	55
7.2 Fuentes bibliográficas	55
7.3 Fuentes hemerográficas	56
ANEXOS	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado **“COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO-PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE, BARRANCA 2018”** Ha sido desarrollado con el objetivo de determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.

La investigación es de tipo aplicada, porque su principal interés es plantear la solución de problemas; de nivel descriptivo, con un diseño no experimental – Correlacional causal – de corte transversal. Se elaboró un instrumento para la recolección de datos consistente en un cuestionario considerando las dimensiones e indicadores de las variables; el cuestionario está conformado por 24 preguntas que responden a los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio, se utilizó la escala de Likert.

Los resultados muestran en que existe correlación entre las variables competencias de la carrera técnico profesional y empleabilidad de los estudiantes.

Palabras clave: Carrera técnico profesional, empleabilidad Haga clic aquí para escribir texto.

ABSTRACT

This research work entitled "COMPETENCES OF THE TECHNICAL-PROFESSIONAL CAREER AND THE EMPLOYABILITY OF GRADUATE STUDENTS OF THE VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE TECHNOLOGY HIGHER EDUCATION INSTITUTE, BARRANCA 2018" has been developed with the objective of determining what relationship exists between competencies of the technical career and the employability of the graduates of the Institute of Higher Technological Education "V́ctor Rául Haya de la Torre", Barranca in 2018

The research is of applied type, because its main interest is to propose the solution of problems; of a descriptive level, with a non-experimental design -Correlational causal - Cross-sectional. An instrument for data collection was elaborated consisting of a questionnaire considering the dimensions and indicators of the variables; the questionnaire is made up of 24 questions that respond to the indicators of the dimensions of the variables under study, the Likert scale was used.

The results show that there is a correlation between the variables Competences of the professional technical career and Employability of the students

Keywords: Professional technical career, Employability

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada **“COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO-PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE, BARRANCA 2018”** pretende determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”.

La presente investigación consta de seis capítulos que están divididos de la siguiente forma:

En el primer capítulo de la presente investigación, se describe la realidad problemática, el problema, objetivo general, específicos y justificación.

En el segundo capítulo, se desarrollará el marco teórico, señalándose antecedentes del estudio, bases teóricas y definición de términos básicos. Las Hipótesis.

En el tercer capítulo, se desarrolla la metodología, población, muestra, así como también las técnicas de recolección de datos y las del proceso de la información.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados y la contrastación de las hipótesis determinándose datos confiables.

En el quinto capítulo, se presentan la discusión de resultados de la investigación. Se establece la relación con resultados de otras investigaciones.

En el sexto capítulo, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el presente siglo, en la era de la revolución tecnológica, los gobiernos instauraron las escuelas superiores dedicadas a la preparación de técnicos e ingenieros con los conocimientos y habilidades, ante la renuencia de Casas Superiores de estudio de mayor prestigio de esa época, por incorporar la educación técnica en sus actividades académicas.

Pero la necesidad de muchos países, en especial los Estados Unidos al ingresar a la modernidad, vieron la gran necesidad de contar con escuelas técnicas superiores, que permitieran conocer los códigos de mantenimiento, reparación y operación de nuevas y complejas máquinas, así como, un medio más eficaz para la adquisición y difusión del conocimiento científico, así como el tecnológico (Ruiz-Larraguivel, Estela 2011, vol. II, núm.3).

Los Institutos Tecnológicos Públicos en América Latina han sufrido un deterioro significativo de sus capacidades en las últimas décadas. En la mayoría de los países están a la deriva, sin que exista una visión y misión claramente establecidas, contribuyendo a su pérdida de foco y relevancia en los Sistemas de Innovación.

Con respecto a la educación superior en el Perú se caracteriza por el predominio de la educación universitaria ante la formación técnica (FT),

egresando dos universitarios por cada egresado del instituto superior tecnológico. La poca aceptación de la Formación Técnica en el Perú, se debe a que se tiene el concepto de baja calidad.

Quienes estudian en los Institutos la gran mayoría de ellos lo eligieron de manera resignada, ya que su aspiración era ingresar a la universidad, siendo más de la mitad de los que ingresan a estos institutos postulantes a las universidades, sin lograr un ingreso.

Muchos de los técnicos que vienen laborando en las diversas organizaciones no cuentan con los estudios correspondientes en este nivel, solo cuentan con la experiencia que han acumulado durante sus años de trabajo.

Es importante indicar que nuestro país requiere de técnicos calificados, lo contempla la nueva ley de Educación, el MINEDU que exige la certificación o acreditación de estas instituciones.

En cuanto al Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Raúl Haya de la Torre ofrece las carreras técnicas de Enfermería Técnica, Computación e Informática y Contabilidad, la problemática está basada en comparar los contenidos de sus currículos, si su contenido esta actualizado a lo que se dictan en otras instituciones similares de prestigio de la provincia, así también a la realidad y a las necesidades laborales del entorno, todo ello contribuirá a brindar una formación técnico profesional basado en conocimientos actualizados, desarrollo de sus habilidades y que mejoren sus actitudes, y de esta manera ser competitivos y tener una buena posición en el mercado laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de conocimientos de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico - profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.
- Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de conocimiento de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.
- Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.

1.4 Justificación de la investigación

- **Justificación Metodológica**

La investigación hizo uso de métodos, técnicas, procedimientos y aplicación de instrumentos validados, los mismos que se ponen a disposición de futuros investigadores que se interesen en investigar sobre el presente tema.

La investigación plantea un método de trabajo que relaciona entre la estructura de la carrera técnico profesional y la empleabilidad, que podrá ser utilizado en otros trabajos de investigación.

- **Justificación Teórica**

La investigación contribuirá con un aporte teórico que será de interés para el Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”-Barranca, y otras instituciones de educación técnica que requieran de estos conocimientos, que serán fundamentados con los resultados que se obtengan, luego de procesar la información en la presente investigación.

- **Justificación práctica**

Por su relevancia práctica, es que se fundamenta en proporcionar lineamientos para mejorar la situación respecto a la estructura de la carrera técnico profesional y la empleabilidad, constituyéndose en un tema de interés para las organizaciones.

- **Justificación Legal**

Ley 30512 correspondiente a la ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de Docentes.

1.5 Delimitaciones del estudio

La delimitación temporal comprende el desarrollo de la Investigación en el año 2018.

La delimitación espacial corresponde al Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca.

Delimitación Geográfica: El Instituto está ubicado en el distrito Barranca, Provincia Barranca, Departamento de Lima.

Delimitación social comprende a los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca.

1.6 Viabilidad del estudio

Está relacionada con la disponibilidad de la información, la misma que se recabó al aplicar la encuesta a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “V́ctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca

Los recursos económicos serán costeados por el investigador, los recursos humanos contando con un equipo: investigador, asesor y apoyo logístico.

El tiempo de desarrollo fue de seis meses y la recopilación de la información se realizó mediante encuesta.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Lantarón, B., (2014) *La empleabilidad en la Universidad Española;* Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 5 (2); la finalidad de este trabajo es realizar una aproximación a dos de las estrategias con que cuentan las universidades españolas para la mejora de la empleabilidad de sus graduados.

El diseño de los nuevos planes de estudio y la oferta de servicios de orientación profesional, arribó a las siguientes conclusiones observadas a lo largo del trabajo: La empleabilidad es un constructo difícil de definir, complejo y dinámico. La proposición mayoritariamente aceptada por los autores es que la empleabilidad se apoya en una serie de atributos que incluyen tanto conocimientos y habilidades, como atributos en la gestión de la carrera y búsqueda de empleo.

Aunque también deben tenerse en cuenta una serie de dimensiones o factores (tanto internos, como externos al individuo) que influyen en la empleabilidad.

Lantarón, B., (2012) *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad:*

Universidad de León, España tuvo como objetivo general el conocer los sistemas de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios y su labor en la mejora de la empleabilidad de éstos; arribó a las siguientes conclusiones: La empleabilidad se entendió como una medida de ajuste entre el individuo y su incorporación al mercado laboral, definiéndose de un modo más dinámico, interrelacionada con aspectos personales, económico-laboral y educativos, desde los cuales puede potenciarse.

Aspectos personales: Las definiciones sobre empleabilidad hacen referencia a tres aspectos: • Ajuste entre la formación recibida y la requerida por el mercado laboral. • La inserción laboral y las condiciones de trabajo. • La adquisición de competencias para la búsqueda de empleo (el Curricular Vitae, la entrevista de trabajo, etc.). La empleabilidad se relaciona directamente con las capacidades y habilidades que los harán empleables, capaz de encontrar y desarrollar un trabajo. Como se refleja en muchos documentos oficiales elaborados en la UE y en nuestro país, es el primer responsable, en función de las elecciones que tome, del éxito en la construcción de su trayectoria personal y profesional.

El económico-laboral: Las condiciones del mercado laboral, la oferta de trabajo, marca una línea de exigencias, de requisitos y condiciones necesarios para el acceso, exige perfiles y características determinadas y concretas, y que, por otro lado, no son fijas ni estables; pues el

mercado laboral también ha evolucionado a lo largo de nuestra historia.

El político: Generar políticas que favorezcan e impulsen la empleabilidad es un hecho necesario e indispensable para promover un mayor ajuste entre la oferta y la demanda, así como facilitar la generación del empleo y promover las acciones necesarias para impulsar la formación que el mercado laboral exige. En el caso de Europa, han favorecido la creación de un mercado laboral único, y con ello la promoción de la libre circulación de la mano de obra; iniciándose una preocupación por las equivalencias de las cualificaciones y diplomas profesionales, vinculándose política económica y educativa.

El educativo: Trabajando en la mejora de la formación (resultados de aprendizaje) adquirida durante las diferentes etapas educativas, de modo que esta formación se ajuste a la realidad exigida desde el mercado laboral. Desde el momento en que prima el capital humano y la economía europea debe convertirse en la economía del conocimiento, más competitiva y más dinámica, la educación y la formación se convierten en instrumentos al servicio de las políticas de empleo.

Alles, M., (2006) *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*, Universidad de Buenos Aires; tuvo como objetivo analizar la incidencia de las competencias en la empleabilidad de los profesionales en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Realizándose un trabajo de campo por medio de un muestreo estratificado; arribo a las siguientes conclusiones:

La empleabilidad, así como su formación, son temas de preocupación y estos temas son abordados tanto en las naciones desarrolladas como en aquellos países que se consideran en vías de desarrollo, sosteniéndose que hay una escasez de talento, analizándose la incidencia de las competencias en la empleabilidad. Ha sido un propósito de la presente investigación el dar a conocer las verdaderas razones por la cual las organizaciones contratan y/o despiden profesionales.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Julcahuanga, J., (2013) *“Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil pro-joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”*, Pontificia Universidad Católica; Lima-Perú, tuvo como objetivo determinar el grado de incidencia de las estrategias de capacitación, la selección y el currículo del Programa PRO-JOVEN en Piura, en la inserción laboral de los jóvenes beneficiados de entre 16 a 24 años y proponer alternativas que contribuyan a elevar el nivel de inserción laboral; arribo a las siguientes conclusiones: Que la capacitación proporciona habilidades necesarias para la producción de bienes y servicios, por ende, se aumenta la productividad y los ingresos de los individuos.

Se concluye que las estrategias de selección de las Entidades de Capacitación por parte del Programa Pro-Joven, exige a las instituciones postulantes cumplir con los siguientes requisitos como: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y

materiales adecuados en cantidad y calidad, así como el cumplimiento de todos los términos de referencia establecidos en el convenio que se firma.

Muñoz, V. (2008) *Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú; Universidad Nacional Mayor de San Marcos*; tuvo como objetivo establecer los factores que influyen en la determinación del empleo en el Perú en 2001-2006, llegó a las siguientes conclusiones: El crecimiento económico de Perú en el periodo 2001-2006 es alto en términos históricos e internacionales, y tiene todos los elementos que lo hacen sostenible. La tasa de crecimiento de empleo es sectorial, está localizada en las provincias en términos geográficos. La sostenibilidad económica refleja el crecimiento del empleo. Como resultado, la elevación del empleo y segundo lugar el gasto social, mejorando los ingresos promedios de las familias peruanas y reduciéndose el índice de pobreza.

Las variables del mercado laboral y del gasto de los hogares peruanos, muestran un incremento de bienestar de la población de menores ingresos, siendo el efecto positivo en empleo; siendo mayor en actividades que utilizan mano de obra menos calificada, y por ende en la disminución en la pobreza.

Se debe mantener una ruta de crecimiento sostenido a tasas cada vez más altas si se quiere lograr la reducción de la pobreza e incrementar el empleo. Con un crecimiento mayor al 6 por ciento anual, mejorarán las condiciones objetivas para resolver el problema del empleo y la pobreza.

Del Carpio, M., García, J. (2015) *Programa potenciando tu empleabilidad PPE*; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Escuela de Posgrado; fue su objetivo alcanzar el 90% de empleabilidad en los estudiantes que pasen por el Programa Potenciando tu Empleabilidad, el desarrollo de habilidades blandas y herramientas de empleabilidad, mejorar la imagen institucional de las universidades nacionales a través del desarrollo de la competitividad de sus egresados; arribó a las siguientes conclusiones: El Programa Potenciando tu Empleabilidad (PPE) elevará la empleabilidad de los egresados de universidades nacionales, acortando la brecha existente en términos de desarrollo de habilidades blandas con los egresados de las universidades particulares. El PPE elevará el prestigio de las universidades nacionales, y potenciará el modelo educativo universitario actual, sumando a su malla curricular, un programa complementario y altamente formativo de manera integral.

Si bien es cierto que las prestigiosas Universidad Nacional Mayor de San Mayor y Universidad Nacional de Ingeniería destacan dentro de la oferta nacional como las de mayor calidad educativa, no significa que sus egresados sean percibidos de manera igualitaria en términos de desarrollo de habilidades blandas con los egresados de universidades nacionales, afectando consecuentemente su empleabilidad. La aplicación del PPE acortará dicha brecha no solo en las universidades señaladas, sino en todo el país.

Todo modelo de negocio debe responder a las necesidades del mercado y el modelo educativo nacional no puede ser la excepción, es por ello que el PPE plantea una propuesta que permitirá alinear las necesidades de habilidades conductuales del mercado laboral, con la etapa formativa de los estudiantes universitarios. Es parte de su rol desarrollar tanto sus conocimientos como sus habilidades blandas y según la investigación desarrollada en el presente informe las universidades nacionales no están cubriendo dicha expectativa.

El PPE permitirá complementar de manera estratégica el rol que vienen desarrollando actualmente las universidades nacionales. El mercado laboral está cada vez más atento en captar profesionales que agreguen valor de manera inmediata a sus empresas; es por ello que el PPE no sólo logrará elevar la empleabilidad de los profesionales alcanzados, sino que también contribuirá con el desarrollo económico y profesional del país.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Competencias de la Carrera Técnico Profesional

(SINEACE, 2014) La educación Técnica Superior ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción.

Sus competencias se elaboran en base a un perfil para los profesionales egresados de institutos, definiéndose en perfiles para cada una de las carreras

Diseño Curricular de la carrera

El diseño curricular Es un documento normativo y orientador que sistematiza los factores y elementos curriculares de cada carrera, se definen los criterios e indicadores para el otorgamiento de la certificación como el del título.

Los diseños curriculares son normados, previstos por la institución y generados por los grupos de interés, para su desempeño innovador competitivo, solidario y democrático.

Es una columna vertebral de procesos formativos, porque a partir de allí dependen de orientación, la selección y la distribución de los conocimientos y de las prácticas que contribuyen con la formación Técnico profesional.

Organización

Organización, “Es el proceso de coordinar personas y otros recursos para trabajar juntos con el fin de alcanzar sus objetivos. Siendo una de las funciones básicas de la administración, implica tanto la división del trabajo para realizar las tareas a ejecutar como la coordinación de resultados para alcanzar un propósito común”.

Se indica los siguientes elementos en una estructura organizacional:

Departamentalización. Es el proceso de agrupar los puestos de trabajo en equipos o departamentos formales que están vinculados de manera coordinada; se clasifica en: Departamentalización por división geográfica, por producto, por cliente, departamentalización por proceso.

La estructura matricial. Para respaldar productos, proyectos o programas específicos. Es el primer paso hacia el mejoramiento de la

flexibilidad y de la resolución de problemas a través de una mejor integración inter funcional.

Estructura de equipos. Emplea equipos tanto permanentes como temporales para solucionar problemas, terminar proyectos especiales y llevar a cabo tareas cotidianas, estos son a menudo equipos interfuncionales, que reúne a miembros de diferentes áreas de responsabilidad laboral; un equipo de proyecto es convocado para una tarea o proyecto en particular y sus integrantes se separan una vez que este termina.

(Hernandez, 2011), indica que la Organización, comprende al proceso Administrativo dividiendo las funciones por áreas, (p.163)

(Chiavenato, 2011), la Organización, consiste en dividir el trabajo en actividades para alcanzar objetivos planeados

Calidad en la educación

Ante el desafío que representa la calidad de la educación es necesario conocer el significado de este término para saber cómo puede lograrse.

Se puede examinar la calidad desde diferentes puntos de vista:

Partiendo de su definición, el **Diccionario de la Lengua Española (2011)**, la define como una "cualidad", una "manera de ser", "lo mejor dentro de su especie".

(CARRASCO), en relación a los conceptos que se manejan sobre calidad, manifiesta que son el resultado de una serie de cambios y transformaciones semánticas que han experimentado en el devenir de los años de existencia. Además, existe un proceso para lograr la calidad, basándose en tres principios, los cuales se conocen como Trilogía de Jurán y son: 1) Planificación de la calidad, 2) Control de calidad y, 3)

Mejora de la calidad. Todos orientados a satisfacer las expectativas del cliente, elaborando productos y servicios que eleven los niveles de calidad.

Un término sinónimo de la calidad es la “excelencia” (utilizado en el ámbito anglosajón) que se busca el más elevado nivel de consecuciones educativas.

Para (Orozco, 2009), “...Desde la perspectiva de la educación de calidad se tiene, entonces, claridad respecto de que el asunto de la calidad no puede ser asumido únicamente como relacionado con la eficiencia del sistema educativo, como un asunto de estándar de mínimos. Por el contrario, es un asunto que remite a consideraciones éticas a propósito de los fines de la educación y de la correspondencia que se establece entre estos y los medios para lograrlos”.

La calidad tiene significado como objeto cultural para Cela (2002), porque fundamenta una concepción que implica que la definición debe ser elaborada por todos los actores educativos y comprometerlos. En otra ocasión, el mismo autor indica que “hoy no hay disponible un concepto de calidad educativa universal”.

(ROMAN, 2007), opina que “La educación es una tarea que compete a la sociedad en su conjunto. Desde esa lógica, es indispensable ampliar y fortalecer la participación social, fomentando el compromiso y la corresponsabilidad de todos los sectores de la sociedad (públicos y privados).

Para ello, las sociedades y sistemas educativos han de promover e impulsar la participación social, generando las condiciones para

integrar y ampliar la participación ciudadana en la formulación, ejecución y evaluación de políticas educativas, con el fin de hacerlas más pertinentes, relevantes, a la vez que se las valida y legitima, asegurando así los efectos e impactos buscados desde ellas”.

(Espinola, 2009), calidad de la educación es “Gestionar los recursos en función de las necesidades y características propias de los centros, lo cual afecta positivamente las prácticas de gestión educativa, los procesos de enseñanza-aprendizaje y el sentido de pertenencia de toda la comunidad educativa, generando identidad, compromiso y responsabilidad con los procesos de aprendizajes y con las metas de logros de los estudiantes”.

En lo que se refiere a la calidad como enseñanza-aprendizaje, (Gil, **Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las ciencias**), la calidad en la educación es aquella que despliega y fortalece las capacidades de los estudiantes, teniendo en cuenta las condiciones de la escuela y los participantes.

2.2.2 Empleabilidad

Se entiende a empleabilidad a competencias que posee una persona para lograr el ingreso a un puesto de trabajo, implicando que sus competencias para su empleabilidad deben ser desarrolladas sobre el tiempo de trabajo laboral. (Arias, 2007)

Habilidades

(Schermerhorn, 2010) El gerente debe contar con habilidades administrativas para poder triunfar:

- **Habilidad técnica:**

Es desarrollar conocimiento o destreza en las distintas especialidades. Adquiriéndose a través de la experiencia laboral.

Tiene como indicadores:

- a. Habilidad para pensar analíticamente.
- b. Habilidad para obtener soluciones integrales para los problemas.

- **Habilidad humana:**

Capacidad para trabajar en coordinación con otras personas.

Manifestándose el espíritu de confianza y compromiso, así como el desarrollo de las relaciones interpersonales. Un administrador con buenas habilidades humanas tendrá un alto grado de conocimiento de sí mismo y la capacidad para comprender o mostrar empatía con los sentimientos de otras personas. Un componente importante de las habilidades humanas es la inteligencia emocional. Sus indicadores son los siguientes:

Habilidad para trabajar en colaboración con otros

Habilidad para manejar la inteligencia emocional.

- **Habilidad conceptual:**

Es la habilidad para pensar en forma crítica y analíticamente.

Asimismo, implica la capacidad para desmenuzar problemas en partes más pequeñas, para determinar relación entre estas, y poder identificar los problemas. En un salón de clases se le llama “pensamiento crítico”.

Tipos de habilidades

(Griffin, 2016), manifiestan que existen diferentes tipos de habilidades que se nombraran a continuación:

- ***Habilidades interpersonales***

Los gerentes pasan considerable tiempo interactuando con personas de dentro y fuera de la organización. Deberán desarrollar habilidades interpersonales; o sea la capacidad para comprender y relacionarse con otros; así como para motivar y lograr que den su mejor desempeño. Asimismo, deberán tener la capacidad para llevar bien sus colaboradores, a lograr niveles más altos. Deben desempeñar diferentes roles, para poder trabajar con proveedores, inversionistas clientes y demás grupos de interés.

- ***Habilidades conceptuales***

Estas habilidades son las que dependen de la capacidad del administrador en el área del pensamiento abstracto. Debe conocer el funcionamiento general de la organización y de su entorno, comprender como embonan todas las partes de esta y vislumbrarla de forma integral. Lo anterior les permite pensar de forma integral. Lo anterior les permite pensar de forma estratégica, ver el cuadro entero y tomar decisiones generales que abarcan a la organización completa. El pensamiento estratégico, la administración de la innovación, así como la creatividad y el manejo del cambio son elementos fundamentales de las habilidades conceptuales.

- ***Habilidades para diagnosticar***

Comprende habilidades para diagnosticar, o sea la capacidad de vislumbrar la respuesta más conveniente para a situación.

- ***Habilidades para la comunicación***

Es la capacidad del administrador para comunicar y recibir de forma eficaz ideas e información que proporcionan, permitiendo a los subordinados conocer lo que se espera de ellos, asimismo conocer de la comunicación informal y contar con capacidad para manejarla contribuyen a las habilidades para la comunicación.

- ***Habilidades para tomar decisiones***

Los administrativos poseen destrezas para tomar decisiones.

Las habilidades para tomar decisiones es la capacidad del administrador para reconocer y definir los problemas y las oportunidades, así como escoger un curso de acción adecuado para resolverlos y capitalizar esas oportunidades.

- ***Habilidades técnicas***

Son habilidades para desempeñar o comprender tareas y deben contar con conocimientos especializados. Estas habilidades son importantes para administradores de primera línea, los que dedican gran parte de su tiempo a capacitar a sus colaboradores. Las habilidades técnicas deben incluir conocimientos sobre finanzas, tecnología, contabilidad, productos, servicios, informática, planeación y el negocio.

2.3 Definición de términos básicos

Competencias de la Carrera Técnico Profesional

La educación Técnica Superior es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en

su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel. (Bayer, 2018)

Diseño Curricular de la carrera

El diseño curricular es un documento normativo y orientador que sistematiza los factores y elementos curriculares de cada carrera, en el que se definen los criterios e indicadores para el otorgamiento de la certificación como el del título. (UNJFSC, 2018)

Organización

Comprende la coordinación con personas a fin trabajar juntos para el logro de los objetivos. Es una de las funciones básicas del proceso administrativo, implica la división del trabajo. (Murgos, 2015)

Calidad

Es el resultado de cambios y transformaciones que se han experimentado en el devenir de los años. (Carrasco, 2009)

Empleabilidad

Se entiende a empleabilidad a las competencias que tiene una persona para el ingreso y mantención en el puesto de trabajo en el mercado laboral, esto implica que las competencias de empleabilidad deben ser desarrolladas sobre toda la vida como trabajador. (Martinez, 2011)

Habilidad

Es la capacidad de usar un conocimiento o destreza para realizar tareas específicas. Los contadores, ingenieros, investigadores de mercado, planificadores financieros y analistas de sistema de cómputo. (Díaz, 2009)

Actitud

Es una predisposición a responder a una clase de estímulo, con cierta clase de respuesta, pudiendo ser estas respuestas tanto afectivas como cognitivas o conductuales. (Jimenez, 2009)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre la estructura de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.

2.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018
- Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de conocimiento de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018
- Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018

2.5 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable independiente</p> <p>X: Competencias de la Carrera Técnico Profesional</p>	<p>X1: Diseño curricular de la carrera</p> <p>X2: Organización</p> <p>X3: Calidad en la educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil de Ingreso - Perfil de Egreso - Currículo de Estudios - Personal docente - Infraestructura y recursos de aprendizaje - Bienestar Estudiantil - Investigación - Efectividad del proceso formativo - Licenciamiento y Acreditación - Mejoramiento continuo
<p>Variable Dependiente</p> <p>Y: Empleabilidad de los egresados</p>	<p>Y1: Desarrollo de habilidades</p> <p>Y2: Conocimiento</p> <p>Y3: Actitudes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Razonamiento lógico - Conocimiento - Liderazgo - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo - Valores - Comunicación. - Manejo de tecnología - Autoaprendizaje - Adaptación al cambio - Responsabilidad - Perseverancia - Interés por aprender - Cortesía, amabilidad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

La presente investigación corresponde a una investigación no experimental, descriptiva explicativa, correlacional y transversal.

(Hernandez, Metodologia de la Investigacion, 2010) Señala que las investigaciones de diseño no experimental definiéndose como la investigación en la que no se manipulan deliberadamente a las variables de estudio. Esto significa que se trata de estudios donde no se hace variar de manera intencional a las variables.

Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.

3.1.2. Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Está compuesta por 550 estudiantes egresados

3.2.2 Muestra

Para calcular la muestra se ha empleado el procedimiento estadístico siguiente:

$$n = \frac{N \times P \times Q \times Z^2}{e^2 \times (N-1) + P \times Q \times Z^2}$$

Dónde:

n = Tamaño muestral

Z = Nivel de confianza del 95%

P = Probabilidad de éxito 50%

Q = Probabilidades de fracaso 50%

N = Tamaño de la población

e = Límite aceptable de error muestral 5%

En nuestro estudio, para el cálculo de la muestra tenemos lo siguiente:

Z = 1,96 (95%)

P = 0.5 (éxito 50%)

Q = 0,5 (fracaso 50%)

N = 550

e = 0,05

$$n = \frac{550 \times 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}{0.05^2 \times (549) + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}$$

n = 226 estudiantes egresados

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica encuesta, el instrumento fue el cuestionario.

Según Carrasco (2013. P.318) indica que los cuestionarios consisten en presentar a las encuestadas hojas con una serie coherente y ordenada de

preguntas, las mismas que fueron formuladas, con precisión, claridad y objetividad, para ser resueltas de igual modo. Se utilizó la escala de Likert.

A. Validez del cuestionario

Se determinó a través del análisis factorial, que el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, una correlación de (0,713). Lo que indica que estadísticamente el instrumento para evaluar las variables es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,713
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	gl	550
	Sig.	,000

B. Confiabilidad del cuestionario

El estadístico de confiabilidad empleado fue: Alpha de Cronbach, el cual alcanzo un valor de 0.881, demostrando su confiabilidad; indicándose que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,881	24

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Después de haber aplicado el instrumento para recolectar los datos necesarios se inició nuestro trabajo de procesamiento de la información, haciendo uso de

la estadística descriptiva, utilizando cuadros para poder tabular los resultados que se obtuvieron de aplicar las encuestas, Asimismo, se aplicó el sistema informático SPSS en su versión 24 para la contratación de las hipótesis.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis estadístico e interpretación de tablas sobre la variable

Tabla 01

Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Competencias de la Carrera Técnico Profesional en la Dimensión Diseño Curricular de la Carrera

ÍTEM	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1.- ¿El Instituto les hace conocer el perfil de Ingreso que se requiere para ser alumnos de esta entidad educativa?	35	15.5	119	52.4	40	17.9	16	7.1	16	7.1
2.- ¿El Instituto les hace conocer el Perfil de Egreso que el mercado laboral requiere de acuerdo a la especialidad que forma?	16	7.2	119	52.4	43	19.0	48	21.4	0	0.0
3.- ¿El Currículo o Plan de Estudios contiene las asignaturas similares de acuerdo a la especialidad, en otros Institutos locales, regionales y/o nacionales?	14	6.0	102	45.0	59	26.2	35	15.5	16	7.3
		9.6		49.9		21.0		14.7		4.8

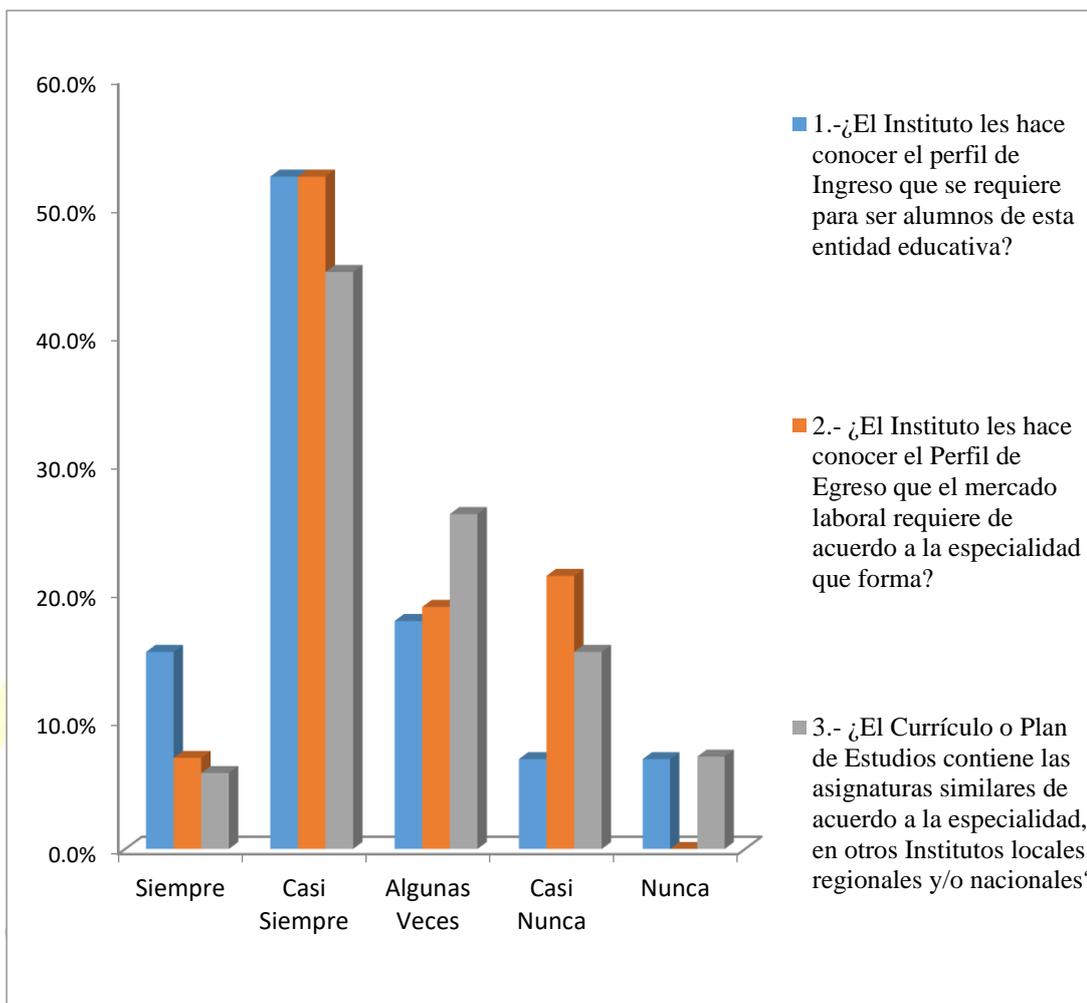


Figura 01. Dimensión Diseño Curricular de la Carrera

En la Tabla 01, podemos observar que los promedios más altos se dan en casi siempre con un 49.9%, indicando que los a los alumnos se le informa sobre el perfil de ingreso y egreso, así como las asignaturas que llevan están acorde a las que se dictan en otras instituciones similares.

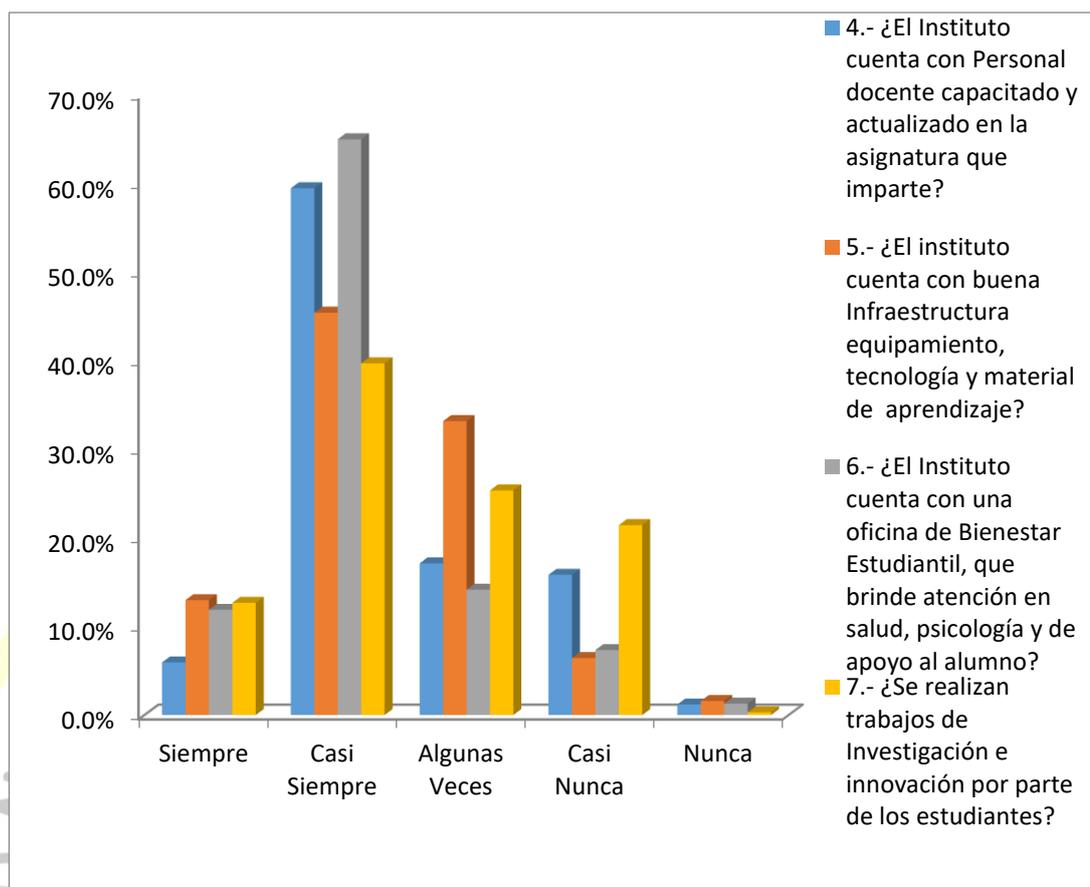


Tabla 02
Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Competencias de la Carrera Técnico Profesional en la Dimensión Organización

ÍTEM	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
4. ¿El Instituto cuenta con Personal docente capacitado y actualizado en la asignatura que imparte?	14	6.0	134	59.5	39	17.3	36	16	3	1.2
5. ¿El instituto cuenta con buena Infraestructura equipamiento, tecnología y material de aprendizaje?	30	13.1	103	45.5	74	33.3	15	6.5	4	1.6
6. ¿El Instituto cuenta con una oficina de Bienestar Estudiantil, que brinde atención en salud, psicología y de apoyo al alumno?	27	12.0	147	65.0	32	14.3	17	7.4	3	1.3
7. ¿Se realizan trabajos de Investigación e innovación por parte de los estudiantes?	29	12.8	90	39.8	58	25.5	48	21.6	1	0.3
		11.0		52.5		24.8		10.7		1.1

Figura 02. Dimensión Organización

En la Tabla 02, podemos observar que en promedio el porcentaje más alto se da en casi siempre con un 52.5% refleja que, en cuanto al personal, infraestructura sobrepasa el 50% en conformidad, pero debería de propiciarse más la creatividad e innovación en los estudiantes.

Tabla 03

Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Competencias de la Carrera Técnico Profesional en la Dimensión Calidad de la Educación

ÍTEM	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
8.- ¿Recibe formación en asignaturas competentes y que corresponden a su especialidad?	89	39.3	107	47.6	30	13.1	0	0.0	0	0.0
9.- ¿Conoce si el Instituto está en proceso de Licenciamiento y Acreditación?	73	32.1	78	34.8	61	27.1	14	6.0	0	0.0
10.- ¿Se aplica en el Instituto la Mejora Continua en todos sus procesos académicos?	46	20.2	81	36.4	55	24.2	30	13.2	14	6.0
		30.5		39.6		21.5		6.4		2.0

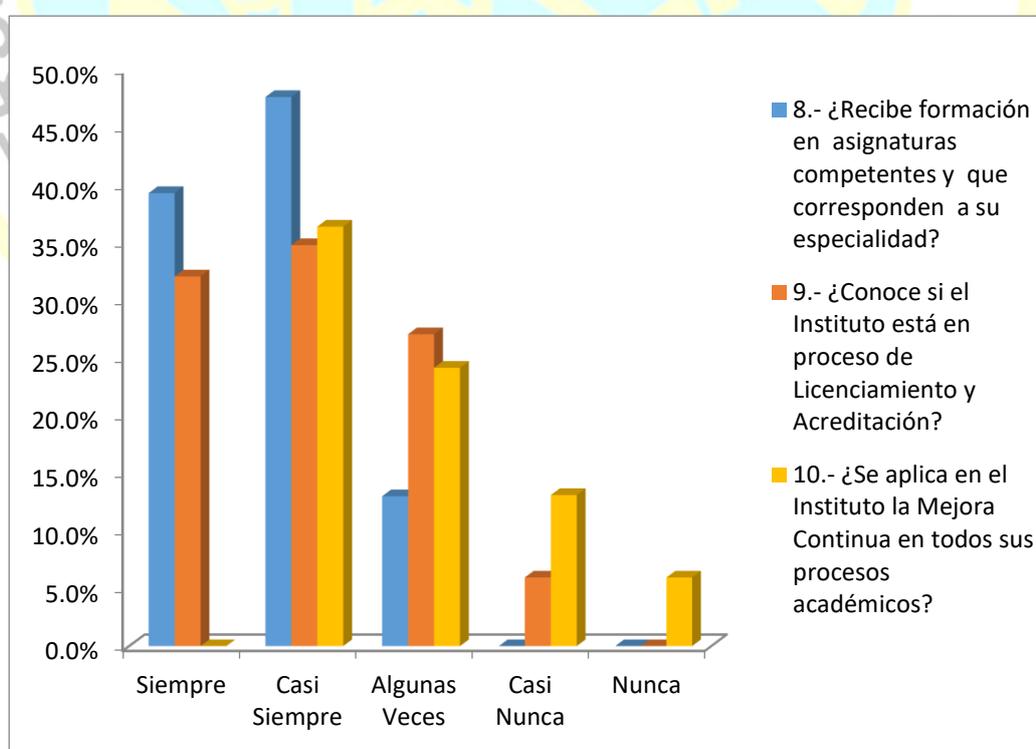


Figura 03. Dimensión Calidad de la Educación

En la Tabla 03, podemos observar que el 47.6% muestra conformidad en cuanto a las asignaturas que se imparte por especialidad, pero muestran conocer poco con respecto a lo que es acreditación, licenciamiento y mejora continua.

Tabla 04

Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Empleabilidad de los Egresados en la Dimensión Desarrollo de Habilidades

ÍTEM	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
11.- ¿Se propicia el Razonamiento lógico en los estudiantes para un buen desempeño laboral?	12	5.5	135	59.5	52	23.0	16	7.0	11	5.0
12.- ¿Se toma en cuenta el conocimiento en su formación más las experiencias de trabajo para su desempeño?	46	20.2	116	51.2	41	18.0	17	8.0	6	2.6
13.- ¿Se desarrolla el liderazgo basado en el desarrollo de sus competencias?	29	13.1	128	55.5	27	11.9	32	14.3	12	5.2
14.- ¿Se propician las buenas relaciones interpersonales?	27	12.0	97	43.0	72	32.0	16	7.0	14	6.0
15.- ¿Se propicia el Trabajo en equipo?	17	7.6	134	59.3	35	15.3	29	13.0	11	4.8
16.- ¿Se aplican los valores para la buena toma de decisiones?	30	13.7	133	58.4	38	17.0	25	10.9	00	0.0
		12.0		54.5		19.5		10.0		3.9

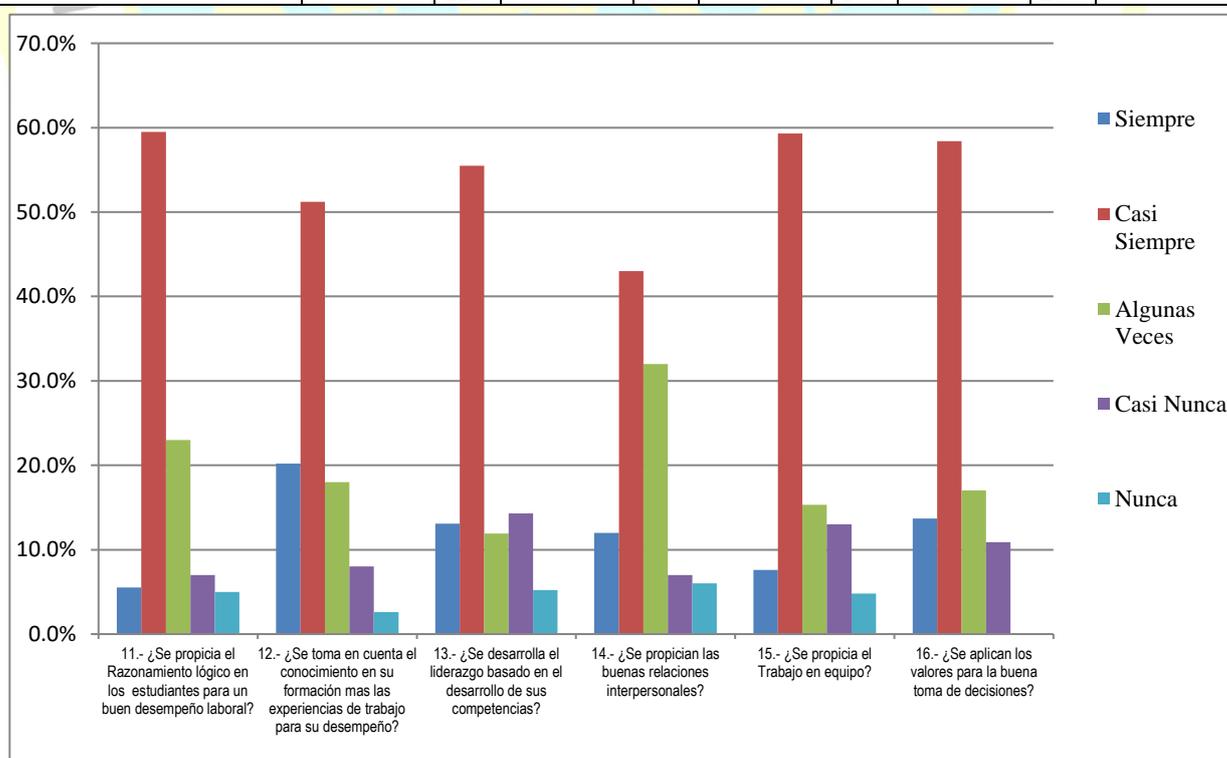


Figura 04. Dimensión Desarrollo de Habilidades

En la Tabla 04, podemos observar que en promedio el 54.5% se da en casi siempre en cuanto al desarrollo de habilidades como son conocimiento lógico, experiencia, **liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo.**

Tabla 05

Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Empleabilidad de los Egresados en la Dimensión Conocimiento

ÍTEM	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
17.- ¿Considera a la comunicación la base para el trabajo en equipo?	151	67.0	48	21.0	25	11.0	2	1.0	0	0.0
18.- ¿Maneja programas informáticos de acuerdo a su formación técnico-profesional?	52	23.0	136	60.0	38	17.0	0	0.0	0	0.0
19.- ¿Practica el autoaprendizaje?	16	7.0	131	58.0	65	29.0	14	6.0	0	0.0
20.- ¿Se adapta fácilmente al cambio?	16	6.9	134	59.2	64	28.3	12	5.6	0	0.0
		26.0		49.6		21.3		3.2		0.0

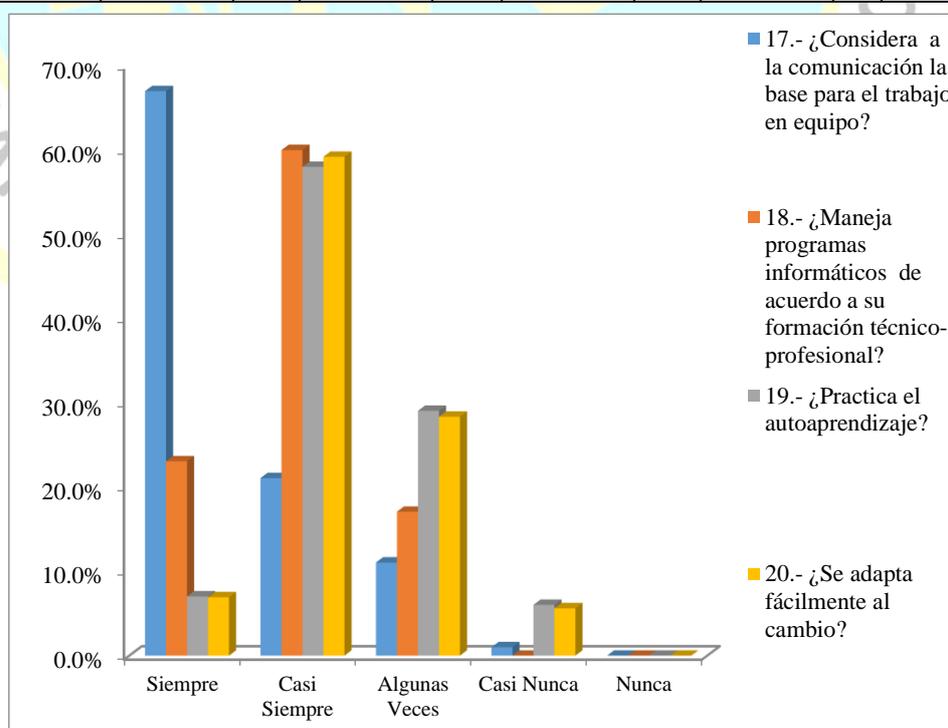


Figura 05. Dimensión Conocimiento

En la Tabla 05, podemos observar que en promedio el 49.6% es el más alto en casi siempre lo que indica que un buen promedio de alumnos conoce del uso de la tecnología y la comunicación.

Tabla 06

Distribución de Frecuencias Absolutas y Porcentual de la Variable Empleabilidad de los Egresados en la Dimensión Actitudes

ÍTEM	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
21. ¿Muestra responsabilidad en las actividades que desarrolla?	90	40.0	120	53.0	16	7.0	0	0.0	0	0.0
22. ¿Es perseverante?	79	35.0	133	59.0	14	6.0	0	0.0	0	0.0
23. ¿Muestra interés por aprender?	158	70.0	68	30.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
24. ¿Practica la cortesía y la amabilidad?	136	60.0	90	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		51.3		45.5		3.3		0.0		0.0

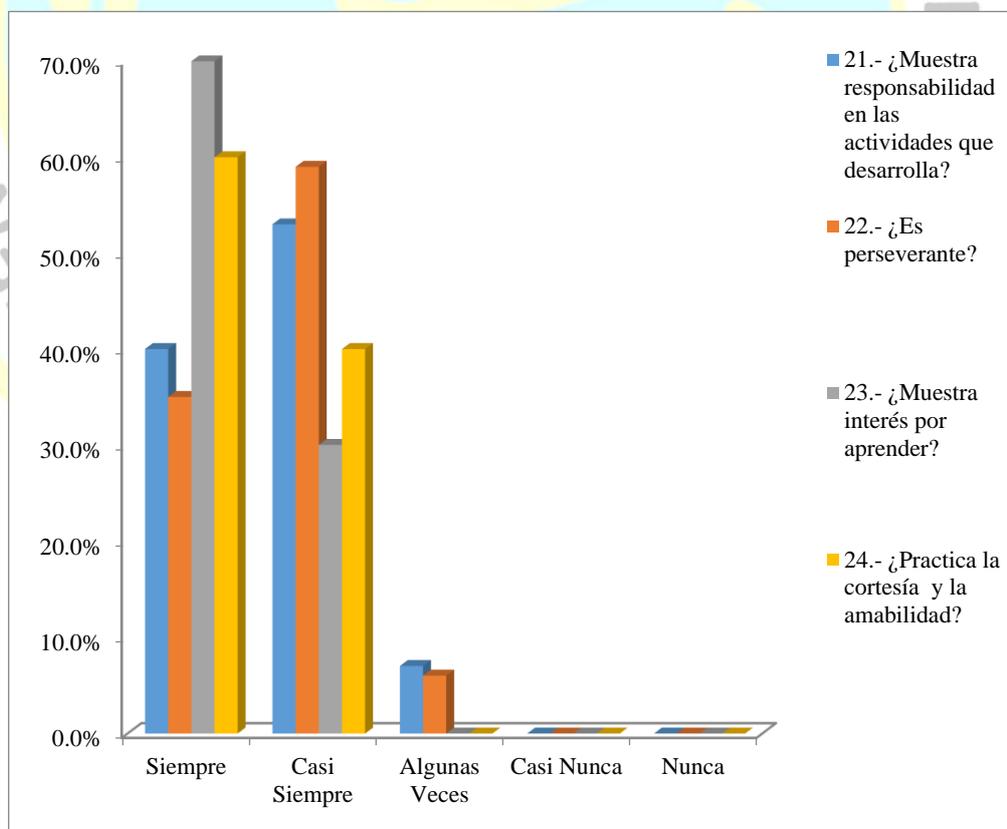


Figura 06. Dimensión Actitudes

En la Tabla 06, podemos observar que en promedio el 51.3 % se da en Siempre, demostrando responsabilidad, perseverancia, interés por aprender y amabilidad.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 07

Distribución de datos para la prueba de normalidad, según Shapiro-Wilk, para estructura de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias de la carrera Técnico profesional	,706	226	,000
Empleabilidad	,736	226	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según tabla 07 apreciamos que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un grado de significación de 0,000 y 0,000 siendo esta menor a 0,05, lo que nos indica los datos no provienen de una distribución normal, y pertenecen a pruebas no paramétricas, por consiguiente, procederemos a utilizar dichas pruebas.

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.

Ha: Existe relación entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.

Tabla No 08

Correlación entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad

Correlaciones			Competencias	Empleabilidad
			de la carrera Técnico Profesional	
Rho de Spearman	Competencias de la carrera Técnico Profesional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 226	,876** ,000 226

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Siendo $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ por tanto rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna; demostrando que entre las competencias de la carrera técnico profesional y la empleabilidad existe una correlación significativa alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

- **Ho:** No existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018
- **Ha:** Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018

Tabla 09

Correlación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades

Correlaciones			Competencias de la Carrera Técnico Profesional	Desarrollo de habilidades
Rho de Spearman	Competencias de la Carrera Técnico Profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,756**
		N	226	226

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo entre las Competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades una correlación alta.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

- **Ho:** No Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de conocimiento de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018
- **Ha:** Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de conocimiento de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018

Tabla 10

Correlación entre Competencias de la carrera técnico profesional y desarrollo de conocimientos

Correlaciones		Competencias de la Carrera Técnico Profesional		
			Desarrollo de conocimientos	
Rho de Spearman	Competencias de la Carrera técnico profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral) .		,000
		N	226	226

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Por tanto, $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ rechazando la hipótesis nula, y aceptando la hipótesis alterna; demostrando que entre las competencias de la carrera Técnico Profesional y el Desarrollo de conocimientos existe una correlación significativa alta.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

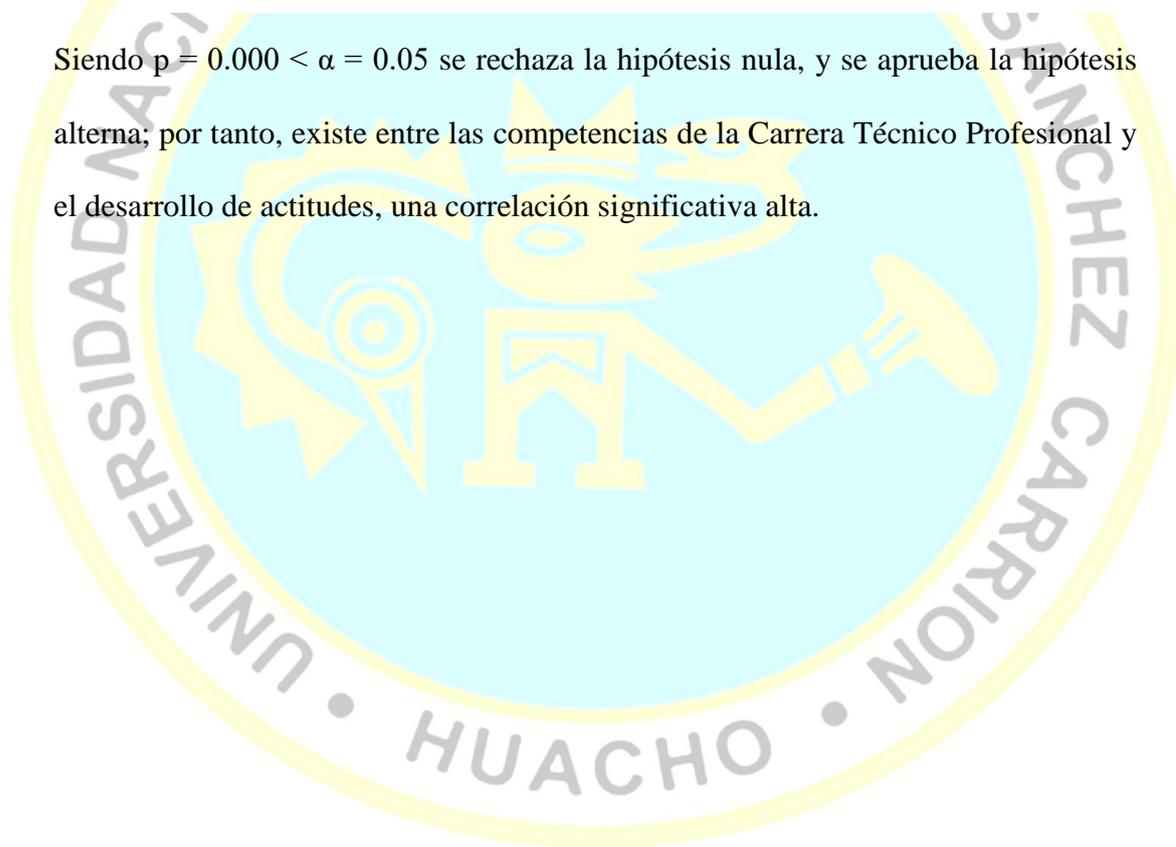
- **H₀**: No Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018
- **H_a**: Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018

Tabla 11***Correlación entre Competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes***

Correlaciones		Competencias de		
		la Carrera	Desarrollo de	
		Técnico	actitudes	
		Profesional		
Rho de Spearman	Competencias de la Carrera Técnico Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	226	226

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Siendo $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se aprueba la hipótesis alterna; por tanto, existe entre las competencias de la Carrera Técnico Profesional y el desarrollo de actitudes, una correlación significativa alta.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Lantarón, B., (2014) Las conclusiones observadas a lo largo del trabajo son:

- La empleabilidad es un constructo difícil de definir, complejo y dinámico.

La proposición mayoritariamente aceptada por los autores es que la empleabilidad se apoya en una serie de atributos que incluyen tanto conocimientos y habilidades, como atributos en la gestión de la carrera y búsqueda de empleo. Aunque también deben tenerse en cuenta una serie de dimensiones o factores (tanto internos, como externos al individuo) que influyen en la empleabilidad.

- Partiendo de este concepto, consideramos que la universidad puede incidir en la empleabilidad de sus graduados reflexionando sobre una oferta formativa que dé respuesta a las necesidades de la nueva sociedad, de un mercado laboral flexible y que cambia con rapidez.

Aquiño, C., (2010) arribo a las siguientes conclusiones:

- La gestión está involucrada en el proceso de ejecución y desarrollo de las distintas actividades que se movilizan en los ámbitos educativo, financiero, administrativo y técnico-pedagógico, guiada por la acción y resolución

creativa de los problemas de la administración dentro de un contexto de innovación.

- La gestión es una herramienta que organiza procesos, dinamiza acciones, procesa información y resuelve conflictos, promueve iniciativas de cambio, crea soluciones en momentos coyunturales, interviene en las partes divergentes, asesora en todo el proceso para llevar a cabo una tarea o proyecto institucional.
- En el ámbito educativo, la Gestión Educativa, tiende al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.
- Mientras que la gestión de la calidad educativa, es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los actores involucrados en la educación, y pretende mejorar continuamente la eficacia de la organización en satisfacer al cliente o usuario.

Con fecha 28 de Julio del 2006, mediante el D.S. N° 021-2006 ED, se aprobó los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional, donde se establecen las políticas y estrategias generales, de cómo desarrollar y mejorar la calidad de la formación profesional en los distintos niveles educacionales, particularmente a nivel de la formación profesional técnica. En relación a las tendencias que podrían afectar al mercado de la educación superior no universitaria, se mencionan a continuación algunas tendencias internacionales y otras locales:

- i) Tendencias Internacionales: La globalización del comercio mundial, los cambios climáticos, las nuevas tecnologías bio-nanotech, consumo de

alimentos saludables, participación creciente de la mujer en la sociedad, el desarrollo de la plataforma de los TIC hacia el 2025, internacionalización de los servicios educativos, enfermedades a nivel global, mayor conciencia ambientalista, el desarrollo de la espiritualidad, la mayor esperanza de vida de la población mundial, mayor preocupación por el bienestar de la familia, entre otras.

ii) Tendencias locales: La demografía, proceso de descentralización del país, cambio de la estructura productiva nacional, inversión pública y privada en infraestructura, acreditación de la educación, la valoración del conocimiento tradicional, la reforma del estado, la seguridad ciudadana, el empleo, matriculados en los IST, entre otras.

De los tres escenarios que se plantean para la educación superior tecnológica (referencial, posible y deseable), es evidente, que los sectores que tiene que explotar el Perú están ligados principalmente a su biodiversidad, la cual no sólo incluye productos agrícolas, también involucra plantas medicinales y otras especies (vegetales y animales) que dispone el país. Asimismo, en los tres escenarios, surge la necesidad de contar con técnicos capacitados en productos específicos ligados con la biodiversidad del Perú y el medio ambiente.

En relación a las políticas públicas en la educación superior tecnológica, en los últimos años se han realizado cuatro importantes planteamientos de política de educación en el Perú, estos son: Acuerdo Nacional, Plan Nacional de Competitividad, Consejo Nacional de Educación y Acuerdo Nacional por la Educación; donde se establecen las pautas generales para desarrollar y mejorar la calidad de la educación, particularmente a nivel de los centros de

formación profesional técnica; por lo que encontramos similitud con nuestros resultados.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- A. En la Hipótesis General se concluye que como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; demostrando que entre las competencias de la carrera técnico profesional y la empleabilidad existe una correlación significativa alta.
- B. En la Hipótesis específica 1 se concluye que como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo entre las Competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades una correlación alta.
- C. En la Hipótesis específica 2 se concluye que como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo entre las competencias de la carrera Técnico Profesional y el Desarrollo de conocimientos una correlación significativa alta.
- D. En la hipótesis específica 3 se concluye que como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo entre las competencias de la Carrera Técnico Profesional y el desarrollo de actitudes, una correlación significativa alta.

6.2 Recomendaciones

- A. Se recomienda que ante estas rápidas transformaciones se deben adaptar los contenidos de la formación a través de nuevos enfoques y metodologías. El objetivo central debe ser el desarrollo de individuos cuyas competencias puedan transferirse de un empleo a otro, evitando obsolescencia y promoviendo la empleabilidad.

- B. Se recomienda poner mayor énfasis en la formación y desarrollo de habilidad como son el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, implementando talleres en estos campos en busca de la mejora continua.

- C. Se recomienda fortalecer la educación técnico profesional manteniendo una plana docente actualizada que pueda brindar al alumno conocimientos actualizados en las diferentes especialidades de su formación técnico profesional, quien al egresar pueda competir en el mercado laboral.

- D. Se recomienda fomentar una actitud positiva para el estudio para que se consiga el aprovechamiento máximo, así como despertar el interés por el progreso, el interés de las materias en cuanto a su utilidad en el campo laboral. Motivar a los alumnos para hacerlos más receptivos y que puedan aprender mejor.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

LANTARÓN, B., (2014) La empleabilidad en la Universidad Española;
Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 5 (2)

LANTARÓN, B., (2012) Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad:
Universidad de León, España

ALLES, M., (2006) Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales.; Universidad de Buenos Aires;

JULCAHUANGA, J., (2013) “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil pro-joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”
Pontificia Universidad Católica; Lima-Perú

MUÑOZ, V. (2008) Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú; Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Del Carpio, M.; GARCÍA, J. (2015) programa potenciando tu empleabilidad PPE; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

7.2 Fuentes bibliográficas

CARRASCO, S. (2009). Gestión de calidad y formación profesional. Lima: Edit. San Marcos

CHIAVENATO, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración* Bogotá: Mc Graw Hill

ESPÍNOLA, V.; SILVA, M. E. (2009). Competencias del sostenedor para una efectiva gestión del mejoramiento educativo en el nivel local: una propuesta. Santiago de Chile: Edit. Centro de Políticas Comparadas de Educación (CPCE)

GRIFFIN, R Y VAN FLEET (2016) *Habilidades Directivas México: Learning*

HERNANDEZ, FERNANDEZ, BAPTISTA (2010) *Metodología de la Investigación*, México: Mc. Graw-Hill

ROMÁN, M.; CARDEMIL, C. (2007). Análisis de escenarios del campo educativo y mapa de actores: Argentina, Chile, Colombia y Perú. Santiago de Chile: Red Latinoamericana de Promoción de Políticas Nacionales de Equidad. Fundación Ford.

HERNÁNDEZ, S.; RODRÍGUEZ (2011) *Introducción a la Administración*; 5ta edic. Mexico: McGraw Hill

SCHERMERHORN, J. (2010). *Administration* (2ª Ed.). México: Limusa

7.3 Fuentes hemerográficas

GIL, D. (2005). Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las ciencias. Vol2. N°2

OROZCO, J. & OLAYA, A. (2009). ¿Calidad de la educación o Educación de calidad? Una preocupación más allá del Mercado. En Revista Iberoamericana de Educación N°51.

LANTARÓN, B. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española.
Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 5(2), pp. 272 –
286.



ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre **“COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO-PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE, BARRANCA 2018”**

El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ÍTEM	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
VARIABLE X: COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO PROFESIONAL					
DIMENSIÓN X1: Diseño Curricular de la Carrera					
1.- ¿El Instituto les hace conocer el Perfil de Ingreso que se requiere para ser alumnos de esta entidad educativa?					
2.- ¿El Instituto les hace conocer el Perfil de Egreso que el mercado laboral requiere de acuerdo a la especialidad que forma?					
3.- ¿El Currículo o Plan de Estudios contiene las asignaturas similares de acuerdo a la especialidad, en otros Institutos locales, regionales y/o nacionales?					
DIMENSIÓN X2: Organización					
4.- ¿El Instituto cuenta con Personal docente capacitado y actualizado en la asignatura que imparte?					
5.- ¿El instituto cuenta con buena Infraestructura equipamiento, tecnología y material de aprendizaje?					
6.- ¿El Instituto cuenta con una oficina de Bienestar Estudiantil, que brinde atención en salud, psicología y de apoyo al alumno?					

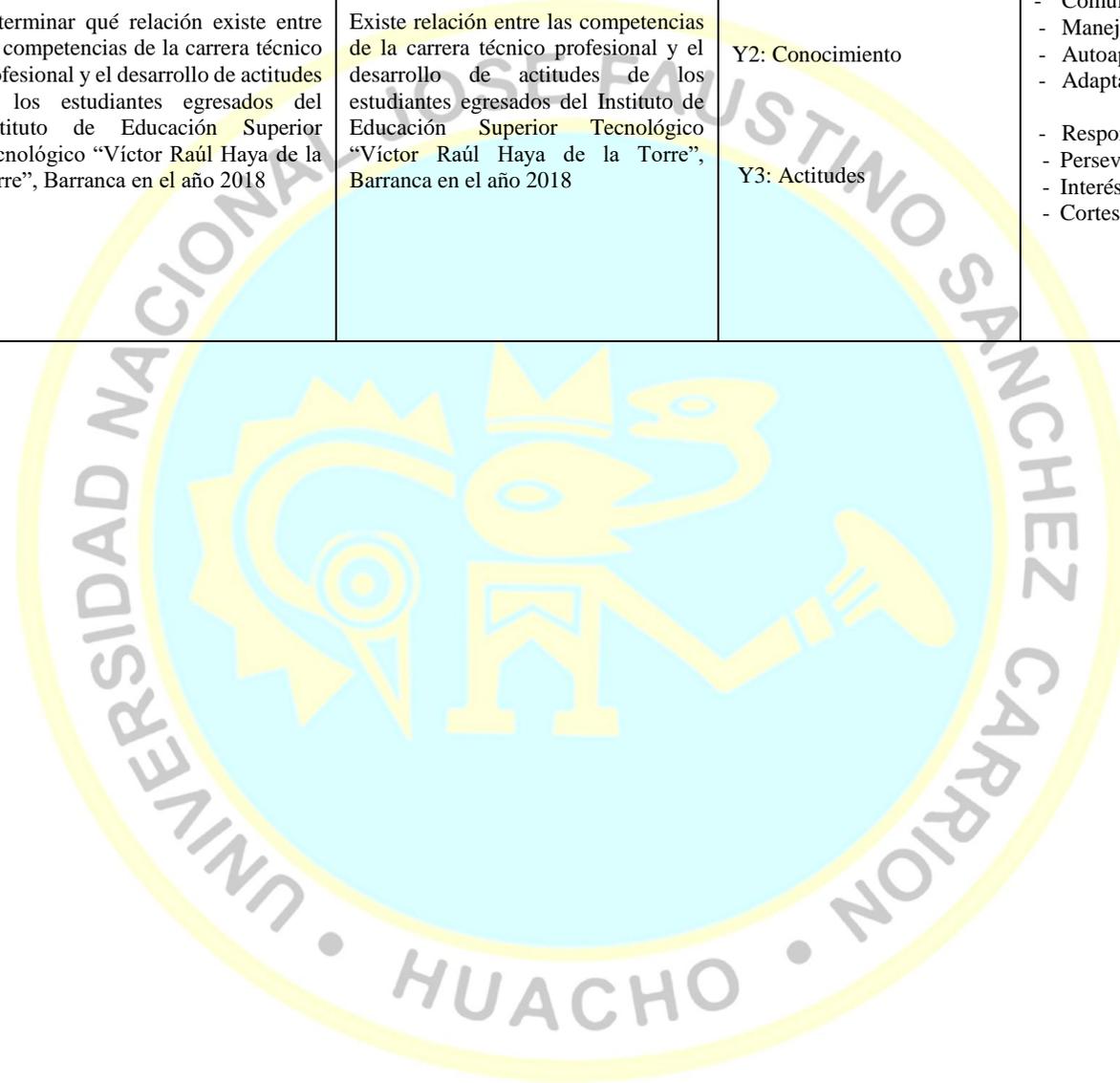
7.- ¿Se realizan trabajos de Investigación e innovación por parte de los estudiantes?
DIMENSIÓN X3: Calidad de la Educación
8.- ¿Recibe formación en asignaturas competentes y que corresponden a su especialidad?
9.- ¿Conoce si el Instituto está en proceso de Licenciamiento y Acreditación?
10.- ¿Se aplica en el Instituto la Mejora Continua en todos sus procesos académicos?
VARIABLE Y: EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS
DIMENSIÓN Y1: Desarrollo de Habilidades
11.- ¿Se propicia el Razonamiento lógico en los estudiantes para un buen desempeño laboral?
12.- ¿Se toma en cuenta el conocimiento en su formación más las experiencias de trabajo para su desempeño?
13.- ¿Se desarrolla el liderazgo basado en el desarrollo de sus competencias?
14.- ¿Se propician las buenas relaciones interpersonales?
15.- ¿Se propicia el Trabajo en equipo?
16.- ¿Se aplican los valores para la buena toma de decisiones?
DIMENSIÓN Y2: Conocimiento
17.- ¿Considera a la comunicación la base para el trabajo en equipo?
18.- ¿Maneja programas informáticos de acuerdo a su formación técnico-profesional?
19.- ¿Practica el autoaprendizaje?
20.- ¿Se adapta fácilmente al cambio?
DIMENSIÓN Y3: Actitudes
21.- ¿Muestra responsabilidad en las actividades que desarrolla?
22.- ¿Es perseverante?
23.- ¿Muestra interés por aprender?
24.- ¿Practica la cortesía y la amabilidad?

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “COMPETENCIAS DE LA CARRERA TÉCNICO-PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE, BARRANCA 2018”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de competencias de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico – profesional la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p> <p>Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de competencias de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de habilidades de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p> <p>Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de competencias de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p>	<p>X: Competencias de la Carrera técnico profesional</p> <p>X1: Diseño curricular de la carrera</p> <p>X2: Organización</p> <p>X3: Calidad en la educación</p> <p>Y: Empleabilidad de los estudiantes</p> <p>Y1: Desarrollo de habilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil de Ingreso - Perfil de Egreso - Currículo de Estudios - Personal docente - Infraestructura y recursos de aprendizaje - Bienestar Estudiantil - Investigación - Efectividad del proceso formativo - Licenciamiento y Acreditación - Mejoramiento continuo - Razonamiento lógico - Liderazgo - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo - Valores 	<p>Diseño de la Investigación</p> <p>Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como: “INVESTIGACIÓN APLICADA”.</p> <p>3.1.1. Enfoque</p> <p>La investigación tiene un enfoque cualitativo-cuantitativo de tendencia no experimental, descriptiva, correlacional, y de corte transversal. Es transversal en vista que se trata de un estudio que se realiza en un momento único de tiempo. Es correlacional porque se correlacionan las variables para</p>

<p>¿Qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p>	<p>Existe relación entre las competencias de la carrera técnico profesional y el desarrollo de actitudes de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Víctor Raúl Haya de la Torre”, Barranca en el año 2018</p>	<p>Y2: Conocimiento Y3: Actitudes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Manejo de tecnología - Autoaprendizaje - Adaptación al cambio - Responsabilidad - Perseverancia - Interés por aprender - Cortesía, amabilidad 	<p>determinar el grado de relación existente entre las dos variables</p>
---	--	---	--	--	--



Dra. Flor de María Garivay Torres
ASESOR

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían
PRESIDENTE

Dr. Santiago Ramos y Yovera
SECRETARIO

Dr. Abraham Cesar Neri Ayala
VOCAL

