

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL ACADÉMICO LOGRADO Y EL TIPO
DE EMPLEO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO
DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
COMPUTRÓN CAJAMARCA 2018**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: TERESA VÁSQUEZ SÁNCHEZ

Asesor:

Dr. LENIN RODRÍGUEZ CASTILLO

Cajamarca – Perú

2021

COPYRIGHT © 2021 by
TERESA VÁSQUEZ SÁNCHEZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL ACADÉMICO LOGRADO Y EL TIPO
DE EMPLEO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO
DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
COMPUTRÓN CAJAMARCA 2018**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

Bachiller: TERESA VÁSQUEZ SÁNCHEZ

JURADO EVALUADOR

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Asesor

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

MCs. Daniel Seclen Contreras
Jurado Evaluador

Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2021



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA – PERÚ




PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

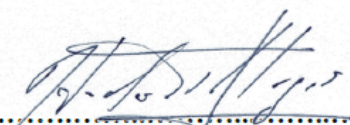
Siendo las 16:30 horas del día 27 de setiembre de dos mil veintiuno, reunidos a través de Gmeet meet.google.com/eie-afev-tkb, creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HÉCTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ**, **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**, **MCs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS** y en calidad de Asesor al **Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL NIVEL ACADÉMICO LOGRADO Y EL TIPO DE EMPLEO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO COMPUTRÓN CAJAMARCA 2018**; presentada por la **Bach. en Economía TERESA VÁSQUEZ SÁNCHEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó **APROBAR**. Con la calificación de 17 (DIECISIETE) **EXCELENTE** la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Economía TERESA VÁSQUEZ SÁNCHEZ**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 17:40 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.



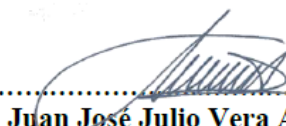
.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Asesor



.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador



.....
MCs Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador



.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis hijos Ana, Joaquín y Sofía por ser fuente de inspiración constante.

A Jorge por ser la persona que ha compartido el mayor tiempo a mi lado, porque en su compañía las cosas malas se convierten en buenas, la tristeza se transforma en alegría.

A mis hermanos Manuel y Telmo por dejarme el ejemplo de lucha constante y firmeza para alcanzar mis objetivos. Por el amor y bondad que en vida los caracterizó lo cual me hará recordarlos siempre.

AGRADECIMIENTO

Primero, antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer hoy y siempre a mi familia porque a pesar de que algunos no están presentes físicamente, sé que siempre procuraron mi bienestar. A mis padres Marcial y Bertila, a mis hermanos, porque a pesar de la distancia, el ánimo, apoyo y alegría que me brindan me da la fortaleza necesaria para seguir adelante.

Agradecer a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca por promover programas educativos, como son las maestrías y doctorados que contribuyen a la formación de profesionales calificados y altamente competitivos en la región y el país.

Agradecer también a los directivos de la escuela de posgrado. En especial al director de la Escuela de Posgrado del CECA. Dr. Héctor Villegas Chávez por brindarme todas las facilidades necesarias para realización de esta tesis.

A mi asesor Dr. Lenin Rodríguez Castillo por sus aportes y correcciones a dicho estudio.

Un agradecimiento especial a las personas; que han formado parte de mi vida profesional a las que agradezco por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas de ellas están presentes, otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mi vida, por todo el apoyo brindado y por todas sus atenciones y bendiciones.

EPÍGRAFE

A las mujeres que abrieron caminos y
cuyos logros, injustamente,
han sido
olvidados

(Guzmán 2017, 4). 1

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE	vii
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE CUADROS	xiii
LISTA DE FIGURAS	xiv
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xv
GLOSARIO	xvi
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento de la Investigación	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	3
1.1.3. Formulación del problema	4
1.2. Justificación e importancia	5
1.2.1. Justificación Científica	5
1.2.2. Justificación técnica – práctica	5
1.2.3. Justificación institucional y personal	6
1.3. Delimitación de la Investigación	7
1.4. Objetivos:	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEORICO	9
2.1. Antecedentes de la Investigación o marco referencial	9
2.1.1. A Nivel Internacional	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	10
2.1.3. Antecedentes locales	12
2.2. Marco Doctrinal	12
2.2.1. Nivel Académico Logrado	12
2.2.2. La formación Académica	12
2.2.3. Competencias Académicas	13
2.2.4. Las Competencias en el Ámbito Educativo	13

2.2.5. Enfoque Pedagógico de las Competencias	14
2.2.6. Competencias Básicas.....	16
2.2.8. Competencias Específicas.....	18
2.2.9. Niveles formativos de la formación superior tecnológica.....	19
2.2.10. Desarrollo de Casos Prácticos.....	19
2.2.11. Desarrollo de Prácticas Pedagógicas.....	23
2.3. Marco Conceptual.....	31
2.3.1 Nivel Logrado	31
2.3.2. Características del rendimiento académico.....	34
2.3.3. Tipo de Empleo Profesional	34
2.3.4. Características del Empleo.....	35
2.3.5. Tipo de Empleo Profesional.....	36
2.3.6. Niveles de Empleabilidad.....	39
2.4. Definición de Términos Básicos.....	42
CAPÍTULO III.....	44
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. Hipótesis.....	44
3.1.1. Hipótesis general	44
3.1.2. Hipótesis específicas.....	44
3.2. Variables y categorías	45
3.3. Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO IV	47
MARCO METODOLÓGICO	47
4.1. Ubicación geográfica	47
4.2. Diseño de la investigación	48
4.3. Métodos de investigación.....	48
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	49
4.4.1. Población	49
4.4.2. Muestra.....	49
4.4.3. Unidad de análisis.....	49
4.4.4. Unidades de observación.....	49
4.5. Técnicas e instrumento de recopilación de información	49
4.5.1. Cuestionario sobre variable Nivel Académico Logrado.....	50
4.5.2. Cuestionario sobre variable Tipo de Empleo Profesional	51
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	52

4.7.1. Equipos.....	53
4.7.2. Materiales	53
4.7. Matriz de consistencia metodológica.....	55
CAPÍTULO V	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	59
5.1. Presentación de resultados:.....	59
5.2. Contrastación de hipótesis.....	85
5.2.1. Hipótesis general	85
5.2.2. Hipótesis específicas:	86
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
APÉNDICES.....	97

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Puntuación de cada ítem.	50
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario sobre Nivel Académico Logrado	51
Tabla 3: Puntuación de cada ítem.	51
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario sobre Tipo de Empleo Profesiona	51
Tabla 5: Valor de la Significancia.....	53
Tabla 6: Sexo	61
Tabla 7: Edad	62
Tabla 8: ¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?	63
Tabla 9: ¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?	64
Tabla 10: ¿Usted cree que el nivel académico logrado influye en el tipo de empleo profesional?	65
Tabla 11: ¿Los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron?	66
Tabla 12: ¿Las capacitaciones recibidas en la institución influyeron en su formación académica?	67
Tabla 13: ¿Cree usted que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica?	68
Tabla 14: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias básicas?	69
Tabla 15: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias genéricas?	70
Tabla 16: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias específicas?	71
Tabla 17: ¿Cómo considera el desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo?	72
Tabla 18: ¿El desarrollo de prácticas pre- profesionales sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, cuál es su valoración?	73
Tabla 19: ¿Cree usted que los niveles de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón son?.....	74
Tabla 20: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?.....	75
Tabla 21: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?	76

Tabla 22: ¿Cree usted que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional?	77
Tabla 23: Correlación de Pearson	85
Tabla 24: Correlación de Pearson 1	87
Tabla 25: Correlación de Pearson 2	88
Tabla 26: Correlación de Pearson 3	89
Tabla 27: Correlación de Pearson 4	90
Tabla 28: Correlación de Pearson 5	91

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización de los componentes de la hipótesis.....	45
Cuadro 2: Matriz de consistencia metodológica	55
Cuadro 3: Estadísticos: Nivel académico que ha logrado	59
Cuadro 4: Estadísticos: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?	60
Cuadro 5: Estadísticos: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?	61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de la provincia de Cajamarca.....	47
Figura 2: Histograma – Nivel Académico Logrado.....	59
Figura 3: Histograma – Tipo de Empleo Formal.....	60
Figura 4: Histograma – Tipo de Empleo Informal.....	61
Figura 5: Sexo.....	62
Figura 6: Edad.....	63
Figura 7: ¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?.....	64
Figura 8: ¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?	65
Figura 9: ¿Usted cree que el nivel académico logrado influye en el tipo de empleo profesional?.....	66
Figura 10: ¿Los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron?.....	67
Figura 11: ¿Las capacitaciones recibidas en la institución influyeron en su formación académica?.....	68
Figura 12: ¿Cree usted que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica?.....	69
Figura 13: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias básicas?	70
Figura 14: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias genéricas?	71
Figura 15: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias específicas?.....	72
Figura 16: ¿Cómo considera el desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo?.....	73
Figura 17: ¿El desarrollo de prácticas pre- profesionales sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, cuál es su valoración?.....	74
Figura 18: ¿Cree usted que los niveles de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón son?.....	75
Figura 19: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?.....	76
Figura 20: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?.....	77
Figura 21: ¿Cree usted que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional?.....	78

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

UE. - Unión Europea.

LOE. - La Ley Orgánica de Educación.

OIT. - La Organización Internacional del Trabajo.

ETFP. - Educación Técnico Formación Profesional.

DIGESUTPA. - dirección general de educación técnico productiva superior tecnológica y artística.

MINEDU. - Ministerio de Educación.

UGEL. - Unidad de Gestión Educativa Local

CETPROS. - Centros de Educación Técnica Productiva.

FAUTAPO. - Fundación Educación para el Desarrollo.

ICAPS. - El Instituto Centroamericano de Administración Pública

GLOSARIO

- **Nivel Académico.** es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios.
- **Empleo Profesional.** Un empleo profesional es donde se ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados).
- **Actitud.** Disposición que muestra una persona a responder de una determinada manera ante los más diversos objetos y situaciones.
- **Aprendizaje.** Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo, de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz.
- **Atención.** Proceso mental por el que una persona selecciona determinados estímulos, e ignora otros, para su posterior análisis y evaluación.
- **Calificación.** Expresión numérica o nominal que genera normalmente un profesor, tutor o supervisor, para resumir la valoración de los logros de aprendizaje conseguidos por el alumno.
- **Capacidades.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Habilidad general (p.e. la inteligencia) o conjunto de destrezas (habilidades específicas de tipo verbal, de lectura, de segundas lenguas, matemática, etc.) que utiliza o puede utilizar una persona para aprender.
- **Competencias profesionales.** son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada»

- **Clima Laboral.** se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Salario.** Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.
- **Comunicación Efectiva** es una forma de comunicación, que logra que quien transmite el mensaje lo haga de modo claro y entendible para su interlocutor/es, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas.
- **Empleabilidad** capacidad de adaptar nuestras circunstancias profesionales y personales, capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades del mercado laboral en cada momento para no quedarnos descolgados.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018. La investigación precisa una metodología de tipo básica, de nivel descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población está conformada por 200 profesionales egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computron, con una muestra no probabilística intencional de 30 profesionales. La investigación concluyo que: el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón se relacionan significativamente, evidenciando una correlación positiva muy alta, directamente proporcional (0.91), entre el entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca. De la misma manera las dimensiones: competencias académicas, las experiencias formativas y los niveles de empleabilidad se relacionan de manera significativa con el tipo de empleo profesional.

Palabras Claves: Relación, Nivel académico, Empleo Profesional, Egresado, Instituto.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between the Academic Level Achieved and the Type of Professional Employment of the Graduates of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018. The research requires a basic methodology, descriptive level - correlational, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The population is made up of 200 professionals who have graduated from the Computron Private Technological Higher Education Institute, with an intentional non-probabilistic sample of 30 professionals. The research concluded that: the Academic Level Achieved, through their academic training and the Type of professional employment of the graduates of the Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón are significantly related, showing a very high positive correlation, directly proportional (0.91), between the Academic Level Achieved, through their academic training and the Type of professional employment of the graduates of the Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca. In the same way, the dimensions: academic skills, training experiences and levels of employability are significantly related to the type of professional employment.

Keywords: Relationship, Academic level, Professional Employment, Graduate, Institute.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de la Investigación.

1.1.1. Contextualización

La educación técnica y la formación profesional comparten el mismo sentido: la búsqueda interminable de la articulación entre educación y trabajo. Sin embargo, en América Latina ambas modalidades educacionales se manejan en espacios institucionales diferentes y siguiendo conocimientos y lógicas igualmente diferenciadas y específicas. La educación técnica ha nacido asociada con la escuela e instituto y la formación profesional con el mundo de la producción y los negocios. También persiste el enfoque el cual define a la educación técnica como una mera modalidad de la educación media y a la formación profesional como como un rango más capacitado para un buen puesto de trabajo dentro de la empresa (Nassif & Tedesco, 2017).

La globalización y la expansión de la economía y el desarrollo tecnológico han modificado las características del mercado laboral actual, haciéndolo más dinámico y cambiante debido al flujo continuo de información, mercancías, negocios y personas a nivel mundial. Estos acontecimientos han hecho cada vez más difusas e indefinidas las barreras territoriales y profesionales, incrementado la necesidad de incrementar la flexibilidad y aprendizaje continuo, así como la disponibilidad al tránsito territorial y/o funcional. La relación entre educación y desempeño laboral es muy compleja; sin embargo, es innegable el vínculo que existe entre el nivel académico logrado, los niveles de la productividad, niveles de Empleabilidad y la calidad de empleo al que se puede acceder mediante la formación académica adquirida (Romero & Martinez, 2013).

La educación tecnológica en el Perú, tiene una alta demanda laboral en el sector productivo, de acuerdo con información del Ministerio de Trabajo,

existe una demanda anual de más de 200,000 técnicos en empresas formales, pero cada año egresan solo unos 100,000 estudiantes de los institutos tecnológicos. Paradójicamente, un alto porcentaje de egresados y graduados de las más de 140 universidades del país no encuentran trabajo o se desempeñan en una función distinta a su carrera, pero por otro lado también existe el poco prestigio social relacionado a la Educación Técnica (Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2015).

Es importante destacar que la Ley N° 30512 contempla como etapa previa para que un IES o EEST, de carácter técnico, obtenga el licenciamiento, el proceso de optimización de la oferta educativa, el cual tiene como propósito principal el ordenamiento de la oferta formativa pública y la implementación de acciones que permitan cerrar brechas para el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad, de modo que estas sean sostenibles. El proceso es liderado por los Gobiernos Regionales; mediante sus Direcciones/Gerencias Regionales de Educación y con la asistencia técnica del Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística (DIGESUTPA) (Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior [Ley N° 30512] , 2016).

En ese marco, mediante un trabajo conjunto con los Gobiernos Regionales, se ha realizado la socialización del proceso de optimización en 22 regiones, la identificación de brechas para el cumplimiento de las condiciones básica de calidad en 172 institutos públicos (50 %), y la elaboración del diagnóstico de la oferta educativa en ocho regiones del país. Ello permitirá fortalecer a los institutos tecnológicos públicos que operan en condiciones precarias de infraestructura y equipamiento y sin la debida articulación de la oferta educativa que contiene las demandas sociales y

económicas de su entorno; para que de esta manera se pueda aspirar y lograr el licenciamiento anhelado con miras de una educación pública de calidad (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019).

Finalmente, mencionar los avances del licenciamiento, gestión iniciada el 02 de enero de 2018 y que a la fecha se cuenta con 60 Institutos de Educación Superior licenciados (un público y 59 privados), tres Escuelas de Educación Superior Tecnológicas Privadas licenciadas, logrando beneficiar a 151 132 estudiantes que actualmente reciben un servicio educativo con las condiciones básicas de calidad (Ley Universitaria [Ley N° 30220], 2014).

1.1.2. Descripción del problema

La formación técnica en el Perú, específicamente en la región Cajamarca debe orientarse hacia los requerimientos de los grupos de interés, los sectores productivos requieren de un profesional técnico que tenga una formación de calidad, bajo orientaciones de competencias específicas de empleabilidad y experiencias en situaciones reales de trabajo.

En consecuencia la educación superior tecnológica, a fin de seguir promoviendo la mejora de la calidad y permanencia educativa, la articulación de la formación profesional en todos sus niveles, el reconocimiento y la convalidación de aprendizajes o respuestas rápida y eficiente a las demandas del sector productivo y del desarrollo local, regional y nacional; y atender las necesidades y expectativas de los estudiantes; por ello, es necesario unificar criterios y redefinir la organización de la entrega del servicio educativo, asegurando estándares de desempeño definidos con la participación del sector productivo, brindando flexibilidad a las instituciones para la organización y el desarrollo curricular, y estableciendo requisitos claros que permitan a las personas construir una trayectoria formativa y laboral.

1.1.3. Formulación del problema

Problema General

¿Qué Relación existe entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018?

Problemas Auxiliares.

- a) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica se relaciona con el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?
- b) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas se relaciona con el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?
- c) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo se relaciona con el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?
- d) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado se relaciona con los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?
- e) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado se relaciona con el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación Científica

En un mundo globalizado tan competitivo y diversificado como el actual, cada vez es más necesaria la producción intensiva de conocimientos científicos y tecnológicos que conlleven a mejorar significativamente la calidad de la educación que permita alcanzar un adecuado nivel ya sea científico y/o tecnológico y que esta; se convierta cada vez más en la condición y eje para alcanzar el desarrollo anhelado y en la nueva ventaja comparativa y semejante entre países y regiones.

Una estrategia que ha comenzado a ser puesta en práctica en algunos países, aunque de manera cautelosa y por lo tanto reducida, es la de establecer centros de educación técnica profesional de excelencia tecnológica que sirvan como puntas de lanza en la absorción, adaptación y difusión de las nuevas tecnologías que integran, la investigación y el desarrollo, como elementos necesarios de las funciones de cada institución educativa; en áreas tales como metalmecánica, robótica industrial, instrumentación óptica, electrónica, textil, plásticos, celulosa y papel, fundición, así como en sistemas operacionales para microcomputadoras.

1.2.2. Justificación técnica – práctica.

Los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicos son instituciones que ofrecen una formación técnica; profesional técnica y la profesional; a través de un currículo por competencias académicas, la cual tiene como objetivo preparar para una cultura productiva con visión empresarial y capacidad emprendedora que responda a las demandas del sector productivo de la región o del país.

En este contexto, se hace necesario desarrollar una formación integral para lograr capacidad, profesionalismo y productividad, ofreciendo conocimientos específicos y las posibilidades de actualización de saberes, adaptándolos a un mundo de permanentes cambios. Esta visión, plantea el desafío desde una mirada distinta, con políticas de inserción en el sector socio productivo de nuestra región, aportando ideas y llevando a cabo proyectos que permitan aumentar el empleo y la calificación.

Estas instituciones pueden ofrecer, programas autorizados y avalados por el Ministerio de Educación, capacitación, actualización y especialización continua y secuencial a técnicos, profesionales técnicos y profesionales; asimismo, se podrá contar con una formación especializada. Estos programas pueden desarrollarse en sistema modular conjunto.

1.2.3. Justificación institucional y personal.

En el presente milenio teniendo en cuenta que entramos a un proceso de constantes y continuas transformaciones, el nuevo escenario económico internacional, los sistemas de información y comunicación, las actividades y relaciones interpersonales, las formas de hacer, exigen cambios drásticos y consecuentes dando a la educación técnica una posición estratégica.

En la institución cabe destacar la importancia de brindar a los estudiantes más y mejores herramientas para su formación profesional lo cual les permitirá a acceder al mundo laboral, desde una sólida formación profesional y de valores, que les permita comenzar y formar parte de la cultura del trabajo, instando a un proyecto de vida y a la superación personal y social. Esto implica, la necesidad de generar cambios, que

deben tenerse en cuenta en este contexto. Por lo tanto, desde el ámbito educativo se debe formar ciudadanos con preparación científico- técnica que viabilice su inserción en estos nuevos escenarios.

Es preciso que cualquier nuevo proyecto de educación técnica que pretenda servir como un vehículo de acceso al trabajo, en los nuevos espacios del mundo global productivo moderno; debería incluirse necesariamente los aspectos culturales, tecnológicos y operativos de la actividad productiva a la que está referido y orientado.

1.3. Delimitación de la Investigación.

La presente investigación que lleva por título Relación entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018, está enfocada en determinar si el nivel académico de los egresados del instituto, influye directamente en el tipo de empleo profesional, alcanzado por los mismos durante un tiempo determinado; dicha investigación se llevó a cabo en el Instituto Computron Cajamarca en el año 2018.

Delimitación temporal. - El estudio se desarrollará en el año 2018.

Delimitación espacial. - La investigación se desarrollará en el instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computron Cajamarca 2018 en la provincia de Cajamarca.

Delimitación muestral. - Se considera una Muestra No probabilística, es decir una muestra intencional del grupo de interés a ser encuestados, ante ello se propone el 15% del total de la población, lo que corresponde a 30 profesional egresados en los cinco últimos años del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computron Cajamarca, 2018.

1.4. Objetivos:

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018.

Objetivos Específicos.

- a) Determinar la Relación entre el nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
 - b) Examinar la Relación entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
 - c) Identificar la Relación entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
 - d) Determinar la Relación entre en Nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
- Establecer la Relación entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación o marco referencial

En la búsqueda de los antecedentes de la investigación, se ha ubicado los siguientes trabajos relacionados con las variables que forman la estructura del objeto de estudio.

2.1.1. A Nivel Internacional

Magne (2013) Programa de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres de la ciudad de la Paz, Bolivia 2012, (tesis de pregrado), cuyo objetivo fue Identificar las razones por las cuales en la ciudad de La Paz es importante que se ejecute el Programa de FAUTAPO, que desarrolla la Formación Técnica Laboral para Jóvenes, tipo de investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 201 jóvenes; concluye: Los resultados muestran que El programa de FAUTAPO es realmente necesario, porque garantiza a los jóvenes más vulnerables en cuanto a la empleabilidad, la posibilidad de formarse gratuitamente para obtener un empleo que contribuya a mejorar su calidad de vida, ya que el objetivo del programa es brindar una oportunidad para la vida y el trabajo, pues dentro de la formación se tocan temas transversales que son esenciales para su formación en cuanto al puesto de trabajo y para su desenvolvimiento en la vida misma. Además, los jóvenes son formados de tal forma que después de la primera fase, pueden insertarse al mundo del trabajo de forma satisfactoria, pues toda su formación está basada en la adquisición de Competencias Laborales y por ello se diferencian, pues aprenden haciendo y es eso lo que los empresarios más valoran; además, el programa significa para ellos una fuente constante de recursos humanos calificados y no solamente le abren las puertas a un joven necesitado; sino que éste está garantizado por FAUTAPO, GAMLP y las

distintas ICAP's. Asimismo, los mismos empresarios o representantes de las empresas son los que confeccionan el currículo de las carreras para jóvenes y por ello, en su mayoría, quedan satisfechos.

Gómez (2017) Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013, (tesis de posgrado), cuyo objetivo fue describir la inserción laboral de egresados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013, tipo de investigación descriptiva, con una muestra de 150 egresados, concluye: Al final, se pudo determinar que las acciones de política pública implementadas por el Ministerio de Educación han impactado positivamente el aumento de egresados en este nivel. Así mismo, se pudo determinar que el comportamiento de los egresados en su vinculación laboral es similar, en términos de ingresos, demora en el tiempo de vinculación, relación de su programa con el trabajo que realiza, entre otros.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Huamaní (2013) La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CETPRO VIRGEN DEL ROSARIO UGEL 01 Región LIMA - AÑO 2012, (tesis de pregrado), cuyo objetivo fue Establecer la relación que existe entre la formación técnica de los participantes del CETPRO Virgen del Rosario UGEL 01, con la demanda del mercado laboral de la región Lima, tipo de investigación descriptivo y correlacional, con una muestra de 20 participantes, concluye: De acuerdo a los resultados podemos indicar que existe relación significativa entre la formación Técnica de los participantes del CETPRO Virgen del Rosario UGEL 01 de la región de Lima.", con la demanda del mercado laboral. Los participantes del CETPRO Virgen del Rosario de la UGEL 01 región Lima, durante el año académico 2012

tuvieron una buena formación técnica, fueron partícipes de la gestión, en una infraestructura adecuada equipada con maquinarias y equipos tecnológicos de acuerdo a su especialidad, mantenimiento permanente y renovadas ante el desgaste, condiciones básicas para insertarse al mercado laboral. Actualmente el sector empresarial cuenta entre sus trabajadores a egresados de los ex CEOS y CETPROS, que aportan con sus conocimientos para el mejoramiento de la empresa. Hay egresados de los CETPROS que han laborado en las empresas y hoy cuentan con sus propios negocios.

Charre (2011) Aplicación del método de proyectos productivos como estrategia didáctica en la formación técnica en una IE de EBR de Lima-Norte, (tesis de posgrado), cuyo objetivo fue determinar la aplicación de los docentes de formación técnica los Procesos Didácticos del Método de Proyectos Productivos (PDMPP) en una IE de Lima Norte, tipo de investigación cuasi experimental, cuya muestra fue los docentes de 4º y 5º grado, concluye: Los resultados revelan que los docentes definen y comprenden los fines y objetivos del MPP coherentemente con la definición teórica, de acuerdo con los PDMPP, promueven la organización de los estudiantes en equipos, el estudio de mercado para identificar ideas de proyecto que pueden ser de servicios o de producción de bienes, el diseño y elaboración de instrumentos técnicos y planes de trabajo, el estudio financiero y preparación de recursos. Asimismo, monitorean la ejecución del proyecto para obtener resultados acordes con la solicitud de los clientes y el logro de aprendizajes técnico-productivos y actitudinales, evalúan el aprendizaje observando la ejecución del trabajo, el producto final y la práctica de valores. También se observó que tienen limitaciones en cuanto a la operatividad del equipamiento, seguridad laboral, publicidad y venta de los proyectos. Se concluye que conocen y aplican los PDMPP. Se recomienda sistematizar e institucionalizar la experiencia,

capacitar a los docentes en los DMPP e implementar acciones de mejora del equipamiento y comercialización.

Granados (2014) Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013, (tesis de posgrado), cuyo objetivo fue Determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013. Tipo de investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 96 estudiantes; concluye: Como resultados se ha encontrado que, para los estudiantes, el 59.38% son buenas las competencias laborales y para el 48.96% es buena la formación de los profesionales en Turismo. Como conclusión tenemos que es directa y significativa la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

2.1.3. Antecedentes locales.

Considerando las variables de estudio no se encontraron trabajos de investigaciones locales.

2.2. Marco Doctrinal

2.2.1. Nivel Académico Logrado

El rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno, en tal sentido, el rendimiento académico se convierte en una “tabla imaginaria de medida” para el aprendizaje logrado en el aula, lo que constituye el objetivo central de la educación (Reyes, 2003).

2.2.2. La formación Académica.

Fuentes (2008) manifiesta que, la formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica

de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura. (p. 22)

2.2.3. Competencias Académicas.

Sladogna (2000), las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. Agrega la autora que toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente. (p. 115)

2.2.4. Las Competencias en el Ámbito Educativo

Minedu (2015) indican que una competencia desde el ámbito educativo implica un acto complejo, que exige al estudiante una actitud de reflexión, crítica, participación y búsqueda de información nueva, iniciativa e innovación. Se visualiza tanto factores internos como externos en el proceso y aplicación de las competencias, además de hacer constante referencia al contexto. Precisa en la forma como se movilizan los saberes procedimentales, conceptuales y actitudinales, que debe tener el estudiante, los cuales sirven de referente para comprobar si ha logrado desarrollar la competencia. De este modo, en la educación técnica es importante asumir que los procesos de aprendizaje que conllevan al logro de la competencia deben partir del análisis que se hace del mundo productivo (p. 4).

Minedu (2015) indica los estudiantes deben desarrollar competencias que le permitan resolver problemas, ejecutar tareas que se plantean dentro de situaciones que están relacionadas con su formación profesional técnica o que le permiten actuar eficazmente en una situación determinada, y para hacer frente, lo mejor posible a esa situación, se debe poner en juego también varios recursos cognitivos; la competencia da la posibilidad a la persona de movilizar, un conjunto integrado de recursos con el fin de resolver determinadas situaciones, y a los que se enfrentara a lo largo de su vida. (p. 4).

Por lo tanto, siguiendo esta lógica, el enfoque por competencias refuerza el punto de enlace entre mercado de trabajo y el mundo educativo. Desde este punto de vista, se hace evidente la relación entre la competencia laboral y el enfoque de formación basado en competencias, elemento fundamental en un mercado de trabajo inestable y variable, en constante movimiento en el que los ciudadanos deben caracterizarse y motivarse por ser innovadores, flexibles, dinámicos, capaces de asumir riesgos, creativos y orientados a los resultados y a la mejora continua de acuerdo a la demanda del sector productivo del país. (Minedu, 2015, p. 5)

2.2.5. Enfoque Pedagógico de las Competencias

Capper, (2001) Los desafíos actuales como la globalización, la sociedad de la información, la innovación científico-tecnológica, el cambio climático, las migraciones y la urbanización, y la demografía han cuestionado los fundamentos de los sistemas formativos tradicionales, obligándolos a reformarse y a redefinir sus objetivos, funciones e instrumentos de intervención. Asimismo, han generado un gran impacto en el capital humano y las organizaciones, por la que la relevancia del capital humano no es sólo coyuntural, sino que responde a procesos de profunda transformación de la

sociedad, y surge así la necesidad del constante reforzamiento y actualización de las capacidades individuales y organizacionales. (p. 36).

Capper, (2001) indica que es importante reconocer que se ha puesto a la persona en el centro de los objetivos de la política educativa y de formación. El aprendizaje dejó de ser una situación previamente definida para la persona y empieza a ser una actitud permanente del individuo que se coloca en el centro del proceso. El desarrollo de las personas como ciudadanos y miembros activos de la sociedad es cada vez más reconocido en las legislaciones y formas educativas de muchos países. Las innovaciones introducidas por varias instituciones de formación de sus programas y estrategias pedagógicas están colocando a los estudiantes o participantes como protagonistas del aprendizaje, están haciendo realidad la idea según la cual la formación debe generar capacidades y competencias, y abandonar su papel tradicional de manera transmisión de conocimientos. En esta línea, se asignan nuevas responsabilidades a los documentos como dinamizadores del proceso, que desafían las capacidades del participante y le colocan retos y problemas a resolver. Todo ello dejando atrás el rol único de transmisor de conocimientos que tendía a prevalecer en muchas esferas de la formación (CINTERFOR/OIT). (p. 11).

En este sentido, el enfoque pedagógico que enmarca la Educación Superior Tecnológica, además de estar fundamentado en las demandas del sector productivo teniendo como referente directo los requerimientos actuales y futuros del mercado laboral, busca la adquisición de aprendizajes que involucren el manejo de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan un desempeño laboral eficiente y eficaz, es decir, una formación integral, con énfasis en la práctica, donde se desarrollan competencias específicas (técnicas), aquellas que las personas requieren para desempeñarse en uno o más puestos de trabajo vinculados y complementados con competencias para

la empleabilidad, aquellas que permiten desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos laborales.

Por ello, la Educación Superior Tecnológica debe considerar las siguientes características principales:

- **Orientada a los requerimientos laborales.** - La Educación Superior Tecnológica debe responder a las necesidades, los requerimientos, actuales y futuros del mercado laboral vinculados con una ocupación.
- **Dinámica.** - La Educación Superior Tecnológica requiere actualizarse permanentemente ya que debe responder a las necesidades, requerimientos, tendencias y desafíos del mercado laboral.
- **Flexible y modular.** - La organización circular flexible y modular posibilita la adquisición de capacidades para desempeñarse eficientemente en uno o más puestos de trabajo vinculados, facilitando la alternancia entre estudios y trabajo permitiendo la inserción, reinserción o movilidad en el contexto laboral.
- **Aprendizaje permanente e integral.** - Los diferentes niveles formativos de la Educación Superior Tecnológica, estimula y apoyan las trayectorias formativas permitiendo a las personas acceder a niveles de formación superiores, además de renovar, diversificar y consolidar su desarrollo profesional de manera permanente e integral en diferentes contextos a lo largo de la vida. El entorno laboral plantea la necesidad de fortalecer y adquirir nuevas habilidades, actualizar los conocimientos y anticipar tendencias.

2.2.6. Competencias Básicas.

La UE define la competencia clave o básica, como una combinación de destrezas, conocimientos y actitudes adaptadas a los diferentes contextos. Las competencias clave o básicas son las que todas las personas precisan

para su desarrollo personal, así como para ser ciudadanos activos e integrados en la sociedad.

Las competencias básicas deben haber sido alcanzadas al final de la etapa obligatoria de enseñanza de forma que la persona esté preparada para su vida adulta pero también deben seguir perfeccionándose a través de las nuevas experiencias. Por ello, la vida se entiende como un proceso de aprendizaje continuo.

Debemos trabajar las competencias básicas para conseguir que los alumnos desarrollen procedimientos y actitudes y a la vez desarrollen la capacidad de adaptarse y afrontar de forma positiva nuevas situaciones. La capacidad de asociación y generalización de los aprendizajes y la adecuación de los mismos a diferentes contextos es un objetivo fundamental del proceso educativo.

2.2.7. Competencias Genéricas.

Las competencias genéricas son aquellas que hacen referencia, por una parte, a los recursos personales tales como las habilidades, los conocimientos, las actitudes y las aptitudes y, por la otra, a los recursos del ambiente. Estos dos factores combinados permiten un mayor desempeño laboral para cumplir con las metas propuestas. Las competencias genéricas están relacionadas entre sí y permiten que las personas cumplan con sus metas de forma satisfactoria. Además, están alineadas con los valores corporativos y pueden ser personales, instrumentales o sistémicas, entre otras.

Estas competencias son importantes para todas las personas de la empresa y que tienen relación y están alineadas con sus valores corporativos. Y es así porque son competencias que la empresa necesita en sus componentes para lograr sus objetivos. Por eso, las personas que entran en ella deben tener estas competencias que están vinculadas con las metas y

los valores de la organización. Algunas de las genéricas pueden ser: trabajo en equipo, orientación al cliente, creatividad e innovación, adaptación al cambio, lealtad, sentido de la pertenencia.

2.2.8. Competencias Específicas.

Las competencias específicas se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta. Competencias que resultan necesarias para dominar un conocimiento, para después aplicarlo a un área específica.

Son las que se adquieren con el propio trabajo, función o actividad que se realiza dentro de la empresa. No es necesario que las tengan todas las personas que forman parte de la empresa, sino que cada cual debe tener las propias que se requieren en su trabajo. En este caso se indican los comportamientos que se requieren para conseguir la máxima eficacia en el puesto de trabajo o área de actividad específica. Las competencias específicas pueden diferenciarse en funcionales o técnicas:

- Las funcionales son las que se relacionan con las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo. Algunas de ellas pueden ser flexibilidad, adaptación al cambio, liderazgo, compromiso, don de mando, tolerancia a la presión, pensamiento estratégico, etc.
- Las técnicas son aquellas que tratan del contenido técnico de un puesto de trabajo u ocupación. Algunas de ellas pueden ser la ofimática, gestión contable, idiomas, etc.

2.2.9. Niveles formativos de la formación superior tecnológica.

Capper, (2001) La formación en Educación Superior Tecnológica se imparte en dos niveles formativos:

- **Nivel técnico.**

Provee al estudiante competencias que le permitan desempeñarse en un espacio laboral de manera eficaz en una determinada función controlando sus propias tareas, desarrollando supervisión sobre sus actividades, identificando problemas técnicos y ejecutando acciones correctivas específicas. Un estudiante que egrese de nivel puede insertarse al mercado laboral, profundizando sus conocimientos en el campo técnico o continuar con el nivel profesional técnico de la educación superior tecnológica, siempre que sea una carrera vinculada con actividad económica.

- **Nivel profesional técnico**

Provee al estudiante competencias que permitan desempeñarse en un espacio laboral de manera eficaz en una determinada función, realizando procesos y procedimientos de trabajo predeterminado con autonomía limitada, supervisando sus actividades y tareas de personas a su cargo, considerando los recursos técnicos y materiales requeridos en la producción de bienes o servicios. Un estudiante que egrese de este nivel puede insertarse al mercado laboral, profundizando sus conocimientos en el campo técnico o continuar su formación en niveles superiores. (p. 55).

2.2.10. Desarrollo de Casos Prácticos.

Consiste en la descripción escrita de una experiencia, situación o problemática profesional real ocurrida en una organización, con el objeto de analizar dicha problemática, realizar un diagnóstico, presentar alternativas de solución argumentadas que sirvan para la toma de decisiones y para elegir

una solución fundamentada con argumentos teóricos y prácticos, así como para evaluar los resultados de dicha solución, acontecidos o futuros.

El objetivo del método del desarrollo de casos es que el estudiante demuestre su capacidad de análisis, toma de decisiones, integración de experiencias, conocimientos y métodos de las disciplinas administrativas (o que estudia) para solucionar problemas. El caso práctico representa una oportunidad para analizar los problemas de una forma integral, considerando las disciplinas íntimamente relacionadas con el caso.

2.3.10.1 Presentación y Contenido

- Tema y título. Indicar con claridad y acotar el tema del trabajo.
- Índice. Numerar ordenadamente y asignar un número de página a cada elemento del contenido.
- Introducción. Describir brevemente el área de estudio en la que se planea el caso, la relevancia del caso en el área de estudio y una breve descripción del contenido total del estudio.
- Marco conceptual. Revisar la literatura existente con relación a los factores del área de estudio en la que se realiza el caso y fundamentar su selección. Los contenidos deben tener coherencia teórica y también debe presentar información actualizada.
- Marco referencial de la organización y de su entorno. Se debe describir la situación imperante en el entorno de la organización. Por tanto, deben incluirse los datos económicos, demográficos, políticos, culturales, del ramo de actividad, etc. Se describirán los rasgos propios de la organización, dirección, departamento o sección; ubicación geográfica; donde se presente el problema. La información relevante incluirá de manera enunciativa: Antecedentes históricos, estructura propia, recursos asignados,

desempeño actual, proyecciones futuras, describir el entorno de la organización.

- Diagnóstico de la situación problemática. Identificar el problema general y sus componentes, el problema específico a solucionar, describir la situación actual y la deseada, los posibles factores presentes que pueden estar relacionados con la diferencia entre la situación deseada y la actual, los instrumentos administrativos con lo que se realizó el análisis de la situación problemática.
- Análisis de las opciones y elección de la más conveniente. A partir del diagnóstico y del marco conceptual y/o referencial, se visualizan las opciones para igualar la situación real a la deseada y las razones de la elección de uno o varios factores considerados como los más apropiados para llegar a la solución.
- Método para solucionar el caso y evaluar los resultados. Definir con claridad el método, delimitar los factores a describir o analizar, establecer los procedimientos para el análisis, tomar en cuenta el marco conceptual, indicadores de medición de resultados y evaluación seguida.
- Conclusiones y líneas de investigación a seguir. Abordar la solución que se le dio al problema, si se lograron o no los objetivos, los criterios fundamentales por los que se eligió, ya que se espera tener al menos dos alternativas de solución, el método de solución, el impacto logrado con la solución adoptada y la forma de evaluarla.
- Fuentes bibliográficas, hemerográficas, estadísticas y/o documentales. Los trabajos de diversos autores consultados en el trabajo se especifican en este inciso, siguiendo alguno de los métodos, generalmente aceptados al respecto. Debe propiciarse

la consulta de revistas técnicas y actualizadas en vez de recurrir sólo a los textos tradicionales; igualmente resulta valioso recurrir a diversos puntos de vista en lugar de poner atención a uno sólo. Deben ser suficientes, actualizadas y estar relacionadas con el trabajo.

- Anexos. En caso de tener apéndices, éstos deben ser necesarios, relevantes y estar relacionados con el tema.

2.3.10.2 Elaboración de casos prácticos.

El marco conceptual y referencial debe incluir información contemporánea, es decir, de años recientes, así como otras anteriores. Deben incluirse además referencias del ámbito internacional. Congruencia. Todos los elementos del caso deben mostrar conexiones lógicas y coherentes. Aportaciones. Un aspecto trascendente es la contribución que el sustentante aporta para ampliar los conocimientos teóricos y/o prácticos de la disciplina en cuestión. Integridad. El caso debe contener no sólo puntos de vista divergentes de los autores consultados para elaborar el marco conceptual y/o referencial, sino también las repercusiones humanas, sociales y ecológicas de la solución. Didáctica. A fin de perfeccionar la formación de los futuros graduados, el caso debe significar también una aportación a la enseñanza y el aprendizaje de la disciplina. Por tanto, debe estar construido de acuerdo con los cánones aceptados generalmente para tal efecto. Nombres y datos. Si se menciona el nombre de una organización real debe contarse con su anuencia por escrito. En caso contrario, debe emplearse un pseudónimo, advirtiéndolo así en el texto. Lo mismo ocurre con los nombres de las personas si se incluyen en el caso. Relativo a los

datos. Deben ser transformados mediante el empleo de una constante.

2.3.10.3 Evaluación de la decisión presentada y sus repercusiones.

Es importante señalar que, en la investigación de un caso, la solución no necesariamente ha sido la que se tomó en realidad, por lo que el investigador tiene la posibilidad de elegir, entre las opciones posibles. Es preciso evaluar las repercusiones al interior de la organización, las cuales pueden ser contables, financieras, administrativas, económicas, legales, etcétera. Así como las repercusiones externas a la organización por la decisión adoptada, las cuales pueden ser económicas, políticas, legales, ecológicas, entre otras.

Ortografía. Debe ser redactado correctamente ya que el mal empleo de acentos, puntuación y de la ortografía en general, cambia el significado de las palabras y del texto.

Sintaxis. Se debe coordinar y unir las palabras correctamente para formar las oraciones y expresar conceptos con claridad; que el orden de las palabras se someta al orden de importancia de las ideas. La escritura confusa dificulta encontrar soluciones adecuadas a los problemas. Presentar congruencia entre sustantivos, adjetivos y verbos, como también de tiempo, género y número.

2.2.11. Desarrollo de Prácticas Pedagógicas.

Las prácticas pedagógicas son las variadas acciones que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa.

La función del docente, no es solo dar clase y brindar información teórica, también debe desarrollar el acto mismo de dedicar conocimiento con toda la pedagogía que requiere para la construcción de nuevos saberes que resignifiquen la realidad del estudiante.

Las practicas pedagógicas requieren la utilización de la didáctica, el saber ser y hacer disciplinar, requiere el abordaje del estudiante, sus características, procesos de pensamiento, madurez y desarrollo, para esto el docente debe tener competencias relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otras. Dentro de las concepciones que tienen algunos docentes sobre práctica pedagógica están, “todas las actividades que se aplican de manera integral y con el conocimiento para hacerlo practico aplicando la ciencia para generar construcción de conocimiento, en cualquier disciplina”

2.3.11.1 Prácticas pedagógicas en la educación superior

La universidad del siglo XXI enfrenta desafíos, entre ellos reafirmarse como el espacio de excelencia de la educación superior, cuyo propósito es construir el futuro de la sociedad, con la intención de identificar, perfilar y construir colectivamente los procesos formativos, de tal forma que logren plantearse con carácter estratégico, para el desarrollo de las comunidades; estableciendo de esta manera el progreso y los avances para el desarrollo de la población. La educación superior tiene como pilar fundamental, proveer conocimientos, desarrollar habilidades y actitudes que preparen a los individuos para asumir responsablemente las tareas de la participación social, les permitan tener un aprendizaje correcto y brindar la flexibilidad apropiada para que el estudiante y futuro profesional se adapte a un mundo en permanente transformación.

2.3.11.2 Prácticas pedagógicas y los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La práctica pedagógica es el lugar donde interactúa el docente, los estudiantes en formación, donde la institución educativa define las directrices para llevarla a cabo en su plenitud estudiantes, confrontando la teoría con la práctica, que en ocasiones se desarticula del que hacer pedagógico, con el propósito de realizar una intervención pedagógica lógica, coherente, que permita significación en los aprendizajes, y como lo menciona Freire (citado por Patiño, 2006), la inmersión en la práctica pedagógica, debe incorporar la reflexión, el razonamiento y la reconstrucción del hecho educativo en y fuera de ella, representa un ámbito de intervención práctica, en el cual la teoría otorga sentido y significado a la práctica, respaldando el actuar en cada actividad, para construir y componer el sentido de lo que se hace, por qué, para qué y cómo se hace, de tal forma que se pueda alcanzar satisfactoriamente los aprendizajes que se pretenden desde la enseñanza.

2.3.11.3 Preparación de clase.

La preparación de clase es vital al momento de realizar una práctica pedagógica, debe contener todas las herramientas, axiológicas, y praxeológicas para desencadenar procesos formativos objetivos, basados en prácticas de enseñanza claras y fundamentados en conocimientos de educabilidad, Según Gagné (1975 p. 382) para que pueda tener lugar el aprendizaje, la enseñanza debe realizarse teniendo en cuenta las siguientes funciones:

- Estimular la atención y motivar.
- Dar a conocer a los estudiantes los objetivos del aprendizaje.

- Activar los conocimientos y habilidades previas, relevantes de los estudiantes para fundamentar los nuevos aprendizajes.
- Presentar información sobre los contenidos a aprender y proponer actividades de aprendizaje.
- Orientar las actividades de aprendizaje de los estudiantes.
- Incentivar la interacción de los estudiantes con las actividades de aprendizaje, con los materiales y con los compañeros para provocar respuestas.
- Facilitar actividades para la transferencia y generalización de los aprendizajes
- Facilitar la memorización, una vez se ha razonado y comprendido.
- Evaluar los aprendizajes realizados.

Existen diferentes tipos de aprendizaje, y los estudiantes aprenden de manera diferente, y depende de múltiples factores de tipo cultural, intelectual, afectivo cada estudiante tiene un estilo de aprendizaje y el docente debe tenerlo en cuenta a la hora de enseñar. Según Alonso y Gallego (2002 p. 4) los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores, relativamente estables de Prácticas Pedagógicas y su relación con el desempeño académico.

Cómo los estudiantes perciben, interactúan y responden a sus ambientes de aprendizaje, identifican cuatro estilos así:

- Activo. Toma mucha información, capta novedades, busca e indaga.
- Reflexivo: acumula y analiza mucha información, investiga y comprueba.
- Teórico: sintetiza y estructura la información, contrasta y analiza.

- Practico: aplica la información a situaciones reales o simuladas.

2.3.11.4 Prácticas de aula.

Las prácticas de aula, son todas las intervenciones educativas que facilitan el desarrollo de actividades de aprendizaje, en las que se logren con eficiencia los objetivos formativos planeados, al igual que otros aprendizajes de alto valor educativo, Aunque no todas las buenas prácticas tendrán la misma potencialidad educativa, todas ellas supondrán un buen hacer didáctico y pedagógico en general por parte del profesorado que, de acuerdo con las fases del acto didáctico según Adalberto Fernández (2007), habrá considerado los siguientes aspectos: Momento proactivo, antes de la intervención, el docente habrá tenido en cuenta, La consideración de las características grupales e individuales de los estudiantes conocimientos, estilo cognitivo e intereses. La definición previa de los objetivos que se pretenden en consonancia con las posibilidades de los estudiantes y la adecuada preparación, selección y secuenciación de los contenidos concretos que se brindaran.

2.2.12. Organización curricular.

Minedu (2015) La formación basada en competencias y organizada curricularmente en módulos permite que las personas pueden avanzar progresivamente en la acumulación de conocimientos y en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplios. (p. 22).

Minedu (2015) Esto implica que el docente debe ser un mediador del proceso de aprendizaje, en tanto cree situaciones de aprendizaje que pongan al estudiante en una posición crítica, reflexiva, participativa, colaborativa, creativa, productiva y demuestre un comportamiento ético, donde tenga un papel protagónico, que reflexione, que analice como aprende, que le falta, como es como persona y que es capaz de hacer bien. Los medios y formas

organizativas que se apliquen deben estar en función del aprendizaje que permita al estudiante el desafío de ser un protagonista activo de su proceso formativo, seleccione sus opciones, plantee los objetivos a los que orienta su desarrollo y procure los medios para hacerlo. (p. 24).

En ese sentido, los planes de estudio de una carrera profesional de la Educación Superior Tecnológica deben responder al logro de un conjunto de competencias vinculadas en el mercado laboral con puestos de trabajo articulados, que a su vez deben lograr a una ocupación. Cabe indicar que una misma competencia puede ubicarse en una o más carreras profesionales vinculadas a una actividad económica y/o una familia productiva.

Una carrera se organiza curricularmente por módulos, donde cada módulo está compuesto por unidades didácticas que desarrollan competencias específicas (técnicas) propias de la carrera objeto de la formación, competencias para la empleabilidad que facilita la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro, y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo que complementa la formación. Cada módulo es Terminal y certificable.

Cabe indicar que los estudios, programación, y las actividades de aprendizaje serán responsabilidad de cada Instituto de Educación Superior Tecnológico, ya que se debe considerar además de complejidad de las competencias, el grupo a quien va dirigido, el contexto local y nacional, e modelo educativo, entre otros.

Los Institutos de Educación Superior Tecnológica podrán otorgar titulaciones de nivel técnico y titulaciones de nivel profesional técnico.

2.2.13. Las competencias en el ámbito laboral.

Las competencias laborales nacen en el contexto laboral y están relacionadas con los procesos productivos y tiene varias definiciones, entre ellas aquella que la describe como la “capacidad efectiva para llevar a cabo

exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional. (1998).

Malpica (1996) Desde las perspectivas de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Un punto importante relacionado a las competencias es el desempeño entendido como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego la persona cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante" (p. 16).

Bunk, (1994) Las competencias laborales nacen en el contexto laboral y están relacionadas con los procesos productivos y tiene varias definiciones, entre ellas aquella que la describe como la “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. (p. 11).

Desde las perspectivas de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no solo dependen de las situaciones de aprendizaje formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Un punto importante relacionado a las competencias es el desempeño entendido como “la expresión concreta de los recursos que pone en juego la persona cuando lleva a cabo una actividad, y que pone en énfasis en el uso o el manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante”. (Malpica, María del Carmen, “El punto de vista pedagógico”, en Arguelles, A.

Competencia laboral y administración basada en normas de competencia, Limusa-Sep-Cnccl. México 1996).

Bunk, (1994) Se puede señalar entonces que, en el proceso productivo las capacidades que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales suponen realizar tareas que le exigen movilizar e integrar habilidades, conocimiento y actitudes y que expresan el desempeño que este tiene en un puesto de trabajo. En ese sentido hay que indicar que la organización de los procesos de aprendizaje que adquiere la persona o trabajador parte del análisis del mundo productivo.

La organización de cooperación para el desarrollo económico (OCDE) al referirse a las competencias en el ámbito laboral señala que en el terreno educativo y de capacitación laboral, el uso del término competencia manifiesta la pretensión de que los procesos de aprendizaje se ajusten a la petición o exigencia de satisfacer un requerimiento externo al de la instancia educadora. Se pretende que los procesos de enseñanza aprendizaje sean definidos desde las exigencias laborales, ya sea de las empresas o de los expertos trabajadores. (p. 22)

2.2.14. Componentes curriculares.

Atendiendo a la formación integral de los estudiantes, los institutos deben contemplar en sus planes de estudio módulos que integren competencias específicas (técnicas), competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

- **Competencias específicas (técnicas).**

Conocimientos, habilidades y actitudes específicas vinculadas con una carrera, necesarias para que los estudiantes se adapten e inserten con facilidad para desempeñarse en una función específica en un espacio laboral determinado.

- **Competencias para la empleabilidad.**

Las competencias para la empleabilidad pueden incorporar competencias básicas que los estudiantes requieren fortalecer, así como, aquellas competencias necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos, vinculadas con características personales y sociales de la persona. En el ámbito laboral facilitan la inserción, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional. La identificación de estas competencias, debe considerar el modelo educativo, las características del entorno productivo, las características del estudiante, la naturaleza y características de la carrera profesional y el nivel formativo. El grado de complejidad y priorización de estas competencias, están relacionados al nivel de exigencia requerido en el contexto laboral. (Minedu, 2015, p, 8)

- **Experiencias formativas en situación real de trabajo.**

Minedu (2015) Se conciben como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, al fin de complementar las competencias específicas(técnicas) y de empleabilidad vinculadas con una carrera profesional. (p, 14).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Nivel Académico Logrado.

Como ya sabemos la educación escolarizada es un hecho intencionado y, en términos de calidad de la educación, todo proceso educativo busca permanentemente mejorar el aprovechamiento del alumno. En este sentido, la variable dependiente clásica en la educación escolarizada es el rendimiento o aprovechamiento escolar (Kerlinger, 1988).

El rendimiento en sí y el rendimiento académico, también denominado rendimiento escolar, son definidos por la Enciclopedia de Pedagogía / Psicología de la siguiente manera: "Del latín reddere (restituir, pagar) el rendimiento es una relación entre lo obtenido y el esfuerzo empleado para obtenerlo. Es un nivel de éxito en la escuela, en el trabajo, etc.", al hablar de rendimiento en la escuela, nos referimos al aspecto dinámico de la institución escolar. (...) El problema del rendimiento escolar se resolverá de forma científica cuando se encuentre la relación existente entre el trabajo realizado por el maestro y los alumnos, de un lado, y la educación (es decir, la perfección intelectual y moral lograda por éstos) de otro", "al estudiar científicamente el rendimiento, es básica la consideración de los factores que intervienen en él. Por lo menos en lo que a la instrucción se refiere, existe una teoría que considera que el rendimiento escolar se debe predominantemente a la inteligencia; sin embargo, lo cierto es que ni siquiera en el aspecto intelectual del rendimiento, la inteligencia es el único factor", "..., al analizarse el rendimiento escolar, deben valorarse los factores ambientales como la familia, la sociedad y el ambiente escolar" (El Tawab, 1997; pág. 183).

Además, el rendimiento académico es entendido por Pizarro (1985) como una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. El mismo autor, ahora desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de este frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos preestablecidos. Este tipo de rendimiento académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes (Carrasco, 1985).

Según Herán y Villarroel (1987), el rendimiento académico se define en forma operativa y tácita afirmando que se puede comprender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos.

Por su lado, Kaczynska (1986) afirma que el rendimiento académico es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas escolares del maestro, de los padres de los mismos alumnos; el valor de la escuela y el maestro se juzga por los conocimientos adquiridos por los alumnos.

En tanto que Nováez (1986) sostiene que el rendimiento académico es el quantum obtenido por el individuo en determinada actividad académica. El concepto de rendimiento está ligado al de aptitud, y sería el resultado de ésta, de factores volitivos, afectivos y emocionales, además de la ejercitación.

Chadwick (1979) define el rendimiento académico como la expresión de capacidades y de características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos) evaluador del nivel alcanzado.

Resumiendo, el rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno, por ello, el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador. En tal sentido, el rendimiento académico se convierte en una "tabla imaginaria de medida" para el aprendizaje logrado en el aula, que constituye el objetivo central de la educación. Sin embargo, en el rendimiento académico, intervienen muchas otras variables externas al sujeto, como la calidad del maestro, el ambiente de clase, la familia, el programa educativo, etc., y variables psicológicas o internas, como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, el autoconcepto del

alumno, la motivación, etc. Es pertinente dejar establecido que aprovechamiento escolar no es sinónimo de rendimiento académico. El rendimiento académico o escolar parte del presupuesto de que el alumno es responsable de su rendimiento. En tanto que el aprovechamiento escolar está referido, más bien, al resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto el que enseña como el que aprende.

2.3.2. Características del rendimiento académico.

García y Palacios (1991), después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones del rendimiento escolar, concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañen al sujeto de la educación como ser social. En general, el rendimiento escolar es caracterizado del siguiente modo: a) el rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno; b) en su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento; c) el rendimiento está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración; d) el rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo; e) el rendimiento está relacionado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

2.3.3. Tipo de Empleo Profesional

La palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. sin embargo, el tipo de empleo logrado se puede determinar como toda actividad donde una o más personas son contratadas para ejecutar una serie de tareas específicas, de acuerdo al nivel académico

alcanzado que le permita aplicar sus conocimientos habilidades y destrezas adquiridos en su formación profesional por lo cual percibe una remuneración económica.

Bantegui y Pérez (3, pp. 252-253) dicen al respecto: "La inadecuada utilización de la fuerza de trabajo no se expresa en tantas personas 'desocupadas', sino en la carencia de empleo satisfactorio y continuo para las personas ligadas a algún trabajo. Ésta es una situación en la que la desviación de una cierta cantidad de trabajo hacia otros usos no disminuirá en forma apreciable la producción total de los sectores de los cuales es desviado", y es lo que se define como subempleo.

Así mismo el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

2.3.4. Características del Empleo.

Conjunto de actividades que la persona realiza de manera consciente, aplicando esfuerzo, para lo que aplica sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y adecuación.

Persigue un fin explícito, normalmente económico (dinero o bienes), pero también puede buscar estatus, apreciación, y en ciertas condiciones también libertades, recursos, capacidades u otros que resulten necesarias para satisfacer las necesidades humanas básicas. El trabajo modela la naturaleza y el entorno de la persona, transformándola y transformando a la persona de acuerdo al conjunto de recursos necesarios para su ejecución.

Da un propósito diario a las personas, y las inserta en ambientes sociales y sociables en los que el ser humano se reconoce como tal. El avance en el trabajo, también, aporta satisfacciones y gratificaciones de tipo emocional a cada persona.

Con fines de evitar la esclavitud y los trabajos inmorales, forzosos u otros, el trabajo se rige por normas, convenios, leyes y reglas que buscan la mayor satisfacción para las dos partes involucradas: el empleador y el trabajador. Posee niveles, tipologías y características que lo distinguen. Puede ser físico o intelectual, de jerarquía o fundamental, individual o grupal, y muchas otras definiciones con respecto a tu campo de aplicación y metodologías.

Todo trabajo necesita ser bien definido antes de comenzar. Se ha de indicar los alcances de responsabilidades y obligaciones, metas por cumplir, y estableciéndose el objetivo final de una jornada predeterminada, luego de la que se recibirá la gratificación esperada.

2.3.5. Tipo de Empleo Profesional.

2.3.5.1. Empleo Formal

Cristóbal y Barnechea (2010-2017) es el sector que se encuentra formalizado mediante una celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, y se ajusta a los requerimientos de la ley. La presencia de este tipo de empleo fundamentalmente se puede ver en los países del mundo subdesarrollado, cuya estructura económica no logra ocupar a extensos segmentos de la población en aptitud de trabajar y lanza a la mano de obra redundante, que es la menos calificada, a realizar una serie de pequeñas actividades económicas en el área de los servicios, la artesanía, la construcción, el comercio ambulante y otras zonas de la actividad productiva. (p.55).

El empleo formal se denomina aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, según el cual el empleado goza de la protección y los beneficios que la ley establece en materia laboral y, por otro lado, se compromete a cumplir con el pago de impuestos, seguridad social y prestaciones, entre otras cosas.

La principal conclusión del análisis sostiene que el mercado de trabajo de Perú está expuesto a constante entradas y salidas del empleo formal, por lo que los trabajadores y sus familias a veces están cubiertos por las regulaciones socio laborales y a veces no. Así, en periodos anuales, encontramos que los trabajadores mantienen el status de formal durante tres cuartos del año (entre 7.6 a 8.8 de 12 meses), y la mayoría de los trabajadores (7 de cada 10) una vez que entran al empleo formal se mantienen hasta el fin del año. Sin embargo, estos resultados se reducen en el tiempo por el constante tránsito entre el empleo formal y no formal: al analizar el seguimiento por 46 meses de aquellos trabajadores formales que laboraron en el primer trimestre 2014 hasta octubre 2017, se tiene que la proporción de tiempo en el empleo formal es de dos tercios (31.4 de 46 meses); mientras que 7 de cada 10 trabajadores experimentan distintas cantidades de entradas y salidas del mercado formal, reflejando la alta movilidad laboral.

2.3.5.2. Empleo Informal

Se refiere al tipo de empleo que no cuenta con los beneficios estipulados por ley como el acceso a la seguridad social pagada por el empleador, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, etc. Son empleos informales los: i) patronos y cuenta propia del sector informal, ii) asalariados sin seguridad social (formal e informal), iii) trabajadores

familiares no remunerados (formal e informal) y trabajadores domésticos sin beneficios sociales. Tomado de INEI (2014).

Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral. En tal sentido, el empleo informal se refiere a la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, las trabajadoras de servicio doméstico, los limpiavidrios, entre otros.

Este tipo de empleos, por lo general, son mal remunerados y ofrecen condiciones laborales deficientes. Además, debido a que no cuentan con la debida protección legal para las relaciones laborales, son empleos sin protección social, que no brindan estabilidad económica para los trabajadores. De allí que en un empleo informal situaciones como el impago del salario, los despidos sin compensaciones ni periodos de aviso, la exigencia de trabajar horas extra o turnos extraordinarios, así como el incumplimiento de los beneficios sociales, como pensiones, reposos por enfermedad o seguro de salud, sean situaciones ante las cuales los trabajadores se encuentran vulnerables y desprotegidos.

Asimismo, los empleos informales pueden formar parte de actividades económicas delictivas, como la piratería, la prostitución, la facturación falsa, el blanqueo de capitales, el tráfico de drogas y de armas, entre otras.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo informal representa entre 50% y 75% del empleo en sectores no agrícolas en los países en desarrollo. No obstante, el empleo informal no solo causa grandes pérdidas a la economía de un país en materia tributaria, sino que también perjudica a todas aquellas

personas que se ven obligadas a aceptar empleos informales, donde sus derechos laborales no son respetados.

2.3.6. Niveles de Empleabilidad

El término empleabilidad ha sido usado en un número de contextos adoptando un amplio rango de significados, generalmente haciendo referencia a cuestiones relacionadas con el empleo y el desempleo. (Gamboa 2007 p.6)

Así, la empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o el desempleo de una persona, destacando que al incluir empleo también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, le permite acceder a un empleo mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de profesión y desarrollo. (Revista de Investigación en Educación, 2016, p.5).

González (2015) afirma: la empleabilidad sostenible es la capacidad de acceso al primer empleo, al mantenimiento de este y la obtención de nuevos empleos, si fuera necesario (p.9).

Otra de las definiciones acerca de este fenómeno es la que nos proporciona Temple (2010) donde afirma que la empleabilidad es la capacidad de generar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, cuando y donde, sea necesario manteniendo un alto estándar de competitividad profesional (p.31).

Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2010) la empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto

de trabajo y además permanecer en el. En forma más concreta refiere que es la capacidad de una persona de encontrar empleo por sí misma. (p. 6).

2.3.6.1 Tipos de Empleabilidad.

- **Empleabilidad interna.** - es la capacidad de un trabajador para ser competitivo dentro de una empresa; referido al encaje de los conocimientos y habilidades del trabajador con las necesidades de su empresa.

El trabajador debe generar procesos de tal manera que procese formas eficientes de mantener su empleo, perpetuarse en el tiempo y crecer dentro de la empresa mediante la implementación de competencias que aporten a la empresa y al propio trabajador un beneficio mutuo.

- **Empleabilidad externa:** es la capacidad de un trabajador para ser competitivo dentro del mercado laboral; combinación de conocimientos y habilidades del trabajador con lo que demanda el mercado laboral.

La empleabilidad externa en el sentido de ofrecer y desarrollar en su currículum profesional cualidades que le hagan ser competitivo y diferenciarse mediante una marca personal del resto de competidores en el mercado de trabajo primario, externo.

2.3.6.2 Factores Externos que Determinan el Nivel de Empleabilidad de Profesionales

Según Brown et al (2002) citado por Lessa (2002) cuando se habla de empleabilidad no se limita a una lista de habilidades predeterminadas, ya que la definición de habilidad no lo permite, la literatura considera las habilidades como las capacidades, competencias o atributos, niveles de aprendizaje entre otros. Sin embargo el término empleabilidad siempre conlleva una serie de

características que posee el individuo que le permitirá ser empleado con éxito, siendo el mismo término de carácter idealista al no considerar la importancia que emana el mercado laboral en este proceso ya que no es posible que un individuo que cuente con todas las habilidades y conocimientos requeridos sea empleado si el mercado laboral carece de la demanda de sus habilidades y conocimientos mismos que serían insuficientes en una situación como esta.

La teoría del Capital Humano de Gary Becker (1983) citado por Díaz (2009) establece que capital humano es aquel conjunto de capacidades que se deriva de los conocimientos generales y específicos obtenidos por el individuo a lo largo de su formación, este conjunto de capacidades le permitirá al individuo mismo una mayor productividad y empleabilidad. El nivel de empleabilidad de un profesional dependerá de en gran medida del capital humano que posee, pero además de la demanda existente en el mercado laboral por esos determinados conocimientos generales y específicos que posea.

Jurgen Weller (2001) señala que las tendencias recientes han marcado la heterogeneidad de las actividades que se realizan en el sector terciario, sobre todo en lo que se refiere al uso de capital físico, tecnología y capital humano; esta afirmación es válida para los demás sectores económicos. En un mercado laboral cambiante surgen nuevas titulaciones para hacer frente a los nuevos puestos que demanda el mercado de trabajo en base a la creación de nuevos productos y/o servicios.

2.4. Definición de Términos Básicos.

- **Actitud.** Disposición que muestra una persona a responder de una determinada manera ante los más diversos objetos y situaciones.
- **Aprendizaje.** Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo, de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz.
- **Atención.** Proceso mental por el que una persona selecciona determinados estímulos, e ignora otros, para su posterior análisis y evaluación.
- **Calificación.** Expresión numérica o nominal que genera normalmente un profesor, tutor o supervisor, para resumir la valoración de los logros de aprendizaje conseguidos por el alumno.
- **Capacidad.** (Capacidades – Competencias – Habilidades – Destrezas) son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Habilidad general (p.e. la inteligencia) o conjunto de destrezas (habilidades específicas de tipo verbal, de lectura, de segundas lenguas, matemática, etc.) que utiliza o puede utilizar una persona para aprender.
- **Competencias profesionales.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Capacidad para dar respuesta a los requerimientos de la profesión y para realizar actuaciones profesionales específicas.
- **Clima Laboral.** se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Salario.** Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

- **Comunicación Efectiva** es una forma de comunicación, que logra que quien transmite el mensaje lo haga de modo claro y entendible para su interlocutor/es, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas.
- **Desempleo.** - Desocupación, cesantía o paro, en el Mercado de trabajo, hace referencia a la situación del ciudadano que carece de empleo y, por lo tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, población activa, carece de un puesto de trabajo.
- **Empleo.** - La palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- a. Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
- b. Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
- c. Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
- d. Existe Relación Directamente Proporcional entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
- e. Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

3.2. Variables y categorías

Variable X: Nivel Académico Logrado.

Variable Y: Tipo de Empleo Profesional.

3.3. Operacionalización de variables

Cuadro 1: Operacionalización de los componentes de la hipótesis

TÍTULO: Relación entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento
Existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.	Tipo de Empleo Profesional.	Y: Tipo de Empleo Profesional.	D1. Nivel de Empleabilidad	Bueno Regular Malo	Observación, entrevistas y encuestas
			D2. Empleo actual	Formal Informal	Observación, entrevistas y encuestas
	Nivel Académico Logrado.	X: Nivel Académico Logrado.	D1. Formación Académica	Conocimientos Teóricos Capacitaciones Desarrollo de instrumentos académicos	Observación, entrevistas y cuestionario
			D2. Competencias académicas.	competencias básicas competencias genéricas competencias específicas	Observación, entrevistas y cuestionario.
			D3. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	Desarrollo de Casos Desarrollo de Prácticas.	Primarias y secundarias

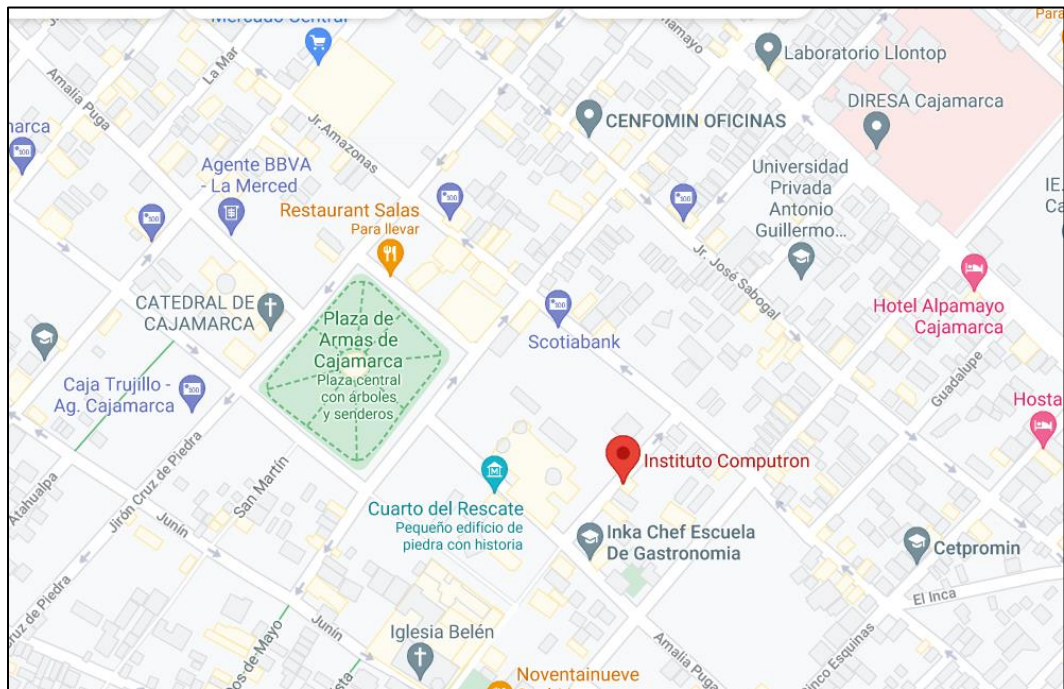
CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

El distrito de Cajamarca es uno de los 12 distritos de la provincia de Cajamarca ubicada en el departamento de Cajamarca. La altura de la región Cajamarca oscila entre los 400 m.s.n.m. (Distrito de Choros - Provincia de Cutervo) y los 3 550 m.s.n.m. (Distrito Chaván - Provincia de Chota). El relieve cajamarquino es muy accidentado debido a que su territorio es atravesado de sur a norte por la cordillera occidental de los Andes Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Cajamarca cuenta con una población de 1 507 486 habitantes (5,1 por ciento del total nacional).

Figura 1: Mapa de la provincia de Cajamarca



4.2. Diseño de la investigación

4.2.1 No Experimental

Se realizará sin manipular deliberadamente a las variables que se van a estudiar. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio debido a que son observados en su ambiente natural.

4.2.2 Transeccional o transversal

Nos permite estudiar la relación entre las variables en un periodo dado, de la misma manera, los datos se recolectan en un solo momento.

4.3. Métodos de investigación

4.3.1 Tipo de investigación

Básica. - este tipo de investigación nos permite aumentar el nivel de conocimiento en referencia a las variables de estudio. Además, nos permite responder preguntas o aplicarlas en otros estudios a través del conocimiento.

4.3.2 Nivel de la Investigación

Descriptivo – Correlacional. - La investigación nos va a proporcionar una base de conocimiento para llevar a cabo una investigación de tipo, la cual se utiliza para explorar hasta qué punto se relacionan las dos variables en el estudio.

4.3.3 Tipo de Enfoque

Cuantitativo. - se usará la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1 Población

Estará conformada por 200 profesionales egresados en los cinco últimos años del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computron Cajamarca, 2018.

4.4.2 Muestra

Se considera una Muestra No probabilística, es decir una muestra intencional del grupo de interés a ser encuestados, ante ello se propone el 15% del total de la población, lo que corresponde a 30 profesionales egresados en los cinco últimos años del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca, 2018.

4.4.3 Unidad de análisis

- Egresados del Instituto de Educación Superior Técnico privado Computrón Cajamarca.
- Logro laboral alcanzado de los egresados.

4.4.4 Unidades de observación

- Perfil profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Técnico privado Computron Cajamarca.
- Logro laboral alcanzado de los Egresados del Instituto Superior Técnico privado Computron Cajamarca.

4.5. Técnicas e instrumento de recopilación de información

La técnica que se utilizara será la encuesta y el instrumento es el cuestionario; con el objetivo de recoger información importante relacionada con la Relación entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computron Cajamarca 2018, precisa que el instrumento de recolección de datos es una modalidad de la técnica de la encuesta, observación u análisis de contenido y consiste en formular un conjunto sistemático y congruente de preguntas escritas, en una cédula que están

relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo.

Así mismo para la variable Nivel Académico Logrado, se elaboró un cuestionario tipo escala de Likert, teniendo en cuenta las dimensiones: Formación Académica, Competencias académicas y Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo; y para la variable Tipo de Empleo Profesional, se elaboró un cuestionario tipo escala de Likert, teniendo en cuenta las dimensiones: Desempeño laboral y Empleo actual.

4.5.1. Cuestionario sobre variable Nivel Académico Logrado

Ítems del cuestionario: 08 ítems teniendo en cuenta a las dimensiones: Formación Académica, Competencias académicas y Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

Tabla 1: Puntuación de cada ítem.

Alternativa	Puntaje
Excelente	5
Bueno	4
Regular	3
Deficiente	2
Muy Deficiente	1

Confiabilidad: Para la confiabilidad se aplicó el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 89.8% de confiabilidad del instrumento para el Nivel Académico Logrado, para una muestra de 30 profesionales egresados en los cinco últimos años del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca.

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario sobre Nivel Académico Logrado

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.898	8

Interpretación. Teniendo en cuenta la escala de valores de los criterios de confiabilidad, dado el Alpha obtenido de 0.898, podemos afirmar que es muy buena la confiabilidad del instrumento aplicado.

4.5.2. Cuestionario sobre variable Tipo de Empleo Profesional

Ítems del cuestionario: 04 ítems teniendo en cuenta a las dimensiones: Niveles de Empleo y Empleo actual.

Tabla 3: Puntuación de cada ítem.

Alternativa	Puntaje
Excelente	5
Bueno	4
Regular	3
Deficiente	2
Muy Deficiente	1

Confiabilidad: Para la confiabilidad se aplicó el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 86.5% de confiabilidad del instrumento para el Tipo de Empleo Profesional, para una muestra de 30 profesionales egresados en los cinco últimos años del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca.

Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario sobre Tipo de Empleo Profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.865	4

Interpretación. Teniendo en cuenta la escala de valores de los criterios de confiabilidad, dado el Alpha obtenido de 0.865, podemos afirmar que es muy buena la confiabilidad del instrumento aplicado.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

En el procesamiento de datos se empleará técnicas estadísticas descriptivas como; la frecuencia absoluta, la media y la desviación estándar y para la prueba estadística se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson (índice utilizado para medir el grado de relación que tienen dos variables, ambas cuantitativas). Para ello, se organizó y presentó los datos en tablas y gráficas.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Luego se determinó la hipótesis estadística:

a. Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$ No Existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.

$H_1 : r \neq 0$ Existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre las variables en estudio.

Además, se analizará el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles de criterio:

Tabla 5: Valor de la Significancia

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

4.7 Equipos, materiales

4.7.1 Equipos

- Laptop
- Impresora
- Escáner

4.7.2 Materiales

- Hojas de papel bond

- USB

- Lapicero

- Copias

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Cuadro 2 Matriz de consistencia metodológica

TÍTULO: Relación entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
¿Qué Relación existe entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018?	Determinar la relación que existe entre el Nivel Académico logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca 2018.	Existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.	Variable X: Nivel Académico Logrado.	D1. Formación Académica	Conocimientos Teóricos básicos. Desarrollo de instrumentos académicos Capacitaciones	Fuentes: Observación, entrevistas y cuestionario Instrumentos : Observación, entrevistas y cuestionario	Hipotético - Deductivo y Analítico - Sintético	Población: 200 profesionales egresados Muestra: 30 profesionales egresados
				D2. Competencias académicas.	Competencias básicas Competencias genéricas Competencias específicas			
				D3. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	Desarrollo de Casos Desarrollo de Prácticas			

Variable Y: Tipo de Empleo Profesional.	D1. Niveles de Empleabilidad	Bueno Regular Malo	Instrumentos : Observación, entrevistas y encuestas
	D2. Empleo actual	Formal Informal	

a) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica se relaciona con el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?

a) Determinar la Relación entre el nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018

a) Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018

b) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas se relaciona con el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado

b) Examinar la Relación entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior

b) Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del

Computrón, Cajamarca 2018?	Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.	Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
c) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo se relaciona con el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computron, Cajamarca 2018?	c) Identificar la Relación entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computron, Cajamarca 2018	c) Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018
d) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado se relaciona con los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón , Cajamarca 2018?	d) Determinar la Relación entre el nivel académico logrado y los niveles de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.	d) Existe Relación Directamente Proporcional entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado

Computrón,
Cajamarca 2018

e) ¿De qué manera el Nivel Académico Logrado se relaciona con el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018?	e) Establecer la Relación entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018	e) Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.
---	--	--

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados:

En la presente investigación se ha aplicado una encuesta a 30 profesionales egresados en los cinco últimos años del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca

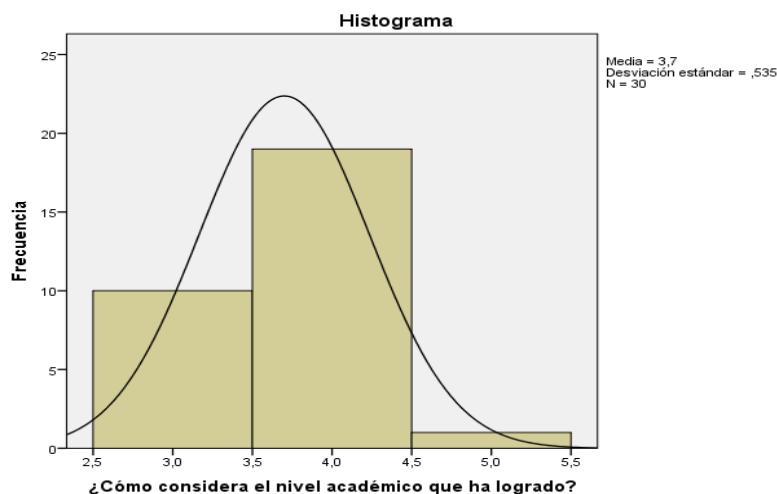
5.1.1. Análisis estadístico cuantitativo: Se detalla a continuación:

Cuadro 3 Estadísticos: Nivel académico que ha logrado

N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		3,70
Mediana		3,70
Desviación estándar		0,535

Descripción: Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del puntaje nivel académico que ha logrado es de 3.7. El 50% del total de los profesionales egresados tienen una media del puntaje menor o igual a 3.7. Los datos se desvían con respecto a la media en 0.5.

Figura 2: Histograma – Nivel Académico Logrado



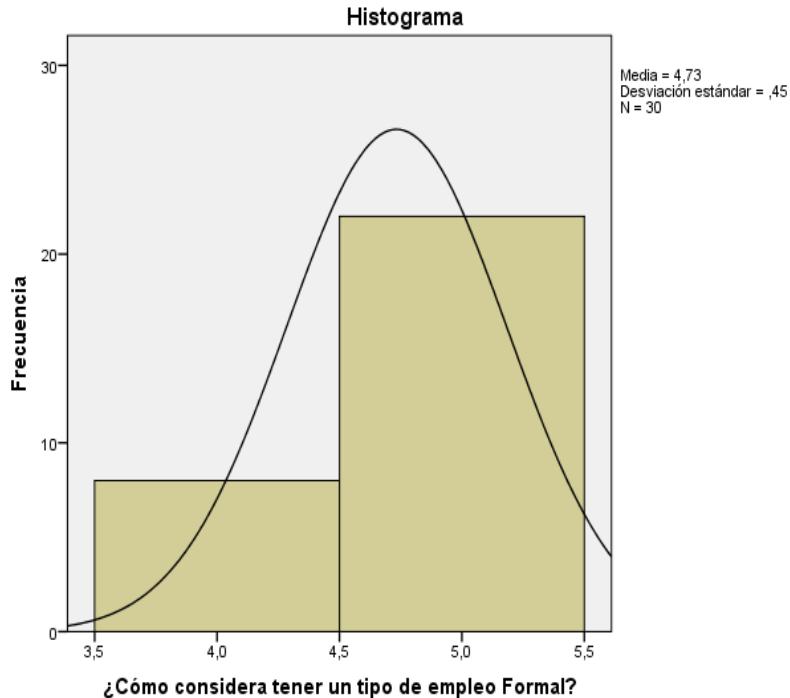
Con respecto a la variable Tipo de Empleo Profesional, se ha considerado trabajar en la dimensión Empleo Actual, con los indicadores Formal e Informal.

Cuadro 4: Estadísticos: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?

N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		4,73
Mediana		4,73
Desviación estándar		0,450

Descripción: Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del puntaje nivel académico que ha logrado es de 4.73. El 50% del total de los profesionales egresados tienen una media del puntaje menor o igual a 4.73. Los datos se desvían con respecto a la media en 0.45.

Figura 3: Histograma – Tipo de Empleo Formal



Cuadro 5: Estadísticos: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?

N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		3,43
Mediana		3,43
Desviación estándar		,626

Descripción: Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del puntaje nivel académico que ha logrado es de 3.43. El 50% del total de los profesionales egresados tienen una media del puntaje menor o igual a 3.43. Los datos se desvían con respecto a la media en 0.6.

Figura 4: Histograma – Tipo de Empleo Informal

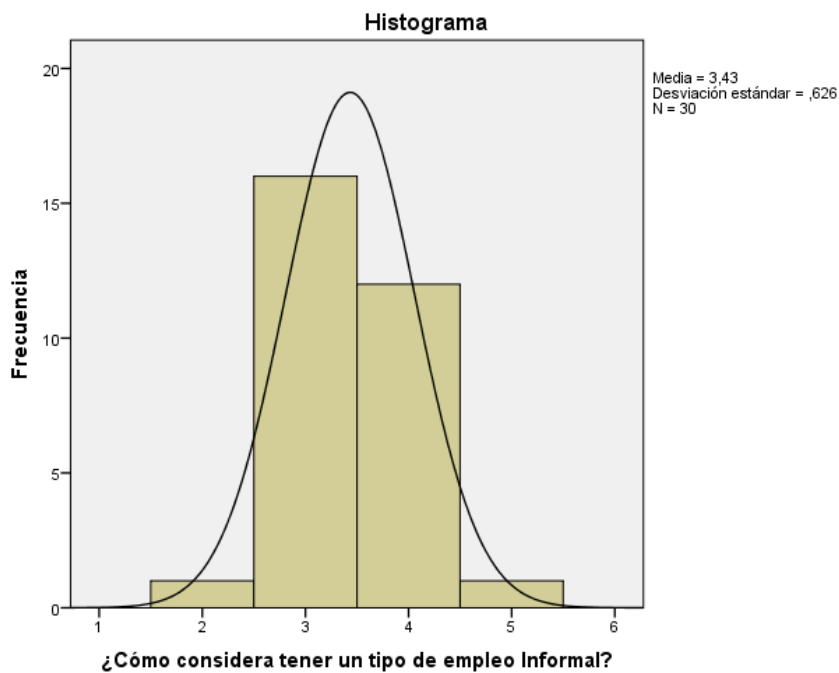


Tabla 6: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	17	56,7	56,7	56,7
	Femenino	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 17 profesionales egresados son de sexo masculino y representan al 56.7%, 13 profesionales egresados son de sexo femenino y representan el 43.3% del total de profesionales egresados encuestados.

Figura 5: Sexo

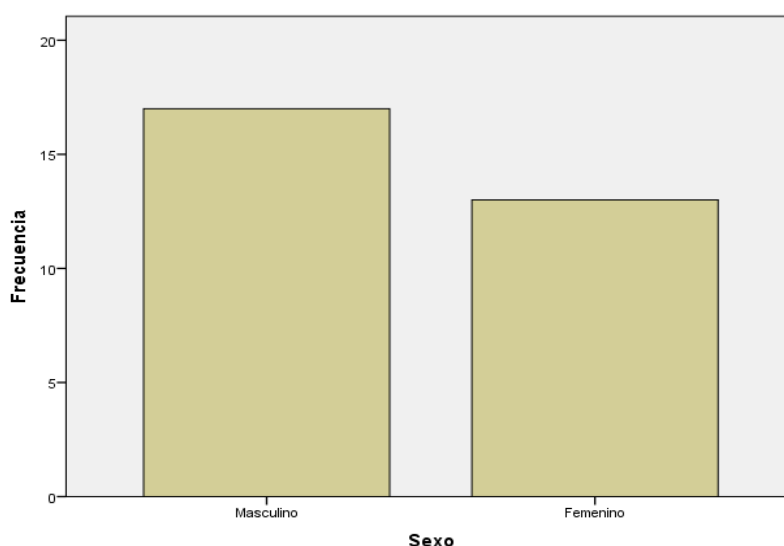


Tabla 7: Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 19 a 24 años	12	40,0	40,0	40,0
De 25 a 30 años	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 12 profesionales egresados tienen entre 19 y 24 años de edad los cuales representan el 40%, 18 profesionales egresados tienen entre 25 y 30 años los cuales representan el 60% total de profesionales encuestados.

Figura 6: Edad

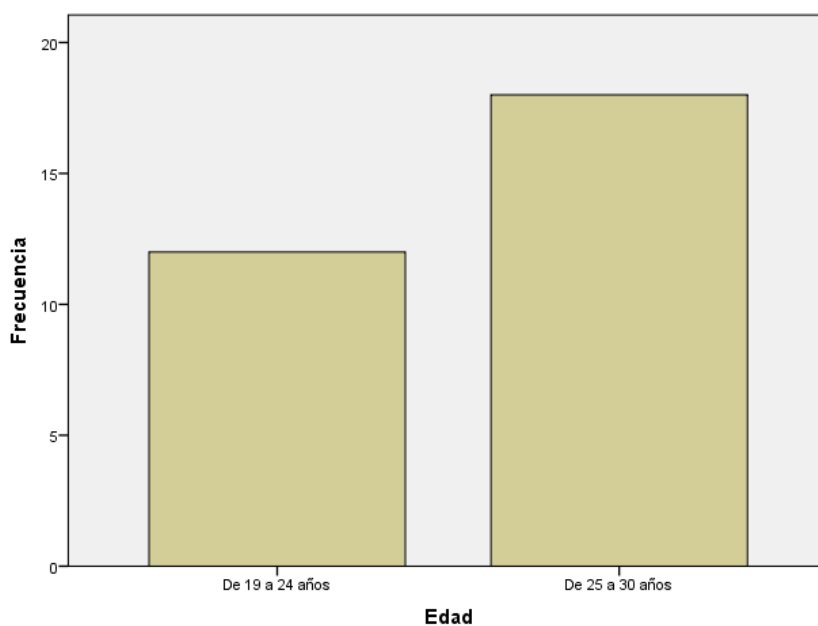


Tabla 8 ¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	6.7	6.7	6.7
Bueno	20	66.7	66.7	73.3
Excelente	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: Del total de los encuestados, se observó que 02 profesionales egresados consideran que es regular el nivel académico que han logrado los cuales representan el 6.7%, 20 profesionales egresados consideran que es bueno el nivel académico que han logrado los cuales representan el 66.7% y 08 profesionales egresado consideran que es excelente el nivel académico que han logrado los cuales representan el 26.7%.

Figura 7: ¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?

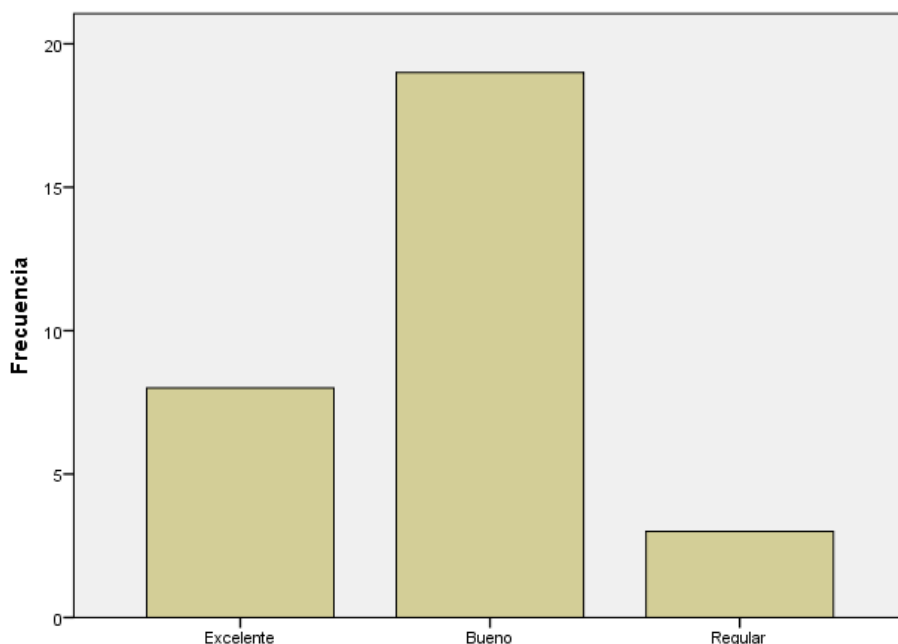


Tabla 9: ¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Formal	27	90,0	90,0	90,0
Informal	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: Dados los resultados obtenidos de la encuesta realizada y con respecto al tipo de empleo 27 profesionales egresados consideran que es más recomendable para ellos el tipo de Empleo Formal y representan un 90% del total de encuestados, y 3 profesionales egresados consideran que es más recomendable para ellos el tipo de Empleo Informal y representan un 10% del total de encuestados.

Figura 8: ¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?

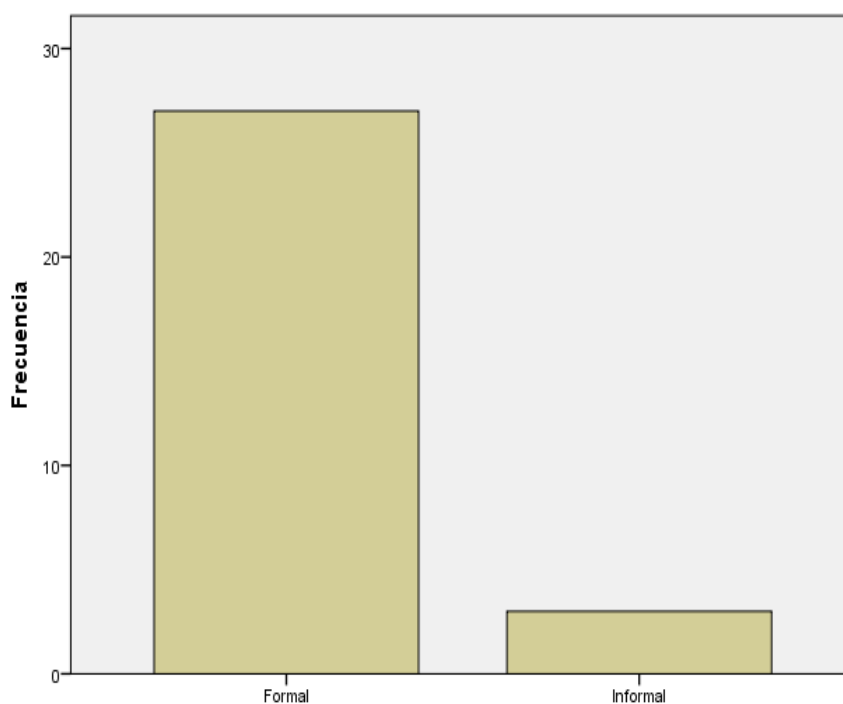


Tabla 10 ¿Usted cree que el nivel académico logrado influye en el tipo de empleo profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: Del total de los encuestados, se observó que 25 profesionales egresados creen que el nivel académico logrado influye en el tipo de empleo profesional los cuales representan el 83.3%, 5 profesionales egresados creen que el nivel académico logrado no influye en el tipo de empleo profesional los cuales representan el 16.7%.

Figura 9: ¿Usted cree que el nivel académico logrado influye en el tipo de empleo profesional?

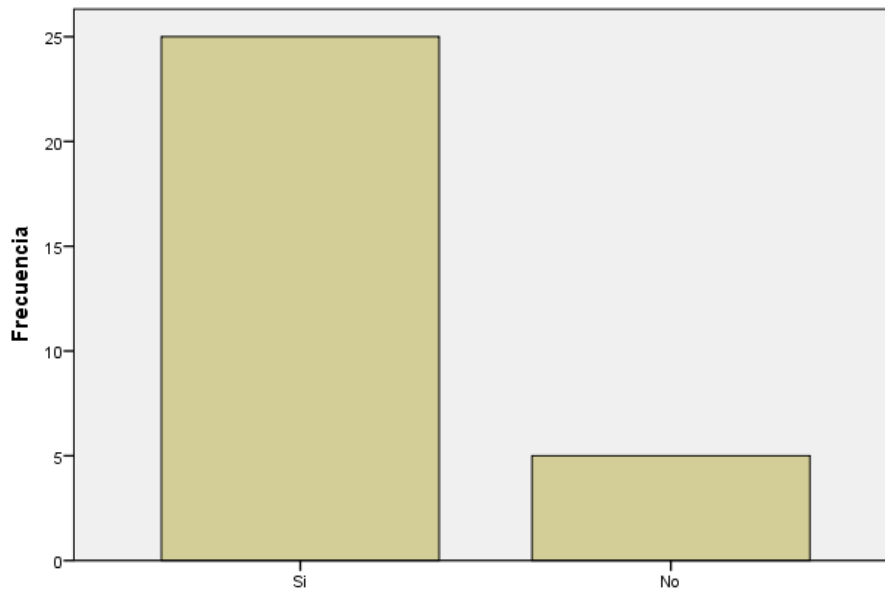


Tabla 11: ¿Los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	6.7	6.7	6.7
Bueno	20	66.7	66.7	73.3
Excelente	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: Del total de los encuestados, se registró que 02 profesionales egresados consideran que los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron regulares y representan el 6.7%, 20 profesionales egresados consideran que los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron buenos y representan el 66.7% y 8 profesionales egresados consideran que los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron excelentes y representan el 26.7%.

Figura 10: ¿Los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron?

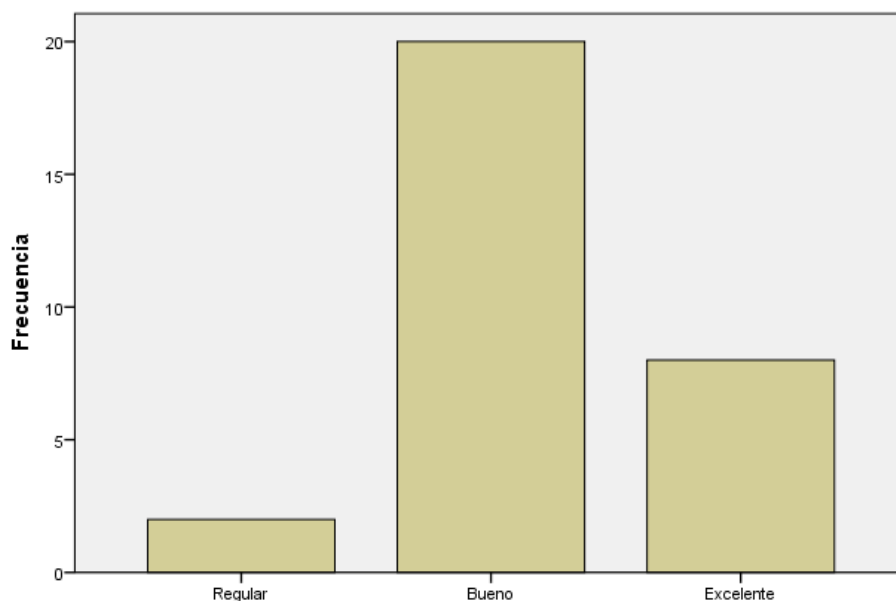


Tabla 12 ¿Las capacitaciones recibidas en la institución influyeron en su formación académica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	23.3	23.3	23.3
	Bueno	21	70.0	70.0	93.3
	Excelente	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 07 profesionales egresados consideran que fueron regulares las capacitaciones recibidas en la institución e influyeron en su formación académica y representan el 23.3%, 21 profesionales egresados consideran que fueron buenas las capacitaciones recibidas en la institución e influyeron en su formación académica y representan el 70.0%, finalmente 02 profesionales egresados consideran que fueron excelentes las capacitaciones recibidas en la institución e influyeron en su formación académica y representan el 6.7%.

Figura 11: ¿Las capacitaciones recibidas en la institución influyeron en su formación académica?

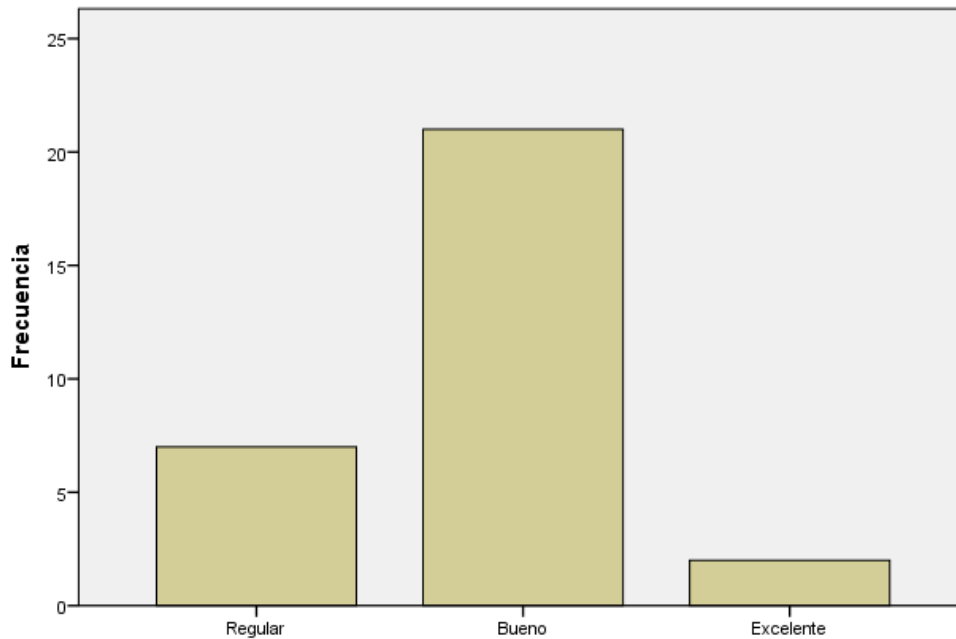


Tabla 13. ¿Cree usted que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	20.0	20.0	20.0
Bueno	20	66.7	66.7	86.7
Excelente	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 06 profesionales egresados que representan el 20.0% consideran como regular que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica, 20 profesionales egresados que representan el 66.7% consideran como bueno que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica y 04 profesionales egresados que representan el 13.3% consideran como excelente que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica.

Figura 12: ¿Cree usted que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica?

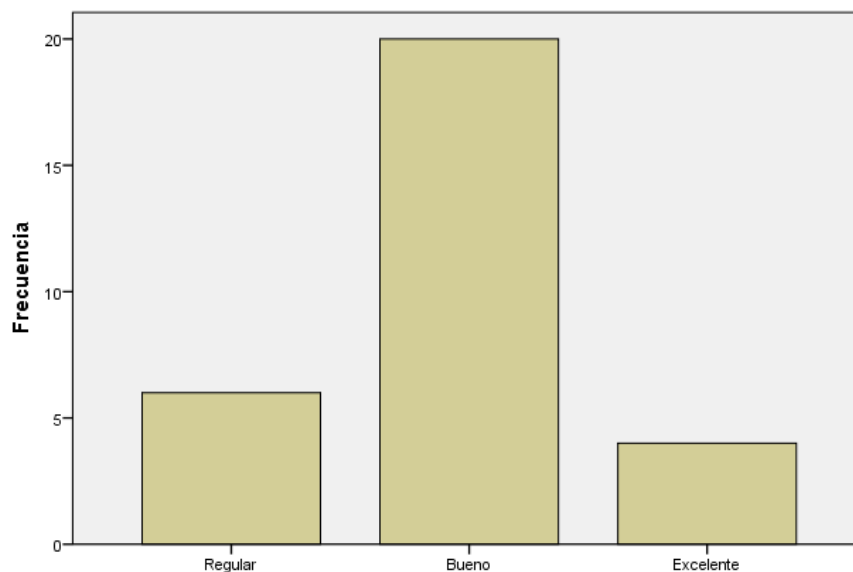


Tabla 14. ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias básicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	6.7	6.7	6.7
Regular	4	13.3	13.3	20.0
Bueno	23	76.7	76.7	96.7
Excelente	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 02 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron deficientes y representan el 6.7%, que 04 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron regulares y representan el 13.3%, que 23 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron buenos y representan el 76.7% y finalmente 01 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron excelentes y representan el 3.3%.

Figura 13: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias básicas?

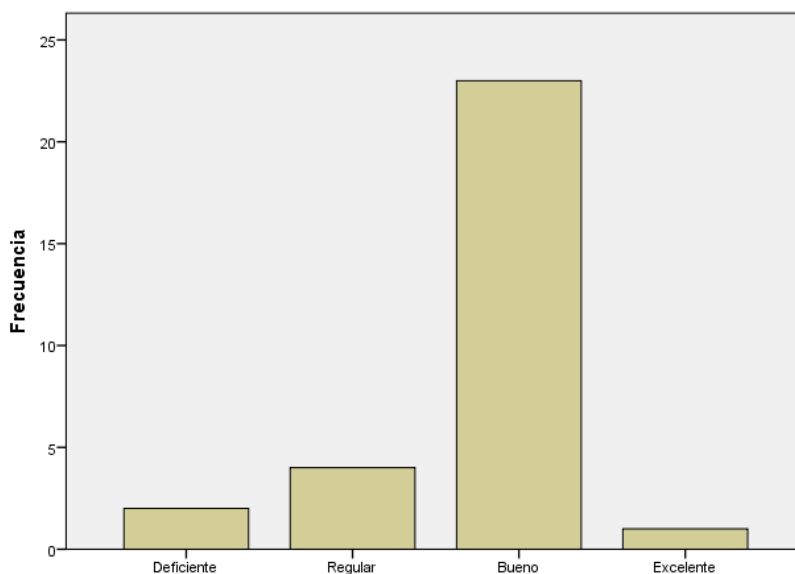


Tabla 15 ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias genéricas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	3.3	3.3	3.3
Regular	6	20.0	20.0	23.3
Bueno	22	73.3	73.3	96.7
Excelente	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 01 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron deficientes y representan el 3.3%, que 06 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron regulares y representan el 20.0%, que 22 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron buenos y representan el 73.3% y finalmente 01 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron excelentes y representan el 3.3%.

Figura 14: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias genéricas?

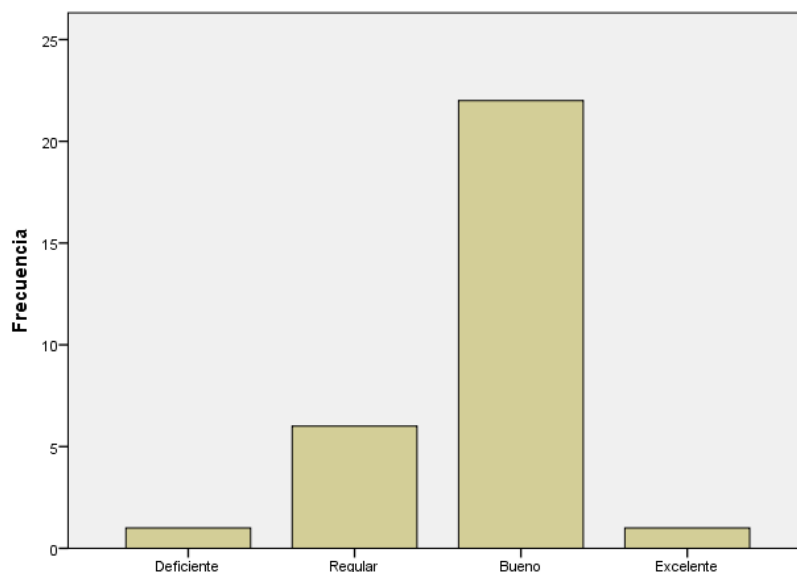


Tabla 16 ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias específicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	13,3	13,3	13,3
Bueno	18	60,0	60,0	73,3
Excelente	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 4 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias específicas fueron regulares y representan el 13.3%, que 18 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias específicas fueron buenos y representan el 60% y finalmente 8 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias específicas fueron excelentes y representan el 26.7%.

Figura 15: ¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias específicas?

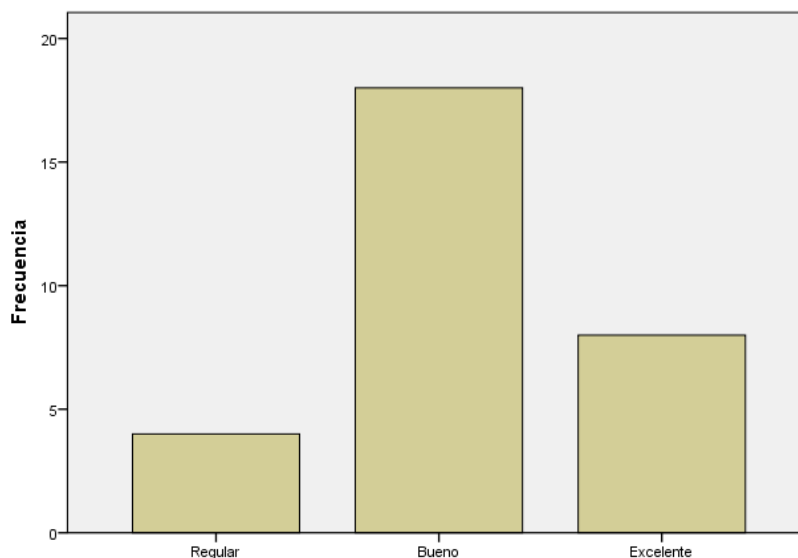


Tabla 17 ¿Cómo considera el desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	1	3.3	3.3	3.3
Bueno	20	66.7	66.7	70.0
Excelente	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: Dados los resultados obtenidos de la encuesta realizada y con respecto al desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo 01 profesional egresado que representa un 3.3% del total de encuestados indicaron que consideran regular, 20 profesionales egresados que representan un 66.7% del total de encuestados indicaron que consideran bueno y 09 profesionales egresados que representan un 30.0% del total de encuestados indicaron que consideran excelente.

Figura 16: ¿Cómo considera el desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo?

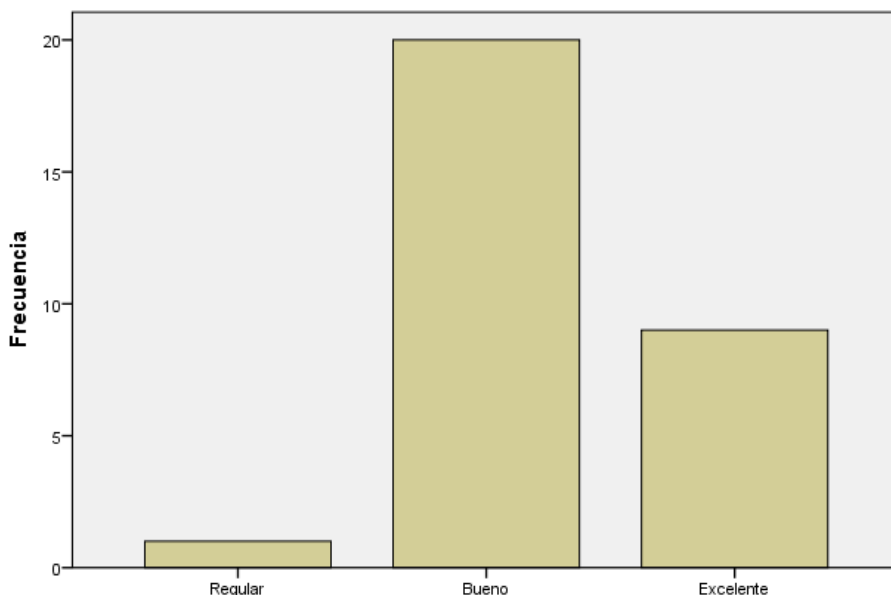


Tabla 18 ¿El desarrollo de prácticas pre- profesionales sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, ¿cuál es su valoración?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	10.0	10.0	10.0
Bueno	17	56.7	56.7	66.7
Excelente	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: Dados los resultados obtenidos de la encuesta realizada y con respecto al desarrollo de prácticas pre- profesionales que sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, 03 profesionales egresados que representan un 10.0% del total de encuestados indicaron que consideran regular el desarrollo de dichas prácticas, 17 profesionales egresados que representan un 56.7% del total de encuestados indicaron que consideran bueno el desarrollo de dichas prácticas y 10 profesionales egresados que representan un 33.3% del total de encuestados indicaron que consideran excelente el desarrollo de dichas prácticas.

Figura 17: ¿El desarrollo de prácticas pre- profesionales sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, ¿cuál es su valoración?

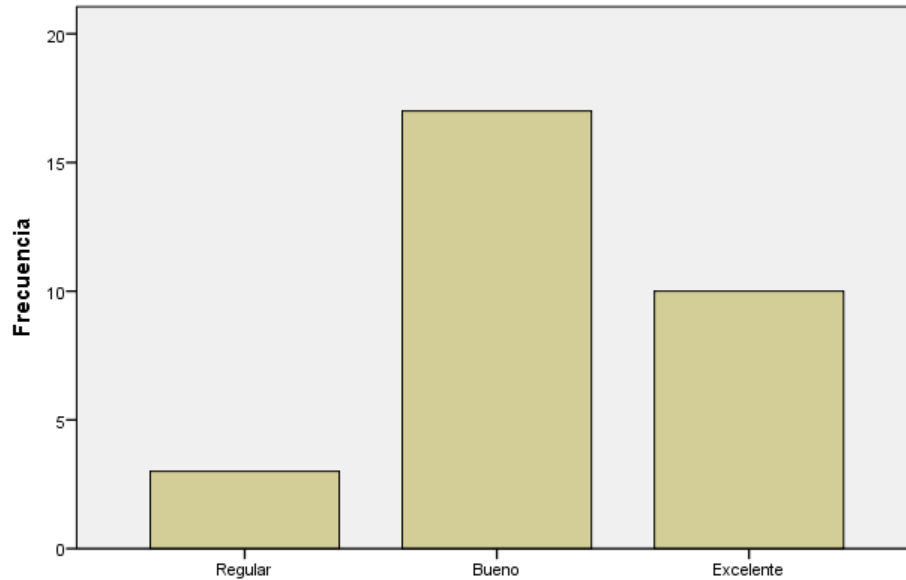


Tabla 19 ¿Cree usted que los niveles de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón son?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	11	36.7	36.7	36.7
Bueno	18	60.0	60.0	96.7
Excelente	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: Dados los resultados obtenidos de la encuesta realizada, 11 profesionales egresados que representan un 36.7% creen que es regular el nivel de empleabilidad y 18 profesionales egresados que representan un 60.0% creen que es bueno el nivel de empleabilidad y 01 profesional egresado que representa un 3.3% cree que es excelente el nivel de empleabilidad.

Figura 18: ¿Cree usted que los niveles de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón son?

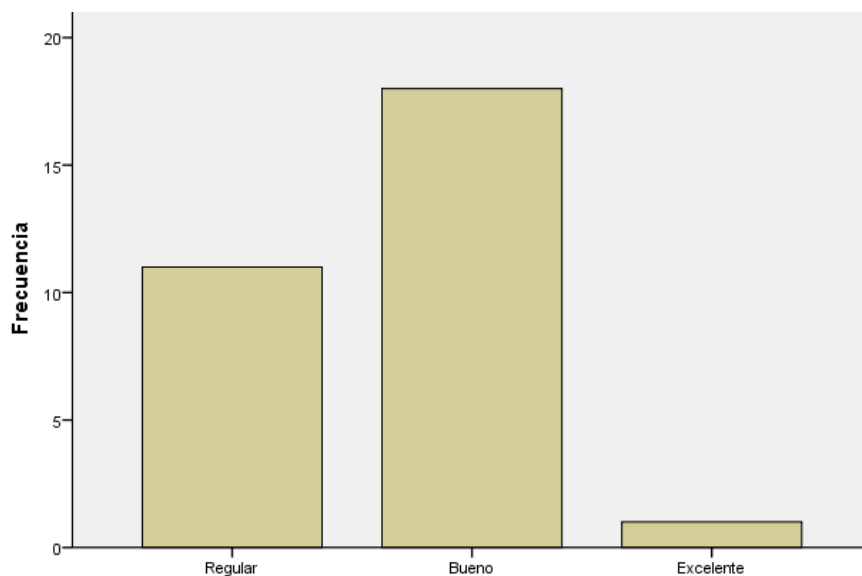


Tabla 20 ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	8	26,7	26,7	26,7
Excelente	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 8 profesionales egresados que representan el 26.7% consideran que es bueno tener un tipo de empleo formal y 22 profesionales egresados que representan el 73.3% consideran que es excelente tener un tipo de empleo formal.

Figura 19: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?

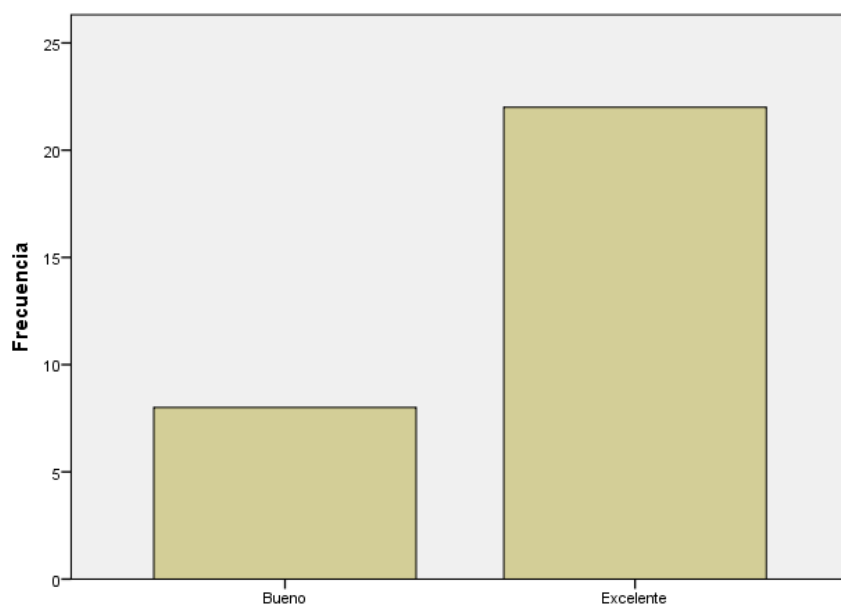


Tabla 21: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	1	3,3	3,3	3,3
Regular	16	53,3	53,3	56,7
Deficiente	12	40,0	40,0	96,7
Muy Deficiente	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 1 profesional egresado que representa el 3.3% considera que es bueno tener un tipo de empleo informal, 16 profesionales egresados que representan el 53.3% considera que es regular tener un tipo de empleo informal, 12 profesionales egresados que representan el 40% considera que es deficiente tener un tipo de empleo informal y 1 alumno egresado que representa el 3.3% considera que es muy deficiente tener un tipo de empleo informal.

Figura 20: ¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?

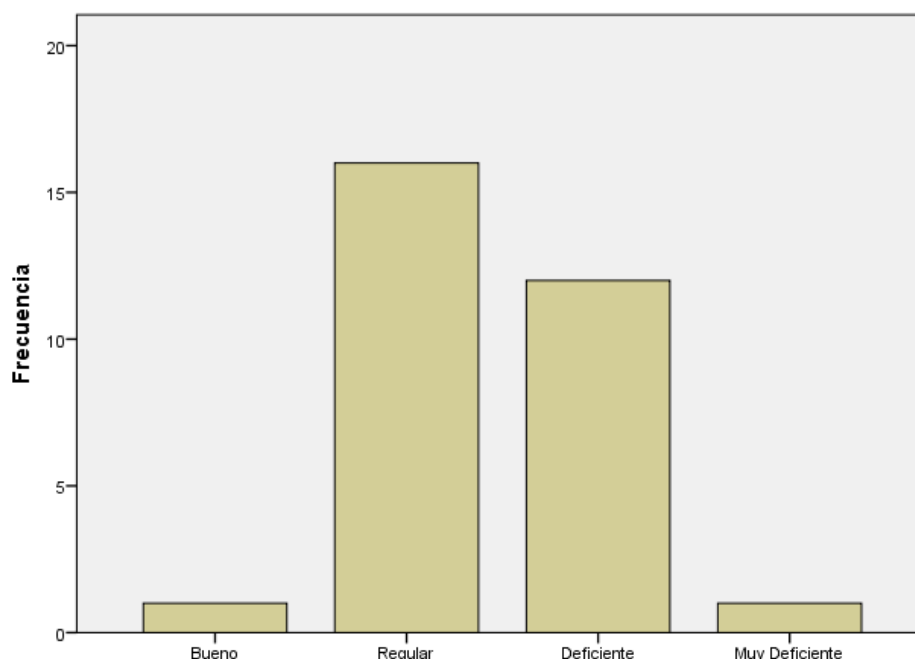
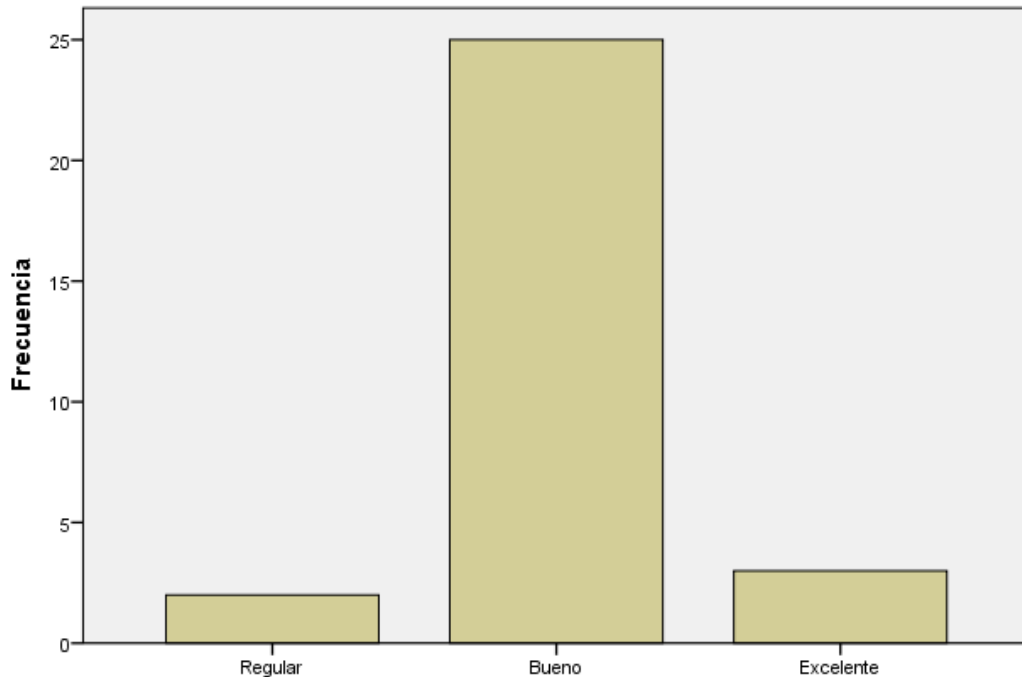


Tabla 22: ¿Cree usted que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	6.7	6.7	6.7
Bueno	25	83.3	83.3	90.0
Excelente	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descripción de los Resultados: De la encuesta realizada, se ha registrado que 02 profesionales egresados que representan el 6.7% en un nivel regular creen que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional, 25 profesionales egresados que representan el 83.3% en un nivel bueno creen que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional y 03 profesionales egresados que representan el 10.0% en un nivel excelente creen que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional.

Figura 21: ¿Cree usted que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional?



5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Del resultado obtenido de la encuesta realizada a los profesionales egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón Cajamarca 2018, a continuación, se discutirán los resultados de las opiniones más importantes conseguidas en relación al Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los Profesionales egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018:

Con respecto a la Dimensión Formación Académica, se registró que:

- 02 profesionales egresados consideran que los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron regulares y representan el 6.7%, 20 profesionales egresados consideran que los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron buenos y representan el 66.7% y 8 profesionales egresados consideran que los conocimientos teóricos adquiridos durante su

formación académica fueron excelentes y representan el 26.7%, ello implica que un buen porcentaje de egresados se encuentra satisfecho con los conocimientos teóricos adquiridos en el instituto y señalaron que ello depende del nivel de docentes que les designaron para que impartan los conocimientos y dicten los cursos durante su periodo de estudio, así mismo del grado de esfuerzo que cada uno de ellos pusieron para poder adquirir los conocimientos.

- 07 profesionales egresados consideran que fueron regulares las capacitaciones recibidas en la institución e influyeron en su formación académica y representan el 23.3%, 21 profesionales egresados consideran que fueron buenas las capacitaciones recibidas en la institución e influyeron en su formación académica y representan el 70.0%, finalmente 02 profesionales egresados consideran que fueron excelentes las capacitaciones recibidas en la institución e influyeron en su formación académica y representan el 6.7%, ello implica que la mayor parte de los egresados han recibido las capacitaciones y lo han podido poner en práctica en su trabajo.
- 06 profesionales egresados que representan el 20.0% consideran como regular que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica, 20 profesionales egresados que representan el 66.7% consideran como bueno que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica y 04 profesionales egresados que representan el 13.3% consideran como excelente que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica, ello implica que el desarrollo de instrumentos académicos constituyó en el aprendizaje de herramienta clave para poder sistematizar información y adquirir conocimientos de manera más ágil y rápida.

Estos resultados coinciden con el estudio de **Charre (2011)** *“Aplicación del método de proyectos productivos como estrategia didáctica en la formación técnica en una IE de EBR de Lima-Norte”* en el cual concluye que; la metodología y el diseño de buenos instrumentos técnicos y la preparación de clases ayudan a tener un impacto positivo en el aprendizaje de los alumnos, así mismo, motiva a desarrollar nuevas actitudes y métodos de aprendizaje por parte de estos. Así mismo se expresa en la concepción de Fuentes (2008) manifiesta que, la formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir.

- Con respecto a la Dimensión Competencias académicas, se ha registrado que:
 - 02 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron deficientes y representan el 6.7%, que 04 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron regulares y representan el 13.3%, que 23 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron buenos y representan el 76.7% y finalmente 01 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias básicas fueron excelentes y representan el 3.3%.
 - 01 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron deficientes y representan el 3.3%, que 06 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro

de sus competencias genéricas fueron regulares y representan el 20.0%, que 22 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron buenos y representan el 73.3% y finalmente 01 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias genéricas fueron excelentes y representan el 3.3%.

- 04 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias específicas fueron regulares y representan el 13.3%, que 18 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias específicas fueron buenos y representan el 60% y finalmente 8 profesionales egresados consideran que la preparación y el logro de sus competencias específicas fueron excelentes y representan el 26.7%.

Es necesario precisar que los docentes realizaron un buen trabajo respecto al desarrollo de las competencias básicas, genéricas y específicas, sin embargo ponemos énfasis en las competencias específicas puesto que los profesionales indicaron que esas competencias lo consideraban primordiales y que contribuían en mayor grado para su desempeño laboral y las iban aplicar en su vida laboral de acuerdo al tema que pretendían direccionar, con respecto a las competencias básicas consideraban que eran trascendentes en menor nivel para, ellos debido a que deberían de tener conocimiento siempre, finalmente con respecto a las competencias genéricas señalaron que lo consideraban medianamente trascendentes.

Estos resultados coinciden con el estudio de **Granados (2014)** "*Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*" el cual concluye que: el conocimiento, aptitudes y habilidades laborales que posee un

alumno le permite ser más competente para un puesto de trabajo. De la misma manera, evidencia que el 59.38% de los alumnos tiene competencias laborales bien formadas, evidencia una relación significativa entre las competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo. Así mismo, se asemeja a la definición de Sladogna (2000), las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social.

- Con respecto a la Dimensión Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, se ha registrado que:
 - Respecto al desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo 01 profesional egresado que representa un 3.3% del total de encuestados indicaron que consideran regular, 20 profesionales egresados que representan un 66.7% del total de encuestados indicaron que consideran bueno y 09 profesionales egresados que representan un 30.0% del total de encuestados indicaron que consideran excelente.
 - Respecto al desarrollo de prácticas pre- profesionales que sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, 03 profesionales egresados que representan un 10.0% del total de encuestados indicaron que consideran regular el desarrollo de dichas prácticas, 17 profesionales egresados que representan un 56.7% del total de encuestados indicaron que consideran bueno el desarrollo de dichas prácticas y 10 profesionales egresados que representan un 33.3% del total de encuestados indicaron que consideran excelente el desarrollo de dichas prácticas.

Cabe señalar que el desarrollo de casos permite que ellos puedan tomar decisiones en la vida real y que para cierto estrato de profesionales ha sido un éxito ya que lo han aplicado en su vida laboral, así mismo las prácticas profesionales son una gran contribución para aplicar en algún momento en su trabajo señalaron, siempre y cuando sean realizadas de manera adecuada y con responsabilidad.

- Con respecto a la Dimensión Nivel de Empleabilidad, se ha registrado que:
 - 11 profesionales egresados que representan un 36.7% creen que es regular el nivel de empleabilidad y 18 profesionales egresados que representan un 60.0% creen que es bueno el nivel de empleabilidad y 01 profesional egresado que representa un 3.3% cree que es excelente el nivel de empleabilidad, señalaron que para conseguir excelentes niveles de empleabilidad se debe considerar tener buena comunicación y efectiva entre el personal de una empresa, un adecuado desempeño laboral, además de ello un estrato de profesionales egresado señalaron que la motivación laboral y el clima laboral son factores que contribuye con el desarrollo sus actividades de manera óptima y generan un mejor desempeño laboral, así como excelentes niveles de empleabilidad.
- Con respecto a la Dimensión Empleo actual, se ha registrado que:
 - 08 profesionales egresados que representan el 26.7% consideran que es bueno tener un tipo de empleo formal y 22 profesionales egresados que representan el 73.3% consideran que es excelente tener un tipo de empleo formal, ya que ofrece mayores beneficios, garantiza un trabajo con un adecuado clima laboral, oportunidades de ascender y aprender cada día más, aparte de que se cuenta con seguro de salud y se aporta ya sea a una AFP o a ONP.
 - 01 profesional egresado que representa el 3.3% considera que es bueno tener un tipo de empleo informal, 16 profesionales egresados que

representan el 53.3% considera que es regular tener un tipo de empleo informal, 12 profesionales egresados que representan el 40% considera que es deficiente tener un tipo de empleo informal y 1 alumno egresado que representa el 3.3% considera que es muy deficiente tener un tipo de empleo informal, según los profesionales indicaron que actualmente las condiciones laborales no dan mucha opción de escoger y si se considera la figura de tener trabajo de manera informal consideran la mejor alternativa a no tener trabajo y no contar con alguna fuente de ingreso por parte laboral.

- 02 profesionales egresados que representan el 6.7% en un nivel regular creen que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional, 25 profesionales egresados que representan el 83.3% en un nivel bueno creen que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional y 03 profesionales egresados que representan el 10.0% en un nivel excelente creen que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional, así mismo indicaron que depende mucho del nivel que los alumnos pongan respecto a la adquisición de conocimiento, desarrollo de instrumentos de aprendizaje, atención en la capacitaciones, desarrollo y aplicación de casos prácticos, énfasis en adquirir las competencia básicas, genéricas y específicas en el desarrollo de los cursos y el empeño que pongan en el desarrollo de sus práctica pre - profesionales.

5.3 Contrastación de hipótesis

5.3.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.

H1: Existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 23: Correlación de Pearson

		¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?	¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?
¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?	Correlación de Pearson	1	,923
	Sig. (bilateral)		.002
	N	30	30
¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?	Correlación de Pearson	,923	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	30	30

Para interpretar estos datos entonces, observamos que el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables es de 0,923. Como los valores de Pearson van de -1 a 1, siendo el 0 el indicador de que no existe correlación, observamos que entre estas dos variables existe una correlación positiva muy alta. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto, el Tipo de Empleo Profesional se incrementaría si el nivel académico logrado sería más alto.

Otro aspecto que debemos considerar para la interpretación es la significación, que en su interpretación está estrechamente vinculado al nivel de confianza y al error alfa (α). El error alfa es equivalente al nivel de significación. Un nivel de significación del 5% (significación=0,05) significa que, al señalar que existe asociación entre las variables (o rechazar que no existe asociación), tenemos un 5% de probabilidad de equivocarnos. Como estamos trabajando con un 95% de confianza, valores iguales o menores a 0,05 en la significación corroboran que hay asociación entre las variables. Al analizar entonces observamos que en la presente investigación la significancia es de 0,002, es decir, $\alpha = 0.002 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 , es decir existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018.

5.3.2 Hipótesis específicas:

Primera Hipótesis específica

H_0 : No Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

H_1 : Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 24: Correlación de Pearson 1

	Valor
Correlación de Pearson	0.91
N	30
Significación	0.002

Observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,91, entonces existe una correlación positiva muy alta, directamente proporcional (0.91), entre el entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca, por lo tanto, el Tipo de Empleo Profesional se incrementaría si el nivel académico logrado, a través de su formación académica sería más alto.

Al analizar entonces observamos que en la presente investigación la significancia es de 0,002, es decir, $\alpha = 0.002 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta la H_1 : Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Segunda Hipótesis específica.

H0: No Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

H1: Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 25: Correlación de Pearson 2

	Valor
Correlación de Pearson	0.86
N	30
Significación	0.002

Observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,86, entonces, existe una correlación positiva alta directamente proporcional (0.86), el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca, por lo tanto, el Tipo de Empleo Profesional se incrementaría si el nivel académico logrado, a través de sus competencias académicas sería más alto.

Al analizar entonces observamos que en la presente investigación la significancia es de 0,002, es decir, $\alpha = 0.002 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta la H_1 : Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Tercera Hipótesis específica

H₀: No Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

H₁: Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 26: Correlación de Pearson 3

	Valor
Correlación de Pearson	0.90
N	30
Significación	0.002

Observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,90, entonces, existe una correlación positiva alta directamente proporcional (0.90), entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón Cajamarca, por lo tanto, el Tipo de Empleo Profesional se incrementaría si el nivel académico logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo sería más alto.

Al analizar entonces observamos que en la presente investigación la significancia es de 0,002, es decir, $\alpha = 0.002 < 0.05$ entonces se rechaza H_0 , por lo tanto, se acepta la H_1 : Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Cuarta Hipótesis específica

H₀: No Existe Relación Directamente Proporcional entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

H₁: Existe Relación Directamente Proporcional entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 27: Correlación de Pearson 4

	Valor
Correlación de Pearson	0.81
N	30
Significación	0.002

Observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,81, por lo tanto, existe una correlación positiva alta directamente proporcional (0.81), entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Al analizar entonces observamos que en la presente investigación la significancia es de 0,002, es decir, $\alpha = 0.002 < 0.05$ entonces se rechaza H₀, por lo tanto, se acepta la H₁: Existe Relación Directamente Proporcional entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Quinta Hipótesis específica

H₀: No Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

H₁: Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 28: Correlación de Pearson 5

	Valor
Correlación de Pearson	0.92
N	30
Significación	0.002

Observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,92, entonces existe una correlación positiva muy alta directamente proporcional (0.92), el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca. 2018.

Al analizar entonces observamos que en la presente investigación la significancia es de 0,002, es decir, $\alpha = 0.002 < 0.05$ entonces se rechaza H₀, por lo tanto, se acepta la H₁: Existe Relación Directamente Proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca 2018.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación directamente proporcional entre el Nivel Académico Logrado y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón 2018, puesto que existe una correlación positiva muy alta de 0.923 con una significancia de 0.002.

La investigación demuestra que el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación positiva muy alta, directamente proporcional (0.91), entre el entre el Nivel Académico Logrado, a través de su formación académica y el Tipo de empleo profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca.

La investigación demuestra que el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación positiva alta directamente proporcional (0.86), el Nivel Académico Logrado, a través de sus Competencias académicas y el Tipo de empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón.

La investigación demuestra que el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación positiva alta directamente proporcional (0.90), entre el Nivel Académico Logrado, a través de sus experiencias formativas en Situaciones Reales

de Trabajo y el Tipo de Empleo Profesional de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón.

La investigación demuestra que el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación positiva alta directamente proporcional (0.81), entre el nivel Académico Logrado y los Niveles de Empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca.

La investigación demuestra que el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación positiva muy alta directamente proporcional (0.92), el Nivel Académico Logrado y el empleo actual de los egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón, Cajamarca.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

De acuerdo a la información obtenida de los profesionales egresados del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón Cajamarca, se sugiere y recomienda:

- Poner un poco más énfasis en el desarrollo de las competencias básicas, genéricas y específicas, pero básicamente en las competencias específicas puesto que los profesionales indicaron que esas competencias lo consideraban primordiales y que contribuían en mayor grado para su desempeño laboral y las iban aplicar en su vida laboral de acuerdo al tema que pretendían direccionar.
- Se recomienda elaborar estrategias y mecanismos que permitan seguir mejorando los niveles académicos de los alumnos del Instituto de Educación Superior Técnico Privado Computrón.
- Se sugiere realizar convenios al Instituto Computron con empresas privadas con el fin de dotar personal, en la cual el alumno va ganado experiencia y la empresa un ganando un capital de trabajo bien formado.
- Se recomienda al Instituto Computron crear grupo de experiencias formativas, con el propósito de que los exalumnos que ya estén trabajando cuente sus experiencias sobre su proceso académico y formación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Charre, A. (2011) *Aplicación del método de proyectos productivos como estrategia didáctica en la formación técnica en una IE de EBR de Lima-Norte*, recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4819/CHARRE_MONTOYA_ALEJANDRO_APLICACION_DIDACTICA.pdf?sequence=1
- Huamaní, E. (2013) *La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CETPRO VIRGEN DEL ROSARIO UGEL 01 Región LIMA - AÑO 2012*, recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/127>
- Granados, M. (2014) *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*, recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3509/Granados_mm.pdf?sequence=1
- Gómez, G. (2017) *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013*, recuperado de <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4087/GomezCarmen2017.pdf?sequence=1>
- Magne, N (2013) *Programa de formación técnica laboral para jóvenes bachilleres de la ciudad de la PAZ, Bolivia 2012*, recuperado de <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/6633/T-2922.pdf?sequence=1>
- Sladonga, G. (2000) “Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia Argentina”. En: CINTERFOR-OIT. *Competencias laborales en la formación profesional*. Boletín Técnico Interamericano de Formación N° 149.

Bunk, G. P. (1994) *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP, N° 1, 1994.

Capper, Phillip. “*La competencia en contextos laborales complejos*”. En: ARGÜELLES, Antonio y GONCZI,

Andrew. (2001) *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional*. México: Limusa,

Consejo Nacional de Certificación. www.cinterfor.org.uy

Cooper, Robert K y SAWAF, Ayman. (1998) *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogota: Norma.

Delors, Jacques. (1966.) *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana,

Dewey, John. (1989) *Cómo pensamos: Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona: Paidós,

Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional. (1998) “Conceptos básicos de competencias laborales”, Cinterfor/OIT. Madrid

Malpica, M (1996) “El punto de vista pedagógico”, en Arguelles, A. *Competencia laboral y administración basada en normas de competencia*. Limusa-Sep-Cnccl. México.

Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior (2016). www.sineace.gob.pe

Yamada, G., Castro, J., y Rivera, M. (2013). *Educación superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad*. Lima: SINEACE.

Yamada, G., y Castro, J. (2013). *Calidad y acreditación de la educación superior: retos urgentes para el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico; CONEAU.

APÉNDICES

.

ENCUESTA- CUESTIONARIO N° 01

INSTRUCCIONES: La presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el Nivel Académico Logrado y el tipo de Empleo Profesional de los Egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computrón Cajamarca; mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en la alternativa o en el recuadro respectivo; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

I. INFORMACIÓN SOBRE CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIDADES MUESTRALES:

A. ¿Su sexo, es?:

- a) Masculino.
- b) Femenino.

B. ¿Su edad está entre?

- a) De 19 a 24 años.
- b) De 25 a 30 años.
- c) De 31 años a más.

C. ¿Cómo considera el nivel académico que ha logrado?

- a) Excelente.
- b) Bueno.
- c) Regular.
- d) Deficiente.
- e) Muy Deficiente.

D. ¿Qué tipo de empleo profesional considera más recomendable para usted?

- a) Informal.
- b) Formal.

E. ¿Usted cree que el nivel académico logrado influye en el tipo de empleo profesional?

- a) Si.
- b) No.

II. DEL NIVEL ACADEMICO LOGRADO Y TIPO DE EMPLEO PROFESIONAL

F. Marque con una "X" según la escala determinada en el cuadro:

VALORES: 5= Excelente 4= Bueno 3= Regular 2= Deficiente 1 = Muy Deficiente

VARIABLE: NIVEL ACADEMICO LOGRADO						
N°	Dimensión: Formación Académica	Valores				
	(ITEMS)	5	4	3	2	1
01	¿Los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica fueron?					
02	¿Las capacitaciones recibidas en la institución influyeron en su formación académica?					
03	¿Cree usted que el desarrollo de instrumentos académicos contribuyó en su formación académica?					
	Dimensión: Competencias Académicas					
04	¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias básicas?					
05	¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias genéricas?					
06	¿Cómo considera la preparación y el logro de sus competencias específicas?					
	Dimensión: Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo					
07	¿Cómo considera el desarrollo de casos para su experiencia formativa en situaciones reales de trabajo?					
08	¿El desarrollo de prácticas pre- profesionales sirven para afianzar y concretizar los conocimientos adquiridos de un estudiante, cuál es su valoración?					
VARIABLE: TIPO DE EMPLEO PROFESIONAL						
	Dimensión: Niveles de Empleabilidad					
09	¿Cree usted que los niveles de empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Computron es?					

	Dimensión: Empleo Actual					
10	¿Cómo considera tener un tipo de empleo Formal?					
11	¿Cómo considera tener un tipo de empleo Informal?					
12	¿Cree usted que el nivel de conocimientos y las aptitudes personales influyen para conseguir el tipo de empleo profesional?					