



**Factores que limitan la inserción laboral de los
estudiantes del instituto de educación superior
tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Br. Jenny Vicenta Hurtado Suarez

ASESOR:

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **HURTADO SUÁREZ, JENNY VICENTA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

FACTORES QUE LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO OYÓN, 2018

Fecha: 25 de enero de 2019

Hora: 3:30 p.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. José Antonio Galindo Heredia

Firma:

SECRETARIO: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma:

VOCAL: Dr Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi hija Roosmery Giannira, quien es mi pilar para seguir adelante y por creer siempre en mí y acompañarme en todo momento.

Jenny Vicenta.

Agradecimiento

A Dios por darme bendición, fuerza y paciencia para seguir mi camino que emprendí y poderlo terminar con éxito.

A la Universidad y los docentes de la maestría, que de una u otra manera contribuyeron, capacitándonos, guiándonos, y apoyándonos durante todo el tiempo que duró nuestra formación académica.

Presentación

El presente trabajo de investigación lleva como título, Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018, es el resultado de un estudio detallado y acucioso, que se ha desarrollado con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes que plantea su problemática, así como también, para poder alcanzar los objetivos materia de estudio del presente informe. Para lograr todo ello, se tuvo que acudir a la utilización de las técnicas de investigación conocidas como *focus group* y encuesta. Asimismo, a la aplicación del instrumento conocido como cuestionario, el cual una vez desarrollado se procesó en el software informático SPSS 23 a fin de proceder a la medición de los elementos o factores que alteran el comportamiento de la variable inserción laboral en dicha casa de estudios.

Los objetivos y propósito de la investigación se llevó a cabo través de la puesta en práctica del análisis de los factores que limitan o favorecen una adecuada inserción laboral, dichos principios han sido aplicados en la entidad referida, entre los objetivos estuvo el encontrar la explicación al comportamiento de los factores que favorecen o limitan una rápida y efectiva inserción laboral por parte de los egresados; a través de los resultados se pudo identificar, la poca experiencia pre profesional, la falta de promoción de habilidades blandas, un currículo que debe ser actualizado para responder a las nuevas demandas de los alumnos y las deficiencias encontradas en la calidad de la enseñanza, entre otras, las cuales limitan una rápida inserción laboral de los egresados.

La metodología empleada se sustenta en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo, diseño no experimental, corte transversal y subtipo de diseño descriptivo explicativo, con método de investigación hipotético deductivo.

La estructura del presente estudio se ha desarrollado en ocho capítulos: Introducción, Marco metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

En el capítulo 1, se presenta la introducción que contiene los antecedentes tanto internacionales como nacionales del trabajo de investigación, la fundamentación científica, técnica o humanística, en el que está inmerso, el origen y evolución del control interno, los enfoques teóricos de la variable investigada, los factores que inciden en la inserción laboral de los egresados de un instituto tecnológico, así también los comentarios sobre conceptos teóricos encontrados relacionados con la variable de estudio, el marco conceptual, la justificación del estudio realizado, el problema, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo 2, se muestra el marco metodológico, que contiene la definición conceptual y operacional de las variables que se investigaron, la operacionalización de las mismas, la metodología empleada, el tipo de estudio, el diseño, el método, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la ficha técnica, la validez, confiabilidad, prueba piloto, los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos.

En el capítulo 3, se exponen los resultados obtenidos después de haberlos sometido a los análisis correspondientes a través del software estadístico SPSS versión 23, incluyendo las tablas y gráficos estadísticos acompañados de sus respectivas interpretaciones, así como también el resultado de las pruebas de hipótesis y finalmente la conclusión.

En el capítulo 4, se comenta la discusión de los resultados, donde se analizó la calidad de los mismos de la manera más objetiva posible, aplicando criterios y argumentos basados en el marco teórico, para otorgar un mayor conocimiento del asunto que se investigó, para ello, se comparó los resultados con los antecedentes o con el modelo teórico propuesto, y fue el momento donde se discutieron semejanzas, contradicciones, y diferencias a fin de llegar a un punto de equilibrio entre el análisis y el resultado.

En el capítulo 5, se presentan las conclusiones, las cuales son el producto final del trabajo realizado y se demostró si éstas respondieron a las preguntas de la investigación, para ello, se contrastaron las hipótesis para establecer el

resultado final y si estas conclusiones llegaron a corresponder a los objetivos planteados.

En el capítulo 6, se exponen las recomendaciones, donde se demuestra que éstas, son coherentes con las conclusiones, que son realistas, realizables y si se posibilita su implementación.

En el capítulo 7, se muestran las referencias bibliográficas, donde se puede apreciar que estas aparecen al final de la tesis en orden alfabético y enumeradas, se puede ver que cada referencia contiene la información necesaria para identificarla, y que se han ceñido al modelo APA, y finalmente, si todas las referencias, que están en el texto del informe, figuran en la bibliografía.

En el capítulo 8, se expone los instrumentos empleados en la investigación y se incluyen todos los documentos o datos necesarios para entender la investigación a cabalidad.

Para finalizar esta presentación, se pone de manifiesto, que en todo el trabajo efectuado, se ha tomado en consideración la corrección de errores ortográficos, si el estilo de redacción es claro y comprensible, y si se levantaron las sugerencias u observaciones de los asesores encargados de la supervisión.

Índice

	Pg.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Presentación	v
Índice	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos	46
II. Método	48
2.1. Diseño de investigación	49
2.2. Variable – operacionalización	52
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5. Método de análisis de datos	62
2.6. Aspectos éticos	62
III. Resultados	64
IV. Discusión	89
V. Conclusiones	93
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencias bibliográficas	99
VIII. Anexos	104

Anexo 1. Instrumento de evaluación	105
Anexo 2. Matriz de operacionalización	105
Anexo 3. Validación de instrumento	109
Anexo 4. Matriz de consistencia	118
Anexo 5: Artículo científico	120

Resumen

La presente investigación que lleva por título: Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia 2018, tuvo como principal objetivo establecer el factor predominante que limita en la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018. Una vez identificado el factor predominante se puede diagnosticar, evaluar, recomendar y proponer un aporte para la mejora continua de esta institución.

La metodología empleada se sustenta en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, diseño no experimental, corte transversal y subtipo de diseño descriptivo explicativo, con método de investigación hipotético deductivo.

La contrastación de las hipótesis se probó mediante la regresión logística multinomial, debido a que según la prueba de normalidad de datos cuatro de las dimensiones no presentan normalidad en los datos, ya que su valor "p" es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. A la luz de los resultados, el indicador horas de práctica ($B = 0.251$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor Experiencia pre profesional que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 1.286, significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 1.286 veces de posibilidad de considerar que éste indicador del factor experiencia pre profesional limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste indicador del factor personal limita en un nivel bajo la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Palabras clave: Empleabilidad, inserción laboral, habilidades blandas, prácticas pre profesionales.

Abstract

The present investigation that takes by title: Factors that limit the labor insertion of the students of the institute of superior technological education public Oyón, Lima province 2018, had like main objective to establish the predominant factor that limits in the labor insertion of the students of the institute of public technological superior education Oyón, Lima province, 2018. Once the predominant factor is identified, it is possible to diagnose, evaluate, recommend and propose a contribution for the continuous improvement of this institution.

The methodology used is based on the positivist paradigm, with a quantitative approach, a substantive type, a non-experimental design, a cross section and a subtype of explanatory descriptive design, with a hypothetical deductive research method.

The testing of the hypothesis was tested by multinomial logistic regression, because according to the data normality test, four of the dimensions do not show normality in the data, since their "p" value is less than the theoretical significance value $\alpha = 0.05$. In light of the results, the hours of practice indicator ($B = 0.251$) has a higher coefficient and therefore affects the pre-professional experience factor that limits the labor insertion of the students of the public technological higher education institute Oyón. Likewise, this indicator presents an odds ratio ($\text{Exp}(B) = 1.286$), meaning that it is a risk indicator and also means that a student has 1,286 times the possibility of considering that this indicator of the pre-professional experience factor limits at one level high the labor insertion of the students of the institute of public technological superior education Oyón with respect to another student who considers that this indicator of the personal factor limits in a low level the labor insertion in the students of the institute of superior technological public education Oyón.

Keywords: Employability, labor insertion, soft skills, pre-professional practices.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Un cuarto de la población mundial está compuesta por jóvenes en edad de laborar, sin embargo la tasa de desempleo de estos jóvenes es muy alta, ellos tienen el triple de posibilidades de estar desempleados a diferencia de los adultos, este indicador genera un panorama poco alentador para los jóvenes que no cuentan con apoyo o no han recibido una adecuada formación que les permita insertarse con éxito al mercado laboral.

Este problema no es de reciente formación se viene gestando desde hace dos décadas, cuando se definió las competencias a desarrollar por la universidad en el futuro, organismos internacionales como la UNESCO, OIT, OCDE, CEPAL, BID y el Banco Mundial entre otros, comenzaron a diseñar las competencias a alcanzar por parte de la educación superior, las mismas que estaban en concordancia con la sociedad del conocimiento y los requerimientos de la economía en cuanto a calidad profesional de los profesionales del futuro.

Los organismos mencionados han ido elaborando una serie de documentos para analizar las dificultades de inserción laboral a los cuales se ven expuestos los jóvenes en la actualidad. El logro de competencias profesionales que les permitan insertarse rápidamente al mercado laboral, pasa por un aumento en la calidad de enseñanza en la educación básica, problema que afecta a casi todos los países de Latinoamérica, y el Perú no es la excepción, ya que tenemos un sistema educativo escolar con muchas carencias y serias limitaciones, es por ello que todos los estudios consideran que esto afecta a los sectores sociales más pobres ya que la formación que reciben es principalmente la que les puede brindar el estado.

La educación superior tanto universitaria como no universitaria en nuestro país, es depositaria de un porcentaje de esos jóvenes que no han formado plenamente todas sus capacidades y competencias, esto es perjudicial sobre todo considerando que nuestra sociedad es muy competitiva, donde las organizaciones requieren de empleados y profesionales con un alto nivel de formación y especialización en su

ámbito de trabajo, esto va de la mano con el aprendizaje de competencias de tipo personal relacionados con el trabajo colaborativo, la empatía, la comunicación asertiva, el logro de objetivos, la planificación y un alto nivel de responsabilidad.

Las características educativas antes mencionadas encajan perfectamente con la educación superior peruana y su realidad, es por ello que es necesario garantizar la calidad del servicio educativo en los institutos de formación superior, con el propósito de evaluar las competencias formadas por los futuros profesionales y que estas a su vez estén en concordancia con las exigencias laborales actuales.

La creciente demanda de técnicos profesionales, está siendo cubierta por los institutos, quienes cubren un espacio de formación dejado por las universidades, para el caso de especialistas en rubros y áreas especializadas. Sin embargo para muchas empresas existe una diferencia sustancial entre la formación universitaria y la formación superior no universitaria que brindan los institutos, considerando que esta última no tiene el nivel de exigencia curricular que la primera, que sus equipos, infraestructura, laboratorios, y capacitación docente están por debajo de la formación universitaria, por tanto sus egresados no cumplen con los requisitos de desempeño que exige el mundo económico, esto ha originado que las empresas receptoras de los egresados discriminen de manera sutil a ellos por considerar que su proceso de inserción y adaptación al sistema laboral será más lento y con resultados inciertos comparado con los estudiantes egresados de las universidades.

Investigaciones llevadas a cabo en los últimos años determinan la relación de la calidad educativa y el desarrollo económico del Perú, este indicador es importante por su trascendencia social, debido a que permite una oportunidad a las estudiantes de escapar de los límites de la pobreza a través de la educación (Sineace, 2016, p.9).

Las dificultades relacionadas con la mala formación y el no desarrollo de competencias relacionadas con su carrera profesional no termina en las aulas, sino se prolonga a la vida laboral, ya que los egresados al tener una pobre formación también muestran un pobre desempeño en sus centros laborales.

El instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018, fue fundado en 1992, creado por Resolución Ministerial 594-91-ED se encuentra ubicado en una de las provincias de Lima, forma parte de la jurisdicción de la Municipalidad Provincial de Oyón, se fundó el 21 de mayo 1992, ofrece Programas de Formación Profesional Técnica a nombre de la nación, en las siguientes especialidades: Programa de estudios en concentración de minerales, programa de estudios de producción agropecuaria y programa de estudios explotación minera los cuales son aprobados anualmente por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa con la finalidad de estar a la vanguardia de la Educación Superior Técnica y formar profesionales altamente competitivos.

La formación del alumno del instituto de educación superior tecnológico público de Oyón se da en seis ciclos o semestres, a los cuales le corresponde dieciocho semanas cada ciclo, las áreas de formación son las relacionadas a la Concentración de Minerales, Explotación minera y Producción Agropecuaria. Esta formación brinda la preparación necesaria el Profesional Técnico en las menciones explicadas.

Sin embargo al egresar el estudiante del instituto de educación superior tecnológico público Oyón se están presentando problemas relacionados con su inserción laboral en la empresas mineras de la provincia, quienes tienen un sesgo con relación al desempeño de los egresados de institutos, la dirección general del instituto es la encargada de gestionar los convenios para las practicas pre profesionales, sin embargo lamentablemente los estudiantes no han recibido un numero alto de horas de practica pre profesionales primando la parte teórica, esto debido a que la infraestructura y equipos con que cuentan los laboratorios son insuficientes para brindar un entrenamiento permanente a los estudiantes, dando prioridad al desarrollo teórico de la carrera, el convenio logrado por la dirección es muy limitado ya que solo brinda una vacante para la ejecución de las practicas pre profesionales en las empresas mineras del sector, la misma que es asignada al primer puesto de la promoción, generando desmotivación y poca competencia entre los estudiantes.

Entre las múltiples causas que impiden una rápida inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón; se encuentran que los docentes emplean estrategias obsoletas o muestran cierto desgano para actualizarse y mejorar. La falta de equipos y recursos actualizados para desarrollar las prácticas de laboratorio en forma continua y el poco interés de las empresas mineras en apostar por los estudiantes del instituto, también se observa que existen docentes con poco dominio de casuística, así como la poca motivación para elaborar documentos técnicos pedagógicos, según los nuevos estándares de la Institución, esto sumado a problemas de impuntualidad y organización docente, la cual vulnera el valor de la disciplina.

De continuar así, formando estudiantes con escasas competencias, tendrán dificultades para insertarse al mercado laboral, por tanto serán cada vez menos competitivos, se aprobó posiblemente desmotivados; gastos administrativos extraordinarios en lo que se refiere al empleo de mayor hora-hombre dedicada a los alumnos aplazados, utilización adicional de material didáctico. Por tal motivo la presente investigación estuvo orientada a investigar y establecer cuál es el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

A nivel internacional se hallaron las siguientes investigaciones relacionados a los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Padilla (2017) presentó un trabajo titulado: *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. El propósito final del informe fue determinar los factores que permiten una rápida y exitosa inserción al mundo laboral, por parte de egresados de las facultades de administración de CUALTOS en la región de Altos Sur. En cuanto a

su metodología fue un estudio de tipo cualitativo, La información relevante se levanta a través de una entrevista a los egresados 2012 - 2014 de las facultades de Administración, Negocios Internacionales y Contaduría., esto incluye entrevistas a los principales empleadores de la región Altos Sur. Los resultados que arrojaron fueron analizados y contrastados desde la perspectiva teórica del capital humano y del capital cultural. La muestra de entrevistados fue de la siguiente manera: Los entrevistados de Administración fueron 17 de 25 egresados, los de Contaduría 29 de 36, y los de Negocios Internacionales 27 de 37. No hubo criterios establecidos para determinar el número de entrevistados, estos responden a dos situaciones: Una es a quienes se les localizó y la otra, los que desearon participar mediante una entrevista telefónica. Los empleadores que fueron entrevistados pertenecen a empresas que cumplen con los siguientes criterios: (1) Pertenencia a un ramo representativo de la región y (2) contar con una plantilla laboral mayor a los 50 empleados. El Centro Universitario de los Altos ofrece 14 programas de formación profesional, entre licenciaturas e ingenierías. Entre los resultados a mostrar tenemos que la eficiencia terminal de los egresados de administración es del 90%, contaduría pública tiene una eficiencia terminal del 85%, negocios internacionales presenta una eficiencia del 78%. De manera general las carreras administrativas en CUALTOS presentan una eficiencia terminal de regular a buena. Finalmente, podemos decir que nuestra hipótesis no se sostiene tal como fue planteada al inicio de esta investigación, pues la interacción entre los factores propios del capital humano y del capital cultural, interactúan en combinaciones diversas y sutiles en apoyo de la inserción laboral.

Carrascosa (2012) en su artículo titulado *La inserción laboral de los titulados de la UNED. Formación continua y vías de acceso al empleo*, expone los resultados de la investigación realizada para comprender el proceso de inserción laboral de titulados de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) los mismos que se han titulado en nueve facultades de pre grado en las siguientes áreas: Ciencias Sociales, Humanidades e Ingeniería. El estudio se sustenta en un análisis profundo del marco conceptual del tema, el método de investigación es descriptiva, se trabajó con la encuesta como técnica, se aplicó un cuestionario previamente diseñado para esta

investigación se complementó con entrevistas telefónicas a los egresados. En la investigación se consideró situación laboral, búsqueda de empleo del titulado, periodos de desempleo y rotación, búsqueda y cambio de trabajo una vez culminado los estudios. Los resultados son variados en forma general ya que dependiendo de la oferta y necesidades laborales la demanda de profesionales se ve alterada, así mismo son similares en cuanto a la afectación de la situación económica del país. También se analizaron los medios más usados para la búsqueda de trabajo y su utilidad.

Corica y Otero (2015) realizaron una investigación relacionada con los retos y desafíos que enfrentan los jóvenes latinoamericanos en el proceso de inserción laboral, el trabajo fue titulado: *Perspectivas educativas y laborales de los jóvenes latinoamericanos: tendencias y desafíos*. El sistema educativo y laboral latinoamericano la situación de los jóvenes es bastante complicada al momento de evaluar la inserción laboral, esto debido principalmente por las desigualdades educativas. En esta línea se evaluó las tensiones y los retos en educación y trabajo juvenil en latinoamericana. La metodología empleada para el estudio fue el comparativo sustentado en datos estadísticos de fuentes indirectas secundarias, esta información organizada y clasificada permitió desarrollar el panorama desde 1990 hasta el 2012. Los resultados establecieron que además de las ya conocidas variables sociales y de género, se agregan factores económicos que convierten el escenario en una situación mucho más compleja de entender y por la que debe transitar la población de jóvenes egresados. Sin embargo se reconoce que los países latinoamericanos en su gran mayoría han disminuido las desigualdades existentes gracias al factor educativo. Este contexto se puede analizar como un desafío permanente en materia de educación y trabajo, entendiendo la equiparación de oportunidades como una meta de alcance para brindar mejores oportunidades a los jóvenes de nuestras latitudes.

El informe reconoce los esfuerzos realizados por los gobiernos para reducir la brecha de escolaridad, es por ello que la cobertura y la prolongación de la escolarización juvenil son dos procesos que delinean el futuro educativo en Latinoamérica. Se puede reconocer que a pesar de la variedad de los casos, en la

mayor parte de los países se ha obtenido avances significativos en materia educacional.

Vicente (2015) en su trabajo titulado *La inserción profesional de los graduados en ciencias de la educación: panorama en Iberoamérica y configuraciones en Argentina* en esta investigación Vicente realiza un análisis del campo profesional de las Ciencias de la Educación llegando a determinar que este se caracteriza por ser heterogéneo, difuso y fragmentado, esto es ocasionado por las diversas tendencias acerca del panorama de inserción profesional en Latinoamérica. El presente estudio pretendió aportar datos sobre las características comunes y diferentes de los mecanismos de inserción profesional de los egresados profesionales de Ciencias de la Educación a nivel internacional. Se diseñó un plan basado en el análisis comparativo de fuentes secundarias considerando las siguientes dimensiones: I) la situación de empleabilidad, II) el tiempo que tardaron en conseguir el primer empleo, III) las formas de ingreso a los espacios de trabajo IV) la formación recibida.

Para llevar a cabo el objetivo propuesto, se realizó una revisión de diversas investigaciones sobre la inserción profesional de los graduados en Ciencias de la Educación de universidades ubicadas en diferentes países de Iberoamérica. La búsqueda de dichos estudios se realizó en las bases de datos de catálogos en línea, Memoria Académica: repositorio digital de revistas, boletines, tesis y audiovisuales; E-BIBLIOTECA; EBSCO, entre otros.

Los datos analizados de los estudios seleccionados proveen información sobre los graduados en Ciencias de la Educación de las universidades de: Portugal, España, Bolivia, México, Brasil y algunas universidades argentinas). Los países han sido nucleados en tres grupos: Europa, América Latina.

Como conclusión se ha podido establecer algunos parámetros comunes en los países mencionados, por ejemplo entre los graduados existe un grupo de docentes con título previo que trabajan durante la carrera. Otro aspecto es que en todos los países los graduados están insertos en espacios formales como no formales, en diferentes proporciones según sea el país. En tercer lugar, que aquellos países donde

la formación de la carrera prepara para los espacios de intervención en el sistema educativo como en los espacios formales, entre los mecanismos de acceso a los espacios de trabajo predominan los institucionales (concursos, presentación de curriculum vitae, presentación de proyectos). En cuarto lugar, que en los países donde la formación está orientada para preparar en las prácticas de enseñanza, investigación y gestión en ámbitos escolares o del sistema educativo, los graduados tienen inserción en dichos espacios principalmente. En quinto lugar, que de los países de América Latina reseñados, Argentina es el país con mayor conservadurismo para sumar a la carrera la formación para la inserción profesional en los espacios por fuera del sistema educativo.

Pérez (2015) En su informe titulado *la Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*, cuyo propósito fundamental fue analizar la percepción de los universitarios del proceso de inserción laboral que vivieron desde un enfoque psicosocial. Para alcanzar ello se exploraron y analizaron variados procesos socio-cognitivos y variables psicosociales las mismas que se convierten en intervinientes en el paso de la universidad al mercado laboral, para ello se utilizó una muestra de titulados de la universidad de Extremadura (UEX). La investigación buscó lograr reflexionar sobre las percepciones de un conjunto de egresados universitarios extremeños sobre su propio proceso de inserción laboral y búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial. La metodología utilizada fue la cuantitativa, el diseño descriptivo. El enfoque metodológico fue de corte transversal, el muestreo no probabilístico subjetivo por conveniencia a los egresados universitarios de la Universidad de Extremadura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, da entre los años 2009 a 2015. Este estudio ha podido analizar aspectos de la realidad socio laboral del egresado desde una perspectiva psicosocial y sus resultados son valiosos para tener en cuenta, además de aspectos macroeconómicos relacionados con el mercado laboral y aspectos sociocognitivos referidos a la personalidad que tengan como finalidad la empleabilidad del egresado universitario.

Así mismo Gómez (2017) presentó una investigación titulada *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación*

Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013. SU objetivo general fue analizar la inserción laboral de los egresados del nivel técnico y el nivel universitario. El levantamiento de la información fue a través de la base de datos anonimizada publicada por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, la cual contiene información de graduados desde el 2008 al 2013. La metodología utilizada fue la estadística descriptiva, que permitió organizar y tabular los datos obtenidos por la página web del Observatorio Laboral de Educación del Ministerio de Educación Nacional. La muestra encuestada se organizó en trabajadores independientes, empresarios, empleados y empleados del gobierno. Los técnicos y universitarios se relacionan mejor con empresas privadas, sin embargo, dentro de este mismo rango los técnicos superan en proporción su incorporación y relación con la empresa privada. Comparando las dos proporciones de desocupados para la población de universitarios el valor obtenido es $2.78e-12$, lo que evidencia que las proporciones para los años en cuestión son diferentes (4.97% 2008 vs 2.05% 2013) por lo tanto en el 2013 la proporción de desocupados disminuyó; para los egresados técnicos o tecnólogos el p-valor es 0.4676, por lo tanto no hay evidencia de que las proporción de desocupados en esta población haya cambiado cuando se comparan los dos períodos (3.42% 2008 vs 3.13% 2013) por lo tanto se puede decir que se mantuvo igual para el periodo evaluado. Como parte de los resultados podemos decir que se ha producido un aumento sostenido de egresados en el nivel técnico, situación que no sucede a nivel universitario. Es decir, que el nivel técnico se ha venido consolidando como una alternativa válida a nivel social. Frente al nivel de estudios alcanzado y el cargo que desempeña una persona, se encontró que existe una sobre calificación de un buen grupo de profesionales, lo cual genera una mayor movilidad laboral porque los sueldos y beneficios no guardan relación con el nivel de estudios de los profesionales. También se puede inferir que las personas aceptan empleos inferiores a sus expectativas debido a la necesidad de atender sus necesidades personales y familiares básicas.

A nivel nacional

A nivel nacional, se hallaron los siguientes estudios relacionados a las variables mencionadas.

Boyd (2014) en su investigación titulada *Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos* se buscó establecer los factores determinantes de la inserción laboral para los jóvenes rurales de 15 a 29 años a partir de la Encuesta Nacional de la Juventud (Enajuv, 2011), la misma que es considerada como la primera encuesta representativa de los jóvenes rurales peruanos. Los resultados de la encuesta arrojaron que el desempleo rural es la mitad del desempleo urbano y las tasas de actividad son mayores para los jóvenes rurales, pero el patrón es diferente para las mujeres jóvenes rurales, de las cuales solo el 62,1% ofrece mano de obra al mercado. Los resultados obtenidos arrojaron que la decisión de insertarse en el mercado laboral está íntimamente relacionada con la decisión de estudiar y a la realización de trabajo familiar no remunerado (TFNR). Sin embargo, los altos porcentajes de jóvenes que realizan TFNR (39% para los varones, 42% para las mujeres) parecen mostrar que la decisión de inserción laboral es tomada a nivel del hogar y no individualmente.

El análisis estadístico comparativo demostró las diferencias entre los jóvenes rurales por sexo y edad en la inserción al mercado laboral. Por grupos de edad, tanto para los jóvenes rurales de 15 a 17 años (menores de edad) como para aquellos de 18 a 29 años (mayores de edad) las posibilidades de integrarse al mercado laboral están ligada al nivel de estudios alcanzado, también al hecho de ser trabajador familiar no remunerado y ser mujer.

El análisis de la Enajuv 2011 muestra que desempleo rural es la mitad del desempleo urbano. Además, las tasas de actividad son ligeramente mayores para los jóvenes rurales que para los urbanos de 15 a 29 años. Sin embargo, al dividir la muestra por sexo, se observa que el patrón es diferente para las mujeres jóvenes

rurales, cuya tasa de actividad es menor que la de sus contrapartes urbanas. Esto conlleva obligatoriamente a establecer políticas diferencias para hombre y mujeres de zonas rurales.

Ayala (2014) presentó la investigación *El currículo modular y su relación con la inserción laboral de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Micaela Bastidas del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima*. Su propósito fue hallar la relación del currículo modular con la inserción laboral de los egresados del mencionado centro. Para ello se planteó la siguiente hipótesis; El currículo modular se relaciona positivamente con la inserción laboral de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Micaela Bastidas. La investigación fue básica en cuanto a su tipo, no experimental en cuanto a su método, descriptivo-correlacional en cuanto a su método, con una muestra no probabilística conformada por 60 egresados de dicho Centro de Educación. El análisis de datos y la contrastación de hipótesis llevaron a concluir que el currículo modular se relaciona positivamente con la inserción laboral de la muestra en estudio.

Becerra y La Serna (2013) presentaron una investigación titulada *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. El estudio buscó identificar, organizar y analizar las competencias que demanda actualmente el mercado laboral peruano de los egresados (jóvenes profesionales) de carreras relacionadas al rubro económico-empresarial. La metodología del trabajo implicó la selección de una muestra de empresas importantes, con entrevistas a los encargados de la evaluación y selección de personal, todo ello hasta cubrir el criterio de saturación propio del enfoque de investigación cualitativa. Las conclusiones destacan que todas las empresas de la muestra utilizan el enfoque de competencias en sus procesos de selección. Las competencias de mayor demanda son las capacidades para mantener buenas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la orientación al cliente, esto va de la mano con encontrar personal características de proactividad, análisis, orientado al trabajo bajo presión y por resultados y adaptable a los cambios. Así mismo se

determinó las dificultades y errores que se producen por la inteligencia emocional; la incapacidad para trabajar en equipo y para adaptarse a las políticas de la empresa; falta de iniciativa; poco compromiso y el poco sentido del proceso. También reclamaron como deficitarias las capacidades analíticas y de solución de problemas; así como, el cuidado en el Detalle y las habilidades comunicativas. Finalmente, reconocieron carencias en el dominio del idioma inglés y del programa Excel en un nivel avanzado.

Arango (2017) en su investigación titulada Expectativas de inserción laboral de los internos de enfermería de dos universidades públicas, Lima 2017 pretendió establecer las expectativas de inserción laboral de los internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad Nacional Federico Villareal en el año 2017. Se trabajó con el enfoque cuantitativo en cuanto a su metodología, el diseño fue descriptivo, el corte para la obtención de los datos fue transversal, la muestra fue de 71 internos de enfermería de las universidades referidas, el recojo de la información se realizó a través de un cuestionario estructurado auto administrado diseñado y validado previamente por 8 jueces expertos, alcanzando un nivel de significancia de 0.012. La edad promedio de los internos fue 23 años; predominó el sexo femenino (84,35%). En cuanto a las expectativas de inserción laboral la mayoría (94,36%) de los internos aspiró trabajar en el sector salud siendo los otros sectores menos aspirados. Respecto a la entidad laboral más preferida por los internos fue EsSalud (50.75%) y las entidades del tercer nivel de atención fueron las más aspiradas (43.28%). En relación a las expectativas de lugar de trabajo el 71.83% desea laborar en Lima Metropolitana y el trabajo en zona urbana representa la mayor aspiración. Las áreas funcionales más preferidas son la asistencial y docencia y la mayoría de los internos desean laborar en servicios de emergencia. En cuanto a las condiciones laborales son: percibir una remuneración mayor de 3000 soles, un contrato CAS, laborar en horario rotativo, tener flexibilidad de horario para seguir la especialidad, y como beneficios laborales prefieren las capacitaciones.

Daza (2014) en su informe titulado Análisis de la inserción laboral de los egresados en Ingeniería Económica de la UNI, Periodo 2006- 2012, se buscó analizar el proceso de inserción laboral de los egresados de Ingeniería Económica en el

Mercado Laboral de Lima Metropolitana. La investigación permitió poner en evidencia aspectos relacionados al año de ingreso y egreso, periodo de tiempo transcurrido hasta ser contratado, después de egresar, cantidad de trabajos hasta la fecha, tiempo que permaneció sin percibir algún ingreso después de egresar, situación laboral actual, ingresos promedio mensual, rubro donde se desempeña en la actualidad, tipo de contrato, realización de prácticas pre profesionales, cursos de capacitación y actualización, nivel de satisfacción entre lo aprendido en la universidad y lo aplicado en el centro laboral.

Se trabajó con una muestra de 46 egresados en Ingeniería Económica durante el período 2006 – 2012, información obtenida a través de correos electrónicos masivos como el Grupo FIECS en Yahoo, correos personales y facebook de amigos egresados de la facultad.

El propósito fue hacer un análisis separando la participación que tienen los egresados en Ingeniería Económica de la UNI 2006 - 2012 en el sector público y sector privado. Esto se complementa analizando comparativamente la participación de dichos egresados en actividades como: Finanzas Corporativas, Banca y Finanzas, Proyectos de Inversión, Estudios Económicos, entre otros. Esto concluye con la cuantificación de los ingresos promedio de los egresados de Ingeniería Económica de la UNI (2006 – 2012) y de los demás economistas de Lima Metropolitana, y estimar la brecha de ingresos.

Pizarro (2017) presentó un trabajo titulado *Programa de acompañamiento profesional para estudiantes de pregrado: análisis y propuestas*, en la investigación se buscó analizar los modelos y experiencias de tutoría en la formación básica universitaria a través de los cursos formativos, entre los aportes está la de proponer un programa de mentoría de carrera, así como un plan para la implementación de un programa de esta naturaleza. El propósito de trabajo está en que los alumnos universitarios cumplan de mejor manera la transición entre el mundo académico universitario y el mundo laboral. Caso particular de este proyecto es que resalta la participación de los egresados que ya han desarrollado una trayectoria profesional,

quienes se convierten en una especie de mentores o referentes de la carrera, siendo vistos como guías por los no egresados, esta situación estrecha vínculos entre los agentes que participan de la vida universitaria. En la parte aplicativa se analizó modelos y experiencias de mentoría, estableciendo su aplicabilidad a la educación universitaria. Las referencias revisadas incluyen: el modelo de mentoría de la Sociedad Nacional de Mentoría de los Estados Unidos, el modelo de mentoría de la Red Alfa y las experiencias de las universidades de Princeton y Stanford. Para la propuesta de mejora del Programa de mentoría Consejeros de Carrera de la Pontificia Universidad Católica del Perú se analizó información obtenida a través de: entrevistas, grupos focales, encuestas y fichas de retroalimentación. El levantamiento de la información se llevó a cabo en el primer semestre del 2016 y en octubre del mismo año. Los participantes fueron los integrantes del Programa Consejeros de Carrera, es decir, consejeros y aconsejados. La propuesta de mejora del Programa contempla 5 procesos y 15 componentes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la variable Inserción Laboral

Teoría del capital humano

El enfoque teórico - económico del capital humano tiene sus inicios en los años setenta, su propósito fue subsanar las deficiencias en el planteamiento de los economistas clásicos, quienes explicaban el fenómeno económico limitándolo a tres factores, la tierra, el capital y la fuerza de trabajo. Según Cardona (2012) los principales autores que contribuyen en la formación de este modelo teórico son: Solow, Schultz, Becker y Mincer. Schultz fue uno de los pioneros que determinó que las inversiones que se realizan de tipo material y con relación al tiempo en la formación universitaria deben cuantificarse de manera que permita la recuperación de esa inversión con la actividad laboral de los egresados, todo ello en un periodo de tiempo. Este planteamiento se basa en el análisis de los supuestos económicos tales como: la formación universitaria propicia la movilidad social, sólo si esta se sustenta en

programas universitarios que capaciten a los estudiantes en concordancia con las solicitudes del mercado de trabajo. También otro supuesto en la cual se sustenta el planteamiento es que la formación universitaria aumenta la posibilidad de acceder a mejores puestos, sin embargo se acota que este no es un factor exclusivo, ya que existen otros que intervienen en este proceso, como la perseverancia, la motivación y el esfuerzo como elementos intrínsecos así como la estabilidad económica, social y política del país (González y Padilla 2016).

Por todo lo mencionado anteriormente, el rol que cumplen las instituciones educativas de enseñanza superior, es de primer orden para la formación del capital humano de los egresados de educación superior, ello conlleva a la cualificación de la oferta laboral. Sin embargo, como se menciona en Cardona (2012) la educación formal requiere de la experiencia laboral como su complemento a través de las prácticas pre profesionales.

Una de las prioridades al tocar el tema de desarrollo de competencias de empleabilidad está referido a las prácticas pre profesionales, ya que es bien sabido que el conocimiento que se adquiere en el ámbito de trabajo, permite a los jóvenes la oportunidad de validar los conocimientos teóricos aprendidos en el instituto o universidad con el contexto y la realidad laboral, ello permite identificar el nivel de adecuación de sus conocimientos en situaciones reales del trabajo cotidiano, esto les permite ajustar sus conocimientos teóricos para que puedan anticipar y valorar problemáticas emergentes. Esto es significativo para estos jóvenes ya que les permite ganar mayor seguridad para la toma de decisiones, la misma que generará una mayor productividad. Por ello, queda demostrada la importancia de las prácticas profesionales en la formación superior, sobre todo para quienes no tienen la oportunidad de laborar en el área en la que se están desarrollando profesionalmente.

Es de vital importancia que los programas de prácticas profesionales y de capacitación permanente estén alineados con la demanda de los empleadores, tal como lo defiende Cardona (2012) “Una alta proporción de los empleados no consigue

trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”.

La teoría del capital cultural

Según Bourdieu (1987) la teoría del capital cultural tiene su sustento en el análisis crítico del enfoque económico del capital humano. Los principios que la sustentan se basan en establecer la relación entre inversión educativa y su rentabilidad en términos de la productividad, dato curioso es que quedan de lado los factores que favorecen el rendimiento académico, esto es importante de anotar considerando que el capital cultural en un estudiante se ha formado por la inversión que ha realizado la familia, además se omite también existe una relación entre el rendimiento económico, el capital social heredado del egresado. El capital cultural existe en los países a través de sus estados, quienes sistematizan ello incorporándolo a una cultura institucional de la gestión pública, sin embargo debemos precisar que ello se pone de manifiesto en países desarrollados y comprometidos con la educación. En un país ello es considerado como capital simbólico, que según Bourdieu, no es valorado por los economistas. Estas formas de capital son interiorizadas inconscientemente por la sociedad y las personas, a pesar que su fomento y desarrollo implica una fuerte inversión de tiempo y transmisión hereditaria. El desarrollar y acumular este capital cultural conlleva a que las familias y hogares destinen una fuerte cantidad de dinero cada mes para la educación y desarrollo de sus integrantes.

Según Bourdieu (1987) los economistas no se ponen de acuerdo con relación a este fenómeno social económico, siguen analizando las implicancias para las empresas del capital cultural y social, debido a que no es cuantificable ni tangible, a pesar de que sus efectos e influencia son notorios en el devenir de las empresas que reclutan personal. Así el capital cultural se debilita y muere cuando sus portadores perecen.

Brindar a los egresados de educación superior un trabajo digno y productivo es una de prioridad que está en los objetivos del bicentenario. Pero para ser objetivos y justos es poco probable que lleguemos a esa celebración con mejoras sustanciales al respecto, a que todavía es muy poco lo que se ha avanzado para ofrecer y brindar a los estudiantes una educación superior de calidad.

La evolución histórica de la Inserción Laboral Juvenil

A nivel laboral el principal problema en nuestro país y en Latinoamérica en general es la inserción laboral de sus jóvenes, solo para poner un ejemplo México una de las economías más grandes de esta parte del continente en el 2014 se encontraba en el cuarto lugar mundial de desempleo juvenil, así lo informaba con alarma la Cámara de Diputados de ese país (2016) en nuestro país el ministro de trabajo Sánchez (2018) informó que la tasa de desempleo actual en nuestro país era de 4.1% una tasa baja comparada con la de los países de Europa Central y Oriental, pero que lamentablemente este indicador afectaba en su gran mayoría a los jóvenes peruanos, adicional a ello complemento la información mencionando que la informalidad laboral era de 54% en el presenta año de los cuales nuevamente el sector más perjudicado era los jóvenes, que al no ser absorbidos por el mercado laboral, ingresan a la informalidad. Estos indicadores demuestran las trabas que enfrentan los jóvenes peruanos y latinoamericanos en general para lograr una exitosa inserción laboral. En problema es bastante notorio para los egresados universitarios en casi todas las carreras, los problemas que enfrentan para acceder a su primer empleo en el área de su profesión no son pocos, los egresados de institutos probablemente tengan mayores dificultades que sus pares universitarios debido al sesgo tradicional que se tiene sobre ellos, de este estigma solo se salvan algunos institutos tecnológicos muy reconocidos en el país.

En la actualidad el culminar una carrera superior universitaria y no universitaria no es garantía de alcanzar una eficiente inserción en el mercado laboral. Al realizar un breve análisis de este tema a través del tiempo, se puede mencionar que entre 1940 y 1980, la obtención de un título universitario se convertía en la ruta más apropiada

para cambiar de estatus social en nuestro país. Sin embargo con la recesión que se dio entre los años 1980 - 1990 menguaron significativamente las condiciones de inserción de los egresados universitarios y técnicos profesionales, situación que ha sido analizada ampliamente considerando a esa generación de finales de los 80 y 90 como la generación perdida en cuanto a oportunidades laborales y de inserción al mercado de trabajo.

El contexto actual de la Inserción laboral

En la actualidad la sofisticación de los procesos laborales y la inserción de procesos de trabajo generados en la sociedad del conocimiento basados en un alto nivel de competitividad, exige que los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior tengan desarrollado las competencias laborales y habilidades sociales necesarias para su rápida inserción, ello solo es posible si los programas académicos ofertados y sus planes curriculares han sido reajustado adecuados a las necesidades del mercado laboral. El desarrollo de estas competencias va desde las habilidades blandas, el trabajo cooperativo, hasta habilidades específicas solo posibles de ser desarrolladas gracias a un exigente plan curricular que vaya de la mano prácticas profesionales permanente y propicias para el aprendizaje de las capacidades laborales requeridas por los diversos sectores empresariales del Perú.

Este sano propósito requiere de un estudio permanente del estado sobre las necesidades del mercado laboral y las expectativas de los egresados de colegios para que puedan elegir la carrera más idónea, que se aproxime a un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, a través de la información permanente sobre estos resultados. Así mismo son las instituciones de educación superior las que deben tener un programa integral que facilite la inserción a los puestos de trabajo de sus egresados, ello a partir de un análisis real sobre como egresan sus alumnos que tan cualificados se encuentran y si sus planes curriculares se adecuan a las exigencias laborales.

Para abordar el problema de la inserción juvenil, se debe comenzar diseñando

programas integrales donde el eje central se encuentra en el seguimiento de egresados, evaluando la permanente dinámica de interacción entre los procesos educativos y el mundo laboral, considerando que según diversos informes más de la mitad de las profesiones de aquí al 2030 todavía no se han inventado y gran parte de los egresados de la siguiente generación deberán tener más de una profesión o diversas especializaciones como una forma de demostrar sus competencias profesionales las mismas que le garantizaran permanencia en el mercado laboral. Si bien es cierto el monitoreo de egresados es una herramienta de la que disponen la mayoría de las universidades, no es tan organizado a nivel de centros de educación superior no universitaria, también se debe tener un registro, que provea de información de primera mano sobre las experiencias que han tenido los egresados para obtener un puesto, ello va a favorecer la identificación de los factores que han facilitado o dificultado su posicionamiento laboral.

Empleabilidad y desempleo

Antes de determinar cuáles son los factores intervinientes en la inserción laboral, es conveniente comprender y reflexionar sobre el desempleo como fenómeno económico social.

Desde la década de los 80 han aparecido muchas publicaciones relacionadas a este tema, la mayor parte de ellos agrupa los factores en dos grandes causales del desempleo: Una de ellas estaría ligada a deficiencias en la infraestructura del país, esto va de la mano con ausencia o mínima inversión por parte del estado a través de la inversión en grandes obras públicas e inversión de capitales privados: Según la escuela capitalista liberal de la economía el estado debe ser solo mediador o arbitro que determine las reglas del juego económico, la inversión debe recaer en el capital privado, de esa manera el estado podría dedicarse a la educación y salud como grandes rubros económicos de trabajo, sin embargo para un capitalista moderado como Keynes sostuvo que es obligación del estado intervenir en épocas de crisis económica y recesión, al considerar que el no hacerlo dañaría mucho más la economía. Dejando de lado la discusión teórica de las inversiones y el rol del estado,

lo que si queda claro es que la falta de inversión pública y privada conlleva y genera problemas relacionados con la competitividad empresarial. La segunda gran causa está relacionada con la poca comunicación sobre la oferta y la demanda de empleo, lo que ocasiona un desequilibrio entre las necesidades reales del mercado laboral y lo que se oferta. Debemos reconocer la importancia de este último factor, puesto que se busca que la oferta de trabajo guarde correlación con las necesidades de la demanda laboral.

Los causales del desempleo planteados inicialmente forman parte de un problema de orden macroeconómico y Latinoamérica es un ejemplo permanente de ello. Este fenómeno económico se supera mejorando la empleabilidad de las personas. Esto va de la mano no con la oferta de puestos de trabajo o vacantes disponibles, sino que los egresados de educación superior no poseen los conocimientos ni las experiencias adecuadas para el puesto al que aspiran. Esta situación es permanente y es una de las dificultades propias de los empleadores.

La realidad mostrada es una constante en la realidad latinoamericana y el Perú no es ajeno a ello, ante esto los diversos gobiernos promueven políticas de estado con el propósito de aumentar el gasto en la inversión en programas de capacitación laboral de la población económicamente activa y en especial de los jóvenes que se convierten en los más vulnerables, estas políticas buscan acortar la brecha que se da entre oferta y demanda laboral. Este tipo de medidas tienen un propósito social y se basan en principios de inclusión y equidad, al brindar a los ciudadanos menos favorecidos una oportunidad de mejora laboral, ya que por su condición económica no están en posibilidades de invertir en su propia capacitación, esto los condenaría a ser excluidos del mercado laboral.

Según OCDE (2016) en su informe diagnóstico de nuestro país, asevera que en el siglo XXI las competencias permiten asegurar el bienestar individual y el éxito económico en cualquier sociedad. Para ello es necesaria una adecuada inversión para desarrollar diversos tipos de competencias en la población, si esto no se convierte en

prioridad la gente languidece en los márgenes de la sociedad, el avance tecnológico no se transforma en crecimiento y los estados pierden el paso y espacio en una economía mundial que se sustenta en el conocimiento.

Como se desprende lo importante es considerar las condiciones del desarrollo de competencias laborales, considerando que en la sociedad del conocimiento la capacitación debe ser prioritaria sobre todo para los socialmente menos favorecidos, para evitar que un sector de los egresados de educación superior sean excluidos del mercado laboral se debe ser cuidados al diseñar los programas de capacitación o de promoción laboral, para que estos sean los vehículos que permitan el tránsito entre el egresado de estudios superiores y el tiempo de inserción laboral, evitando de esa forma que el periodo de desempleo sea muy amplio, ya que está comprobado que los empleadores, toman como criterio de contratación de personal el tiempo en el que estos han estado desempleados. Es decir a mayor tiempo de desempleo menor probabilidad de insertarse en una empresa (Pérez, 2005).

Los jóvenes peruanos se enfrentan permanentemente a una difícil transición desde los estudios superiores al empleo. Se ha determinado que los niveles de desempleo juvenil en nuestro país son bajos comparados con las realidades de otros países vecinos, cerca del 18% de los adultos jóvenes peruanos no trabajaba ni estudiaba en el 2013. Se puede asegurar que en nuestro caso se ha producido grandes mejoras en el acceso a la educación superior, pero si bien la cobertura a mejorado no se puede decir lo mismo respecto a la calidad de la enseñanza, ya que las universidades peruanas y los institutos de formación profesional presentan estándares de calidad por debajo de los niveles internacionales según OCDE (2016). Esta problemática tiene su origen en el rápido crecimiento y expansión poco regulado de la educación superior y la formación profesional que ha afectado negativamente a la calidad y utilidad de las competencias que adquieren los estudiantes.

Situación de los jóvenes que egresan de EBR en el Perú

Nuestro país es un país de acuerdo a su demografía joven, considerando que los jóvenes representan un gran de la población. Según el INEI hacia el 2003, el número de jóvenes de 15 a 29 años de edad ascendía a 7,6 millones, si hacemos un paralelo ese número es similar a la población del Perú en 1970.

Esto nos da una idea de la enorme explosión demográfica que se inicia en la década de 1960 y que se mantuvo constante en su crecimiento durante las décadas posteriores, sin embargo hay un leve retroceso en los últimos veinte años como resultado de las políticas de planificación familiar que impulsaron los últimos gobiernos. Para la mayor parte de países desarrollados donde la tasa de natalidad es mínima o en retroceso esto sería una buena noticia, ya que el crecimiento económico estaría asegurado con la renovación generacional, sin embargo considerando la situación económica de nuestro país esta situación se convierte en un problema. Los jóvenes actuales que se encuentran entre los 18 y 25 años nacieron en uno de los periodos de nuestra historia más complicados que va desde 1995 hasta el 2000, periodo que se caracterizó por crisis y recesión económica, problemas de corrupción entre otros. Es en esta etapa donde la calidad de la educación pública disminuye y se da la aparición de instituciones educativas privadas tanto en Educación Básica Regular como a nivel Superior, los indicadores educativos fueron nefastos debido a una serie de malos lineamientos que los gobiernos de turno promovieron, como la ley de promoción e inversión en educación, el PBI per cápita se redujo un tercio en este período aproximadamente.

La educación pública en EBR no ha podido demostrar avances sustanciales en estos últimos tiempos, seguimos en la zaga de las evaluaciones internacionales, se cuenta con docentes mal preparados, con una política de estímulos salariales todavía insuficiente para hacer atractiva la carrera, el gasto en inversión es importante aunque no pude demostrar avances al respecto. Todo ello ha formado una generación de jóvenes que no han desarrollado todo su potencial, ya que sus capacidades y competencias no fueron bien trabajadas, haciendo complicado y difícil su inserción al mundo laboral, al no reunir las capacidades que exige el mundo empresarial.

No debemos olvidar que estas circunstancias hacen que la etapa de transición entre escuela y educación superior se torne compleja y delicada ya que los jóvenes en ese periodo de tiempo, deben decidir sobre aspectos que marcarán su vida futura, lamentablemente esto no se cumple satisfactoriamente, estas decisiones tan gravitantes van a determinar el futuro laboral de estos jóvenes en el mercado de trabajo. Ante ello organismos internacionales como la ONU en su informe sobre las “metas del milenio” determina que el empleo de los jóvenes es la base para erradicar la pobreza y se convierte en un vehículo para la promoción social.

Educación y capacitación laboral

Los jóvenes que estudian a nivel superior por lo general comparten sus actividades educativas con trabajos temporales y actividades de tipo familiar. Las decisiones relacionadas al ámbito de trabajo son las decisiones básicas y trascendentes de los jóvenes que cursan estudios superiores, está demostrado que el culminar la secundaria se convierte en el cierre del ciclo de la formación educativa para miles de jóvenes peruanos, estos están condenados en su gran mayoría a desempeñar labores manuales que requieren poca calificación por tanto van a estar ubicados en la parte más baja del aparato productivo laboral. Otro grupo reconoce la importancia de seguir formándose, pero no cuenta con los recursos ni con el apoyo familiar para continuar ello, sin embargo acceden a una capacitación laboral a través de talleres y cursos cortos.

Educación

Diversos estudios realizados en nuestro país, determinan que se ha llevado a cabo una gran transformación en la pirámide poblacional por nivel educativo (Saavedra y Díaz 2016). Haciendo un análisis histórico se puede decir que en 1972, el 94% de la población del país solo había llegado hasta el nivel secundario. Tres décadas después en 2002 más del 80% ya había terminado la educación secundaria. Mérito es de reconocer que la cobertura en el nivel primaria y secundaria ha sido sorprendente, en muchos sectores y regiones estos datos se han duplicado a partir del año 2000 es la educación superior universitaria y no universitaria son las que han crecido

enormemente, su cobertura se ha ampliado de forma muy rápida. Mención aparte merece destacar el acceso de las mujeres a la educación superior. Como se ha mencionado este crecimiento del sistema educativo se ha realizado, a costa de una disminución de la calidad de la educación tanto pública como privada. A inicios del milenio el Ministerio de Educación publicó los resultados de una prueba aplicada a estudiantes de 4° de secundaria, los resultados fueron alarmantes ya que la gran mayoría egresaban de la secundaria sabiendo leer y escribir, pero teniendo grandes vacíos a la hora de comprender lo que leen y sin poder resolver problemas matemáticos básicos (Minedu 2001).

Según un informe del ministerio de Trabajo (Gestión, 2016) un 32% de los jóvenes de Lima estudiaban en EBR como en educación superior. El 67,7% no estudiaba, habiendo desertado por una serie de factores ligados en su gran mayoría al poco apoyo y la falta de recursos. De ellos desglosamos los siguientes datos: un 14,5% que ya no estudia pero que tiene educación básica incompleta, estos valores porcentuales se reducen con grupos de estudiantes más jóvenes. La mayoría de los estudiantes que no estudian, han completado su secundaria (38% del total de jóvenes) y no siguen estudiando a nivel superior por falta de recursos. Respecto a los que no estudian hay un 11% de jóvenes egresados de la educación superior, quienes tienen mejores posibilidades y perspectivas laborales.

Capacitación para el trabajo

Una opción válida para la juventud que no siguió estudios superiores, es la de capacitarse a través de cursos, programas y talleres de corta duración, estos programas son de corta duración y accesibles en cuanto a costos, ahorrando tiempo y dinero para los que acceden a ella. Su propósito es capacitarlos o entrenarlos para el trabajo en cuanto a una labor específica (Saavedra, 2016).

En la actualidad ha cobrado más importancia ello y el estado ha visto por conveniente en promocionarlos y verificar la calidad de ese aprendizaje es por ello que

el Sineace desde el 2016 se encarga de Certificar las Competencias Laborales de los trabajadores manuales en diversos rubros, para que de esa manera su experiencia sea validada y puedan acceder a mejores oportunidades laborales. Diferentes investigaciones realizadas coinciden en afirmar que el sistema de capacitación, contiene en esencia los mismos errores y problemas de la educación básica: es decir bajos niveles de comprensión lectora y matemática, alto nivel de dispersión, baja calidad de los aprendizajes, mucha información innecesaria, falta de talleres y equipos, así como bajos retornos están relacionados con estos centros de formación.

Condiciones de trabajo

Los jóvenes se están insertando en labores y oficios, como el comercio, el transporte, tecnología, banca, finanzas y la construcción. Sin embargo sin una adecuada formación surge la interrogante ¿qué tipo de empleo logran acceder estos jóvenes?, reciente estudios determinan que existen cuatro tendencias, al respecto.

Primero se analiza la duración del empleo de los jóvenes no se ha reducido en la misma medida como el promedio de los trabajadores de otras edades, pero es de reconocer que hubo fuerte un incremento en el número de horas trabajadas.

Segundo se analiza lo precario del empleo remunerado para jóvenes, se ha incrementado. En efecto, gran parte de ellos labora sin ningún contrato; las mejoras económicas del país han permitido que esta cifra vaya disminuyendo año tras año debido a las fuertes inversiones y la necesidad de mano de obra calificada. Así mismo ha aumentado los empleos temporales, como consecuencia de nuevas modalidades de formación flexible. Esta tendencia del empleo de manera contractual entre los jóvenes es diferente ya que se registra un incremento significativo del empleo sin contrato.

Si se analiza el problema desde el punto de vista sindical se determina hubo una reducción de la sindicalización del mercado laboral peruano situándose en 39%

en 1990 a menos de 5% en el 2000 (Chacaltana 2011), posteriormente se sitúa en menos del 10%. Si estos datos forman parte del promedio del mercado laboral peruano, cuando se sitúa a nivel de jóvenes la sindicalización ha llegado prácticamente a su eliminación, constituyéndose en un grave problema de representación para este sector poblacional.

Otra tendencia a analizar está referida a la seguridad social y las AFPs, las reformas aplicadas en décadas pasadas significaron una disminución significativa de los mecanismos de protección social de los trabajadores.

Demanda de jóvenes

Con relación a la mano de obra, se puede afirmar con seguridad que no necesariamente las empresas buscan reclutar a los jóvenes, sino priman la experiencia o la especialización, reclutando al personal adecuado según sus necesidades. En ciertos rubros como comunicaciones, uso de tecnologías y, banca, finanzas y servicios los jóvenes son altamente requeridos, sin embargo no se niega el factor experiencia para el caso de personas mayores. Este hecho hace que muchas empresas entiendan el término joven no desde un punto de vista biológico cronológico sino más bien en función de la experiencia y lo acorde para el puesto. Frecuentemente, en las empresas de mayor envergadura los “jóvenes” son aquellos que llevan a cabo prácticas pre profesional.

Prácticas de contratación

El procedimiento de contrata de jóvenes se inicia, estableciendo las necesidades y requerimientos de personal, esto va de la mano de los perfiles necesarios para el puesto, que establecen los diversos departamentos de la empresa, luego el área de recursos humanos inicia la convocatoria. El proceso de selección debe estar bien definido y en ella se determina el tipo de experticia de los postulantes, la mayor parte de las empresas cuentan con procedimientos o protocolos claramente establecidos de cómo realizar las convocatorias y cómo llevar a cabo los procesos de selección. Un

dato curioso es que a diferencia de otras épocas los jóvenes que postulan podría faltarles experiencia, sin embargo tienen en su gran mayoría altos niveles de educación. Es por ello que en unos rubros se evidencia que existe un exceso de oferta de mano de obra calificada a nivel juvenil, para la selección se pone en evidencia la preferencia del contacto personal antes que procedimientos formales.

Dimensiones de la variable inserción laboral

Dimensión 1: Experiencia pre profesional

Según Pelayo (2012) es un tipo de modalidad formativa también denominada prácticas pre profesionales, a través de ella los estudiantes de educación superior buscan poner en práctica los conocimientos en sus años de formación académica, entendiéndose como conocimientos aspectos conceptuales, habilidades y aptitudes, todos ellos aplicados a situaciones reales de trabajo. Se lleva a cabo a través de un convenio de aprendizaje que se norma la relación entre empresa, estudiantes y universidad.

La experiencia pre profesional, conlleva una serie de derechos asignados a los practicantes, entre ellos recibir una subvención económica cada mes, esto es previo acuerdo, se considera que el pago recibido no puede ser menor a la remuneración mínima vital vigente, sin embargo existe flexibilidad al respecto, entre ellas el mínimo de horas de labores semanales.

También están contemplados los descansos semanales, en feriados y el pago a recibir en caso se necesite laborar en esos días.

En cuanto al tiempo para su refrigerio, este es de mínimo 45 minutos, los 45 minutos no se consideran dentro de su jornada. También se agregan los descansos de quince días debidamente remunerados cuando la duración de las prácticas exceda los 12 meses. Adicionalmente una remuneración equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua de la práctica. Tener

cubiertos los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente. Cumplir la jornada de 6 horas diarias como máximo o 30 horas semanales.

Según un informe del Ministerio de Trabajo publicado en Gestión (2017) sobre prácticas de capacitación en las empresas. Un 84% de las empresas entrevistadas indicó que capacita a su personal regularmente, pero esa cifra varía mucho de acuerdo con el tamaño de la empresa. De las empresas que capacitan, 64% son grandes; 18%, medianas; y 19%, pequeñas. Estos datos son consistentes con resultados encontrados en otros estudios sobre capacitación en las empresas formales (Chacaltana, 2005). Al hacerles la consulta sobre el modo en que brindan capacitación a sus trabajadores, las empresas contestaron que esta se dirige al personal técnico o administrativo, aunque en las pequeñas empresas es bastante frecuente que solo se capacite el dueño. En muchas empresas no hay capacitación para los obreros, y para el personal de producción solo se da en ciertos casos.

Dimensión 2: Habilidades blandas

Según Razzo (2016) las habilidades blandas son habilidades asociadas con la personalidad y naturaleza del individuo tales como: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva; y estudios sugieren que cada día, más empleadores están considerando estos factores en su proceso de selección.

Un estudio realizado por CareerBuilder.com, encontró que de los 2,138 profesionales de recursos humanos encuestados, el 77% considera que las habilidades blandas en un candidato son tan importantes como las habilidades duras, habilidades específicas para el desempeño de las funciones diarias del cargo.

“Cuando las compañías evalúan a candidatos para un puesto, ellas están buscando lo mejor de ambos mundos—alguien que no solo es proficiente en una función específica, sino que también cuenta con la personalidad adecuada para el cargo” (Heather, 2016, s.p).

A pesar de que estas habilidades no son notorias a simple vista y muchas veces son difíciles de medir, hay maneras en las que podemos disminuir esta brecha. Una de ellas es identificar aquellas habilidades blandas más importantes para el cargo que buscamos y reconocer el peso que tienen estas habilidades tienen el cargo.

Dimensión 4: Calidad de la Enseñanza

La Internacional de la Educación (2013) considera que la enseñanza de calidad es fundamental para un aprendizaje de calidad. En vista de los retos globales a los que se enfrenta la profesión docente, como el abuso de los exámenes estandarizados para evaluar los distintos niveles educativos, la IE está firmemente convencida de que los profesionales de la docencia y sus organizaciones deberían abanderar el debate sobre qué es la calidad y la excelencia en la enseñanza.

La política global sobre la educación de las instituciones educativas destaca claramente que los docentes de todos los niveles educativos deben disponer de una formación y unas cualificaciones adecuadas para lograr una enseñanza y un aprendizaje de calidad. El entorno de enseñanza y aprendizaje debería diseñarse de forma que apoye en su misión a los docentes y al resto del personal de la educación.

Los docentes deberían mantener un elevado nivel profesional y rendir cuentas a la sociedad. Para ello, se deberían implantar normas profesionales, con la plena participación de la profesión docente, en todos los países.

Dimensión 5: Niveles de empleabilidad

Según Prado (2016) se trata de la expresión que utilizan las empresas para evaluar a los posibles candidatos que solicitan sus puestos de trabajo. El nivel de empleabilidad mide, como su propio nombre indica, en qué grado nuestra candidatura es atractiva para las empresas que la reciben. También, qué posibilidades reales tenemos de encontrar empleo.

Para medir el nivel de empleabilidad y conocer las posibilidades reales que tienen los jóvenes de conseguir empleo, en primer lugar debe responder unas cuantas preguntas. Las preguntas más frecuentes para medir el nivel de empleabilidad se refieren a:

- La movilidad: Es decir, si estarías dispuesto a residir en un lugar distinto al de tu residencia habitual.
- Tu flexibilidad horaria: En qué horario tendrías disponibilidad para trabajar.
- Tu flexibilidad laboral: El tipo de contrato que aceptarías firmar.
- Tu adecuación profesional: Si cuentas con los requisitos y conocimientos específicos de la oferta de empleo a la que optas.
- Tu experiencia laboral: Con cuántos años de experiencia cuentas, o si se trata de tu primer empleo.
- El nivel de paro: La tasa de desempleo que tiene tu sector profesional.
- Tu perfil demográfico: Si perteneces a algún grupo demográfico muy demandado o que aporta beneficios por su contratación.
- Tus contactos profesionales: Es decir, con cuántos contactos de tu sector laboral cuentas.

1.4. Formulación del problema

Ante la problemática presentada, se plantean las siguientes interrogantes:

Problema general

¿Cuál es el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018?

Problemas específicos

Específico 1

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?

Específico 2

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?

Específico 3

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Plan Curricular de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?

Específico 4

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?

Específico 5

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?

1.5. Justificación del estudio**Justificación teórica**

El propósito del estudio es generar reflexión sobre el conocimiento existente, propiciar un debate académico donde se pueda confrontar las diversas teorías consultadas,

contrastar los resultados y determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, 2018.

Es relevante para entender el comportamiento del técnico profesional que labora en este instituto, que está en la búsqueda permanente de la eficacia, la eficiencia, y la innovación; por lo que la investigación va a permitir un equilibrio entre los grupos de referencia y el desempeño del personal, como producto de los resultados obtenidos las conclusiones confirmarán nuestra teoría que permitirá tener mayor claridad sobre el problema, para aportar en la mejora del servicio que brinda la institución referida.

Justificación práctica

Nuestro estudio permitirá determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018, conocer la calidad educativa que se brinda y la relación con el desempeño laboral de egresados de esta casa de estudio, en esta investigación confluyen diversos grupos de interés de esta organización tales como docentes, jefes superiores directos, directores, especialistas, formadores y jefes del área, etc. Requerimos que la institución cumpla su rol como formadora de técnicos especialistas de primer nivel, los mismo que se van a desempeñar con eficiencia en esta institución de nuestras fuerzas armadas. Para ello es necesario que el trabajo de los involucrados se de en un marco de eficiencia, idoneidad y compromiso.

Justificación metodológica

La investigación aporta metodológicamente en la creación de herramientas o soporte técnico-pedagógico en el caso de nuestra investigación se construirá un instrumento que permitirá determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los

estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018, las mismas que podrán relacionar con los niveles de eficiencia en el desempeño de sus funciones, dichos instrumentos serán validados y demostrada su fiabilidad y servirán como referente para futuras investigaciones que tengan relación con estas variables de estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del Instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el factor Experiencia pre profesional.

Hipótesis específicas

Específica 1

El indicador predominante dentro del factor: Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Convenios.

Específica 2

El indicador predominante dentro del factor: Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Relaciones interpersonales

Específica 3

El indicador predominante dentro del factor: Plan Curricular de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Pertinencia del currículo.

Específica 4

El indicador predominante dentro del factor: Calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Capacitación docente.

Específica 5

El indicador predominante dentro del factor: Niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Oportunidades de empleo.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018.

Objetivos específicos

Específico 1

Determinar el indicador predominante dentro del factor: Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Específico 2

Determinar el indicador predominante dentro del factor: Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Específico 2

Determinar el indicador predominante dentro del factor: plan curricular de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima

provincia, 2018.

Específico 3

Determinar el indicador predominante dentro del factor: Calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Específico 4

Determinar el indicador predominante dentro del factor: Niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Desde inicios de la investigación se consideró trabajar con un diseño no experimental, ya que el propósito no fue manipular la variable, por ende tampoco se buscó influir o alterar los resultados que se obtengan. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron “que este tipo de estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

El corte es transversal también conocido como transeccional, esto debido a que el instrumento que se ha preparado especialmente para esta investigación se aplica en un solo momento o episodio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron al respecto: “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como ‘tomar una fotografía’ de algo que sucede” (p. 154). Queda claro que al no manipular los resultados ni interferir en el comportamiento de la variable, la acción a realizar es la de describir las características del fenómeno de investigación, por tanto, se sostiene que la investigación es descriptiva.

Nivel

La presente investigación tiene un nivel descriptivo explicativo

Descriptivo: “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.”

Explicativo: “Pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian.” Hernández, et .al (2014, p.92).

De señalado por los autores se infiere que las investigaciones descriptivas pretenden pormenorizar las cualidades relevantes de los individuos, congregaciones, agrupaciones o cualquier otro aspecto que sea sometido a examen.

En cuanto a lo explicativo, este modelo de investigación está orientado a dar respuesta a los orígenes de los acontecimientos que se dan de manera física o

socialmente, el destacado afán es dar explicación de la razón por la que acontece un suceso y bajo qué circunstancias se presenta, o la razón por la que una o varias variables tienen relación.

Método de investigación

El método de investigación que se aplica en este informe es el científico, que se caracteriza ser un conjunto de postulados, reglas y normas para el análisis y la búsqueda de soluciones a los problemas de investigación, este procedimiento es reconocido mundialmente por la comunidad científica. También podemos entender a este método como a un protocolo o procedimientos para alcanzar la verdad utilizando una serie de instrumentos, técnicas y herramientas, con el propósito de dar solución un problema de investigación.

El método que se ha utilizado fue el método hipotético – deductivo que se sustenta en determinar la hipótesis de trabajo establecida, a ella podemos llegar, gracias a las inferencias y conclusiones contrastables y verificables. Tal como lo manifiesta Bernal (2006) “el método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 56).

Tipo de investigación

Por extensión la investigación básica busca generar conocimiento. Además de estudiar y analizar la relación entre variables; diseña instrumentos de medición acorde con el objeto de investigación. Considerando la tipología de Sanchez y reyes (2006, p.76) la presente investigación se encuentra catalogada como investigación sustantiva debido a que se propone describir y explicar un fenómeno, el proceso de describir y explicar un fenómeno si es que previamente no se han podido conocer sus características.

Es por ello que la presente investigación es de tipo básica o sustantiva porque a través del análisis del fenómeno se busca responder a las siguientes interrogantes ¿Cómo es el fenómeno? ¿Por qué se caracteriza? ¿Cuáles son los factores que determinan su comportamiento? dándole prioridad a la indagación de experiencias utilizando para ello un instrumento validado y confiable que permite levantar la información requerida, para su análisis correspondiente.

Enfoque de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4) el enfoque cuantitativo es el tipo de investigación que a través de la recolección de datos busca probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, el propósito es establecer patrones de comportamiento de la variable y comprobar la validez de teorías. Es por ello que con certeza se afirma que esta investigación tiene enfoque cuantitativo; ya que se establecieron hipótesis, analizado la variable, se contrastaron con la teoría, se realizaron mediciones mediante un paquete estadístico y así establecer conclusiones.

Paradigma de la investigación

El paradigma elegido para el desarrollo de la investigación es el positivista. Este arquetipo de investigación es el que mantiene vigencia, en el ámbito de las investigaciones educativas desde el siglo XIX hasta la actualidad.

Es conocido el aporte del paradigma positivista para el desarrollo de las ciencias naturales y las ciencias exactas, sin embargo la pedagogía y propiamente la educación se ha encargado de asimilar los fundamentos de investigación en el quehacer educativo, los aplicaron al propio objeto de estudio. En el paradigma positivista tiene como principio que solo lo observable y tangible puede estar sujeto a ser considerado conocimiento, ello bajo la aplicación del método de investigación científica que se va a apoyar en el análisis estadístico respectivo. Bernal (2006) lo explicó así: “toda ciencia, para ser considerada como tal, debe acomodarse al paradigma de las ciencias naturales (monismo metodológico, método físico – matemático y predicción de resultados y generación de leyes). Siendo sus representantes principales: Comte, Bacon, James, Mill” (p. 42).

2.2. Variables - operacionalización

Las variables son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Rojas (1998) citado por Bernal (2006) indicó:

Una variable es una característica, atributo, propiedad o cualidad que puede estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades; puede presentarse en matices o modalidades diferentes o en grados, magnitudes o medidas distintas a lo largo de un *continuum*. (p. 140)

Al respecto podemos afirmar que las variables son cualidades, atributos, características, rasgos o las propiedades susceptibles a medición, calificación en tanto presentan variadas magnitudes, valores o intensidades. Entendiendo que variable es lo opuesto a lo constante y estático, la variable es todo aquello que permuta, cambia o está sujeto a variación.

Definición conceptual

En la definición conceptual se hace uso del lenguaje denotativo para tratar a la variable con los términos básicos o literales. En él se atiende una definición que se basa en lo que el diccionario pueda describir o aclarar las características de una variable, objeto o fenómeno. Hernández, et al. (2014)

Definición conceptual de la variable: Inserción laboral

Pelayo (2012) sostuvo que:

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (p. 69)

Definición operacional de la variable: Inserción Laboral

Para efectos de esta investigación se diseñó y construyó un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 40 ítems para medir las siguientes dimensiones: Experiencia pre profesional, Habilidades blandas, Plan curricular, Calidad de enseñanza, Niveles de empleabilidad.

A continuación, en la tabla 1 se presenta la organización de la variable Inserción Laboral que está conformada por cinco dimensiones, veinte indicadores y un total de cuarenta ítems, con las cuales se pretende medir dicha variable, asimismo este procedimiento facilitó la elaboración del instrumento y el sistema de evaluación, el cual se tomó como referencia la escala de Likert, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

(1) Nunca __ N

(2) Casi siempre __ CS

(3) Siempre __ S

Operacionalización de las variables

Operar las variables también conocido como operacionalización de variables es un proceso metodológico, muy utilizado en el enfoque positivista cuantitativo, el mismo que permite desmembrar o descomponer de forma deductiva la variable que es materia de investigación, partiendo de lo general a lo específico. En efecto, si las variables fueran complejas se dividirían de la siguiente forma: dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems y si fuesen concretas solo en: indicadores, índices e ítems (Carrasco 2013).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Inserción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Factor Experiencia Pre Profesional	- Convenios	1,2	1. Nunca __ N 2. Casi siempre __ CS 3. Siempre __ S	Alto (17.1 – +) Medio (16 -17) Bajo (8 – 15)
	- Horas de práctica	3,4		
	- Monitoreo	5,6		
	- Derechos de los practicantes	7		
	- Seguros de accidentes	8		
Factor Habilidades Blandas	- Capacidad de liderazgo	9, 10, 11	1. Nunca __ N 2. Casi siempre __ CS 3. Siempre __ S	Alto (22.1 – +) Medio (22) Bajo (21.9 – 22)
	- Relaciones interpersonales	12,13,14		
	- Actitud positiva	15, 16		
Factor Plan Curricular	- Régimen de estudios	17, 18	1. Nunca __ N 2. Casi siempre __ CS 3. Siempre __ S	Alto (20.1 – +) Medio (19 -20) Bajo (- 18.9)
	- Pertinencia del currículo	19, 20		
	- Contenidos curriculares	21, 22		
	- Competencias profesionales	23, 24		
Factor Calidad de Enseñanza	- Formación docente	25, 26	1. Nunca __ N 2. Casi siempre __ CS 3. Siempre __ S	Alto (18.51 – +) Medio (17 -18.5) Bajo (- 16.9)
	- Capacitación docente	27, 28		
	- Equipos y laboratorios	29, 30		
	- Entorno físico	31, 32		
Factor Niveles de Empleabilidad	- Oportunidades de empleo	33, 34	1. Nunca __ N 2. Casi siempre __ CS 3. Siempre __ S	Alto (20.1 – +) Medio (18 -20) Bajo (- 17.9)
	- Posibilidades de encontrar empleo	35, 36		
	- Flexibilidad horaria	37, 38		
	- Experiencia laboral	39, 40		

Nota: Adaptación de la teoría relacionada al tema (2018).

2.3. Población y muestra

Población

Vara (2012) sostuvo: “La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 221).

La población general fue de 125 estudiantes del II, IV, VI semestre del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018. Tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2.

Población de estudiantes del II, IV y VI semestre del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Institución educativa	Programa de estudios	Semestre de estudios	Secciones	Cantidad de estudiantes	
Instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.	Concentración de minerales	II	U	28	
		IV	U	16	
		VI	U	10	
	Explotación minera	II	U	20	
		IV	U	15	
		VI	U	15	
	Producción agropecuaria	II	U	8	
		IV	U	7	
		VI	U	6	
	Total				125

Nota: Nómina de matrícula (2018)

Criterios de inclusión: Estudiantes del nivel superior del I- VI semestre del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Estudiantes de sexo femenino y masculino.

Muestra

“Es un subconjunto de la población o universo”. Hernández et al (2014 p.171).

Se discierne que la muestra es una porción del universo bajo estudio y que sirve para ser su representación. En la presente investigación por tratarse de un tipo de muestra poblacional o censal, todos los integrantes de la población son la muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

“La técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado”. Diccionario de Informática y tecnología Alegsa (2016).

Se discierne que la técnica es el conjunto de métodos que aplica el investigador con la finalidad de lograr el objeto, materia de su estudio.

Las técnicas e instrumentos aplicados para el desarrollo de esta investigación, los mismos que permitieron recolectar de manera sistemática y ordenada la información de campo, han sido seleccionados de manera conveniente, correspondiendo al tipo y método de investigación.

Focus group:

El focus group, también conocido como grupo focal, es una técnica empleada para la recolección de información que es importante para llevar a cabo un estudio, que consiste en agrupar de seis a doce personas a las cuales se les entrevista generándose una interlocución en torno al tema objeto de investigación. Definición ABC (2015)

El grupo focal es un procedimiento que utilizó el investigador y que consistió en efectuar una reunión de seis personas docentes especialistas a las cuales se les entrevistó por medio de una interlocución y se recopiló información necesaria sobre el tema materia de investigación y determinar cuáles eran las necesidades con respecto a la inserción laboral: es decir gracias al aporte y consenso de los especialistas; se determinó las dimensiones siguientes:

Experiencia pre profesional, Habilidades blandas, Plan curricular, Calidad de enseñanza, Niveles de empleabilidad.

Técnica: la encuesta

Con relación a este tema Bernal (2010) afirma que la encuesta es entendida como la recolección de datos o información, sistematizada y organizadas en un banco de preguntas o cuestionario que se elaboran con el fin de recabar información de un determinado número de personas.

Instrumento: cuestionario

Según Buendía, Colás y Hernández (1998) el cuestionario es el instrumento de recolección de datos más utilizada a través de la técnica de la encuesta. Con él se pretende conocer lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que pueden ser respondidas sin la presencia del encuestador. (p. 123).

Tabla 3.

Instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
V1 Inserción Laboral	Encuesta	Cuestionario: Inserción Laboral

Nota: elaboración propia

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento:	Factores limitantes de la inserción laboral (el cuestionario se desarrolló con escala de actitud Likert).
Objetivo:	Recoger percepciones de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.
Autor:	Hurtado Suárez, Jenny Vicenta
Administración:	Colectiva, dado el caso que el instrumento está dirigido a estudiantes.
Tiempo de duración:	45 Minutos
Año:	2018
Lugar:	Instituto de educación superior tecnológico público Oyón.
Sujetos de aplicación:	Estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, del primer, segundo y tercer año.
Técnica:	Encuesta
Puntuación y escala de calificación:	<p>El Instrumento tendrá un puntaje mínimo de 40 puntos asumiendo que cada sujeto marque la alternativa Totalmente en desacuerdo (1 Punto).</p> <p>El Instrumento tendrá un puntaje máximo de 120 puntos siempre y cuando cada sujeto marque la alternativa Siempre (3 Puntos)</p>

Definición operacional de los factores que limitan la inserción laboral

Factor experiencia pre profesional

El factor experiencia Pre Profesional es la primera dimensión de la variable, que consta de cinco indicadores con un total de ocho Ítems, rangos y escala.

Factor habilidades blandas

El factor habilidades blandas es la segunda dimensión de la variable, que consta de tres indicadores con un total de ocho Ítems, rangos y escala.

Factor plan curricular

El factor plan curricular es la tercera dimensión de la variable, que consta de cuatro indicadores con un total de ocho Ítems, rangos y escala.

Factor calidad de enseñanza

El factor calidad de enseñanza es la cuarta dimensión de la variable, consta de cuatro indicadores con un total de ocho Ítems, rangos y escala.

Factor niveles de empleabilidad

El factor niveles de empleabilidad es la quinta dimensión de la variable, consta de cuatro indicadores con un total de ocho Ítems, rangos y escala.

Población objetivo

La población objetivo está constituida por 125 estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

La validez, está referida al grado en que el instrumento mide la variable que se pretende medir. Vara (2015, p.402).

La validez del instrumento para el presente estudio se realizó mediante el “Juicio de Expertos”, (dos temáticos y un metodólogo) que consistió como su nombre lo indica, en someter a juicio de tres expertos el instrumento de medición que se pretendió emplear en la recolección de datos. Cada experto firmó un certificado de validez donde se señaló que hubo suficiencia.

Se entiende por validez, al grado en que un instrumento midió la variable que se pretendió medir. La validez del instrumento, para el presente estudio fue realizado por medio de la técnica de juicio de expertos, que consistió en someter el instrumento a la apreciación de tres profesionales expertos de medición, a saber, dos temáticos y un metodólogo, cada profesional firmó un Documento otorgando la validez e indicando que “hay Suficiencia”.

Tabla 4.
Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Maury Cardenas, Moises Todoro	Metodólogo	Aplicable
Dr. Zevallos Rojas, Erasmo Prospero	Metodólogo	Aplicable
Dr. Neyra Villanueva, Javier	Temático	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad:

Según Vara (2015, p.394) “la confiabilidad de un instrumento utilizado para medir las dimensiones de la variable, se refiere al grado en que su ejecución repetida de un instrumento a una misma persona produce resultados parecidos o similares”.

La confiabilidad de los instrumentos para la presente investigación se realizó estableciendo el coeficiente Alpha de Cronbach porque el cuestionario tiene preguntas con respuestas poltómicas y en escala tipo likert

Es de entender que la Confiabilidad del instrumento de medición, fue determinada por el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produjo resultados iguales o similares. La confiabilidad de los instrumentos, para el presente estudio se realizó estableciendo el coeficiente Alpha de Cronbach.

El mismo que a través de la fórmula estadística se define como sigue:

$$a = \frac{k(1 - \sum S^2i/S^2t)}{K - 1}$$

Dónde K es el número de reactivos

- S^2i la varianza de las calificaciones en el reactivo i
- S^2t la varianza de las calificaciones totales de la prueba

El coeficiente Alpha es la fórmula general que sirve para estimar la confiabilidad de una prueba que está conformada por reactivos, mismos que se les puede asignar calificaciones de diferente peso a respuestas diversas.

Prueba Piloto:

Es la prueba a pequeña escala que sirve para probar la calidad del instrumento y proponer mejoras significativas. Vara (2015, p.384).

Se infiere que es la prueba que se tomó a servidores de otra entidad que tienen los mismos cargos, a fin de tomar conocimiento si las respuestas consignadas en el cuestionario fueron iguales o parecidas, todo ello, fue analizado por medio del Alpha de Cronbach.

Los niveles de confiabilidad se midieron a través del instrumento empleado según se muestra a continuación:

Tabla 5: *Niveles de confiabilidad*

VALORES	NIVEL
De 1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tabla 6: *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,867	,858	40

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizó a través del software SPSS versión 23, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach porque los rangos pertenecen a la escala ordinal, para la normalidad de los datos se utilizó el método de Kolmogorov Smirnov porque la muestra es mayor de cincuenta ítems, si los datos son normales se utiliza la prueba de regresión lineal y si los datos son no normales se utiliza la regresión logística.

2.6. Aspectos éticos

Los datos recopilados para el presente estudio son fidedignos porque corresponden a la muestra en su entorno, asimismo, se han respetado los derechos de autor, señalándose en la redacción el autor, año, página y cita.

Se infiere que los datos obtenidos para la presente investigación se consideran fiables, toda vez que estos pertenecen a la muestra seleccionada, así como también, se han respetado los derechos de su autoría, indicándose en su transcripción el autor, año, página y cita.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Descripción de los factores

Tabla 7

Factor experiencia pre profesional que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	67%
Medio	17	19%
Alto	12	13%
Total	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes.

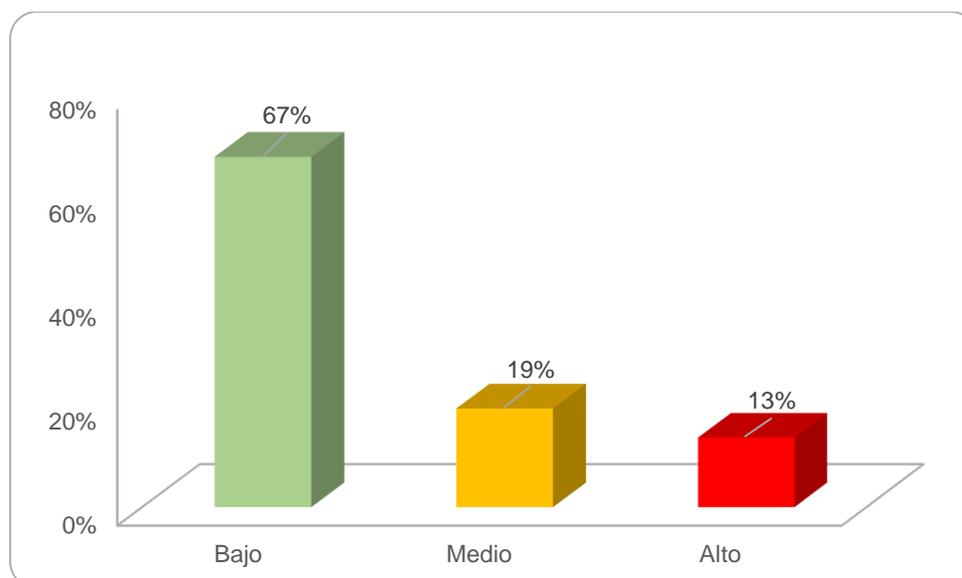


Figura 1. Factor experiencia pre profesional que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

De la tabla 7 y figura 1, se observa que el 67% de los estudiantes consideran que el factor experiencia pre profesional limita la inserción laboral en un nivel bajo, mientras que el 19% de los mismos consideran que el factor experiencia pre profesional limita la inserción laboral en un nivel medio, finalmente, sólo un 13% de estudiantes consideran que el factor experiencia pre profesional limita la inserción laboral en un nivel alto.

Tabla 8

Factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológica público Oyón, Lima provincia, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	73%
Medio	15	17%
Alto	9	10%
Total	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes.

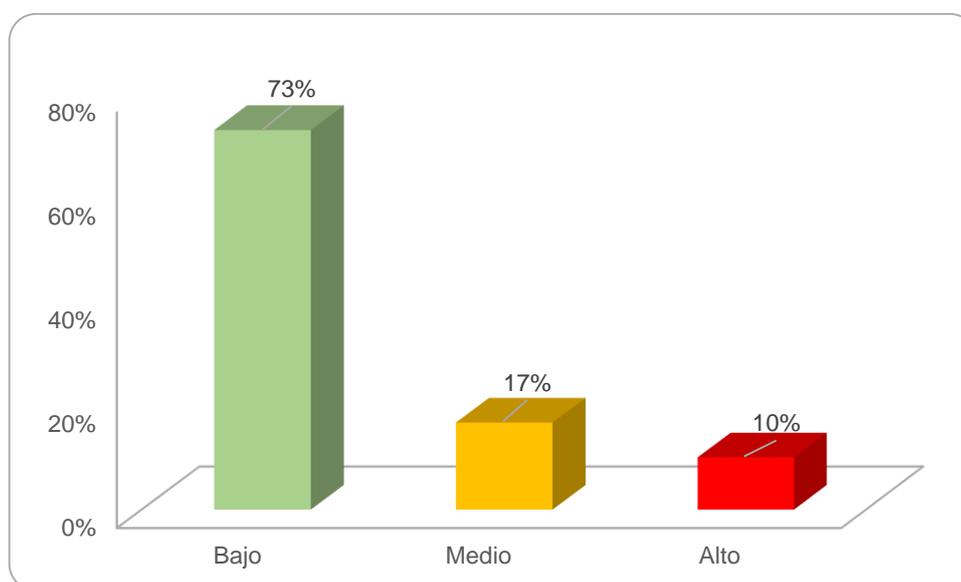


Figura 2. Factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

De la tabla 8 y figura 2, se observa que el 73% de los estudiantes consideran que el factor habilidades blandas estudiado limita la inserción laboral en un nivel bajo, mientras que el 17% de los mismos consideran que el factor habilidades blandas estudiado limita la inserción laboral en un nivel medio, asimismo, un 10% de estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, consideran que el factor habilidades blandas estudiado limita la inserción laboral en un nivel alto.

Tabla 9

Factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	67%
Medio	18	20%
Alto	11	12%
Total	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes.

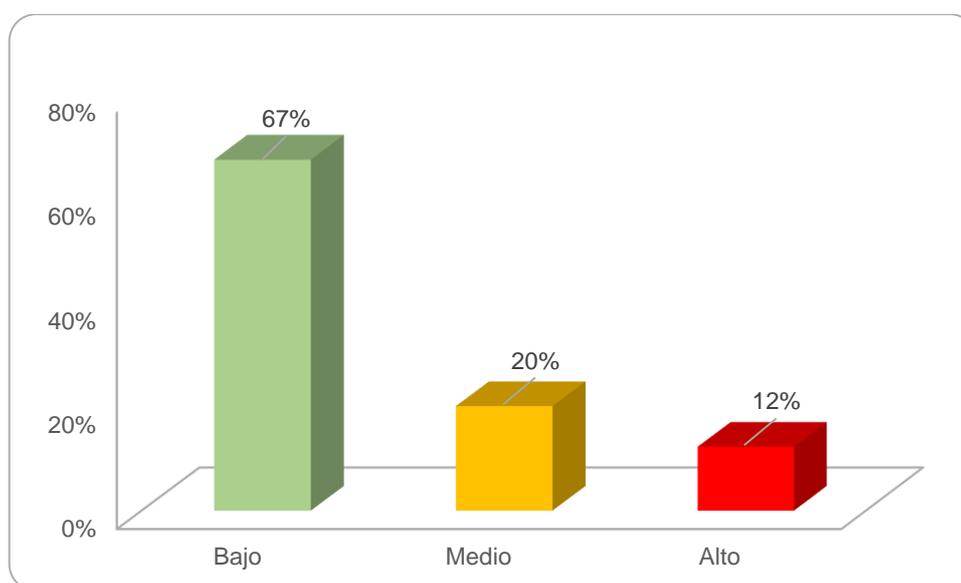


Figura 3. Factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

De la tabla 9 y figura 3, se observa que el 67% de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón consideran que el factor plan curricular estudiado limita la inserción laboral en un nivel bajo, mientras que el 20% de los mismos consideran que el factor plan curricular estudiado limita la inserción laboral en un nivel medio. Asimismo, el 12% de los estudiantes considera que el factor plan curricular limita la inserción laboral, en un nivel alto.

Tabla 10

Factor calidad de enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	67%
Medio	16	18%
Alto	13	15%
Total	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

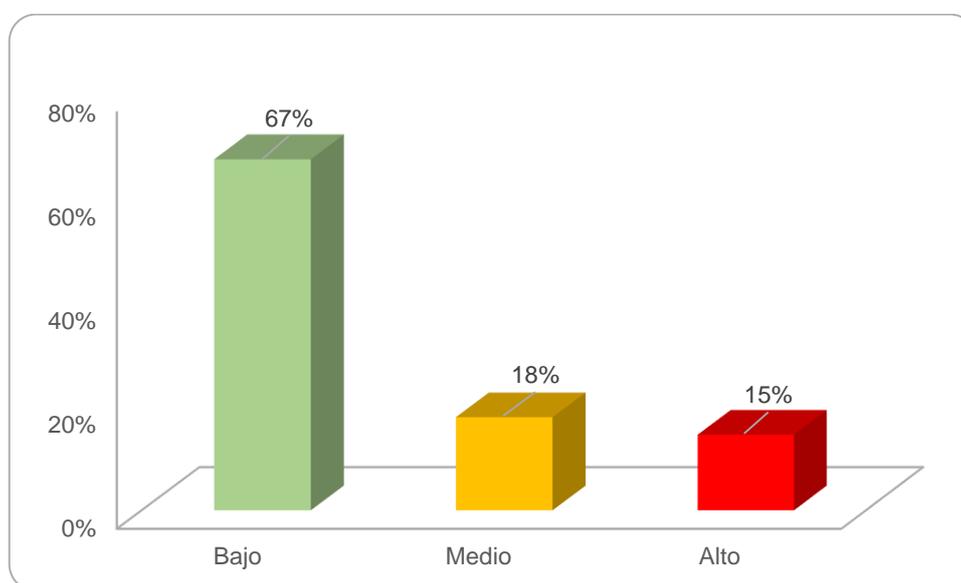


Figura 4. Factor calidad de enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

De la tabla 10 y figura 4, se observa que el 67% de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón consideran que el factor calidad de enseñanza estudiado limita la inserción laboral en un nivel bajo, mientras que el 18% de los mismos consideran que el factor calidad de enseñanza estudiado limita la inserción laboral en un nivel medio. Asimismo, el 15% de los estudiantes consideran que el factor estudiado limita la inserción laboral en un nivel alto.

Tabla 11

Factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	67%
Medio	22	25%
Alto	7	8%
Total	89	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes.

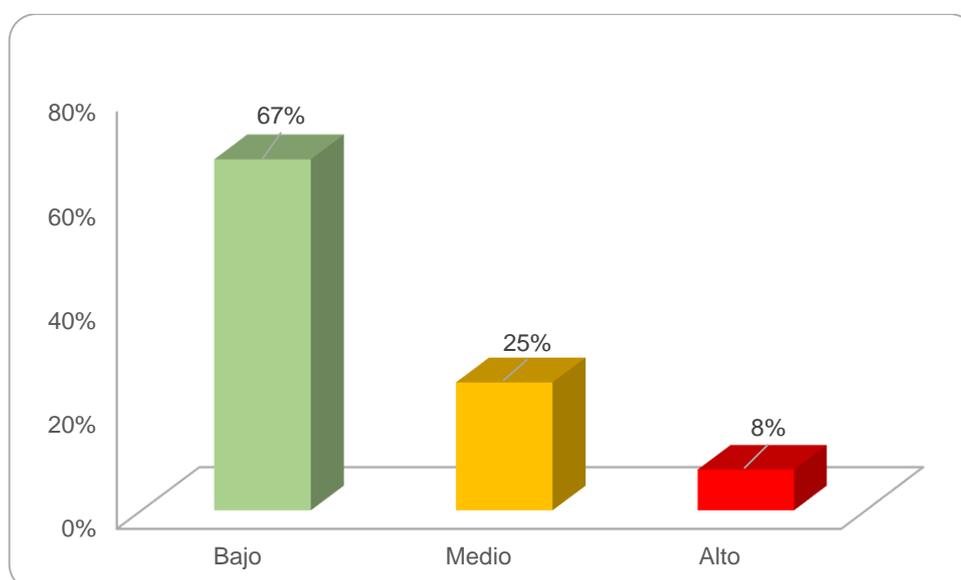


Figura 5. Factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

De la tabla 11 y figura 5, se observa que el 67% de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón consideran que el factor niveles de empleabilidad limita la inserción laboral en un nivel bajo, mientras que el 25% de los mismos consideran que el factor niveles de empleabilidad estudiado limita la inserción laboral en un nivel medio. Asimismo, el 8% de estos mismos estudiantes consideran que el factor niveles de empleabilidad limita la inserción laboral, en un nivel alto.

Prueba de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante la regresión logística multinomial, debido a que según la prueba de normalidad de datos cuatro de las dimensiones no presentan normalidad en los datos, ya que su valor “p” es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 12

Prueba de normalidad de los datos

Fuente: Base de datos

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig. (p)	
Inserción laboral del instituto	,057	89	,200*	Normal
Oyón				
Experiencia Pre Profesional	,156	89	,000	No normal
Habilidades Blandas	,139	89	,000	No normal
Plan Curricular	,109	89	,011	No Normal
Calidad de enseñanza	,090	89	,070*	Normal
Niveles de empleabilidad	,104	89	,020	No normal

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que el tamaño de la muestra es considerada como grande (125 encuestas).

Hipótesis general

El factor predominante que limita inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón es el factor experiencia pre profesional

Hipótesis Estadística

H₀ : No existen diferencias en los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

H₁ : Existen diferencias en los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público

Oyón, Lima provincia, 2018.

Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de Prueba

Se realizó por medio de la regresión logística ya que al menos una dimensión no presenta normalidad en los datos (ver tabla 6). Además, el predominante (o factor/indicador que aporta más) es el coeficiente de la regresión logística con mayor valor sin tomar en cuenta el signo (es decir, en valor absoluto).

El coeficiente de la regresión logística, muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande el peso sobre la variable también es grande, caso contrario, si el coeficiente es pequeño el peso sobre la variable también es pequeña, o dicho de otra manera, un coeficiente alto incrementa la probabilidad de que un encuestado (o evaluado) tenga un nivel bajo en la variable respecto a otro encuestado (o evaluado) que tenga un nivel alto en la variable.

Por otro lado, el valor de odds ratio $< \text{Exp}(B) >$ muestra si el factor (o indicador) es protectora o de riesgo. Protectora si $\text{Exp}(B)$ es menor a 1, riesgo si $\text{Exp}(B)$ es mayor a 1, siempre y cuando cumpla en que la unidad no esté incluida en el intervalo de confianza del $\text{Exp}(B)$.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α

Cálculos

Tabla 13

Coefficientes de la regresión logística de los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Experiencia Pre Profesional	.174	.076	.022	1.190	1.026	1.382
Habilidades Blandas	-.204	.064	.001	.815	.720	.924
Plan Curricular	.070	.096	.467	1.073	.888	1.296
Calidad de enseñanza	.065	.095	.497	1.067	.885	1.286
Niveles de empleabilidad	-.033	.099	.739	.968	.798	1.174

Fuente: Base de datos

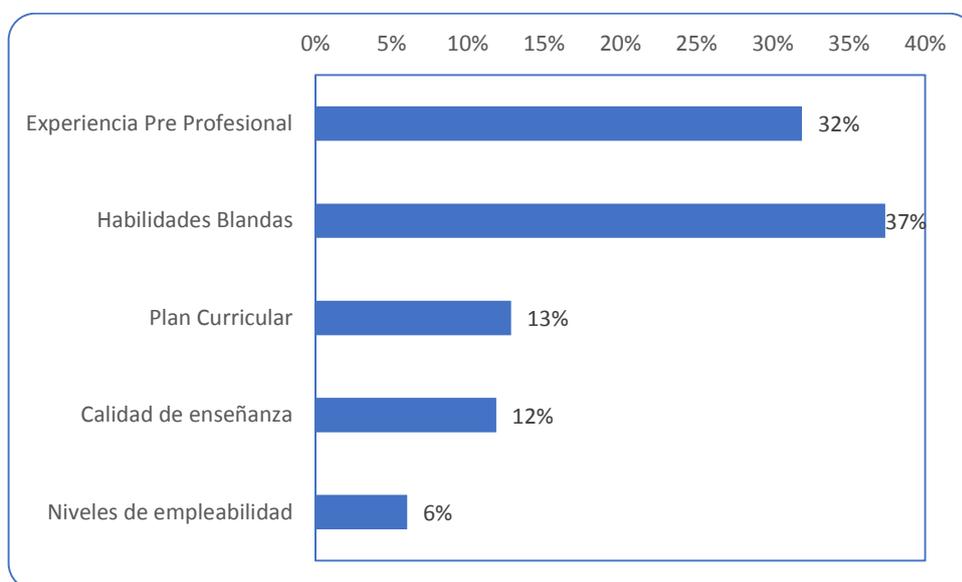


Figura 6. Pesos de los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Se observa que el factor de mayor peso es el factor habilidades blandas.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los factores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima

provincia, 2018.

A la luz de los resultados, el factor habilidades blandas ($B = -0.204$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este factor presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 0.815$), significando que es un factor de protección y además significa que un estudiante tiene 0.815 veces de posibilidad de considerar que éste factor limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste factor limita en un nivel bajo la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general de investigación, ya que el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón son las habilidades blandas.

Hipótesis específica 1

El indicador predominante dentro del factor experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Convenios.

Hipótesis estadística

H₀ : No existen diferencias en los indicadores del factor experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

H₁ : Existen diferencias en los indicadores del factor experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio de la regresión logística ya que la variable y dimensiones no presentan normalidad en los datos (ver tabla 6). Además, el predominante (o factor/indicador que aporta más) es el coeficiente de la regresión logística con mayor valor sin tomar en cuenta el signo (es decir, en valor absoluto).

El coeficiente de la regresión logística, muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande el peso sobre la variable también es grande, caso contrario, si el coeficiente es pequeño el peso sobre la variable también es pequeña, o dicho de otra manera, un coeficiente alto incrementa la probabilidad de que un encuestado (o evaluado) tenga un nivel bajo en la variable respecto a otro encuestado (o evaluado) que tenga un nivel alto en la variable.

Por otro lado, el valor de odds ratio $< \text{Exp}(B) >$ muestra si el factor (o indicador) es protectora o de riesgo. Protectora si $\text{Exp}(B)$ es menor a 1, riesgo si $\text{Exp}(B)$ es mayor a 1, siempre y cuando cumpla en que la unidad no esté incluida en el intervalo de confianza del $\text{Exp}(B)$.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 14

Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Ind.1.1	-.033	.485	.946	0.968	0.374	2.504
Ind.1.2	-.014	.484	.978	0.986	0.382	2.545

Ind.1.3	.251	.397	.527	1.286	0.591	2.797
Ind.1.4	.082	.333	.804	1.086	0.566	2.084
Ind.1.5	-.086	.341	.801	.918	.471	1.789
Ind.1.6	-.062	.425	.884	0.940	.409	2.162
Ind.1.7	.161	.334	.630	1.175	.610	2.263
Ind.1.8	-.178	.348	.610	.837	.423	1.657

Fuente: Base de datos

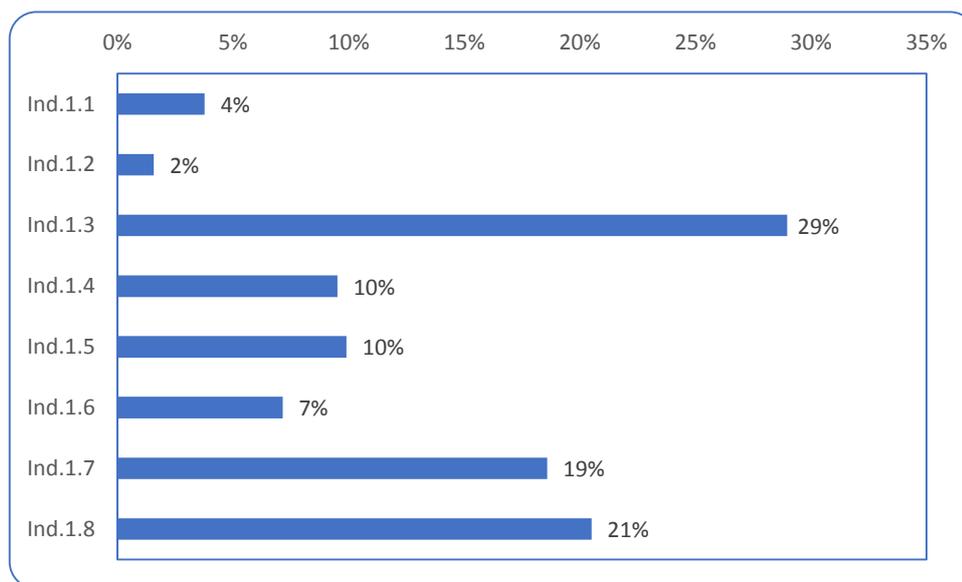


Figura 7. Pesos de los indicadores del factor Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

El indicador de mayor peso del factor Experiencia pre profesional son las horas de práctica, pero ésta a su vez no es significativa.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, no se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente no existen diferencias en los indicadores del factor Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

A la luz de los resultados, el indicador horas de práctica ($B = 0.251$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor Experiencia pre

profesional que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 1.286, significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 1.286 veces de posibilidad de considerar que éste indicador del factor experiencia pre profesional limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste indicador del factor personal limita en un nivel bajo la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante dentro del factor experiencia pre profesional limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón son las horas de práctica, pero que ésta a su vez no es significativa estadísticamente.

Hipótesis específica 2

El indicador predominante dentro del factor Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: relaciones interpersonales

Hipótesis estadística

H₀ : No existen diferencias en los indicadores del factor habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

H₁ : Existen diferencias en los indicadores del factor habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio de la regresión logística ya que la variable y dimensiones no presentan normalidad en los datos (ver tabla 6). Además, el predominante (o factor/indicador que aporta más) es el coeficiente de la regresión logística con mayor valor sin tomar en cuenta el signo (es decir, en valor absoluto).

El coeficiente de la regresión logística, muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande el peso sobre la variable también es grande, caso contrario, si el coeficiente es pequeño el peso sobre la variable también es pequeña, o dicho de otra manera, un coeficiente alto incrementa la probabilidad de que un encuestado (o evaluado) tenga un nivel bajo en la variable respecto a otro encuestado (o evaluado) que tenga un nivel alto en la variable.

Por otro lado, el valor de odds ratio $\langle \text{Exp}(B) \rangle$ muestra si el factor (o indicador) es protectora o de riesgo. Protectora si $\text{Exp}(B)$ es menor a 1, riesgo si $\text{Exp}(B)$ es mayor a 1, siempre y cuando cumpla en que la unidad no esté incluida en el intervalo de confianza del $\text{Exp}(B)$.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 15

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Ind.2.1	.929	.393	.018	2.533	1.172	5.473
Ind.2.2	-.525	.451	.245	0.592	0.244	1.433
Ind.2.3	.217	.481	.653	1.242	0.483	3.190
Ind.2.4	-.668	.443	.132	0.513	0.215	1.222
Ind.2.5	-.004	.454	.992	.996	.409	2.423
Ind.2.6	.342	.457	.453	1.408	.576	3.446
Ind.2.7	.344	.396	.385	1.410	.649	3.065
Ind.2.8	-.522	.411	.204	.593	.265	1.327

Fuente: Base de datos

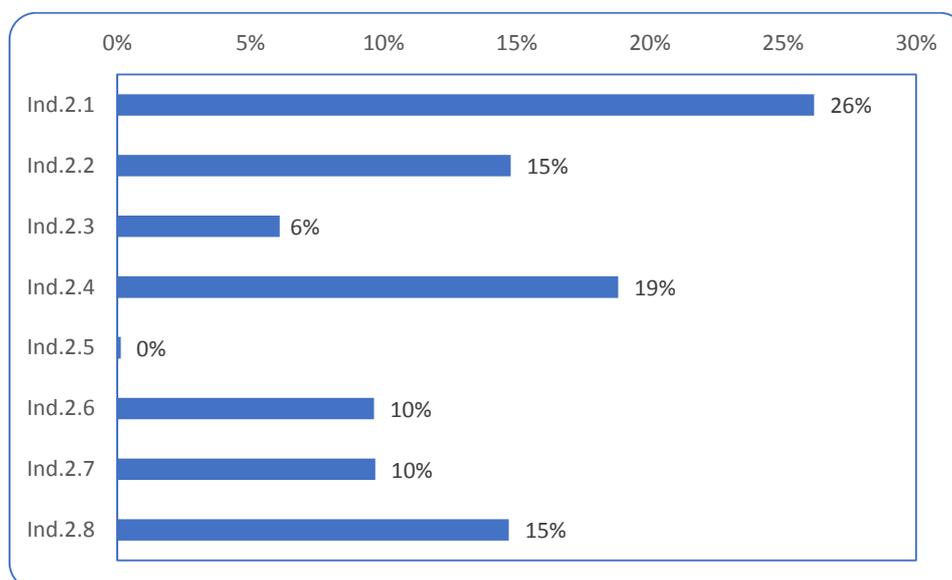


Figura 8. Pesos de los indicadores del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

El indicador de mayor peso del factor habilidades blandas es la capacidad de liderazgo.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los indicadores del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

A la luz de los resultados el indicador capacidad de liderazgo en el estudiante

($B = 0.929$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 2.533$), significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 2.533 veces de posibilidad de considerar que éste indicador del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste indicador del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante dentro del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón es la capacidad de liderazgo.

Hipótesis específica 3

El indicador predominante dentro del factor Plan Curricular de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador pertinencia del currículo.

Hipótesis estadística

H₀ : No existen diferencias en los indicadores del factor Plan Curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

H₁ : Existen diferencias en los indicadores del factor Plan Curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio de la regresión logística ya que la variable y dimensiones no presentan normalidad en los datos (ver tabla 6). Además, el predominante (o factor/indicador que aporta más) es el coeficiente de la regresión logística con mayor valor sin tomar en cuenta el signo (es decir, en valor absoluto).

El coeficiente de la regresión logística, muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande el peso sobre la variable también es grande, caso contrario, si el coeficiente es pequeño el peso sobre la variable también es pequeña, o dicho de otra manera, un coeficiente alto incrementa la probabilidad de que un encuestado (o evaluado) tenga un nivel bajo en la variable respecto a otro encuestado (o evaluado) que tenga un nivel alto en la variable.

Por otro lado, el valor de odds ratio $< \text{Exp}(B) >$ muestra si el factor (o indicador) es protectora o de riesgo. Protectora si $\text{Exp}(B)$ es menor a 1, riesgo si $\text{Exp}(B)$ es mayor a 1, siempre y cuando cumpla en que la unidad no esté incluida en el intervalo de confianza del $\text{Exp}(B)$.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 16

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores del factor Plan Curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Ind.3.1	.129	.380	.734	1.138	0.540	2.397
Ind.3.2	-.468	.398	.240	0.626	0.287	1.367

Ind.3.3	.873	.410	.033	2.394	1.072	5.350
Ind.3.4	.056	.408	.891	1.058	0.476	2.352
Ind.3.5	-.303	.437	.488	.739	.314	1.739
Ind.3.6	-.316	.380	.406	0.729	.346	1.537
Ind.3.7	-.989	.512	.053	0.372	.136	1.015
Ind.3.8	1.065	.432	.014	2.900	1.243	6.767

Fuente: Base de datos

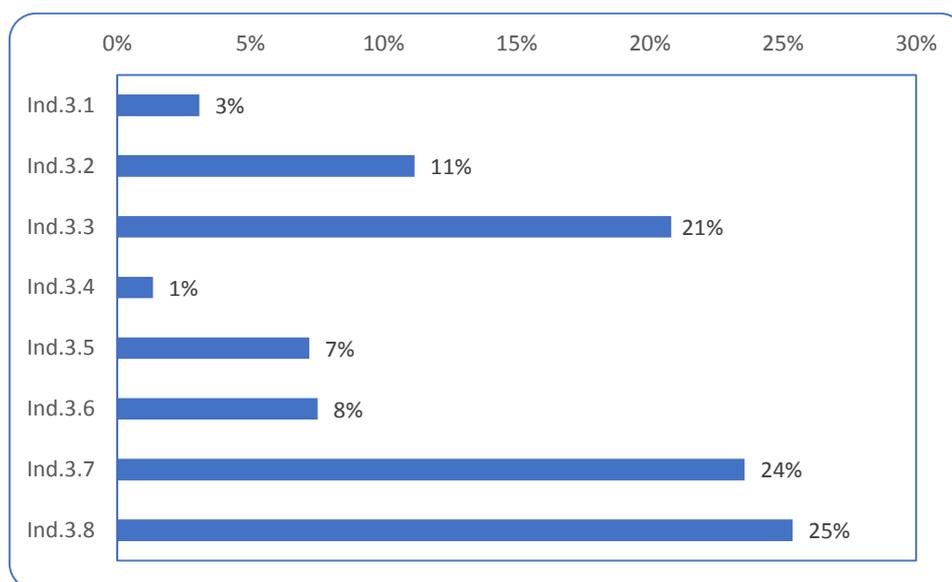


Figura 9. Pesos de los indicadores del factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Fuente: Tabla 16

El indicador de mayor peso del factor plan curricular son las competencias profesionales.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en al menos uno de los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los indicadores del factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

A la luz de los resultados, el indicador competencias profesionales ($B = 1.065$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de

educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 2.900, significando que es un indicador de riesgo y además significa que un estudiante tiene 2.900 veces de posibilidad de considerar que éste indicador del factor plan curricular limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste indicador del factor plan curricular limita en un nivel bajo la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante dentro del factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón son las competencias profesionales.

Hipótesis específica 4

El indicador predominante dentro del factor calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador Capacitación docente.

Hipótesis estadística

H₀ : No existen diferencias en los indicadores del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

H₁ : Existen diferencias en los indicadores del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio de la regresión logística ya que la variable y dimensiones no presentan normalidad en los datos (ver tabla 6). Además, el predominante (o

factor/indicador que aporta más) es el coeficiente de la regresión logística con mayor valor sin tomar en cuenta el signo (es decir, en valor absoluto).

El coeficiente de la regresión logística, muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande el peso sobre la variable también es grande, caso contrario, si el coeficiente es pequeño el peso sobre la variable también es pequeña, o dicho de otra manera, un coeficiente alto incrementa la probabilidad de que un encuestado (o evaluado) tenga un nivel bajo en la variable respecto a otro encuestado (o evaluado) que tenga un nivel alto en la variable.

Por otro lado, el valor de odds ratio $< \text{Exp}(B) >$ muestra si el factor (o indicador) es protectora o de riesgo. Protectora si $\text{Exp}(B)$ es menor a 1, riesgo si $\text{Exp}(B)$ es mayor a 1, siempre y cuando cumpla en que la unidad no esté incluida en el intervalo de confianza del $\text{Exp}(B)$.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 17

Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Ind.4.1	-.956	.373	.010	0.385	0.185	0.800
Ind.4.2	.394	.339	.245	1.483	0.763	2.883
Ind.4.3	.297	.434	.494	1.345	0.575	3.149
Ind.4.4	.291	.376	.439	1.338	0.640	2.798
Ind.4.5	-.244	.442	.581	.784	.330	1.863
Ind.4.6	-.059	.424	.889	0.943	.411	2.163

Ind.4.7	.067	.390	.864	1.069	.498	2.297
Ind.4.8	.390	.441	.376	1.477	.622	3.506

Fuente: Base de datos

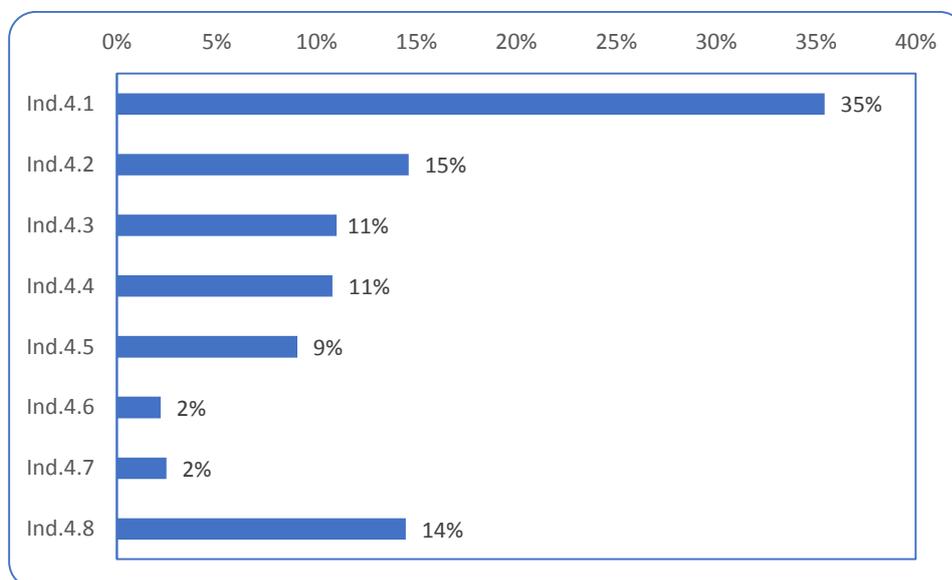


Figura 10. Pesos de los indicadores del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

El indicador de mayor peso del factor calidad de la enseñanza es la formación docente, siendo a su vez significativa estadísticamente.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) no es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los indicadores del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

A la luz de los resultados, el indicador formación docente ($B = -0.956$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 0.385$), significando que es un indicador de protección y

además significa que un estudiante tiene 0.385 veces de posibilidad de considerar que éste indicador del factor calidad de la enseñanza limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste indicador del factor calidad de la enseñanza limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Por lo tanto, se rechaza la cuarta hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante dentro del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón es la formación docente, y ésta a su vez es significativa estadísticamente.

Hipótesis específica 5

Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador Oportunidades de empleo.

Hipótesis estadística

H₀ : No existen diferencias en los indicadores del factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

H₁ : Existen diferencias en los indicadores del factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba

Se realizó por medio de la regresión logística ya que la variable y dimensiones no

presentan normalidad en los datos (ver tabla 6). Además, el predominante (o factor/indicador que aporta más) es el coeficiente de la regresión logística con mayor valor sin tomar en cuenta el signo (es decir, en valor absoluto).

El coeficiente de la regresión logística, muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande el peso sobre la variable también es grande, caso contrario, si el coeficiente es pequeño el peso sobre la variable también es pequeña, o dicho de otra manera, un coeficiente alto incrementa la probabilidad de que un encuestado (o evaluado) tenga un nivel bajo en la variable respecto a otro encuestado (o evaluado) que tenga un nivel alto en la variable.

Por otro lado, el valor de odds ratio $< \text{Exp}(B) >$ muestra si el factor (o indicador) es protectora o de riesgo. Protectora si $\text{Exp}(B)$ es menor a 1, riesgo si $\text{Exp}(B)$ es mayor a 1, siempre y cuando cumpla en que la unidad no esté incluida en el intervalo de confianza del $\text{Exp}(B)$.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

Cálculos

Tabla 18

Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Ind.5.1	.760	.441	.085	2.138	0.901	5.069
Ind.5.2	-1.017	.383	.008	0.362	0.171	0.766
Ind.5.3	.751	.414	.070	2.119	0.941	4.770
Ind.5.4	-.015	.416	.971	0.985	0.436	2.225
Ind.5.5	-.787	.399	.048	.455	.208	.994

Ind.5.6	-.061	.311	.845	0.941	.511	1.732
Ind.5.7	.691	.344	.045	1.995	1.016	3.918
Ind.5.8	-.222	.374	.552	.801	.385	1.666

Fuente: Base de datos

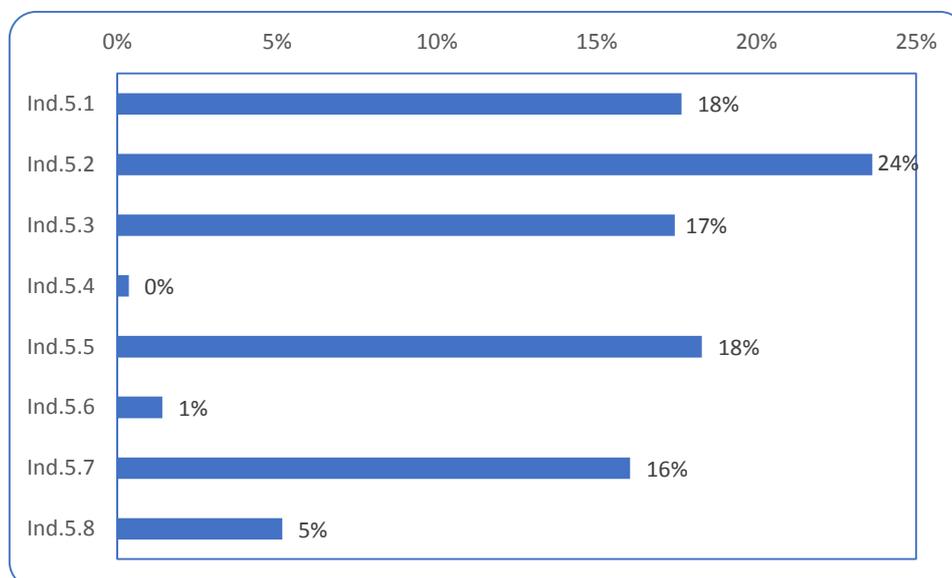


Figura 10. Pesos de los indicadores del factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

El indicador de mayor peso del factor niveles de empleabilidad es la oportunidad de empleo, siendo a su vez significativa estadísticamente.

Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) no es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los indicadores del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

A la luz de los resultados, el indicador formación docente ($B = -1.017$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 0.362$), significando que es un indicador de protección y

además significa que un estudiante tiene 0.362 veces de posibilidad de considerar que éste indicador del factor niveles de empleabilidad limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón respecto a otro estudiante que considera que éste indicador del factor niveles de empleabilidad limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Por lo tanto, se acepta la quinta hipótesis específica de investigación, ya que el indicador predominante dentro del factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón es las oportunidades de empleo, y ésta a su vez es significativa estadísticamente.

IV. Discusión

El resultado del estudio presentado: *Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018*. Respecto a los resultados logrados es importante resaltar que al haberse comparado con antecedentes de otras investigaciones tanto a nivel internacional como a nivel nacional, se encontraron semejanzas, contradicciones y diferencias las cuales pasamos a comentar, así tenemos la comparación efectuada con Padilla (2017) quien presentó un trabajo titulado: *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*, en una de sus conclusiones comenta que la eficiencia terminal de los egresados de administración es del 90%, contaduría pública tiene una eficiencia terminal del 85%, negocios internacionales presenta una eficiencia del 78%. De manera general las carreras administrativas en CUALTOS presentan una eficiencia terminal de regular a buena. Finalmente, podemos decir que nuestra hipótesis no se sostiene tal como fue planteada al inicio de esta investigación, pues la interacción entre los factores propios del capital humano y del capital cultural, interactúan en combinaciones diversas y sutiles en apoyo de la inserción laboral. En este punto se coincide con Padilla ya que los resultados de nuestra investigación demuestran que tanto la formación de los egresados como las características propias de su cultura la misma que se ha expresado a través de sus características personales, conllevan a desarrollar más sus habilidades blandas.

Carrascosa (2012) en su artículo titulado *La inserción laboral de los titulados de la UNED encontró* resultados variados ya que la inserción de sus egresados va a depender de la oferta y necesidades laborales, esto significa que la demanda de profesionales se ve alterada, así mismo son similares en cuanto a la afectación de la situación económica del país. En cuanto a los procedimientos utilizados para llegar a estas conclusiones se consideró la situación laboral, la búsqueda de empleo, rotación, búsqueda de empleo, etc. Sin embargo la debilidad del informe es que presenta conclusiones y resultados muy genéricos, es decir no ahonda en las causas directas de las mismas y cómo influye en el nivel de inserción laboral, en ese sentido, consideramos que todas las conclusiones mencionadas en el

estudio presentado por investigador, ninguna guarda alguna similitud, semejanza o concordancia con los resultados del trabajo de investigación efectuado.

Corica y Otero (2015) realizaron una investigación relacionada con los retos y desafíos que enfrentan los jóvenes latinoamericanos en el proceso de inserción laboral, el trabajo fue titulado: “Perspectivas educativas y laborales de los jóvenes latinoamericanos: tendencias y desafíos”, concluyen que en los países latinoamericanos en su gran mayoría han disminuido las desigualdades existentes gracias al factor educativo. Este contexto se puede analizar como un desafío permanente en materia de educación y trabajo, entendiendo la equiparación de oportunidades como una meta de alcance para brindar mejores oportunidades a los jóvenes de nuestras latitudes.

En esta línea concordamos con el autor en reconocer los esfuerzos realizados por los gobiernos de los países latinoamericanos para reducir la brecha de escolaridad, nuestro país no es la excepción de ello, esto ha conllevado a mejorar la cobertura y la prolongación de la escolarización juvenil. Si analizamos los resultados de la investigación realizado gran parte de nuestros encuestados mostraron disconformidad con la educación y formación recibida por que su situación de ser poblador de zona rural los condena a recibir una educación deficiente comparado con sus pares ciudadanos.

Pérez (2015) en su informe titulado la *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*, cuyo propósito fundamental fue analizar la percepción de los universitarios del proceso de inserción laboral que vivieron desde un enfoque psicosocial, concluye analizando aspectos de la realidad socio laboral del egresado desde una perspectiva psicosocial y sus resultados son valiosos para tener en cuenta, además de aspectos macroeconómicos relacionados con el mercado laboral y aspectos sociocognitivos referidos a la personalidad que tengan como finalidad la empleabilidad del egresado universitario. Para efectos de nuestra investigación los resultados son equiparables a los obtenidos por que la mayor incidencia en cuanto a los factores de empleabilidad los encontramos en las habilidades blandas los mismos que en su esencia han sido analizados como

claves para el desarrollo profesional de un egresado y sobretodo determinantes para su rápida inserción laboral.

V. Conclusiones

Primera

De la contrastación llevada a cabo entre la hipótesis general del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció que se rechaza la primera hipótesis planteada, pero se acepta los resultados de la segunda hipótesis, por lo que se concluye que el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el factor habilidades blandas; más no, el factor experiencia pre profesional.

Segunda

De la contrastación llevada a cabo entre la primera hipótesis específica del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció que se rechaza la primera hipótesis planteada, pero se acepta los resultados de la segunda hipótesis, por lo que se concluye que el indicador predominante dentro del factor experiencia pre profesional limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es la horas de práctica; más no, Convenios.

Tercera

De la contrastación llevada a cabo entre la segunda hipótesis específica del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció que se rechaza la primera hipótesis planteada, pero se acepta los resultados de la segunda hipótesis, por lo que se concluye que el indicador predominante dentro del factor habilidades blandas que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es la capacidad de liderazgo; más no, la Relaciones interpersonales.

Cuarta

De la contrastación llevada a cabo entre la tercera hipótesis específica del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció

que se rechaza la primera hipótesis planteada, pero se acepta los resultados de la segunda hipótesis, por lo que se concluye que el indicador predominante dentro del factor plan curricular que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, son las competencias profesionales; más no, la pertinencia del currículo.

Quinta

De la contrastación llevada a cabo entre la cuarta hipótesis específica del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció que se acepta la primera hipótesis planteada, por lo que se concluye que el indicador predominante dentro del factor calidad de la enseñanza que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es la formación docente.

Sexta

De la contrastación llevada a cabo entre la quinta hipótesis específica del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció que se acepta la primera hipótesis planteada, por lo que se concluye que el indicador predominante dentro del factor niveles de empleabilidad que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, son las oportunidades de empleo.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a la alta dirección del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, que considere este informe como un documento serio que debe ser divulgado y sus resultados analizados por la plana directiva y docente, a fin de que esta experiencia se considere como valiosa y conlleve a una serie de acciones relacionadas con el plan estratégico del instituto.

Segunda

Se recomienda a la dirección del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, formar una comisión de alto nivel a fin de analizar el currículo, el perfil del egresado y la malla curricular de la institución, con el propósito de evaluar la pertinencia y actualización de estos documentos, considerando además a todos los documentos de gestión que norman el desarrollo institucional, esto debe promover la elaboración de un nuevo Plan de desarrollo institucional, donde estén contemplados objetivos estratégicos y operacionales definidos, claros medibles y factibles de ser alcanzados.

Tercera

Se recomienda a la dirección del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, que considere llevar a delante un programa de cursos complementarios o talleres relacionados a la promoción de las habilidades blandas, teniendo en cuenta que existe la percepción marcada en los egresados de esta casa de estudios de que son de menor capacidad o formación que sus pares de universidades limeñas.

Cuarta

Se recomienda a la alta dirección del instituto mencionado que lleve a cabo las gestiones correspondientes ante el ministerio de educación y/o empresas que tengan a bien aprobar para la implementación y mejoras de los laboratorios y talleres donde se llevan a cabo las practicas pre profesionales, las gestiones ante

los organismos estatales se consideran de primer orden ya que se convierte en un elemento básico para la correcta formación de futuros profesionales.

Quinta

Se recomienda a la alta dirección institucional, revisar los acuerdos de cooperación con las mineras del sector, sobre las prácticas profesionales que deben realizar los estudiantes del referido instituto considerando que, por su cercanía y ubicación en los alrededores de los centros poblados, un programa de prácticas profesionales amplio y más ambicioso va a favorecer el desarrollo profesional de los egresados.

VII. Referencias

Arango, V. (2017). *Expectativas de inserción laboral de los internos de enfermería de dos universidades públicas, Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado el 11 de noviembre de 2018 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8312>

Aronson, P. (2007). *El retorno de la teoría del capital humano*. Fundamentos en Humanidades, VIII () 9-26.

Recuperado de <http://artificialwww.redalyc.org/articulo.oa?id=18481601>

Boyd, C. (2014). *Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos*. Revista del Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima Tomo 37, N.º 74, (Jul-Dec 2014): 9-40. Tomado de <https://search.proquest.com/docview/1671016321/5571C9A9793F475EPQ/34?accountid=37408>

Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., Brito, T., y Semillero de Investigación en Economía –SIEDE–, U; (2012).

Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral.

Cuadernos de Investigación, 0(56). Recuperado de:

<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernosinvestigacion/article/view/1287>

Carrascosa, J. (2010). *La inserción laboral de los titulados de la UNED. Formación continua y vías de acceso al empleo*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía; Madrid Tomo 21, N.º 2, (2010): 412-422. Recuperado el 08 de noviembre de 2018 de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11555>

Corica, A. y Otero, A. (2015). *Perspectivas educativas y laborales de los jóvenes latinoamericanos: tendencias y desafíos*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos; Obregón Tomo 45, N.º 2, (2015): 9-42. Recuperado el 28 de octubre 2018 de

<https://search.proquest.com/docview/1707840491/5571C9A9793F475EPQ/21?accountid=37408>

Daza, C. (2014). Análisis de la inserción laboral de los egresados en Ingeniería Económica de la UNI, Periodo 2006- 2012 al mercado laboral de Lima Metropolitana. Universidad Nacional de Ingeniería, Lima-Perú. Recuperado 12 de octubre de 2018 de URI: <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/5929>

El Economista (2015). *Desempleo en Latinoamérica: México, el tercero más bajo en OCDE.* Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/03/10/desempleo-mexico-semantiene-como-tercero-mas-bajo-ocde>

El Comercio (2018). INEI: Desempleo crece a su mayor tasa en seis años. Perú. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/desempleo-crece-mayor-nivel-cinco-anos-noticia-512363>

Expansión (2016). *Las carreras más cotizadas laboralmente.* Expansión. Recuperado <http://expansion.mx/mi-carrera/2012/09/25/finanzas-eingenieria-las-mas-cotizadas>

Formichella, M. y London, S. (2016). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad.* Recuperado 10 de noviembre de 2018, de http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf

Gestión (2018). Seis de cada 10 jóvenes trabaja en algo para lo que no estudió, según el MTPE. Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/seis-10-jovenes-estudio-mtpe-252187>

Gestión (2018). MTPE evalúa aumentar periodo de prueba en contratos de jóvenes. Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-evalua-aumentar-periodo-prueba-contratos-jovenes-250379>

- González, C. y López, L. (2015). *Seguimiento a egresados de la carrera de Negocios Internacionales del Centro Universitario de Los Altos de la Universidad de Guadalajara*. Ricea.org.mx. Recuperado de <http://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/40/111>
- González, C. y Padilla, J. (2016). El ámbito de la formación y el empleo de los egresados de la Carrera de Administración del Centro Universitario de Los Altos / The scope of the training and employment of graduates of the School of Management of the University Center of Los Altos. Ride.org.mx. Recuperado de <http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/204/902>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Fernández, G. y Baptista. P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Mora, J; (2004) *La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento*. Rieoei.org. Recuperado el 18 de noviembre de 2018 de <http://rieoei.org/rie35a01.htm>
- OCDE (2016). Informe Perú: Competencias Laborales. Recuperado el 20 de noviembre de 2018 de <http://artificialwww.redalyc.org/articulo.oa?id=18481601>
- Pelayo, M. (2012). Inserción laboral y expectativas laborales: El caso americano. Editorial Síntesis; Madrid.
- Pizarro, S. (2017). Programa de acompañamiento profesional para estudiantes de pregrado: análisis y propuestas. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, Lima. Recuperado el 20 de noviembre de 2018 de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7917>

Razzo, H. (2016) Demandas laborales, inserción laboral y conductas de afrontamiento, Editorial Mc Graw Hill, Segunda edición, Santa Fe de Bogotá.

Sabino, C. (1986). *El proceso de la investigación*. Recuperado de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/104/1/TESIS658.3145_R622_01.pdf

Sánchez, H. y Reyes, C. (agosto de 2016). Boletín de investigación Universidad Ricardo Palma Recuperado de: <file:///C:/Users/Ricardo/Downloads/BOLETIN%20DE%20INVESTIGACION%20AGOSTO%202016.pdf>

Tamayo, L. y Tamayo, R. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina: Limusa.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vara, A. (2015 p.402). 7 pasos para elaborar una tesis. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.

Vicente, M. (2014) la inserción profesional de los graduados en ciencias de la educación: panorama en Iberoamérica y configuraciones en Argentina. *Revista Española de Educación Comparada*; Madrid N.º 24, (2014): 273-288. Recuperado el 22 de octubre de 2018 de <https://search.proquest.com/docview/1635434436/5571C9A9793F475EPQ/26?accountid=37408>

Anexos

Anexo 1: Instrumento

ENCUESTA SOBRE LOS FACTORES QUE LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL

Sexo: M F

Edad: 15 -19 20 - 24 25 a más

Año de estudio: 1 2 3

Buenos días/tardes/ noches.

Estimado estudiante, el presente cuestionario busca identificar los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, 2018. Es por ello que con el fin de alcanzar los objetivos de esta investigación, solicitamos que respondas de manera clara, transparente y objetiva, no hay límite de tiempo para contestar al Cuestionario.

No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que seas sincero/a en sus respuestas. Por favor contesta a todos los ítems (sólo es válido si se llena completamente), el Cuestionario es anónimo.

Lee detenidamente cada enunciado e indica la frecuencia en que se dan cada una de las acciones en función del siguiente código:

1. Nunca __ N

2. Casi siempre __ CS

3. Siempre __ S

Nº	ITEMS	N	CN	S
	DIMENSIÓN 1. Experiencia Pre Profesional			
1	Consideras que el instituto promueve convenios con empresas que facilitan tu inserción laboral.	1	2	3
2	La dirección del instituto gestiona acciones para el desarrollo de las prácticas pre profesionales.	1	2	3
3	Consideras que las horas de práctica profesional son suficientes para prepararte de manera conveniente.	1	2	3
4	El instituto te informa acerca de las reglas y normas de la práctica pre profesional	1	2	3
5	Las prácticas profesionales son debidamente monitoreadas por personal del instituto.	1	2	3
6	Las plazas para acceder a las practicas pre profesionales son suficientes para atender a todos los estudiantes interesados	1	2	3
7	En las practicas pre profesionales se respeta el tema de pagos, horas de trabajo, horarios, refrigerios etc.	1	2	3
8	Para el desarrollo de las prácticas pre profesionales se cuenta con los cuidados propios de los principios de seguridad en el trabajo, así como un seguro contra accidentes.	1	2	3
	DIMENSIÓN 2. Habilidades Blandas			
9	Considero que mi formación en el instituto me ha permitido desarrollar capacidades de liderazgo.	1	2	3
10	Me agrada trabajar en equipo, motivo a mis compañeros al logro de resultados.	1	2	3
11	Los retos y desafíos laborales los asumo con bastante responsabilidad y seriedad.	1	2	3
12	Busco promover una comunicación honesta, directa y transversal con los compañeros de clases y de trabajo.	1	2	3

13	Tengo facilidad para entablar amistad con las personas en cualquier ámbito que me encuentre.	1	2	3
14	Colaboro en la creación de un ambiente de trabajo armonioso, colaborativo y eficiente.	1	2	3
15	Me caracterizo por brindar más elogios que críticas	1	2	3
16	Mis amigos y compañeros me reconocen como una persona que sabe escuchar y dar buenos consejos.	1	2	3
DIMENSIÓN 3. Plan Curricular				
17	Considero que en el instituto hay una buena relación entre las horas de clase teórica y las horas de práctica.	1	2	3
18	La malla curricular plantea asignaturas que son acordes a las necesidades de mi carrera profesional.	1	2	3
19	La temática planteada en el currículo guarda coherencia con los sílabos y es actualizada	1	2	3
20	Los sílabos son socializados por los docentes y entregados el primer día de inicio de clases.	1	2	3
21	El contenido de las asignaturas que llevo en el instituto es actualizado y contextualizado.	1	2	3
22	Reconozco que los temas que plantean los sílabos son necesarios y fundamentales para el ejercicio de mi carrera.	1	2	3
23	Las competencias laborales que plantea el sílabo son coherentes con las exigencias y requisitos que solicitan los centros laborales.	1	2	3
24	El currículo del instituto prioriza el desarrollo de competencias y capacidades de tipo técnico profesional.	1	2	3
DIMENSIÓN 4. Calidad de Enseñanza				
25	Los docentes que forman parte del instituto fueron seleccionados luego de un exigente proceso de selección.	1	2	3
26	Los docentes del instituto son profesionales de gran prestigio, reconocidos por el conocimiento de su área o especialidad.	1	2	3
27	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de los docentes en base a los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos.	1	2	3
28	La institución programa talleres, charlas, simposios, conferencias para docentes y alumnos.	1	2	3
29	Los laboratorios con que cuenta la institución son suficientes para atender a toda la población estudiantil.	1	2	3
30	Los equipos con que cuenta la institución son modernos y acordes con las necesidades de aprendizaje de los alumnos.	1	2	3
31	El ambiente físico de la institución es apropiado para la labor educativa.	1	2	3
32	Los ambientes e instalaciones son apropiados para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	1	2	3
DIMENSIÓN 5. Niveles de Empleabilidad				
33	El instituto tiene un buen prestigio que asegura que sus egresados tengan buenas posibilidades de empleo.	1	2	3
34	La carrera que elegiste está llena de oportunidades de empleo una vez que egrese del instituto.	1	2	3
35	Las prácticas pre profesionales son suficientes para garantizarte altas posibilidades de acceder a un empleo.	1	2	3
36	Es fácil para un egresado de este instituto acceder a oportunidades de empleo en cualquier lugar.	1	2	3

37	El horario de estudios que me brinda el instituto es flexible a las necesidades de sus alumnos.	1	2	3
38	El horario que me asigna la institución es suficiente para formarme como profesional.	1	2	3
39	Considero que la experiencia que gano a través de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo de mi carrera.	1	2	3
40	La institución promueve el desarrollo laboral a través de las bolsas de trabajo.	1	2	3

Anexo 2: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: INSERCIÓN LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuestas	Niveles / rangos por dimensión
Experiencia Pre Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios - Horas de práctica - Monitoreo - Derechos de los practicantes - Seguros de accidentes 	1,2 3,4 5,6 7 8	Siempre (3) Casi siempre (2) Nunca (1)	Alto (17.1 – +) Medio (16 -17) Bajo (8 – 15)
Habilidades Blandas	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de liderazgo - Relaciones interpersonales - Actitud positiva 	9, 10, 11 12,13,14 15, 16	Siempre (3) Casi siempre (2) Nunca (1)	Alto (22.1 – +) Medio (22) Bajo (21.9 – 22)
Plan Curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen de estudios - Pertinencia del currículo - Contenidos curriculares - Competencias profesionales 	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24	Siempre (3) Casi siempre (2) Nunca (1)	Alto (20.1 – +) Medio (19 -20) Bajo (- 18.9)
Calidad de Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Formación docente - Capacitación docente - Equipos y laboratorios - Entorno físico 	25, 26 27, 28 29, 30 31, 32	Siempre (3) Casi siempre (2) Nunca (1)	Alto (18.51 – +) Medio (17 -18.5) Bajo (- 16.9)
Niveles de Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de empleo - Posibilidades de encontrar empleo - Flexibilidad horaria - Flexibilidad y experiencia laboral 	33, 34 35, 36 37, 38 39, 40	Siempre (3) Casi siempre (2) Nunca (1)	Alto (20.1 – +) Medio (18 -20) Bajo (- 17.9)

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Experiencia Pre Profesional								
1	Consideras que el instituto promueve convenios con empresas que facilitan tu inserción laboral.	✓		✓		✓		
2	La dirección del instituto gestiona acciones para el desarrollo de las prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓		
3	Consideras que las horas de práctica profesional son suficientes para prepararte de manera conveniente.	✓		✓		✓		
4	El instituto te informa acerca de las reglas y normas de la práctica pre profesional	✓		✓		✓		
5	Las prácticas profesionales son debidamente monitoreadas por personal del instituto.	✓		✓		✓		
6	Las plazas para acceder a las practicas pre profesionales son suficientes para atender a todos los estudiantes interesados	✓		✓		✓		
7	En las practicas pre profesionales se respeta el tema de pagos, horas de trabajo, horarios, refrigerios etc.	✓		✓		✓		
8	Para el desarrollo de las prácticas pre profesionales se cuenta con los cuidados propios de los principios de seguridad en el trabajo, así como un seguro contra accidentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Habilidades Blandas		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que mi formación en el instituto me ha permitido desarrollar capacidades de liderazgo.	✓		✓		✓		
10	Me agrada trabajar en equipo, motivo a mis compañeros al logro de resultados.	✓		✓		✓		
11	Los retos y desafíos laborales los asumo con bastante responsabilidad y seriedad.	✓		✓		✓		
12	Busco promover una comunicación honesta, directa y transversal con los compañeros de clases y de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Tengo facilidad para entablar amistad con las personas en cualquier ámbito que me encuentre.	✓		✓		✓		
14	Colaboro en la creación de un ambiente de trabajo armonioso, colaborativo y eficiente.	✓		✓		✓		
15	Me caracterizo por brindar más elogios que críticas	✓		✓		✓		
16	Mis amigos y compañeros me reconocen como una persona que sabe escuchar y dar buenos consejos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. Plan Curricular		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considero que en el instituto que hay una buena relación entre las horas de clase teórica y las horas de práctica.	✓		✓		✓		
18	La malla curricular plantea asignaturas que son acordes a las	✓		✓		✓		

	necesidades de mi carrera profesional.						
19	La temática planteada en el currículo guarda coherencia con los sílabos y es actualizada	✓		✓		✓	
20	Los sílabos son socializados por los docentes y entregados el primer día de inicio de clases.	✓		✓		✓	
21	El contenido de las asignaturas que llevo en el instituto es actualizado y contextualizado.	✓		✓		✓	
22	Reconozco que los temas que plantean los sílabos son necesarios y fundamentales para el ejercicio de mi carrera.	✓		✓		✓	
23	Las competencias laborales que plantea el sílabo son coherentes con las exigencias y requisitos que solicitan los centros laborales.	✓		✓		✓	
24	El currículo del instituto prioriza el desarrollo de competencias y capacidades de tipo técnico profesional.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4. Calidad de Enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los docentes que forman parte del instituto fueron seleccionados luego de un exigente proceso de selección.	✓		✓		✓	
26	Los docentes del instituto son profesionales de gran prestigio, reconocidos por el conocimiento de su área o especialidad.	✓		✓		✓	
27	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de los docentes en base a los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos.	✓		✓		✓	
28	La institución programa talleres, charlas, simposios, conferencias para docentes y alumnos.	✓		✓		✓	
29	Los laboratorios con que cuenta la institución son suficientes para atender a toda la población estudiantil.	✓		✓		✓	
30	Los equipos con que cuenta la institución son modernos y acordes con las necesidades de aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓	
31	El ambiente físico de la institución es apropiado para la labor educativa.	✓		✓		✓	
32	Los ambientes e instalaciones son apropiados para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5. Niveles de Empleabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
33	El instituto tiene un buen prestigio que asegura que sus egresados tengan buenas posibilidades de empleo.	✓		✓		✓	
34	La carrera que elegiste está llena de oportunidades de empleo una vez que egrese del instituto.	✓		✓		✓	
35	Las prácticas profesionales son suficientes para garantizarme altas posibilidades de acceder a un empleo.	✓		✓		✓	
36	Es fácil para un egresado de este instituto acceder a oportunidades de empleo en cualquier lugar.	✓		✓		✓	
37	El horario de estudios que me brinda el instituto es flexible a las necesidades de sus alumnos.	✓		✓		✓	
38	El horario que me asigna la institución es suficiente para	✓		✓		✓	

	formarme como profesional.						
39	Considero que la experiencia que gano a través de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo de mi carrera.	✓		✓		✓	
40	La institución promueve el desarrollo laboral a través de las bolsas de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Javier Neyra Villanueva DNI: 41440286

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Experiencia Pre Profesional								
1	Consideras que el instituto promueve convenios con empresas que facilitan tu inserción laboral.	✓		✓		✓		
2	La dirección del instituto gestiona acciones para el desarrollo de las prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓		
3	Consideras que las horas de práctica profesional son suficientes para prepararte de manera conveniente.	✓		✓		✓		
4	El instituto te informa acerca de las reglas y normas de la práctica pre profesional	✓		✓		✓		
5	Las prácticas profesionales son debidamente monitoreadas por personal del instituto.	✓		✓		✓		
6	Las plazas para acceder a las practicas pre profesionales son suficientes para atender a todos los estudiantes interesados	✓		✓		✓		
7	En las practicas pre profesionales se respeta el tema de pagos, horas de trabajo, horarios, refrigerios etc.	✓		✓		✓		
8	Para el desarrollo de las prácticas pre profesionales se cuenta con los cuidados propios de los principios de seguridad en el trabajo, así como un seguro contra accidentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Habilidades Blandas								
9	Considero que mi formación en el instituto me ha permitido desarrollar capacidades de liderazgo.	✓		✓		✓		
10	Me agrada trabajar en equipo, motivo a mis compañeros al logro de resultados.	✓		✓		✓		
11	Los retos y desafíos laborales los asumo con bastante responsabilidad y seriedad.	✓		✓		✓		
12	Busco promover una comunicación honesta, directa y transversal con los compañeros de clases y de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Tengo facilidad para entablar amistad con las personas en cualquier ámbito que me encuentre.	✓		✓		✓		
14	Colaboro en la creación de un ambiente de trabajo armonioso, colaborativo y eficiente.	✓		✓		✓		
15	Me caracterizo por brindar más elogios que críticas	✓		✓		✓		
16	Mis amigos y compañeros me reconocen como una persona que sabe escuchar y dar buenos consejos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. Plan Curricular								
17	Considero que en el instituto que hay una buena relación entre las horas de clase teórica y las horas de práctica.	✓		✓		✓		
18	La malla curricular plantea asignaturas que son acordes a las	✓		✓		✓		

	necesidades de mi carrera profesional.						
19	La temática planteada en el currículum guarda coherencia con los sílabos y es actualizada	✓		✓		✓	
20	Los sílabos son socializados por los docentes y entregados el primer día de inicio de clases.	✓		✓		✓	
21	El contenido de las asignaturas que llevo en el instituto es actualizado y contextualizado.	✓		✓		✓	
22	Reconozco que los temas que plantean los sílabos son necesarios y fundamentales para el ejercicio de mi carrera.	✓		✓		✓	
23	Las competencias laborales que plantea el sílabo son coherentes con las exigencias y requisitos que solicitan los centros laborales.	✓		✓		✓	
24	El currículum del instituto prioriza el desarrollo de competencias y capacidades de tipo técnico profesional.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4. Calidad de Enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los docentes que forman parte del instituto fueron seleccionados luego de un exigente proceso de selección.	✓		✓		✓	
26	Los docentes del instituto son profesionales de gran prestigio, reconocidos por el conocimiento de su área o especialidad.	✓		✓		✓	
27	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de los docentes en base a los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos.	✓		✓		✓	
28	La institución programa talleres, charlas, simposios, conferencias para docentes y alumnos.	✓		✓		✓	
29	Los laboratorios con que cuenta la institución son suficientes para atender a toda la población estudiantil.	✓		✓		✓	
30	Los equipos con que cuenta la institución son modernos y acorde con las necesidades de aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓	
31	El ambiente físico de la institución es apropiado para la labor educativa.	✓		✓		✓	
32	Los ambientes e instalaciones son apropiados para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5. Niveles de Empleabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
33	El instituto tiene un buen prestigio que asegura que sus egresados tengan buenas posibilidades de empleo.	✓		✓		✓	
34	La carrera que elegiste está llena de oportunidades de empleo una vez que egrese del instituto.	✓		✓		✓	
35	Las prácticas profesionales son suficientes para garantizarme altas posibilidades de acceder a un empleo.	✓		✓		✓	
36	Es fácil para un egresado de este instituto acceder a oportunidades de empleo en cualquier lugar.	✓		✓		✓	
37	El horario de estudios que me brinda el instituto es flexible a las necesidades de sus alumnos.	✓		✓		✓	
38	El horario que me asigna la institución es suficiente para	✓		✓		✓	

	formarme como profesional.						
39	Considero que la experiencia que gano a través de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo de mi carrera.	✓		✓		✓	
40	La institución promueve el desarrollo laboral a través de las bolsas de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Erasmó Próspero Zevallos Rojas..... DNI: 10423087.....

Especialidad del validador: LENGUA Y LITERATURA / GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD / METODOLÓGICO.....

30 de 11 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Experiencia Pre Profesional								
1	Consideras que el instituto promueve convenios con empresas que facilitan tu inserción laboral.	✓		✓		✓		
2	La dirección del instituto gestiona acciones para el desarrollo de las prácticas pre profesionales.	✓		✓		✓		
3	Consideras que las horas de práctica profesional son suficientes para prepararte de manera conveniente.	✓		✓		✓		
4	El instituto te informa acerca de las reglas y normas de la práctica pre profesional	✓		✓		✓		
5	Las prácticas profesionales son debidamente monitoreadas por personal del instituto.	✓		✓		✓		
6	Las plazas para acceder a las practicas pre profesionales son suficientes para atender a todos los estudiantes interesados	✓		✓		✓		
7	En las practicas pre profesionales se respeta el tema de pagos, horas de trabajo, horarios, refrigerios etc.	✓		✓		✓		
8	Para el desarrollo de las prácticas pre profesionales se cuenta con los cuidados propios de los principios de seguridad en el trabajo, así como un seguro contra accidentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Habilidades Blandas								
9	Considero que mi formación en el instituto me ha permitido desarrollar capacidades de liderazgo.	✓		✓		✓		
10	Me agrada trabajar en equipo, motivo a mis compañeros al logro de resultados.	✓		✓		✓		
11	Los retos y desafíos laborales los asumo con bastante responsabilidad y seriedad.	✓		✓		✓		
12	Busco promover una comunicación honesta, directa y transversal con los compañeros de clases y de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Tengo facilidad para entablar amistad con las personas en cualquier ámbito que me encuentre.	✓		✓		✓		
14	Colaboro en la creación de un ambiente de trabajo armonioso, colaborativo y eficiente.	✓		✓		✓		
15	Me caracterizo por brindar más elogios que criticas	✓		✓		✓		
16	Mis amigos y compañeros me reconocen como una persona que sabe escuchar y dar bueno consejos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. Plan Curricular								
17	Considero que en el instituto que hay una buena relación entre las horas de clase teórica y las horas de práctica.	✓		✓		✓		
18	La malla curricular plantea asignaturas que son acordes a las	✓		✓		✓		

	necesidades de mi carrera profesional.						
19	La temática planteada en el currículo guarda coherencia con los sílabos y es actualizada	✓		✓		✓	
20	Los sílabos son socializados por los docentes y entregados el primer día de inicio de clases.	✓		✓		✓	
21	El contenido de las asignaturas que llevo en el instituto es actualizado y contextualizado.	✓		✓		✓	
22	Reconozco que los temas que plantean los sílabos son necesarios y fundamentales para el ejercicio de mi carrera.	✓		✓		✓	
23	Las competencias laborales que plantea el silabo son coherentes con las exigencias y requisitos que solicitan los centros laborales.	✓		✓		✓	
24	El currículo del instituto prioriza el desarrollo de competencias y capacidades de tipo técnico profesional.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4. Calidad de Enseñanza	Si	No	Si	No	Si	No
25	Los docentes que forman parte del instituto fueron seleccionados luego de un exigente proceso de selección.	✓		✓		✓	
26	Los docentes del instituto son profesionales de gran prestigio, reconocidos por el conocimiento de su área o especialidad.	✓		✓		✓	
27	En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de los docentes en base a los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos.	✓		✓		✓	
28	La institución programa talleres, charlas, simposios, conferencias para docentes y alumnos.	✓		✓		✓	
29	Los laboratorios con que cuenta la institución son suficientes para atender a toda la población estudiantil.	✓		✓		✓	
30	Los equipos con que cuenta la institución son modernos y acordes con las necesidades de aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓	
31	El ambiente físico de la institución es apropiado para la labor educativa.	✓		✓		✓	
32	Los ambientes e instalaciones son apropiados para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5. Niveles de Empleabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
33	El instituto tiene un buen prestigio que asegura que sus egresados tengan buenas posibilidades de empleo.	✓		✓		✓	
34	La carrera que elegiste está llena de oportunidades de empleo una vez que egrese del instituto.	✓		✓		✓	
35	Las prácticas profesionales son suficientes para garantizarme altas posibilidades de acceder a un empleo.	✓		✓		✓	
36	Es fácil para un egresado de este instituto acceder a oportunidades de empleo en cualquier lugar.	✓		✓		✓	
37	El horario de estudios que me brinda el instituto es flexible a las necesidades de sus alumnos.	✓		✓		✓	
38	El horario que me asigna la institución es suficiente para	✓		✓		✓	

	formarme como profesional.						
39	Considero que la experiencia que gano a través de las prácticas pre profesionales es fundamental para el desarrollo de mi carrera.	✓		✓		✓	
40	La institución promueve el desarrollo laboral a través de las bolsas de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Forrés Teodoro Mauro Córdova DNI: 10500602

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad / Metodólogo

30 de 11 del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Plan curricular de los estudiantes del instituto de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el indicador predominante dentro del factor: Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.</p> <p>Determinar el indicador predominante dentro del factor: Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.</p> <p>Determinar el indicador predominante dentro del factor: Plan curricular de los estudiantes del Instituto de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el factor Experiencia pre profesional.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El indicador predominante dentro del factor: Experiencia pre profesional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Convenios.</p> <p>El indicador predominante dentro del factor: Habilidades blandas de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Relaciones interpersonales.</p> <p>El indicador predominante dentro del factor: Plan curricular de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público</p>	Variable 1: INSERCIÓN LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos
			Experiencia Pre Profesional	- Convenios - Horas de práctica - Monitoreo - Derechos de los practicantes - Seguros de accidentes	1,2 3,4 5,6 7 8	Siempre (3) Casi siempre (2)	Alto (17.1 – +) Medio (16 -17) Bajo (8 – 15)
			Habilidades Blandas	- Capacidad de liderazgo - Relaciones interpersonales - Actitud positiva	9, 10, 11 12,13,14 15, 16		Alto (22.1 – +) Medio (22) Bajo (21.9 – 22)
			Plan Curricular	- Régimen de estudios - Pertinencia del currículo - Contenidos curriculares - Competencias profesionales	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24		Nunca (1)
Calidad de Enseñanza	- Formación docente - Capacitación docente - Equipos y laboratorios - Entorno físico	25, 26 27, 28 29, 30 31, 32		Alto (18.51 – +) Medio (17 -18.5) Bajo (- 16.9)			

<p>educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?</p> <p>¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor: Niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?</p>	<p>Educación Superior Tecnológico Publico Oyón, Lima provincia, 2018.</p> <p>Determinar el indicador predominante dentro del factor: Calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018.</p> <p>Determinar el indicador predominante dentro del factor: Niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018?</p>	<p>Oyón, es el indicador: Pertinencia del currículo.</p> <p>El indicador predominante dentro del factor: Calidad de la enseñanza de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Formación docente.</p> <p>El indicador predominante dentro del factor: Niveles de empleabilidad de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el indicador: Oportunidades de empleo.</p>	<p>Niveles de Empleabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de empleo 33, 34 - Posibilidades de encontrar empleo 35, 36 - Flexibilidad horaria 37, 38 - Flexibilidad y experiencia laboral 39, 40 		<p>Alto (20.1 – +) Medio (18 -20) Bajo (– 17.9)</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS				
<p>TIPO: sustantiva</p> <p>DISEÑO: DESCRIPTIVA - EXPLICATIVA</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizó es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por: Estudiantes 1er Año 2do Año 3er Año</p> <p>MUESTRA: No probabilístico intencional por conveniencia - Estratificada</p>	<p>Variable 1: Inserción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Jenny Hurtado (2018) Ámbito de Aplicación: instituto de educación superior tecnológico público Oyón, 2018.</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación tabular y gráfica - Distribución de frecuencia - <p>INFERENCIAL: Contrastación de Hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Regresión multinomial - Nagelkerke. 		

Anexo 5: Artículo científico

Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018

Jenny Vicenta Hurtado Suárez

jennhurtados@hotmail.com

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue establecer el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018. La metodología empleada se sustenta en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, diseño no experimental, corte transversal y subtipo de diseño descriptivo explicativo, con método de investigación hipotético deductivo, con una muestra de 125 estudiantes.

A la luz de los resultados, el indicador horas de práctica ($B = 0.251$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud al factor Experiencia pre profesional que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón.

Palabras claves: factor predominante, empleabilidad, metodología, fiabilidad, inserción, habilidades blandas, practicas pre profesionales.

Abstract

The general objective of this research was to establish the predominant factor that limits the labor insertion of students of the Oyón Technological Public Higher Education Institute, 2018. The methodology used is based on the positivist paradigm, with a quantitative approach, substantive type, non-design experimental, cross section and subtype of explanatory descriptive design, with hypothetical deductive research method, with a sample of 125 students.

In light of the results, the hours of practice indicator ($B = 0.251$) has a higher coefficient and therefore affects the pre-professional experience factor that limits the labor insertion in the students of the public technological higher education institute Oyón.

Key words: predominant factor, employability, methodology, reliability, insertion, soft skills, pre-professional practices.

Introducción

La dinámica de la población mundial en los últimos veinte años ha sufrido cambios dramáticos, esto se evidencia en el creciente número de jóvenes en edad de laborar, sin embargo la tasa de desempleo de estos jóvenes es muy alta, ellos tienen el triple de posibilidades de estar desempleados a diferencia de los adultos, este indicador genera un panorama poco alentador para los jóvenes que no cuentan con apoyo o no han recibido una adecuada formación que les permita insertarse con éxito al mercado laboral.

La inserción laboral como problemática económica social no es reciente, por el contrario desde hace décadas los economistas venían anticipando las dificultades que se desglosan de este tema, es por ello que se definieron las competencias a desarrollar por la universidad en el futuro, organismos internacionales como la UNESCO, Organización Internacional del Trabajo, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, CEPAL, Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial entre otros, comenzaron a diseñar las competencias a alcanzar por parte de la educación superior, las mismas que estaban en concordancia con la sociedad del conocimiento y los requerimientos de la economía en cuanto a calidad profesional de los profesionales del futuro.

Pascenza, M. (2004) afirmaba sobre el origen de ello que “Los estudios clásicos [sobre esta problemática] se fundan en la teoría neoclásica de la economía y presuponen una relación funcional entre la oferta y la demanda laboral, una homogeneidad de la fuerza de trabajo, una transparencia entre el mercado y los actores sociales y una movilidad de estos como producto de procesos de decisión orientados por una racionalidad instrumental”. De ser esto cierto el mercado de trabajo funcionaría como el mecanismo adecuado para asignar racionalmente los recursos entre oferentes y demandantes. El desempleo no sería, entonces un desequilibrio deseado por los empleadores, sino una decisión voluntaria de los trabajadores.

En contraposición a esta visión simplista de la inserción laboral, en la actualidad se la concibe como un fenómeno mucho más complejo que la simple

dicotomía de ocupación vs desocupación, o empleado vs desempleado, ya que estamos hablando de conceptos complejos que forman parte de un proceso en el cual intervienen elementos tanto endógenos como exógenos. Los primeros se refieren a la significación que cada sujeto le otorga al fenómeno de la inserción laboral. Dicha significación, sentidos, visiones y percepciones son producto de la propia historia de vida de cada sujeto (historia familiar, educativa y laboral) y de cómo cada uno de estos elementos se entrelazan y “re-actualizan” en la configuración de determinadas estrategias de inserción laboral. Los elementos exógenos, por su parte, se corresponden con las condiciones objetivas del contexto laboral, esto es, las fluctuaciones del mercado de trabajo, los cambios operados en el sistema educativo y la forma como estos se relacionan.

Si nos centramos en el plano de formación de los estudiantes de educación superior próximos a ser profesionales, podemos afirmar que la educación superior tanto universitaria como no universitaria en nuestro país, es depositaria de un porcentaje de esos jóvenes que no han formado plenamente todas sus capacidades y competencias, esto es perjudicial sobre todo considerando que nuestra sociedad es muy competitiva, donde las organizaciones requieren de empleados y profesionales con un alto nivel de formación y especialización en su ámbito de trabajo, esto va de la mano con el aprendizaje de competencias de tipo personal relacionados con el trabajo colaborativo, la empatía, la comunicación asertiva, el logro de objetivos, la planificación y un alto nivel de responsabilidad.

Investigaciones llevadas a cabo en los últimos años determinan la relación de la calidad educativa y el desarrollo económico del Perú, este indicador es importante por su trascendencia social, debido a que permite una oportunidad a las estudiantes de escapar de los límites de la pobreza a través de la educación (Sineace, 2016, p.9).

Las dificultades relacionadas con la mala formación y el no desarrollo de competencias relacionadas con su carrera profesional no terminan en las aulas, sino se prolonga a la vida laboral, ya que los egresados al tener una pobre formación también muestran un pobre desempeño en sus centros laborales.

Antecedentes del problema

Corica y Otero (2015) analizaron los retos y desafíos que enfrentan los jóvenes latinoamericanos en el proceso de inserción laboral, en su informe denominado *Perspectivas educativas y laborales de los jóvenes latinoamericanos: tendencias y desafíos*. Estableciendo que en el sistema educativo y laboral latinoamericano la situación de los jóvenes es bastante complicada al momento de evaluar la inserción laboral, esto debido principalmente por las desigualdades educativas. El análisis conllevó a evaluar las tensiones y los retos en educación y trabajo juvenil en latinoamericana, considerando que al tradicional problema relacionado con el género y el estrato social, se agregan factores económicos que convierten el escenario en una situación mucho más compleja de entender y por la que debe transitar la población de jóvenes egresados. Sin embargo se reconoce que los países latinoamericanos en su gran mayoría han disminuido las desigualdades existentes gracias al factor educativo. Este contexto se puede analizar como un desafío permanente en materia de educación y trabajo, entendiendo la equiparación de oportunidades como una meta de alcance para brindar mejores oportunidades a los jóvenes de nuestras latitudes.

Algunos estudios realizados han demostrado que la malla curricular basado en objetivos en el nivel superior no estaba acorde con el mundo competitivo de hoy en día, donde la evaluación de los aprendizajes deben relacionarse e integrarse con el currículo basado en competencia; esto lo confirmó la tesis de Boyd (2014) en la que concluyó: “un sistema de evaluación de los aprendizajes en donde se integren el referente teórico metodológico propio del enfoque curricular basado en competencias, se convierte en una herramienta indispensable para orientar de manera correcta y oportuna el quehacer educativo”. Este resultado nos confirma que la malla curricular por objetivos debe ser actualizada para estar más acorde con los nuevos tiempos y nuevas exigencias económicas empresariales, evitando una brecha entre la educación rural y ciudadana.

Así mismo Gómez (2017) presentó un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013. Su objetivo general fue analizar la inserción laboral de los egresados del

nivel técnico y el nivel universitario. Como parte de los resultados podemos decir que se ha producido un aumento sostenido de egresados en el nivel técnico, situación que no sucede a nivel universitario. Es decir, que el nivel técnico se ha venido consolidando como una alternativa válida a nivel social. Frente al nivel de estudios alcanzado y el cargo que desempeña una persona, se encontró que existe una sobre calificación de un buen grupo de profesionales, lo cual genera una mayor movilidad laboral porque los sueldos y beneficios no guardan relación con el nivel de estudios de los profesionales. También se puede inferir que las personas aceptan empleos inferiores a sus expectativas debido a la necesidad de atender sus necesidades personales y familiares básicas. Esta investigación y sus resultados guardan estrecha relación con nuestra investigación considerando que la muestra de nuestro estudio se ubica en el nivel de estudiantes de institutos tecnológicos.

Revisión de la literatura

En el Perú el ministro de trabajo Sánchez, C. (2018) informó que la tasa de desempleo en Lima Metropolitana se ubicó en 8,1% en el primer trimestre del año y representa la más alta desde el mismo trimestre en el 2012 cuando se alzó en 8,7%, según información del INEI. Del total de desempleados, se registraron 201.300 hombres y 219.600 mujeres. Cabe anotar que el desempleo en mujeres en el primer trimestre se aceleró 9,3% respecto al mismo periodo del 2017; por edad, el grupo de adultos entre 25 y 44 años fue el más perjudicado. En el primer trimestre móvil del 2018, sumó 147.500 personas desempleadas, con una tasa de desempleo de 10,1%. Como vemos lamentablemente este indicador afectaba en su gran mayoría a los jóvenes peruanos, adicional a ello complemento la información mencionando que la informalidad laboral era de 54% en el presenta año de los cuales nuevamente el sector más perjudicado era los jóvenes, que al no ser absorbidos por el mercado laboral, ingresan a la informalidad. Estos indicadores demuestran las trabas que enfrentan los jóvenes peruanos y latinoamericanos en general para lograr una exitosa inserción laboral. En problema es bastante notorio para los egresados universitarios en casi todas las carreras, los problemas que enfrentan para acceder a su primer empleo en el área de su profesión no son pocos, los egresados de institutos probablemente tengan mayores dificultades que sus

pares universitarios debido al sesgo tradicional que se tiene sobre ellos, de este estigma solo se salvan algunos institutos tecnológicos muy reconocidos en el país.

El problema encontraría mejor solución si la educación básica y la superior brindaran a los estudiantes una educación basada en el desarrollo de competencias, según OCDE (2016) en su informe diagnóstico de nuestro país, asevera que en el siglo XXI, las competencias permiten asegurar el bienestar individual y el éxito económico en cualquier sociedad. Para ello es necesaria una adecuada inversión para desarrollar diversos tipos de competencias en la población, si esto no se convierte en prioridad la gente languidece en los márgenes de la sociedad, el avance tecnológico no se transforma en crecimiento y los estados pierden el paso y espacio en una economía mundial que se sustenta en el conocimiento.

Según un informe del ministerio de Trabajo (Gestión 2016) un 32% de los jóvenes de Lima estudiaban en EBR como en educación superior. El 67,7% no estudiaba, habiendo desertado por una serie de factores ligados en su gran mayoría al poco apoyo y la falta de recursos. De ellos desglosamos los siguientes datos: un 14,5% que ya no estudia pero que tiene educación básica incompleta, estos valores porcentuales se reducen con grupos de estudiantes más jóvenes. La mayoría de los estudiantes que no estudian, han completado su secundaria (38% del total de jóvenes) y no siguen estudiando a nivel superior por falta de recursos. Respecto a los que no estudian hay un 11% de jóvenes egresados de la educación superior, quienes tienen mejores posibilidades y perspectivas laborales.

Todas las investigaciones que se han realizado en los últimos años relacionados con la inserción laboral, han concluido en reconocer la importancia de desarrollar las habilidades blandas, las mismas que están asociadas con la personalidad y naturaleza del individuo tales como: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva; los diversos estudios concluyen que cada día, más empleadores están considerando estos factores en su proceso de selección. (Razzo, 2016). Un estudio realizado por CareerBuilder.com, encontró que de los 2,138 profesionales de recursos humanos encuestados, el 77% considera que las habilidades blandas en un candidato son tan importantes como las habilidades

duras, habilidades específicas para el desempeño de las funciones diarias del cargo.

Otro factor importante relacionado con la efectividad en la inserción laboral es la empleabilidad, que es una expresión que utilizan las empresas para evaluar a los posibles candidatos que solicitan sus puestos de trabajo. El nivel de empleabilidad mide, como su propio nombre indica, en qué grado nuestra candidatura es atractiva para las empresas que la reciben. (Prado 2016), en los índices de empleabilidad también entra a tallar la formación recibida por el individuo, ya que implica las posibilidades reales que se tiene de encontrar empleo.

Para medir el nivel de empleabilidad y conocer las posibilidades reales que tienen los jóvenes de conseguir empleo, se debe considerar lo siguiente, la movilidad: Es decir, si estarías dispuesto a residir en un lugar distinto al de tu residencia habitual; la flexibilidad horaria: En qué horario tendrías disponibilidad para trabajar; la flexibilidad laboral: El tipo de contrato que aceptarías firmar; La adecuación profesional: Si cuentas con los requisitos y conocimientos específicos de la oferta de empleo a la que optas. La experiencia laboral: Con cuántos años de experiencia cuentas, o si se trata de tu primer empleo.

Problema

La investigación se enfoca sobre la necesidad de analizar y determinar cuál es el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018, adicional a ello plantear y sugerir una serie de acciones para una pronta solución en cuanto a las limitaciones que se tiene para detectar los factores que impiden una rápida y efectiva inserción laboral. Los factores analizados como causantes de los bajos niveles de inserción laboral están relacionados a las practicas pre profesionales, la malla curricular, el desarrollo de habilidades blandas, la calidad educativa y los recursos y equipos puestos a disposición de los estudiantes del referido instituto tecnológico.

Objetivo

La contribución de esta investigación permitirá determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018. Determinar ello permitirá formar profesionales actualizados y con una formación que responda adecuadamente las necesidades del mercado laboral. El desarrollo de las competencias profesionales permitirá que los estudiantes estén preparados para un mundo competitivo que hoy en día demandan las empresas, las instituciones educativas y para esto es necesario que los egresados estén aptos para ejercer un buen papel y que las funciones que les competen como profesional sean las adecuadas de acuerdo a sus estudios superiores.

Método

Con respecto a la metodología se empleó el método hipotético deductivo, el tipo de estudio según Sánchez y Reyes (2006, p.37), es de tipo básica. Asimismo, el nivel de investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 81), el nivel es descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 149). Con respecto, el marco poblacional estuvo constituido por 125 estudiantes del instituto de educación superior tecnológico publico Oyón, Lima provincia, 2018, los mismos que se convirtieron en muestra.

La hipótesis de la investigación fue:

El factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del Instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el factor Experiencia pre profesional.

En este estudio se usó la técnica encuesta y se empleó un instrumento denominado cuestionarios para estudiantes, dicho instrumento fue sometido a juicio de un experto, y el coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido es de 86,7% para la variable X, lo cual permite decir que el cuestionario en su versión de 40 ítems tiene una fuerte confiabilidad. Así mismo, se observa el Alfa de Cronbach en las cinco dimensiones, donde el factor niveles de empleabilidad presenta una baja fiabilidad

(0.419), el factor experiencia pre profesional presenta una fiabilidad fuerte (0.850), el factor habilidades blandas presenta una fiabilidad fuerte (0.817), el factor plan curricular también presenta una fiabilidad fuerte (0,838) y finalmente el factor calidad de enseñanza presenta una fiabilidad fuerte (0.782), por lo que, indica que los constructos de las dimensiones están muy claras.

Resultados

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaboró una base de datos utilizando el programa SPSS.

En el estudio se tomaron las siguientes variables: Currículo por competencias y estrategias didácticas.

Estadística descriptiva: Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio.

Prueba de hipótesis: De los procedimientos establecidos se utilizó la prueba estadística Regresión multinomial dado que los datos difieren de la distribución normal.

A continuación se presenta los resultados:

A nivel descriptivo

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

Fuente: Base de datos

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig. (p)	
Inserción laboral del instituto Oyón	,057	89	,200*	Normal
Experiencia Pre Profesional	,156	89	,000	No normal
Habilidades Blandas	,139	89	,000	No normal
Plan Curricular	,109	89	,011	No Normal
Calidad de enseñanza	,090	89	,070*	Normal
Niveles de empleabilidad	,104	89	,020	No normal

La contrastación de las hipótesis se probó mediante la regresión logística multinomial, debido a que según la prueba de normalidad de datos cuatro de las

dimensiones no presentan normalidad en los datos, ya que su valor “p” es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 2

Coefficientes de la regresión logística de los factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.

Indicador	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Experiencia Pre Profesional	.174	.076	.022	1.190	1.026	1.382
Habilidades Blandas	-.204	.064	.001	.815	.720	.924
Plan Curricular	.070	.096	.467	1.073	.888	1.296
Calidad de enseñanza	.065	.095	.497	1.067	.885	1.286
Niveles de empleabilidad	-.033	.099	.739	.968	.798	1.174

Fuente: Base de datos

Como se puede observar en la tabla 2, el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los factores, se rechaza la hipótesis nula. A la luz de los resultados, el factor habilidades blandas ($B = -0.204$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud la inserción laboral de los estudiantes del instituto. Así mismo, este factor presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 0.815, significando que es un factor de protección y además significa que un estudiante tiene 0.815 veces de posibilidad de considerar que éste factor limita en un nivel alto la inserción laboral de los estudiantes del instituto.

Discusión

Los resultados de la investigación dan cuenta que el factor habilidades blandas ($B = -0.204$) presenta mayor coeficiente y por ende afecta en mayor magnitud la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón. Es decir, significa que un estudiante tiene 0.815 veces de posibilidad de considerar que éste factor limita en un nivel alto la inserción laboral de los

estudiantes del referido instituto, esto respecto a otro estudiante que considera que éste factor limita en un nivel bajo la inserción laboral de los estudiantes del instituto. Estos resultados son similares a los de Pérez (2015) al concluir su análisis de los aspectos de la realidad socio laboral del egresado nos presenta resultados que son valiosos para tener en cuenta, ya que además de los aspectos macroeconómicos relacionados con el mercado laboral, existen aspectos sociocognitivos referidos a la personalidad que tengan como finalidad la empleabilidad del egresado universitario, la significancia de este estudio se encuentra en que fue elaborado desde una perspectiva psicosocial.

Las conclusiones de la investigación fueron las siguientes: De la contrastación llevada a cabo entre la hipótesis general del trabajo de investigación y los resultados del análisis de la hipótesis estadística, estableció que se rechaza la primera hipótesis planteada, pero se acepta los resultados de la segunda hipótesis, por lo que se puede afirmar que el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, es el factor habilidades blandas; más no, el factor experiencia pre profesional.

Habiendo obtenido estos resultados se recomienda a la dirección del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, formar una comisión de alto nivel a fin de analizar el currículo, el perfil del egresado y la malla curricular de la institución, con el propósito de evaluar la pertinencia y actualización de estos documentos, los mismos que deben contemplar la formación y desarrollo de habilidades blandas. Ello debe conllevar a la elaboración de un nuevo Plan de desarrollo institucional, donde estén contemplados objetivos estratégicos y operacionales definidos, claros medibles y factibles de ser alcanzados.

Referencias

- Arango, V. (2017). Expectativas de inserción laboral de los internos de enfermería de dos universidades públicas, Lima. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado el 11 de noviembre de 2018 de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8312>
- Aronson, P.; (2007). El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades, VIII () 9-26. Recuperado de <http://artificialwww.redalyc.org/articulo.oa?id=18481601>
- Bolaños, J. y Molina, M. (1990). *Competencias laborales*. Madrid, España: ICE de la Universidad Politécnica.
- Boyd, C. (2014) Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales peruanos. Revista del Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima Tomo 37, N.º 74, (Jul-Dec 2014): 9-40. Tomado de <https://search.proquest.com/docview/1671016321/5571C9A9793F475EPQ/34?accountid=37408>
- Cabrera, N. (2002). *Enseñanza y aprendizaje*. Lima- Perú: San Marcos.
- Carrascosa, J. (2010). La inserción laboral de los titulados de la UNED. Formación continua y vías de acceso al empleo. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía; Madrid Tomo 21, N.º 2, (2010): 412-422. Recuperado el 08 de noviembre de 2018 de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11555>
- Corica, A. y Otero, A. (2015). Perspectivas educativas y laborales de los jóvenes latinoamericanos: tendencias y desafíos. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos; Obregón Tomo 45, N.º 2, (2015): 9-42. Recuperado el 28 de octubre 2018 de <https://search.proquest.com/docview/1707840491/5571C9A9793F475EPQ/21?accountid=37408>
- Daza, C. (2014). Análisis de la inserción laboral de los egresados en Ingeniería Económica de la UNI, Periodo 2006- 2012 al mercado laboral de Lima Metropolitana. Universidad Nacional de Ingeniería, Lima-Perú. Recuperado 12 de octubre de 2018 de URI: <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/5929>

- El Economista (2015). Desempleo en Latinoamérica: México, el tercero más bajo en OCDE. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/03/10/desempleo-mexico-semantiene-como-tercero-mas-bajo-ocde>
- El Comercio (2018). INEI: Desempleo crece a su mayor tasa en seis años. Perú. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/desempleo-crece-mayor-nivel-cinco-anos-noticia-512363>
- Expansión (2016). Las carreras más cotizadas laboralmente. Expansión. Recuperado <http://expansion.mx/mi-carrera/2012/09/25/finanzas-ingenieria-las-mas-cotizadas>
- Gestión (2018). Seis de cada 10 jóvenes trabaja en algo para lo que no estudió, según el MTPE. Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/seis-10-jovenes-estudio-mtpe-252187>
- Gestión (2018). MTPE evalúa aumentar periodo de prueba en contratos de jóvenes. Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-evalua-aumentar-periodo-prueba-contratos-jovenes-250379>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*, (2da ed). México, D. F.: Mc Graw-Hill.
- OCDE (2016). Informe Perú: Competencias Laborales. Recuperado el 20 de noviembre de 2018 de <http://artificialwww.redalyc.org/articulo.oa?id=18481601>
- Vicente, M. (2014) la inserción profesional de los graduados en ciencias de la educación: panorama en Iberoamérica y configuraciones en Argentina. *Revista Española de Educación Comparada*; Madrid N.º 24, (2014): 273-288. Recuperado el 22 de octubre de 2018 de <https://search.proquest.com/docview/1635434436/5571C9A9793F475EPQ/26?accountid=37408>



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Héctor Raúl Santa María Relaiza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018”** de la estudiante **Jenny Vicenta Hurtado Suárez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019

Firma

Héctor Raúl Santa María Relaiza

DNI: 09904625

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1060251212&s=3&u=1058846544

feedback studio Jenny Vicenta HURTADO SUAREZ | Factores que limitan la inserción laboral de los estudi

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.une.edu.pe	1 %
2	scb2e1e27b268cc99.ji...	1 %
3	www.primerempleo.com	1 %
4	www.eclac.cl	1 %
5	cybertesis.unmsm.edu...	1 %

Página: 1 de 104 Número de palabras: 24548 Text-only Report | High Resolution Activado

ES 10:28 p.m. 19/02/2019

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1060251212&s=3&u=1058846544

feedback studio Jenny Vicenta HURTADO SUAREZ | Factores que limitan la inserción laboral de los estudi

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

Aplicar cambios Informe nuevo

Página: 1 de 104 Número de palabras: 24548 Text-only Report | High Resolution Activado

ES 10:29 p.m. 19/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HURTADO SUAREZ JENNY VICENTA
D.N.I. : 21261789
Domicilio : VIG. PRAOERAS DEL SOL MZ "B" 2+15
Teléfono : Fijo : Móvil 990.367.244
E-mail : jennhurtados@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : EN EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HURTADO SUAREZ JENNY VICENTA

Título de la tesis:

FACTORES QUE LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS
ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLOGICO PUBLICO OYON, LIMA PROVINCIA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 18/02/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HURTADO SUAREZ JENNY VICENTA

INFORME TITULADO:

FACTORES QUE LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL DE
LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLOGICO PÚBLICO OYÓN, LIMA PROVINCIA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 25 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
 FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN