



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral
de los egresados de administración de empresas del
instituto Araoz Pinto 2016**

**TESIS ARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Luz Victoria Peña Muñoz

ASESOR:

Dr. Hugo Ricardo Prado López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Presidente

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

Secretario

Dr. Hugo Ricardo Prado López

Vocal

Dedicatoria

A mi madre, esposo, hijos y nietos quienes me motivaron a seguir estudiando y su apoyo constante en cada momento.

.

La Autora

Agradecimiento

A Dios mi padre por darme amor, fe, esperanza y salud para culminar esta tesis.

A mi asesor el Dr. Hugo Prado López, por su asesoramiento en el desarrollo del trabajo de investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Peña Muñoz, Luz Victoria estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Logro educativo y Empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Aroz Pinto 2016**”, presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de febrero de 2017

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento la tesis titulada: Logro educativo y Empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto 2016, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto 2016. El documento está compuesto o estructurado en el conocimiento científico, compuesto por siete secciones: (a) primera sección Introducción, (b) segunda sección se desarrolla el Marco metodológico, (c) tercera sección se desarrolla los resultados de la investigación, (d) cuarta sección se presenta la discusión de estudio, (e) quinta y sexta sección se presenta las conclusiones y sugerencia y (f) séptima y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesario.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Pág
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción.	14
1.1. Antecedentes.	16
Antecedentes Internacionales.	16
Antecedentes Nacionales.	19
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanista.	24
Logro Educativo.	24
Definición Logro Educativo.	27
Características del Logro Educativo.	28
Funciones del Logro Educativo.	28
Importancia del Logro Educativo.	29
Dimensiones del Logro Educativo.	30
Empleabilidad en el Mercado Laboral.	33
Definición de Empleabilidad en el Mercado Laboral.	36
Importancia del Empleabilidad en el Mercado Laboral.	38
Dimensiones del Empleabilidad en el Mercado Laboral.	39
1.3. Justificación.	44
Justificación teórica.	44
Justificación práctica.	45
Justificación metodológica.	45

1.4. Problema.	46
Realidad problemática.	46
Formulación del problema.	48
1.5. Hipótesis.	48
Hipótesis general.	48
Hipótesis específicas.	49
1.6. Objetivos.	49
Objetivo General.	49
Objetivos Específicos.	49
II. Marco Metodológico.	50
2.1. Variables.	51
Definición de la variable Logro educativo.	51
Definición de la variable Empleabilidad en el mercado laboral.	51
2.2. Operacionalización de las variables.	51
Logro educativo.	52
Empleabilidad en el mercado laboral.	53
2.3. Metodología.	54
2.4. Tipo de estudio.	54
2.5. Diseño.	55
2.6. Población, muestra y muestreo.	56
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	57
2.8. Método de análisis de datos.	61
2.9. Aspectos éticos.	61
III. Resultados.	62
3.1. Descripción de los resultados.	63
3.2. Contratación de hipótesis.	68
IV. Discusión.	72
V. Conclusiones.	82

VI. Sugerencia.	84
VII. Referencias.	87
VIII. Anexos.	
Anexo 1.- Matriz de consistencia.	94
Anexo 2.- Cuestionario Logro educativo y Empleabilidad en el mercado laboral.	97
Anexo 3.- Base de datos de la Variable Logro educativo y Empleabilidad en el mercado laboral.	100
Anexo 4.- Certificado de validez de Contenido del Instrumento	107
Anexo 5.- Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos.	111
Anexo 6.- Artículo Científico.	123

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable logro educativo.	52
Tabla 2	Operacionalización de la variable empleabilidad en el mercado laboral.	53
Tabla 3	Distribución de la población de estudio.	56
Tabla 4	Prueba de confiabilidad del logro educativo.	60
Tabla 5	Prueba de confiabilidad de empleabilidad en el mercado laboral.	60
Tabla 6	Distribución de frecuencias entre el logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral.	63
Tabla 7	Distribución de frecuencias entre las dimensiones formación técnico profesional y empleabilidad en el mercado laboral.	65
Tabla 8	Distribución de frecuencias entre la dimensión formación técnico profesional y empleabilidad en el mercado laboral.	66
Tabla 9	Hipótesis general: Tabla de valores observados y valores esperados.	68
Tabla 10	Hipótesis específica 1: Tabla de valores observados y valores esperados.	69
Tabla 11	Hipótesis específica 2: Tabla de valores observados y valores esperados.	70

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles entre formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral.	64
Figura 2 Niveles de la dimensión formación técnico profesional y la empleabilidad.	65
Figura 3 Niveles de la formación transversal y la empleabilidad.	67

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral. Siendo el problema general: ¿Qué relación existe entre el Logro Educativo y la Empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016?

El tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es cuantitativo, descriptivo y explicativo de alcance correlacional de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 57 egresados del área académica de Administración de Empresas. Se utilizó el muestreo no probabilístico.

Con el fin de establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 57 egresados y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Logro educativo 0.896 y empleabilidad en el mercado laboral 0.94. Luego se procesaron los datos, haciendo uso para el procesamiento de datos Software SPSS, Excel.

Palabra clave: Logro Educativo y Empleabilidad en el mercado laboral.

Abstract

The present investigation takes as an intention to determine the relation between the educational achievement and the employability on the labor market. Being the general problem: What relation exists between the Educational Achievement and the Employability on the labor market of the gone away ones from Business administration of the Institute Araoz Pinto, 2016?

The type of investigation is applied, the investigation level is quantitative, descriptive and explanatory of scope correlational of not experimental, transverse design. The population was constituted by 57 gone away ones from the academic area of Business administration. The sampling was used not probabilistic.

In order to establish the reliability of the questionnaire, it applied a test of internal consistency to itself to a pilot sample of gone away 57 and the statistician Alfa de Cronbach was obtained for the variables: Educational achievement 0.896 and employability on the labor market 0.94. Then the information was processed, making use for the prosecution of information Software SPSS, Excel.

Key word: Educational achievement and Employability on the labor market.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto 2016”, fue desarrollado en siete capítulos, seguido de anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

El objetivo de la presente tesis es estudiar y dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016? Por lo tanto, el presente trabajo se ha establecido de la siguiente manera:

El capítulo I está referido a la introducción, antecedentes, así como la fundamentación científica, técnica y humanística; además comprende la justificación, los problemas, las hipótesis y los objetivos de la investigación.

El capítulo II está integrado por el marco metodológico, donde se desarrolla las variables, la operacionalización de variables, la metodología, tipos de estudio, diseño. De igual manera; la población, muestra y el muestreo. Asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos.

El capítulo III está integrado por la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis.

El capítulo IV contiene la discusión del trabajo de estudio, donde se ha contrastado los resultados de nuestra investigación con los resultados de las investigaciones señaladas o consideradas en los antecedentes.

El capítulo V contiene las conclusiones del trabajo de estudio, sobre el trabajo de campo realizado; el cual fue procesado con un programa estadístico y de las cuales de acuerdo a cada prueba de hipótesis se han obtenido las conclusiones.

El capítulo VI y VII contiene las sugerencias y las referencias bibliográficas del trabajo de estudio, según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

Finalmente se presentan los anexos recogidos y trabajados en la investigación el cual están organizados en los anexos correspondientes.

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Soto (2012), realizó el estudio "*Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile*", presentado a la Universidad Autónoma de Barcelona, Chile, para obtener el grado Doctoral, este trabajo de investigación tiene la finalidad de estudiar la eficacia del programa de administración tal como se desarrolló y se aplicó, para alcanzar los objetivos y la eficacia del sistema se desprenden conocimientos que son necesarios para el programa de administración a partir de la inserción laboral, mejorando el programa de formación técnica del nivel medio de administración. La población está distribuida de manera desigual alcanzando un total de 1564 personas, que comprende las provincias: Valparaíso, Quillota, San Antonio y San Felipe; en la muestra representativa de 309 se encontraron obstáculos o limitaciones, la prueba Chi-cuadrado = 0.153, aproximándose a cero, la prueba alpha de cronbach = 0.909, aceptándose los datos de la muestra lo cual resulta ser representativa de la población. Se observa que no existe un seguimiento de exalumnos, repentinos paros de docentes, la catástrofe del terremoto, suspensión por elecciones presidenciales, y establecimientos educativos de los que no se obtuvo respuesta a esta investigación. Se observó que las competencias profesionales del perfil del egresado carecen de capacidades que le permite insertarse laboralmente y socialmente, los nuevos desafíos del mercado laboral-empresarial indican que para insertarse laboralmente y tener oportunidades de mejorar la calidad de vida deberán actualizar los conocimientos y habilidades.

Guzmán (2012), realizó un estudio sobre "*Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una investigación privada en México*", presentada en la Universidad Complutense de Madrid, para obtener el título de Doctor. Este estudio tuvo como objetivo predecir el rendimiento académico de los alumnos y explicar su influencia en las distintas carreras profesionales, explicando los factores que los afectan. El estudio se basa en los resultados obtenidos de una población de 1129 estudiantes de las áreas académicas de

Humanidades, Ingeniería y Negocios, pertenecientes a 22 carreras profesionales, la muestra conformada por 513 estudiantes mujeres y 616 hombres, de los cuales 98% son mexicanos y 2% extranjeros, pertenecientes a un nivel de vida medio alto y alto, conocen diferentes culturas viajan a otros países, dominan diversos idiomas y utilizan equipos tecnológicos, en el análisis de regresión múltiple existen factores diferenciales sobre el rendimiento académico en 18 carreras, por tanto se debe elaborar un modelo por carrera, ya que el rendimiento final es distinta se adopta modelos estructurales y de acuerdo a los resultados se decidió usar el Path Analysis o Estructura de Covarianza, por tanto se adopta los modelos estructurales. Se observó que el nivel de socialización del alumno mejorará su desempeño académico que lo relaciona con un buen clima institucional ya que el alumno estará motivado para cumplir e interactuar con sus compañeros y amigos, se observó que el rendimiento académico en las mujeres es más alto que los hombres, así mismo que el nivel socioeconómico de los padres disminuye el rendimiento final de sus hijos por sienten que su situación económica ya está resuelta y que estudiar no es fundamental ,se puede afirmar que existen diferencias en el rendimiento académico de las diversas carreras profesionales y debe aplicarse un modelo distinto para cada una de ellas.

Rodríguez (2013), en el estudio "*El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*", presentado en la Universidad de León, España, para obtener el título doctoral en Psicología, Sociología y Filosofía. Esta investigación tuvo la finalidad de conocer los factores determinantes del futuro éxito laboral de los graduados universitarios, relacionando el dominio del aprendizaje de la persona con el desempeño relacionado con el puesto de trabajo, conociendo las variables que intervienen al adquirir un trabajo, valorando las variables individuales, familiares y educativas; el área de estudio representada con los egresados españoles de 5448 personas, quedando configurada la muestra de análisis de 3640 egresados, obteniendo Chi-cuadrado 45.479 con 22 gl y un nivel de significación de ,002, observándose que el sexo ejerce importante influencia, el sexo masculino presenta casi un 40% de probabilidad de encontrar empleo en relación a las mujeres, los resultados estadísticos R^2 de Cox y Snell=.161; R^2 de Nagelkerke=.233, indicando que el sexo y la edad son significativas para obtener

un empleo. El empleo y desempleo de los graduandos emerge como fruto del acceso a los estudios superiores de una población masiva, el mercado necesita de las instituciones educativas como proveedoras el capital humano y las instituciones superiores necesitan los recursos económicos para sobrevivir; el estudiante adquiere capacitación y formación para mejorar su productividad, situación laboral, mejorar posición en el mercado con relación a otros competidores, su interés es obtener el empleo, mantenerlo y mejorar en su formación profesional.

Pérez (2014), realizó una investigación sobre "*Las prácticas externas y el espacio europeo de educación superior: análisis del desarrollo de competencias genéricas*", presentada en la Universidad Europea Madrid, el propósito de la presente investigación fue Investigar las diversas variables que intervienen en las prácticas externas y repercute en las competencias genéricas, así mismo determinar el nivel de valoración de los estudiantes de las competencias, tratando de mejorar la gestión a través de modelos de prácticas externas, la población de estudio fue la Universidad Europea Miguel de Cervantes 2010-2011 por los estudiantes que realizaron sus prácticas externas población, 198 alumnos, se hizo un cuestionario ad-hoc, empleando la escalas de tipo Likert de 1-5, obteniendo respuesta de 103 de ellos, lo que determino el 52'02% de la muestra realización de prácticas externas, lo valoran con una media de 4'09, elegir una valoración de (4 sobre 5) el 57'45% de estudiantes, se puede decir que los estudiantes son conscientes de sus competencias mejoradas después de realiza sus prácticas, competencias sistémicas (media de 3'91 sobre 5), las competencias instrumentales (3'73 sobre 5) y las competencias interpersonales (3'68 sobre 5). Del 93% de los alumnos fue calificado como excelente (31%), sobresaliente (62%), 1% de los de no apto, lo cual si responde a las demandas de la sociedad y del campo laboral, y especialmente el nuevo perfil del egresado que requiere la sociedad del conocimiento, requiriendo las competencias demandadas en el mercado laboral con el fin de mejorar la empleabilidad de los egresados.

Yeves (2015), realizó una investigación sobre "*Antecedentes y evolución de la calidad del empleo de los titulados universitarios*", presentada en la Universidad de

Valencia, el propósito de la presente investigación fue averiguar sobre la influencia del trabajo durante el desarrollo de los estudios, determinando la influencia la empleabilidad en la eficacia del empleo, la muestra fue obtenida por encuestados telefónicamente a los dos y cuatro años después de sus estudios, mediante la entrevista telefónica, asistida por un ordenador en inglés correspondiente a recogidas cuya población fue de 7616 egresados, la muestra del estudio 5249 titulados, de lo cual el 31.7 % son hombres y 68.3 % mujeres, la edad promedio es 25.3 años con una desviación típica de 4.6, la muestra se comparte en 12.2% ciencias básicas, 14.8% ciencias de la salud, 31.4% ciencias sociales, 16.4% humanidades, 19.4% ciencias de la educación y 5.7% enseñanzas técnicas, la ecuación de regresión cuadrática $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X^2$, para poner a prueba la medida se empleó el método del producto de coeficientes ($P = z\alpha \cdot z\beta$), el valor crítico para probar la hipótesis $\alpha\beta = 0$ para un nivel de significación 0,05 es 2,18; lo cual demuestra que el tiempo completo de estudio se obtiene empleos de calidad, parcialmente en los estudios tiene una influencia positiva al adquirir empleo, lo cual demuestra que la empleabilidad de los titulados universitarios obtiene mejores empleos de calidad.

Antecedentes nacionales

Evaristo (2012), realizó un estudio sobre "*Calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de odontología*", presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú para obtener el título de magister. Este estudio tuvo como objetivo estudiar la relación entre el rendimiento académico y la calidad de vida según localización sociodemográfica de los alumnos de pregrado, la investigación correlacional, de corte transversal, la población de 149 alumnos del semestre 2012-1, se empleó cuestionario de la OMS con resultados de calidad de vida: género, nivel de educación del padre, lugar de residencia, centros de estudio, nivel económico, salubridad ambiental, acceso a la salud; el rendimiento académico asociado: al género y sostenimiento estudiantil, evidenciando que el sexo femenino presenta mejor rendimiento, $Rho \text{ Spearman} = 0.176$, $p = 0.032$ indicando que el rendimiento académico, y la calidad de vida están relacionados, lugar de residencia $p = 0,133$ y

$p=0,712$, capacidad de concentración 13,76, $p=0,012$, rendimiento académico $p=0,22$, concluyendo que las alumnas presentan mejor calidad de vida y rendimiento académico, los alumnos que trabajan tienen bajo rendimiento académico, lo cual determina que el rendimiento académico y la calidad de vida de los estudiantes están relacionados, a mejor calidad de vida, mejor rendimiento académico de los estudiantes de odontología.

Rivera (2012), indico el "*Clima de aula y logros de aprendizaje en comunicación integral del quinto grado de 4 instituciones educativas de Ventanilla*", presentada en la Universidad San Ignacio De Loyola, esta investigación de diseño correlacional del tipo descriptivo con el propósito de determinar la relación del clima de la sección con los logros de enseñanza aprendizaje de 4 centros educativos de Ventanilla, el estudio se realiza con 423 alumnos que representa a las entidades educativas, la muestra es no probabilística de tipo disponible conformada por 163 alumnos de 6 aulas empleándose el muestreo aleatorio simple, se realizó dos pruebas: test de Marjoribanks según la prueba de Alfa de Cronbach con 0.75 de coherencia y la prueba de aceptación y creación de textos dado por el Ministerio de Educación obteniendo una correlación positiva media de $r=.567$ del estadístico r de Spearman y un nivel de aceptación $p=.037$, el nivel de confianza es de 95%, el máximo error de 0.05, según la características demográficas 44.8% (73) de estudiantes son masculinos y 55.2% (90) del sexo femenino, en esta investigación si existe relación de afinidad entre las variables clima de la sección con los logros de enseñanza aprendizaje.

Julcahuanga (2013), realiza un trabajo de la "*Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*", para obtener el título magistral, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú, el propósito de esta investigación fue determinar el inserción laboral de los jóvenes con las estrategias y selección de cursos de capacitación para jóvenes, proponiendo alternativas de solución y elevar la participación de los jóvenes en el mercado laboral. La investigación es descriptivo a través de la recopilación de información

para describir y detallar la presentación de procesos de selección de cursos de capacitación del programa projovent describiendo la finalidad del estudio, identificándose la escasa inserción laboral de los jóvenes de este programa, la naturaleza de la investigación fue cualitativo estableciéndose relaciones de estudiantes, docentes, empresarios y autoridades del ámbito Regional de Piura, se realizaron encuestas y entrevistas a través de guías semi-estructurada; la población se realizó a 1292 jóvenes beneficiarios del programa en la Región Piura, 65 profesores de cursos de convocatoria, 4 funcionarios del programa, 8 autoridades de entidades educativas, y 18 empresarios del programa; la muestra se realizó a 30 jóvenes, 2 funcionarios, 5 autoridades, 10 profesores, 5 empresarios haciendo un total de 52 ; los resultado obtenidos en cuanto habilidades y destrezas no se desarrollan eficientemente dentro de sus labores porque los recursos no son adquiridos en su momento oportuno por los retrasos de desembolso del programa lo cual limita el proceso formativo en plena ejecución, el sector empresarial descontento porque el programa de capacitación laboral juvenil - Projovent no responde a sus expectativas y son pocas empresas que reciben a jóvenes para que desarrollen la fase laboral a través de convenios o contratos de trabajo ,el programa Projovent debe asegurar las asignaturas o cursos prácticos con el fin que los jóvenes se capaciten en puestos requeridos por las empresas, las técnicas utilizadas se puede observar que son pocos los que logran insertarse al mercado de trabajo por falta de acreditación y certificación de habilidades y destrezas.

Acuña (2013), el propósito de la investigación es conocer la relación entre la *“Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012-II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho”*, presentado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, este estudio se propone determinar la influencia del rendimiento académico y la autoestima en los estudiantes y los problemas de aprendizaje del centro distrital de Huacho, la población está conformada por los estudiantes del X semestre 2012-II cuyas edades oscilan entre 22 años y 25 años, de los cuales se ha tomado la muestra de 24 estudiantes, 16 del sexo femenino y 8 del sexo masculino, utilizando el método de análisis deductivo e inductivo, el nivel del rendimiento académico: Excelente 8%

(2), Bueno 67% (16), Aceptable 25% (6), Deficiente 0% (0), según el test de autoestima de Coopersmith presentan: nivel de autoestima alta el 4%, 67% nivel de autoestima media, el 29% nivel de autoestima baja, por tanto el 29% se encuentran en un rango negativo y el 71% en un rango positivo; en cuanto al rendimiento académico presentan: 8% nivel académico excelente, el 67% nivel académico bueno, 25% nivel académico aceptable, no se encontró nivel académico deficiente, por tanto el 75% se encuentran en rango positivo y 25% en rango negativo. Se confirma que los estudiantes presentan un nivel de autoestima media-alta, relacionándose positivamente con un nivel académico bueno-excelente, lo cual determina que existe relación entre el rendimiento académico y la autoestima de los estudiantes.

Galdós y Parodi (2014), realizó una investigación sobre "*Relación entre el rendimiento, el estrés académico y dimensiones de personalidad en universitarios*", presentada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, el propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre el rendimiento académico, el estrés académico y las dimensiones de personalidad de los universitarios de la Facultad de Ingeniería, el diseño de la investigación es correlacional que mide la relación el grado de afinidad entre dos o más variables el rendimiento académico, estrés académico y dimensiones de personalidad (extraversión y neuroticismo), se investigó a la Facultad de Ingeniería de las carreras de Software, Electrónica, Civil, Gestión Minera, Sistemas de Información e Industrial, la muestra de 103 estudiantes conformadas por 83 hombres y 20 mujeres que representan el 80.60% de hombres y 19.40% de mujeres, el 31.1% (32 estudiantes) de los estudiantes realizan prácticas o trabajan, mientras que el 68.9% (71) solo se encuentran estudiando y 9.7% (10) se encuentran en situación de riesgo académico, el tipo de muestreo no probabilístico intencional que permite seleccionar los casos de la población limitando la muestra. El promedio final obtenido por la muestra sobre el rendimiento académico fue 14.98 con una desviación estándar (d.s.) de 1.97, $Z=.71$, $p > .05$, se distribuye dentro de la curva normal, lo que podría considerarse como un nivel regular del rendimiento académico, el nivel de estrés académico con una media de 2.83 y desviación típica (d.s.) 0.66, se observa que las dimensiones de la personalidad no influyen en el rendimiento académico, así mismo la capacidad

académica no se relaciona con el estrés académico, se podría asociar las calificaciones medias y altas a niveles bajos de estrés, lo que contribuye a perjudicar la salud del estudiante como su calidad de vida, la investigación realizada podría adaptarse a nuevas estrategias que le permitan afrontar nuevas exigencias académicas, la Universidad emplea el enfoque de la metodología activa la cual se centra en la enseñanza docente como facilitadores del aprendizaje, de tal manera que el estudiante desarrolle competencias.

Cuba (2016), realiza un estudio de investigación *“El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la escuela académico profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012”*, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el propósito del estudio abarca al capital humano, el perfil laboral y el desempeño en el trabajo del egresado evidenciándose la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de UNMSM. La población abarca 230 egresados, se utilizó el muestro probabilístico donde cada elemento de la población puede ser elegida, la muestra aleatoria estratificada elegida de 45 egresados según edad, sexo, profesión entre otros se obtuvo un nivel de significación de 95% $Z=1.96$ $p=0.97$ $1-p=0.03$ $E=0.05$ $N=230$ donde $n=38$ Error estándar de la media .05143 Desviación estándar .78004, los resultados muestran que el egresado promedio cuenta con 25 años de edad culminando sus estudios con nota promedio 15.05 insertándose al mercado laboral antes de culminar sus estudios, los egresados que están laborando confían que su empleabilidad es alta para su desempeño en el puesto laboral, existe relación entre la experiencia y los ingresos que reciben, el capital humano y el capital relacional influyen en el empleo de los egresados, los resultados muestran que los egresados deben capacitarse en aplicativos informáticos y diplomados para desempeñarse mejor en el campo laboral.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanista

Logro educativo:

El estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje debe asimilar conocimientos, habilidades y valores.

Fundamento teórico:

Betancourt (2004,p.96-99), el sistema educativo participa en la búsqueda de los indicadores de logros nacionales, para explicar el proceso de los niveles educativos en sus diferentes etapas de su preparación académica, tomando como base reglas y normas educativas emanados por el Ministerio de educación, la constitución política, y del centro educativo, con el fin de cumplir con los objetivos generales y específicos en cada uno de los niveles a través de los Proyectos Educativos Institucionales.

Según los contenidos del aprendizaje los logros educativos se consideran:

Logros cognitivos: son los aprendizajes esperados en los estudiantes (cognoscitivos), representa el saber, los conocimientos, su pensar y todo lo que debe alcanzar el estudiante.

Logros procedimentales: representan las habilidades y destrezas, representa el uso de la teoría en la práctica, lo que ejecuta y todo lo que sabe hacer el estudiante.

Logros actitudinales: representan los valores adquiridos en su preparación educativa, en la sociedad, en la familia como la moral, la ética que debe mostrar el estudiante en cada etapa de su vida.

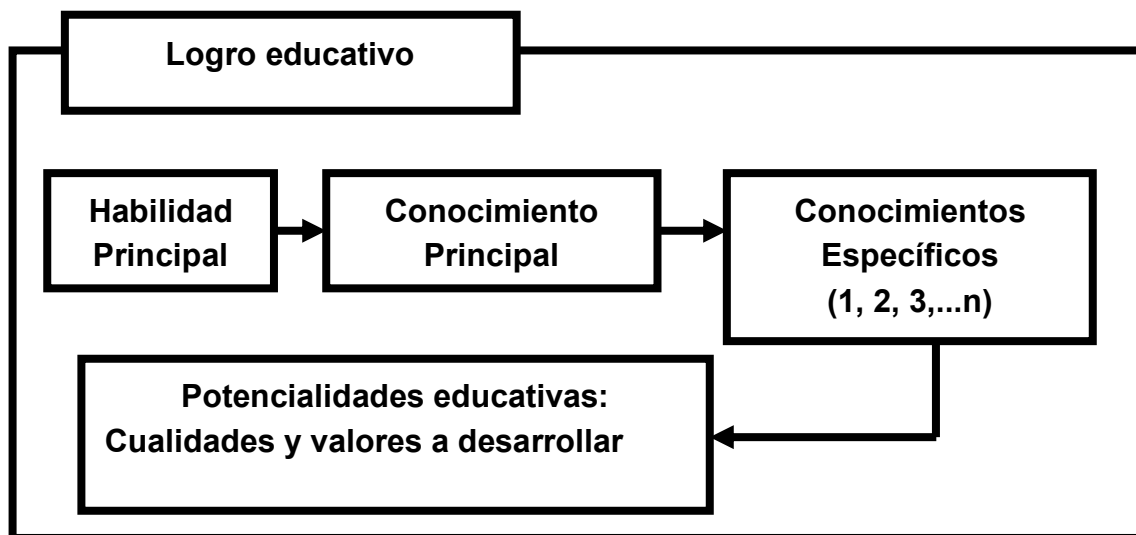
Según su alcance e influencia educativa se consideran logros educativos:

Logro Instructivo: la importancia en la formación integral del estudiante el conjunto de conocimientos y habilidades que adquiere el alumno en el proceso enseñanza aprendizaje,

Logro Educativo: en el proceso enseñanza aprendizaje el estudiante debe adquirir conocimiento, destrezas y valores que se refleja en la superioridad alcanzada por el logro instructivo que se refleja en la formación integral de estudiantes.

Logro Formativo: se considera como una transformación gradual de la personalidad del estudiante que se debe producir en su manera de sentir, pensar y actuar.

Luis Aníbal Alonso Betancourt plantea un modelo que cumpla con el logro educativo:



El modelo planteado por Betancourt refleja cómo se desarrolla las sesiones de aprendizaje de manera que cumpla con los requisitos del perfil profesional, siendo fundamental para adquirir éxito en el mercado laboral, ya que al finalizar los estudios el egresado cumpla con sus metas y reconocimientos personales, sociales y familiares.

Componentes del logro educativo:

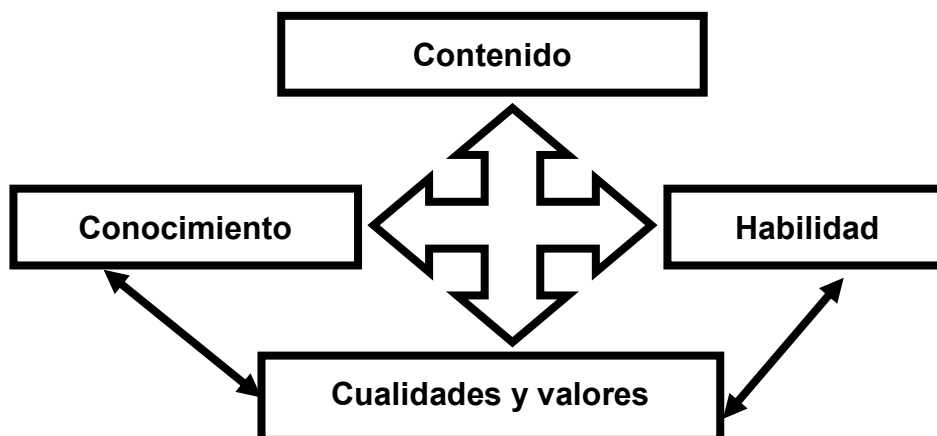
El Contenido: corresponde a la ciencia y tecnología que asimila el alumno durante el proceso enseñanza-aprendizaje corresponde a las cualidades y valores requeridos.

La habilidad: es el conjunto de acciones que asume el estudiante en la teoría y la práctica con la finalidad de enfrentar y solucionar problemas.

El conocimiento: se refiere a las leyes, teorías, modelos y conceptos, es un componente esencial del pensamiento, de cualquier actividad teórica o

práctica (saber). son características de los objetos, conceptos, leyes, teorías, modelos, tecnologías, etc.

El contenido se muestra en el esquema:



Los indicadores del logro constituyen un recurso clave para obtener y unificar el nivel de resultados de aprendizaje en los estudiantes, son instrumentos de control que le permiten saber al docente si es que los estudiantes han logrado las competencias y en qué grado han sido alcanzadas.

Indicadores de logros e identidad cultural:

La identidad cultural nacional tiene el propósito conservar, buscar y fomentar los logros educativos que se manifiesta en la sociedad.

La situación real del país, sus necesidades y requerimientos de los estudiantes, trabajadores y competencia para ser personas integrales y formales, con los intereses y expectativas de estudiantes, familiares y de la comunidad.

Los logros se basan en contenidos, política educativa, objetivos generales y específicos, los requerimientos de la propia institución y los mandatos de la constitución política.

Los niveles de logro describen el aprendizaje demostrado por los estudiantes al finalizar un ciclo de aprendizaje. Los niveles de logro dan cuenta de tres categorías de desempeño: Inicial, Intermedio y Avanzado. La renovación curricular trabaja con

criterios e indicadores de evaluación requeridos para verificar el logro específico en cada área del currículo. Conjunto de logros se define, lo requerido por el estudiante durante su proceso enseñanza-aprendizaje, o sea, hacia donde se orienta la acción pedagógica. AL finalizar la asignatura el logro es el resultado que debe alcanzar el estudiante, las aspiraciones, sus propósitos, sus metas, requeridos en la teoría, práctica y emocional.

Definición Logro Educativo

A continuación, se presenta las diferentes definiciones presentadas por distintos autores:

Según Ortiz (2005, p.95), indicó que el logro educativo es un conjunto de habilidades, valores y conocimientos que asimila el estudiante durante el proceso pedagógico, mediante un conocimiento, una habilidad y los valores asociados, teniendo la superioridad sobre el logro instructivo. Así mismos Ramos (2009), indicó que los logros son estructuras pedagógicas referidas a las relaciones de funcionalidad, actitudes frente al aprendizaje y los saberes, determinando las etapas de la enseñanza-aprendizaje del estudiante, siendo descriptores cuantitativos formales.

Lujan (2012), indicó que los logros educativos son evaluaciones permanentes, con la finalidad de indagar el proceso de formación del educando y obtener información con base para tomar decisiones oportunas orientadas hacia la acción pedagógica sobre lo humano y su desarrollo, teniendo en cuenta los fines de la educación, los objetivos generales y específicos, los temas de enseñanza, los requerimientos de la institución y sobre todo los mandatos de la constitución política. Al respecto Urueña (2009, p.2-7), indico que el logro es el resultado del estudiante al término de la asignatura, como son las aspiraciones, propósitos, metas, los contenidos, los procedimientos, lo práctico, afectivo y emocional. Plantea tres tipos de logros: cognoscitivos, procedimental y actitudinal.

Supervisef (2009), indica que las expectativas de logro determinan las metas a alcanzar al término de cada etapa del aprendizaje después de haber desarrollado contenidos con estrategias didácticas que garantizan la obtención de competencias

(capacidades complejas aplicables en toda circunstancia de la vida) debiendo expresar qué se espera obtener y hacia dónde se dirige el proceso de aprendizaje después de un trayecto formativo, respetando el currículo, disciplina, el contexto socio cultural y desarrollo personal.

Características del Logro educativo.

Según Johnson y Johnson (1994) son:

Colaboración: los alumnos contribuyen compartiendo sus materiales, se ayudan frente a sus necesidades, comparten metas, recursos y logros.

Compromiso: cada estudiante forma parte de los trabajos encomendados, cumplen tareas y participan en grupos de trabajos con el fin de obtener logros máximos.

Información: el estudiante y el equipo de trabajo están en constante comunicación, intercambian materiales didácticos, bibliográficos, investigan y analizan la información llegando a conclusiones individuales obteniendo resultados de mejor calidad.

Funciones de grupo: los estudiantes se apoyan, resuelven problemas, solucionando conflicto, confianza, comunicación, habilidades de liderazgo, y de toma de decisiones.

Valorar: los estudiantes y el grupo deliberan cada acción realizada con la finalidad de mejorar el trabajo encomendado.

En el instituto, los alumnos han demostrado que el trabajo realizado en grupo es más eficiente obteniendo resultados óptimos, permitiéndoles enriquecer su formación integral.

Funciones del Logro educativo.

El tipo de evaluación del logro educativo según López, Hederich y Camargo (2011, p.67-82), comprende:

Selección del diagnóstico: realizada durante un año, sus propósitos son: - tomar decisiones pertinentes, obviando acciones no adecuadas. - averiguar deficiencias que dificulte alcanzar el logro. – disponer de metas y objetivos para valorar los logros escolares; su función: identificar la realidad de los

alumnos, comparándola con la realidad pretendida; sus momentos: desarrollo de las asignaturas, uso de recursos académicos, evaluaciones y resultados; cada fase o etapa del proceso educativo se adecuan para hacer factible o más eficaz la acción educativa.

Evaluación formativa: en el trascurso de la actividad educativa se localizan errores, deficiencias, puntos débiles de tal manera que los estudiantes tratan de solucionarlas; su función: repetir las secciones de aprendizaje, realimentar el aprendizaje, enfatizar la importancia de los contenidos, informar a cada estudiante acerca de su nivel de logro; sus momentos: aprovechar recursos de aprendizaje; sus instrumentos preferibles: exámenes prácticos, observaciones y registros del desempeño, interrogatorio, etc.; su manejo de resultados: mejorar la actividad pedagógica, evitando errores y alcanzando el éxito.

Calificación final: la verificación de las evaluaciones finales con el fin de certificar y acreditar al estudiante; su propósito: reflejar los objetivos alcanzados en la asignatura; su función: reforzar los contenidos con el fin de lograr resultados de cada estudiante; su momento: al final del proceso educativo; sus instrumentos: demostrar que los objetivos alcanzados son verdaderos; su manejo de resultados: precisar las calificaciones que demuestran el logro alcanzado.

Importancia del logro educativo.

Según Palacios (1996, p.55), es importante porque:

Aumentan la producción intelectual y la calidad permitiendo obtener resultado esperados (conocimientos, procedimental y actitudinal).

Favorece el controlar cuantitativamente y cualitativamente los resultados del trabajo de todos los integrantes de un equipo.

Incremento de horas de estudio del estudiante y del equipo de estudio.

Mejora la calidad de los resultados permitiendo que se elimine conceptos como de culpabilidad en los resultados porque los resultados, fracasos y éxitos es compartido.

Dimensiones del logro educativo:

Existen varias definiciones para las dimensiones del logro educativo, pero los expertos coinciden en que las dimensiones nacen de las personas que forman la institución y de las prácticas que estas realizan en su interior.

Dimensión 1: Formación técnica profesional

La formación técnica profesional la conforman un conjunto de saberes científicos, técnicos, procesos y valores necesarios con el fin de adquirir capacidades profesionales propias en cada carrera profesional. En Perú, el Ministerio de Educación a través de la Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, ha implementado enfoques de la Formación Básica Curricular (2010). La formación técnica la define como un determinante de acciones educativas a adquirir capacidades, competencias y calidad, para conservar y mantener capacidades técnicas y profesionales, con la finalidad ocupar un puesto de trabajo, enfrentar la competencia y desempeñarse con eficiencia, entendiéndose la formación técnica como necesaria para la formación de toda persona que desee capacitarse para el trabajo.

Según el Instituto de educación tecnológica, la formación técnica profesional que ofertan las instituciones es el conjunto sistematizado de aprendizajes con la finalidad formativa socio laboral para el trabajo y su especialización, formada por instituciones públicas o privadas que focalizan su población objetivo de saberes profesionales compuesta por procesos de enseñanza aprendizaje continua y permanente integrados por acciones técnicas pedagógicas con la finalidad de proporcionar oportunidades laborales, personales y sociales.

Casanova (2003, p.77), una definición general e internacional aceptada, la formación profesional es una actividad que descubre y desarrolla aptitudes humanas para la satisfacción de las necesidades, vida activa y productiva, y los que participan en las actividades de formación profesional deben comprender colectivamente o individual las condiciones de trabajo y su influencia en el medio social. Afirma que la formación profesional comprende tres líneas: (a) Una actividad del tipo educativo; (b) Una actividad relacionada a los procesos de innovación

transferencia, y desarrollo tecnológico, y (c) Es un hecho laboral dentro de las relaciones de trabajo. El interés de los gobiernos, empresarios y trabajadores es la elevación de la productividad, la mejora de la calidad, mejor distribución del empleo, mejor calidad de vida, condiciones saludables de trabajo, oportunidades de empleo, competitividad, y desarrollo de potencialidades del trabajador.

Según la Federación de institutos agrotécnicos privados (2000, p.15), se denomina formación profesional al conjunto de ofertas formativas relacionadas coherentemente y sistemáticas para el trabajo y en el trabajo, una concepción expansiva que se relaciona a un mercado de trabajo en términos de empleo como empleabilidad, favoreciendo los procesos de inserción, y especialización, exigiendo a sus miembros profesionalización continua, desarrollo de sus capacidades de aprender a aprender, buscar, seleccionar y priorizar información estableciendo ofertas formativas flexible y articulada que permita a sus miembros responder con calidad y pertinencia de los jóvenes al inicio su vida laboral, trabajadores que buscan reconvertirse, mujeres trabajadores, desocupados, etc. Al respecto el portal de orientación y formación del empleo, la formación técnica profesional está compuesta por unidades didácticas formativas que preparan y califican al estudiante para insertarse en el mercado laboral desarrollándose en las diversas actividades productivas, de servicio y la participación activa en la vida cultural, social y económica, permitiendo formalidad, responsabilidad y actitud positiva del trabajador que determina el nivel de preparación académica profesional con el fin de ser productivos a la empresa. La formación profesional está compuesta por: (a) La formación profesional de base y la formación profesional específica dentro del sistema educativo y (b) La formación profesional para el empleo (formación dirigida a trabajadores desempleados, trabajadores ocupados).

Dimensión 2: Formación Transversal

El nuevo diseño curricular básico (2010), según Ley N°29394, Ministerio de Educación, Ley de institutos y escuelas de educación superior es por módulos terminales y certificables, los programas curriculares son flexibles contextualizando sus contenidos en plazos relativamente cortos, con la finalidad de mantener los cambios que se presenten en las innovaciones tecnológicas, nuevos centros

empresariales y necesidades de las regiones. Consta de cuatro componentes: Formación transversal (antes eran los cursos generales), Formación específica, Consejería y Práctica pre profesional; este módulo está dirigido a confirmar y desarrollar las competencias básicas y genéricas, que contribuyan cimentar las bases teóricas, tecnológicas y valores personales, con la finalidad de conseguir una posición laboral, económica y social respondiendo a los requerimientos del mercado laboral y su aporte significativo al desarrollo socioeconómico del país; lo conforman las unidades didácticas: (a) comunicación, matemática, sociedad y economía, ecología, desarrollo sostenible y actividades orientados a reafirmar las competencias genéricas, requeridas en la formación integral y personal del estudiante; (b) TIC e inglés comercial y empresarial unidades formativas que posibiliten las competencias profesional; (c) investigación tecnológica y matemáticas (matemática general, estadística), identifican problemas y oportunidades proponiendo solución a los problemas, utilizar métodos, procesos, plantear hipótesis y uso adecuado de la información; (d) gestión empresarial, orientado a la formación para organizar, administrar y gestionar empresas; aplicable en los proyectos productivos relacionados a su carrera profesional, que presentaran los estudiantes como requisito para su titulación; (e) relaciones en el entorno de trabajo, establecer objetivos, aceptar riesgos, resolver problemas, trabajo de equipo, tomar decisiones, demostrando la formación integral requerido para mejorar la calidad de vida y desarrollo social; (f) formación y orientación, aceptar y cumplir con responsabilidad los documentos emitidos en el centro laboral y la legislación laboral.

Según Fernández (2011), la formación transversal es el conjunto de aptitudes, habilidades y competencias que son requeridas en múltiples empleos, incluyen habilidades personales, lingüística, sistemas de gestión, aplicaciones informáticas, comunicación y creatividad; están incluidos los cursos, charlas y conferencias que aportan conocimientos nuevos y enfoques diferentes que pueden ayudar a mejorar el trabajo inclusive innovar. Al respecto Blog.grupo&pya, la formación transversal consiste en disponer de una relación de empleados con capacidades flexibles de realizar múltiples tareas laborales siendo efectivos equipos de trabajadores multidisciplinares con capacidad aptos para garantizar un alto nivel de eficiencia y

la capacidad para ser más productivos, cuando un empleado tenga a su disposición más recursos mayor será su valor para la empresa y podrá garantizar que encaje en el modelo transversal de la compañía, dado que un empleado sabrá trabajar en distintos departamentos, contando con un equipo que pueda cubrirse entre sí, aumentando la empleabilidad, garantizando la permanencia del equipo en la empresa, aumentando la moral del equipo ya que todos los componentes rinden a un nivel capaz de transmitir confianza.

1.2 Empleabilidad en el mercado laboral

El concepto de empleabilidad en el mercado de trabajo se mantiene en permanente cambio priorizando la importancia de la educación con respecto al empleo y el salario, adquiriendo mayor importancia las actitudes positivas de los empleados que conforman los ambientes de trabajo de mayor productividad; en sus orígenes Smith (1790, p.107) en su obra *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* describió los salarios y sus desigualdades, los cuales dependen del costo de aprendizaje de un oficio y cuanto más costoso sea su salario será más alto, por tanto los salarios de un corriente trabajador es menor. Jevons, Menger, Walras, Alfred Marshall (1870, cap.2, p.4), de la escuela neoclásica en la *Teoría del capital humano*, plantea que de la inversión en la fuerza de trabajo mejor productividad, por tanto, la educación aumenta el capital humano lo cual es importante para conceptualizar la empleabilidad en el mercado de trabajo. Así mismo expresan el rendimiento del desempeño laboral de los empleados lo cual determina el ingreso en el puesto del trabajador. La corriente clásica, neoclásica, marxista, keynesiana y weberiana (1867), sustentan que los mercados están conformados por personas atomizadas lo cual muestra el comportamiento de las personas en sus preferencias cuando se enfrentan a una gama de oportunidades de trabajo, destacado que las empresas ejercen el control sobre la fuerza laboral de sus empleados lográndolo con el aumento de sus salarios, a mayores salarios mayor lealtad y trabajo eficiente y que las empresas están dispuestas a pagar alto para competir con mejores trabajadores .

Fundamento teórico

Brunner (2001, p.2), el termino empleabilidad considera diversos conocimientos necesarios en la actividad laboral con el fin de desarrollarse con eficiencia, para aprender y conservar la comunicación y relaciones con el resto de los empleados, la capacidad y habilidad para enfrentar y solucionar problemas diferentes en la empresa. Brunner considera que las competencias de empleabilidad incluyen las competencias genéricas, las transferibles, generativas y medibles; considera que las personas eficaces, que aprovechan los recursos disponibles, poseen habilidades, utilizan las comunicación y la tecnología son las que consiguen empleo ,cumplen con los conocimientos personales y profesional que demanda la organización, siendo un factor terminante del valor de la mano de obra; así mismo el equilibrio entre la oferta y la demanda, genero, edad son factores motivacionales que requiere la empleabilidad. Considera la importancia del trabajador de su seguridad como individuo.

Competencia de empleabilidad:

Genéricas: no tienen ninguna relación con un trabajo específico.

Transferibles: son los que se adaptan a través de los procesos y formación educativa.

Generativas: permiten el continuo desarrollo de nuevas habilidades.

Medibles: los desarrollos en el puesto de trabajo pueden ser medidos. Al estudiar las competencias de empleabilidad indica que es fácil obtenerlas durante el proceso enseñanza aprendizaje, durante su orientación instructiva se realizan prácticas de la formación académica de la realidad empresarial; señalando la importancia fundamental del apoyo familiar en el proceso enseñanza aprendizaje lo cual determinara su éxito o fracaso. También considera la formación de los educadores quienes orientan las prácticas académicas pedagógicas actuales de acuerdo con los objetivos requeridos por el mercado laboral fomentando la integración social.

Becker y Mincer. (1976), autores de la teoría del capital humano enfatizan que la escuela no es la única fuente del conocimiento. Becker define el comportamiento humano como instrumentos económicos de mercado, planteando

que el desempeño laboral de las personas puede ser evaluados por sus conocimientos y actitudes y que la productividad de los trabajadores dentro de la empresa depende de su actitud, de su esfuerzo, motivación y de la inversión que se realizan en ellos dentro o fuera del puesto de trabajo (Becker, 1983). Al respecto Piore y Doeringer (1985, p. 107), es la teoría de la cola o de la fila sustentan que las empresas racionalizan los puestos de trabajo en consideración a favoritismo, también consideran que los primeros de la cola son mejores calificados, los que permanecen en la cola son menos solicitados permaneciendo desempleados, los que se encuentran al final de la cola son desfavorecidos s un puesto de trabajo.

Cotton (1993), en su investigación sobre la elección del personal, los empresarios buscan un conjunto de exigencias, competencias, habilidades básicas, afectivas, formalidad, responsabilidad, actitud positiva, buena disposición al trabajo en equipo, que permiten la comunicación entre trabajadores y empleadores. Así mismo Thurow (1993), el criterio de los empresarios en la selección de su personal es la entrenabilidad, aquellos trabajadores que con experiencias y caracteres que el empleador piense que puede reducir los costos de entrenamiento los consideran en primera fila otorgándoles el mejor puesto de trabajo.

La organización para a la cooperación y el desarrollo económico (1998), define al capital humano como el conocimiento, las competencias y atributos del individuo necesarios en la actividad económica identificando maneras de asumir la actividad productiva. El capital humano constituye factores tangibles e intangibles que se materializan en: las habilidades académicas básicas, la educación formal, las habilidades innatas, la experiencia laboral, información del mercado de trabajo, otros aprendizajes laboralmente formales, características personales (ética, cultura, autoestima) y condiciones de vida. Max Weber en el siglo XX propuso identificar la selección de su personal, considerando que un trabajador contratado de desempeña influyendo subjetivamente su voluntad para realizar sus labores.

Campos (2003, p. 101-111), considera que la empleabilidad proviene de employability cuyo significado es empleo-habilidad, explica que este término se empleó como la capacidad de una persona para obtener un puesto en la empresa, según los conocimientos, habilidades y destrezas con los que cuenta, permitiendo superar los obstáculos en el mercado. Así mismo Weinberg (2004), considera que la empleabilidad abarca los conocimientos, las competencias y las calificaciones, que permiten incrementar la capacidad laboral con el fin mantener su puesto de trabajo, mejorando su actividad productiva y la productividad adaptándose a los cambios, aprovechando la oportunidad de elegir otro empleo en las diversas etapas como trabajador integrándose fácilmente en el mercado de trabajo. Al respecto, Fuster (1999), determina que la empleabilidad está relacionada al desarrollo personal del trabajador, el empleado asume el compromiso de planificar su propia vida profesional, manteniendo una actitud positiva cuando se presenten oportunidades de mejorar su campo laboral, dentro o fuera de la organización.

Definición de la empleabilidad.

Brunner (2001. p.2), la empleabilidad abarca diferentes facetas del individuo, actitudes, cualidades, desempeño, eficacia, capacidad de relacionarse, comunicación entre trabajadores, trabajo en equipo, manejar procesos administrativos, la capacidad de resolver problemas concretos para conservar un empleo, la empleabilidad es la manera en que los individuos logran conseguir y mantener un empleo que satisfaga sus expectativas. Así mismo, Waterman, Waterman, Collard, (1994, p.87), el mercado del trabajo ha cambiado los empleos requieren más conocimientos, habilidades y destrezas, y creciente variedad de actividades propiciadas por el avance tecnológico, modificando el perfil profesional de los trabajadores, necesitando empleados cimentados en el uso de la ciencia y en la tecnología requeridos por las empresas con capacidad de conseguir nuevas tecnologías exigidas por el mercado laboral, en otras palabras, no debemos aferrarnos a un puesto, empresa, una carrera, lo importante es contar con conocimientos, habilidades y experiencias competitivas necesarias para conseguir un trabajo.

Definición de mercado laboral.

Mercado laboral se denomina mercado de trabajo o laboral al conjunto de relaciones mercantiles entre oferentes de empleo y personas que buscan trabajo remunerado, el mercado de trabajo es regulado por el estado a través del derecho laboral, contratos, convenios colectivos. El mercado laboral requiere trabajadores activos, femeninos y masculinos, edad promedio para el trabajo, niveles de educación, capacitación, calidad de trabajo que valoren sus ingresos laborales, especialmente para los nuevos trabajadores de acuerdo a normas de derecho laboral. (Martínez. Mercado Laboral)

Según Quispeccopa (2016), mercado laboral es un lugar o espacio conformado por personas que venden su fuerza de trabajo, las empresas compran esta fuerza lo cual determina demanda de trabajo, los trabajadores ofrecen servicios conformando la oferta laboral, la oferta-demanda de trabajo determinan los salarios, el mercado de trabajo garantiza la libertad de los trabajadores el cual está regulado por el estado a través de contratos, convenios colectivos y del derecho laboral; en el mercado laboral se denomina trabajador al que vende su fuerza de trabajo y empleador al que demanda trabajo, la relación laboral se da entre el empleador y el trabajador dando origen al contrato de trabajo, el salario o remuneración es el precio del trabajo. Así mismo Semitiel (2016), el mercado de trabajo en el corto plazo lo determina el fondo salarial y por la teoría mínima de subsistencia, el mercado de trabajo intercambia la fuerza de trabajo por un salario mínimo de subsistencia, determinando un proceso de competencia entre empleadores y trabajadores afectando la posición negociadora entre ambos, se está intercambiando el empleo por un salario de subsistencia, posibilitando posibles situaciones de desempleo o sobre empleo debido a las posiciones diferentes determinando límites para determinar los salarios mínimos y máximos establecidos por la ley y por las convenciones sociales y que pueden ser corregidas por cambios en la población.

Según Martínez (2017), el mercado laboral lo determinan un conjunto de factores como: personas aptas para el trabajo, sexo femenino y masculino, edad apta para trabajo, grado de educación, requerimiento del sector empresarial, la

calidad de trabajo, los niveles de subempleo e informalidad, escalas de ingresos laborales y a las normas del derecho laboral. Define al mercado laboral o mercado de trabajo como un conjunto de relaciones entre oferentes de empleo o demandantes de trabajo y oferentes de trabajo o demandante de empleo, diferenciándolos de otros tipos de mercados como financieros, inmobiliarios, de materias primas, etc., el mercado de trabajo a través del derecho laboral es regulado por el estado a través de contratos, convenios colectivos de trabajo; primordial tomado en cuenta por las empresas para la contratación es la formación profesional. Al respecto, Quintana (2009, p.61), tomado del libro de Chiavenato (1999), el mercado laboral o de empleo está formado por el empleo u ofertas de trabajo requeridas para incorporarlos a los centros laborales en un determinado tiempo, el mercado de recursos humanos lo conforman individuos aptos para el trabajo, definido por las personas preparadas calificadas y capacitadas en condiciones de elegir un trabajo, trabajar o está trabajando, candidatos reales y potenciales.

El gobierno destaca la importancia de la orientación laboral y del empleo en los graduandos que disponen de competencias profesionales con el fin de obtener un empleo de acuerdo a su formación profesional adquirido, debido al crecimiento de centros educativos de educación superior las exigencias del mercado laboral se ha incrementado exigiendo competencias adicionales, habilidades y experiencia, título universitario, los graduandos con estos criterios consiguen ocupaciones de alto nivel académico, mientras que el resto que no cumplen quedan desempleados o contratados para puestos de trabajo que minimizan sus expectativas.

Importancia de la empleabilidad en el mercado laboral.

James (1998, p. 7-42), relaciona el empleo con:

Las personas se preocupan por conseguir un trabajo, mantener ese trabajo, desarrollar sus habilidades y experiencias.

Las organizaciones se preocupan por contratar personal óptimo para el puesto de trabajo, tratar de mantener al personal calificado, fomentar el desarrollo y nuevas oportunidades del trabajador.

Los intermediarios como organismos públicos, privados o agencias detectan y ubican los puestos de trabajo para las personas a quienes los ubican y les otorguen oportunidades del trabajo.

Los proveedores como las instituciones del gobierno nacional, regional o local disponen de los fondos, los recursos, leyes laborales en el desarrollo de la empleabilidad.

Dimensiones de la empleabilidad en el mercado laboral

Dimensión 1: Valores personales

El ministerio de educación a través de la ley general de educación N° 28044 (2003), define los valores personales como parte de interés, preferencia y deseos de la persona, emitiendo un juicio de valor con relación a algo, los valores sociales nos ayudan afirmar el orden y la coexistencia en la sociedad, los valores morales son normas de vida que convenimos asumir y deducir como valores que afirmen la reciprocidad, el dialogo y los sentimientos entre los individuos, la comunidad, y organizaciones. La intención de la educación conduce a valorar a los estudiantes para ser capaces de comprenderse con otras personas, constituyendo el actuar de la persona siendo su elemento de identidad, respetando la vida, dignidad, honestidad consigo y con los demás. Algunos filósofos, psicólogos se refieren como personas éticas-morales ampliando las características que le permite dilucidar las competencias al tomar decisiones frente a situaciones problemáticas. El diseño curricular nacional aprobado por el Ministerio de Educación en diciembre del 2008, contiene el listado de capacidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben lograr. Las estrategias sobre valores nacionales diseñadas por el programa del ministerio tienen como propósito sentar las bases para el progreso del pensamiento, comportamiento y actitudes dirigidos a una convivencia tranquila y armónica social, la paz y del desarrollo sostenible centrados en el eje del currículo nacional base.

Los valores personales son derechos del individuo e ideales de la moral de cada individuo, estos valores tienen que ver con la crianza de la persona, estos

valores morales son parte del entorno y los ideales de su grupo más cercano de familiares y amigos, con la finalidad de que se sienta bien consigo mismo, los valores personales dependen directamente de la moral y la ética que son cualidades de un individuo. Algunos valores personales son: la amistad, la benevolencia, dignidad, respeto, responsabilidad, amor, honestidad.

En el lugar del trabajo los valores y la ética son importantes para mantener el orden, garantizando que la empresa funcione sin problemas y aumente la productividad, si un trabajador no sigue los valores éticos pueden resultar en despidos. Los valores éticos de la empresa son:

Dedicación: las empresas requieren el mejor esfuerzo de sus trabajadores para obtener mejores resultados, prefieren trabajadores que realicen un trabajo honesto, de otra manera sería perjudicial.

Integridad: mostrar un comportamiento honesto en todo momento en el lugar de trabajo.

Responsabilidad: los empleadores esperan que todos los trabajadores actúen responsablemente en sus actividades laborales es decir cuando se han programado a tiempo, también aceptar la responsabilidad cuando las cosas van mal y trabajar para una solución inclusive trabajar más horas de lo previsto.

Colaboración: Cuando los empleados trabajan en equipo, los empresarios creen que la moral es alta y todos trabajan juntos y se lograra el éxito empresarial.

Conducta: los empleados deben tratar con respeto a otros, manteniendo un comportamiento adecuado en todas las facetas del trabajo, usando vestimenta apropiada, utilizando un lenguaje adecuado en el trabajo y conducirse con profesionalismo.

Según More (2012), los valores personales son cualidades o normas que posee cada individuo para vivir, son herramientas para que la persona se sienta bien con su conducta y representan sus más altas prioridades y son personales, puede incluir la religión, la moral y la ética. Los valores personales son guías que están detrás de las actividades que realiza rutinariamente, las responsabilidades,

las metas y de las relaciones con los demás, son partes importantes que conocer, que cultivar y utilizar cuando pierdes el rumbo.

En la contratación de empleados las empresas buscan empleados que tengan valores personales, conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad que necesita para tener éxito en el trabajo y en la empresa. Los trabajadores hoy en día quieren sentirse satisfechos en sus puestos de trabajo y realizar un buen trabajo cuando el empleador es justo y quiere verlos triunfar. Los valores solo necesitan ser definidos, estar vivos y en continuo desarrollo, la empresa es la responsable de promoverlos, mantenerlos y divulgarlos día a día y los trabajadores tendrán oportunidad de ponerlos en práctica dentro de su actividad laboral, crear un ambiente empresarial con valores claros y bien definidos ayudara al rendimiento y éxito de la empresa, motivando sentimientos de pertenencia a los trabajadores sintiéndose miembros de una comunidad que trabaja para conseguir los mismos objetivos y metas.

Dimensión 2: Competencia

Las competencias son habilidades, destrezas y conocimientos que desarrolla un individuo para participar, transformar y comprender la realidad en el que vive, la competencia es un mecanismo dinámico en perenne desarrollo, potenciando y promoviendo el conocimiento, el diseño curricular básico, induce la practica un punto de vista sobre logros de aprendizaje por competencia, que supera los contenidos articulando los aprendizajes en el campo de la educación, asociando los valores, destrezas, actitudes, habilidades, y conocimientos que permite al individuo desempeñarse exitosamente en lo profesional, personal, cotidiano, y laboral. Las competencias involucran actuaciones de personales para resolver y plantear problemas políticos, culturales, económicos y sociales, una competencia involucra un conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes contemplados en el diseño curricular básico. Definir la competencia nace de la necesidad de valorar y apreciar las capacidades y emplearlas frente a situaciones, resolviendo problemas, desarrollarse en el mundo, condiciones de la persona, dispositivos valorativos y actitudinal que influyen sobre los resultados.

Las competencias laborales se definen como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aprovechadas o demostradas en situaciones en el centro productivo, un empleo, un compromiso para generar ingreso, por cuenta propia, se convierten en logros efectivos, constituyendo beneficios para el negocio u organización; la competencia laboral es la facultad de un individuo, que posee para ejercer una función productiva en el centro laborales utilizando ciertos recursos bajo condiciones, asegurando la calidad de los resultados, las competencias básicas, laborales y ciudadanas facilitan a los nuevos jóvenes a hacer realidad su proyecto de vida construir y hacer realidad su proyecto de vida, desplegar su talento, sus potencialidades, ejercer su soberanía en el centro productivo, permitiéndole mejorar la calidad de vida, identidad personal y familiar.

Modelos de las competencias:

Conductista, este modelo toma como información para la definición de competencias a los gerentes, empleados y trabajadores más exitosos, motivando en los demás un desempeño óptimo.

Funcional, afirmado en normas de ventajas desarrolladas y acoradas por la organización, basados en deducciones y rendimiento efectivo en el trabajo.

Constructivista, basado en capacidades desarrolladas a través de procesos de enseñanza aprendizaje frente a los problemas que hay que resolver, especialmente a las personas con problemas y menos calificados.

Clases de competencias laborales:

Competencia técnica, esta competencia demuestra que el trabajador conoce como experto las ocupaciones de su medio de trabajo, contando con los conocimientos requeridos para ello.

Competencia metodológica, se refiere a las reacciones del trabajador frente a las tareas encomendadas, encuentra soluciones a posibles problemas, compartiendo experiencia en cada momento y circunstancias laboral.

Competencia social, se refiere al trabajo colaborativo, participa positivamente frente al grupo con actitud responsable con otras personas.

La educación superior a través de las instituciones educativas a nivel superior tienen el objetivo de brindar conocimientos técnicos -prácticos, valores preparándolos óptimamente para enfrentarse profesionalmente al mercado laboral; los centros educativos a nivel superior responden a las necesidades de puestos de trabajo de las empresas nacionales e internacionales donde los egresados se someten a las competencias por un puesto la demanda requiere personas con habilidades , experiencia laboral, atributos personales, un título de educación superior para crear una posición laboral ventajosa.

Gardner (1994), en su Teoría de Inteligencia Múltiples fundamenta que la inteligencia se manifiesta en rasgos sustentados por la competencia intelectual, transcurso de la obtención de información, los conocimientos y habilidades, las competencias pueden manifestarse durante el desarrollo de actividades laborales e innovadoras, empleando el arte, ciencia en su contexto socio-cultural. A respecto, Frade (2009), una competencia viene a ser un conjunto de conocimientos, habilidades de pensamiento que al ser utilizados generan diferentes habilidades y destrezas cuando se presenten problemas y las trata de solucionarlos durante su vida y los cambios de vida que son transformados bajo un código de valores mostrando una actitud concreta frente al desempeño personal realizado, es decir es una capacidad de hacer algo. Ludeña (2004, p. 14), la competencia es una capacidad productiva, efectiva de una persona para realizar con éxito su actividad laboral, realmente demostrada frente a una situación, se mide a través del desempeño efectivo aplicando, sus habilidades, destrezas, conocimiento y actitudes.

Según Coll (2013, p. 75-92), la competencia es un conjunto de actividades personales por la cual un individuo ha sido capacitado con la finalidad de lograr hacer las cosas bien desde la primera vez; desde el punto de vista de las organizaciones Coll define una competencia como una relación de atributos que un individuo posee permitiéndole desarrollar acciones efectivas en determinados ámbitos de la empresa. Así mismo, Zavala (2003), una competencia es el conjunto de capacidades que activan los recursos cognitivos solucionando situaciones problemas que se presenten siendo potencialmente para transmitir sus

capacidades y todo lo aprendido, teniendo autonomía en el aprendizaje y tratando de solucionar la dificultades presentadas; ser competente determina un grado de autonomía que permite transferir el saber a otros contextos y sobre todo la posibilidad de seguir aprendiendo a lo largo de la vida personal y profesional, las teorías nos hacen competentes para explicar y prever situaciones tratando de resolver situaciones problemáticas complicadas.

El nivel de competencia desde el punto de vista del empleo distingue:

Competencias de calidad y básicas requeridas en un puesto de trabajo y continuar en él, pueden considerarse la capacidad de solucionar problemas, expresiones corporales, orales y escritos, capacidad de aprender de la experiencia.

Los recursos competitivos para lograr los objetivos como: ubicación o puesto de trabajo, remuneración, recursos materiales y equipo disponible.

Preferencias interpersonales como: enseñar, aprender, liderar, negociar, trabajar en grupo, atender clientes.

Manejar las comunicaciones identificando, evaluando la información tratando de comunicarla a otros.

Uso de tecnología y aplicativos.

Manejar conocimientos, calificaciones técnicas y valores competitivos dentro del desarrollo de la actividad laboral que le permiten mantenerse óptimamente dentro de la empresa, identificando estilos personales de cada persona a contratar, determinan que la empleabilidad dependa de profesionales capacitados y detectando los cambios del mercado laboral.

1.3. Justificación

El desarrollo de la presente investigación es importante por conocer el nivel relacional entre las variables de estudio logro educativo y empleabilidad del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016. Frente al problema de investigación se necesita un proyecto con la finalidad de lograr los

objetivos, plantear sugerencias y recomendaciones que ayuden a posibles soluciones.

Justificación teórica

En el estudio de la investigación se aplicará teorías y conceptos de logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral, tratando de lograr los objetivos de la institución a través de alternativas de solución.

Justificación práctica

La preocupación por conocer el nivel de empleabilidad de los egresados de las instituciones educativas formativas de técnicos profesionales en el mercado laboral ofertado en nuestro país, identificando en que sectores productivos se encuentran ubicados laboralmente, por lo cual se realiza el presente trabajo de investigación a efectos de determinar la relación existente entre la empleabilidad alcanzada de la institución investigada con el logro educativo durante el período 2,016; asimismo, poder conocer las causas y características del desempleo técnico-profesional de nuestros egresados del área académica de administración de empresas.

La presente investigación se realiza porque existe la necesidad de establecer la relación entre el nivel de empleabilidad de los egresados de nuestro instituto público y su acceso al mercado laboral, debido a las exigencias del empresariado nacional de alta competitividad laboral de los recursos humanos y los cambios de la currículum educativo que se ha implementado en forma obligatoria a nivel nacional, a partir del año 2011, en consecuencia en los últimos tres años han egresado promociones que se han insertado al mercado laboral, el nuevo Diseño Curricular Básico basado en una educación moderna, en dotar de conocimientos científicos y el desarrollo de técnicas para la empleabilidad de los egresados de superior técnica, la aplicabilidad de las instituciones moderna en la gestión de dichas instituciones, aplicación de estilos, formas, métodos y recursos utilizados, tratando de valorar la confiabilidad del estudio realizado, que permitiría solucionar los problemas respecto a la calidad de la educación que brindan los institutos de

educación superior tecnológicos públicos a nivel de gobierno central, regional y local.

Justificación metodológica

La presente investigación utiliza métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos de las variables de estudio lo cual permitirá sugerencias estratégicas para reorientar la capacitación laboral juvenil, contribuyendo la inclusión laboral, tranquilidad y oportunidades de los jóvenes.

1.4. Problema

Realidad problemática

Se realiza la presente investigación, señalándose que se desconoce el nivel de inserción al mercado laboral en los últimos años de los egresados de administración de empresas de institutos de educación superior tecnológica, a pesar del aumento de los estudiantes de educación técnica superior, desde el sector educativo reconocen que el mercado laboral necesita más de este tipo de estudiantes formados por los institutos profesionales, y también técnicos de nivel superior, para desempeñarse en los niveles operativos de las empresas. El mercado laboral nacional se ha vuelto cambiante, debido al crecimiento económico y desarrollo de los pocos sectores industriales experimentados, se exige profesionales técnicos que vayan acorde con la demanda del mercado, observándose que en la actualidad un gran porcentaje de jóvenes decide estudiar carreras técnicas, lo que les permite poder insertarse rápidamente en el mercado laboral.

En el Perú se demandan alrededor de 300,000 profesionales técnico, sin embargo, de las instituciones educativas solo egresan entre 100,000-110,000 alumnos, información estadística del Ministerio de Educación, se evidencia que la demanda de trabajadores en las organizaciones públicas y privadas son necesarias, existe programas de capacitación laboral como “PRO JOVEN, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la finalidad de otorgar enseñanza educativa técnica a jóvenes de 16 a 24 años que necesitan una

formación técnica que carecen de recursos económicos e integrarlos al mercado laboral.

La situación laboral de los jóvenes a nivel internacional como el desempleo se ha incrementado, así como jóvenes que no estudian ni trabajan, jóvenes que trabajan informal y en condiciones precarias.

En la formación técnica en el Perú se presentan problemas como:

Deficiencia calidad de enseñanza- aprendizaje de las instituciones educativas que forman al profesional técnico, minimizando su desempeño en el mercado de trabajo.

Falta de reconocimiento y prestigio en las carreras de formación técnica, considerándolas como carreras de segundo nivel en relación de las universitarias; sin embargo, hoy el empresariado demanda una mayor mano de obra técnica en sus organizaciones.

Inadecuada coordinación entre las empresas que demandan mano de obra calificada y carreras profesionales que brindan los centros educativos de formación profesional técnico.

Escasa experimentación, aplicación y cambios hacia nuevos retos por parte de los profesionales educadores y directivos, falta de integración de alumnos y padres de familia durante el proceso pedagógico a nivel de educación superior técnico-productivo.

Falta de relaciones entre las instituciones educativas superior técnica-productivas y los sectores empresariales productivos impidiendo coordinaciones en la preparación y capacitación e inserción laboral.

Desarticulación entre el sistema de educación superior universitario y no universitario.

Falta de información oficial de las instituciones que brindan educación superior hacia el público sobre la oferta de carreras formativas que brindan.

Según el Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB (2007:6), la formación técnica presenta algunos valores para su desarrollo:

Las expectativas de los individuos a alcanzar profesionalmente, mejorando su prestigio, su calificación y pertinencia en su educación formativa técnica. Los conocimientos teórico prácticos, las experiencias de los Centros de Formación en el ámbito de la gestión institucional, logro de equipamiento y materiales educativos, aumento de relaciones escuela-empresa, capacitación docente y de directivos.

El objetivo de la formación técnica es preparar profesionales capaces de enfrentar retos, desarrollando sus capacidades teóricas prácticas, afrontar los cambios tecnológicos, sociales y del conocimiento para insertarlo en el mercado del empleo.

Formulación del problema

Luego de haber descrito la realidad problemática a continuación se formulará las interrogantes siguientes:

Problema General

¿Qué relación existe entre el Logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016?

Problemas Específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016?

Hipótesis

Hipótesis general

El logro educativo se relaciona significativamente y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Hipótesis específicas:

Hipótesis Específicas 01

Existe relación entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Hipótesis Específicas 02

Existe relación la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Objetivos específicos:

Objetivos Específicos 1

Determinar la relación que existe entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Objetivos Específicos 2

Determinar la relación la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Definición de la variable logro educativo (V1)

Lujan (2012), indico que los logros educativos son evaluaciones permanentes, con la finalidad de indagar el proceso de formación del educando y obtener información con base para tomar decisiones oportunas orientadas hacia la acción pedagógica sobre lo humano y su desarrollo, teniendo en cuenta los fines de la educación, los objetivos generales y específicos, los temas de enseñanza, los requerimientos de la institución y sobre todo los mandatos de la constitución política.

Definición de la variable empleabilidad en el mercado laboral (V2)

Brunner (2001, p. 2), la empleabilidad abarca diferentes facetas del individuo, actitudes, cualidades, desempeño, eficacia, capacidad de relacionarse, comunicación entre trabajadores, trabajo en equipo, manejar procesos administrativos, la capacidad de resolver problemas concretos para conservar un empleo, la empleabilidad es la manera en que los individuos logran conseguir y mantener un empleo que satisfaga sus expectativas.

2.2. Operacionalización de variables

Según Calderón, (2010, p.1), se define el proceso de operacionalización de variables a la desagregación de dicha variable que se desea medir mediante de un instrumento de recolección de datos. La abstracción de una variable en una categoría que se deriva de otras variables va a depender de otras variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llaman indicadores. No se pueden medir directamente las variables solo se miden las definiciones operativas de ahí que requieren ser operacionalizadas.

Habiéndose identificado Logro Educativo (Variable 1 – V1) y Empleabilidad en el mercado laboral (Variable 2 – V2) al analizar su comportamiento, corresponde conceptualizarlas y señalar la forma como se medirán éstas, a través de los indicadores correspondientes

Logro Educativo

El logro se puede definir en dos niveles: formación técnica profesional y formación transversal, donde los ítems pueden ser resueltos con la escala de Likert (nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). El instrumento consta de 20 preguntas, el cual ha permitido medir las dimensiones en los niveles malo (20-40), Aceptable (40-70) y bueno (70-100).

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Logro Educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Rango	
Formación Técnica	Desarrollo personal	1-2-3-4-5	Nunca=1	Malo	
			Casi nunca=2	<20-40>	
Profesional	Desarrollo profesional	6-7-8-9-10	A veces=3	Aceptable	
			Casi siempre=4 Siempre=5	<40-70> Bueno <70-100>	
Formación	Valores y ética Profesional	11-12-13	Nunca=1	Malo	
				<20-40>	
Transversal	Contribución al Crecimiento	14-15-16	Casi nunca=2	Aceptable	
				<40-70>	
	Económico	Motivación	17-18-19-20	A veces=3	Bueno
				Casi siempre=4	<70-100>
		Siempre=5			

Empleabilidad en el mercado laboral.

La empleabilidad se puede definir en dos niveles: competencia, y valores personales, donde los ítems pueden ser resueltos con la escala de Likert (nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). El instrumento consta de 20 preguntas, el cual ha permitido medir las dimensiones en los niveles malo (20-40), Aceptable (40-70) y bueno (70-100).

Tabla 2

Operacionalización de la variable Empleabilidad en el mercado laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Rango
Valores personales	Integridad	1-2-3-4-5-6	Nunca=1	Malo
			Casi nunca=2	<20-40>
	Normas conductuales	7-8-9-10	A veces=3	Aceptable
			Casi siempre=4 Siempre=5	<40-70> Bueno <70-100>
Competencia	Oportunidades	11-12	Nunca=1	Malo
	Profesionales			<20-40>
	Laborales		Casi nunca=2	Aceptable <40-70>
	Uso de tecnología	13-14	A veces=3	Bueno
	Rendimiento laboral	15-16-17- 18-19-20	Casi siempre=4 Siempre=5	<70-100>

2.3. Metodología

El tipo de investigación realizada es aplicada, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y alcance correlacional y el diseño de la investigación que se utilizará es no experimental y transaccional.

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación Logro Educativo y Empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto 2016 es aplicada. Es aplicada, en la investigación aplicada, es también conocida como práctica empírica o práctica, porque soluciona problemas prácticos. Según Vargas (2008, p.159), quien menciona que la investigación aplicada utiliza los conocimientos en la práctica en beneficio de los grupos y sociedad en general enriqueciendo la disciplina.

Es cuantitativo, porque representa un conjunto de procesos, secuencial y probatorio, el orden es riguroso, se inicia con una idea, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se elabora marco teórico, se establecen hipótesis, se miden las variables, se analizan utilizando métodos estadísticos y conclusiones de la hipótesis, tal como lo manifiesta Hernández, Fernández y Batista (2014, p. 4). Es descriptivo, porque trata de describir, situaciones, sucesos, propiedades, características que se pretende medir de manera independiente o grupal sobre las variables referidas, tal como lo manifiesta Hernández, Fernández y Batista (2014, p. 92). Es explicativo, se centra en explicar más allá los fenómenos o conceptos, está dirigido a responder por las causas de los eventos y por qué ocurre un fenómeno, como se manifiestan y como se relacionan las variables, tal como lo manifiesta Hernández, Fernández y Batista (2014, p. 95)

Y es correlacional, porque tiene como objetivo medir el grado de asociación que exista entre dos o más variables, midiendo cada una de ellas con el fin de analizarlas y establecer sus vinculaciones, tal como lo manifiesta Hernández, Fernández y Batista (2014, p.93)

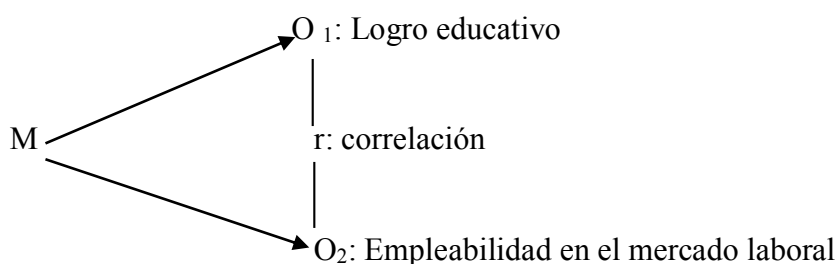
El presente estudio tiene como objetivo conocer la relación que existe entre el Logro Educativo y Empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto

2.5. Diseño

El presente estudio es no experimental y transaccional.

La investigación no experimental observa situaciones ya existentes, sin manipulación intencional de la variable independiente, no se tiene control ni influir sobre la variable porque ya sucedieron, se observan los fenómenos en su forma natural con el fin de analizarlos. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152). Los diseños de investigación transaccional o transversal recopilan la información en un momento determinado, en un solo tiempo. Su fin es explicar las variables y comparar su ocurrencia e incidencia en un momento determinado de tiempo. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.154).

Esquema:



M: Muestra

O₁: Observación de la variable Logro educativo

r: Relación entre las variables. Coeficiente de correlación

O₂: Observación de la variable Empleabilidad en el mercado laboral

2.6. Población, muestra y muestreo.

Población

Una población es un conjunto de todos los elementos o casos que tienen las mismas especificaciones y deben ubicarse por su contenido, características, lugar y tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.174).

El marco poblacional del presente estudio está constituido por 57 egresados durante el periodo 2016 del Área Académica de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” San Miguel.

Tabla 3.

Distribución de la población.

Año	Turno Diurno	Turno Nocturno	Total
2016	31	26	57

Se consideró como criterio de selección 57 egresados de administración de empresas 2016, identificando el total de alumnos egresados en ambos turnos, ya que se contaba con sus fichas de egresados.

Muestra

Una muestra corresponde al subgrupo de elementos, un conjunto de características de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y debe definirse con exactitud, y fiel reflejo de la población. (Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.175).

Para nuestro caso la muestra es por medio de las encuestas.

Nuestra investigación está compuesta por 57 egresados y cada uno de ellos constituye la unidad de análisis de la presente investigación. Es decir, se trabajará con 57 egresados de Administración de Empresas que representa al total de la población.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico, también llamadas muestras dirigidas, ya que los elementos de muestra se eligen a criterio del investigador.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010 p.190), en este tipo de muestras, los casos seleccionados no dependen que tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión que tome el investigador o de un grupo de personas encargadas de recopilar los datos.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

La técnica de la encuesta es la que utilizó en esta investigación, ya que todos los datos son adquiridos mediante preguntas a las personas a encuestar. Según Rodríguez, (2008, p.10) las técnicas, son procedimientos utilizados en la recolección de información, recalando la observación, entrevistas, cuestionario, encuestas.

Ficha Técnica del cuestionario logro educativo

Nombre de la prueba : Logro educativo

Autor : Cerna y Estrada

Adaptado : Peña Muñoz Luz Victoria.

Año de Publicación : 2017

Procedencia : Lima - Perú

Aplicación : Individual

Duración : 05 minutos aproximadamente

Objetivo : Medir el logro educativo de los egresados de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto.

Ficha Técnica del cuestionario empleabilidad en el mercado laboral

Nombre de la prueba : Empleabilidad en el mercado laboral.

Autor : Oyola.

Adaptado : Peña Muñoz Luz Victoria.

Año de Publicación : 2017

Procedencia : Lima - Perú

Aplicación : Individual

Duración : 05 minutos aproximadamente

Objetivo : Medir la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto.

Instrumentos

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que como instrumento de medición apropiado registra datos observables ciertamente sobre las definiciones o variables en la mente del investigador, es decir medir el mundo real y el mundo conceptual (p.199).

Esta investigación ha tomado los siguientes instrumentos de investigación: Para la variable logro educativo se tomó el cuestionario de Cerna y Estrada (2012, P.90), y para la variable empleabilidad se eligió el cuestionario de Oyola (2014, P.117), los cuales fueron adaptados de acuerdo a los indicadores de las variables del presente estudio.

Nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

Descripción

El cuestionario para la variable logro educativo consiste en 20 ítems, 10 para la dimensión formación técnico-profesional, 10 para la dimensión formación profesional y para la variable empleabilidad consiste de 20 ítems, del cual 10 son para la dimensión valores personales, 10 para competencia.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 5, donde:

1 representa "Nunca", 2 "Casi nunca", 3 "A veces", 4 "Casi siempre", 5 Siempre.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

La validación se realizó mediante la opinión de juicio de expertos en este caso fueron tres quienes respondieron al cuestionario de consulta que examinaron la validez del instrumento propuesto, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), un instrumento de medida se califica sobre las evidencias; cuanto mejor es la evidencia de validación del contenido, de criterio y de constructo, se aproximará a representar la variable que se desee medir (pág.204).

Confiabilidad del Instrumento.

En la validez y confiabilidad del instrumento se procedió a realizar el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach, donde nos indica que el instrumento es confiable.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento mide el grado que se representa repetidamente un objeto o individuo promueve los mismos resultados (p. 200).

Confiabilidad del logro educativo

Su interpretación es, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80; esto significa que nuestro instrumento de medición debe considerarse confiable, por estar dentro del intervalo confiable, en nuestro caso el Alfa es igual a 0,896 significa el instrumento

de captación de datos es muy confiable, es decir las respuestas y las preguntas mismas hechas están altamente correlacionadas, tienen sentido real.

Tabla 4

Prueba de Confiabilidad del logro educativo.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20

Fuente: base de datos

El cuestionario del logro educativo presenta una alta fiabilidad y coherencia interna.

Confiabilidad de la empleabilidad en el mercado laboral

Su interpretación es, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80; esto significa que nuestro instrumento de medición debe considerarse confiable, por estar dentro del intervalo confiable, en nuestro caso el Alfa es igual a 0,94 significa el instrumento de captación de datos es muy confiable, es decir las respuestas y las preguntas mismas hechas están altamente correlacionadas, tienen sentido real.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de la empleabilidad en el mercado laboral.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,94	20

Fuente: base de datos

El cuestionario de la empleabilidad en el mercado laboral presenta una alta fiabilidad y coherencia interna.

2.8. Método de análisis de datos.

Según Hernández et (2006, p. 498), Las distribuciones de frecuencia pueden presentarse en forma de Histogramas o gráficas de otro tipo” (Hernández et al. 2006, p. 498)

2.9. Aspectos éticos.

La Información y los datos empleados como insumos para el trabajo de investigación se harán a través de cuestionarios y en forma anónima, para el procesamiento de datos Software SPSS, Excel 2013-2016. Se elaboraron registros de datos, tabla de distribución de frecuencias, gráficos y pruebas de hipótesis.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados.

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Resultado general de la investigación

Tabla 6

Distribución de frecuencias entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Logro educativo	Empleabilidad en el mercado laboral						Total	
	Malo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	2%	2	4%	1	2%	4	8%
Aceptable	6	10%	7	12%	7	13%	20	35%
Bueno	5	8%	10	17%	18	32%	33	57%
Total	12	20%	19	33%	26	47%	57	100%

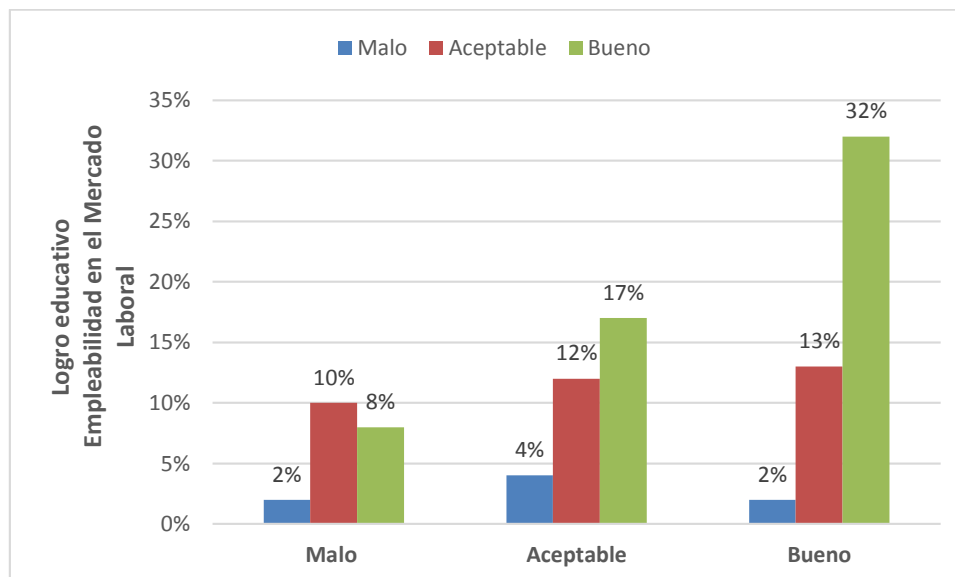


Figura 1. Niveles entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación profesional con respecto al nivel del logro educativo y la Empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Del logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, de estos resultados se tiene que el 32% de los encuestados perciben bueno el logro educativo por lo que presentan un punto bueno la empleabilidad en el mercado laboral, el 13% de los egresados de administración de empresas perciben como aceptable el nivel del logro educativo, por tanto es aceptado la empleabilidad en el mercado laboral y el 2% de los egresados percibe como malo el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral.

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Formación técnico profesional	Empleabilidad en el mercado laboral							
	Malo		Aceptable		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	3%	2	3%	1	2%	4	8%
Aceptable	6	9%	7	14%	7	11%	20	34%
Bueno	5	8%	10	16%	18	34%	33	58%
Total	12	20%	19	33%	26	47%	57	100%

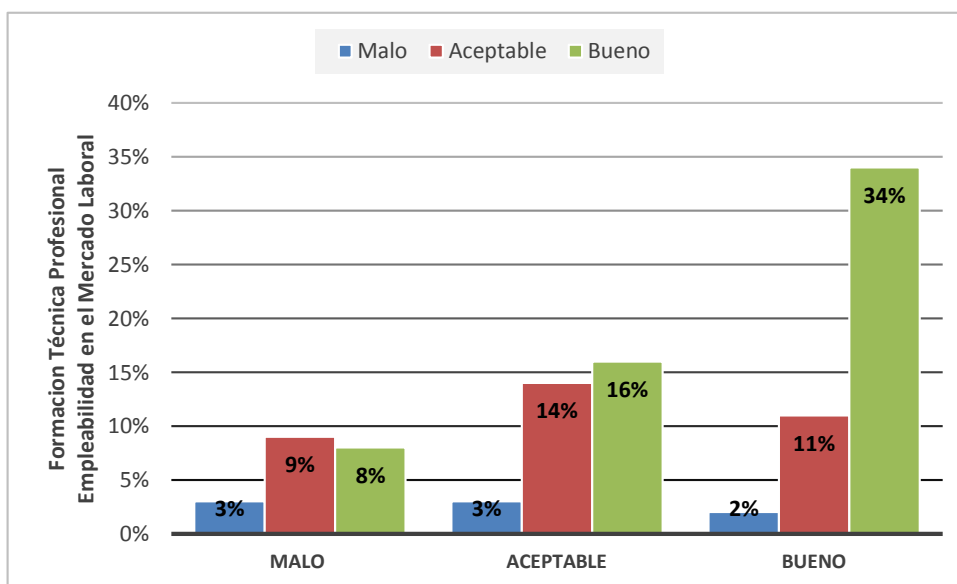


Figura 2. Niveles entre la dimensión formación técnico profesional y la empleabilidad del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

En cuanto al resultado específico, se observa que existe una orientación con respecto al nivel del logro educativo en la dimensión formación técnico profesional de los egresados de administración de empresas, de ello se tiene el 34% de los encuestados perciben una buena empleabilidad en el mercado laboral por lo que presentan buena formación profesional en la dimensión formación técnico profesional, del mismo modo el 11% de los egresados perciben aceptable nivel de empleabilidad por lo que el logro educativo en la dimensión formación profesional es aceptable y solo el 2% percibe que la empleabilidad en el mercado laboral es malo por lo que la formación técnico profesional es bajo de los egresados de administración de empresas.

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre la dimensión formación transversal y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Formación Transversal	Empleabilidad en el mercado laboral						Total	
	Malo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	1%	3	5%	1	1%	4	7%
Aceptable	3	6%	7	13%	7	12%	18	31%
Bueno	7	12%	10	18%	18	32%	35	62%
Total	11	19%	21	36%	26	45%	57	100%

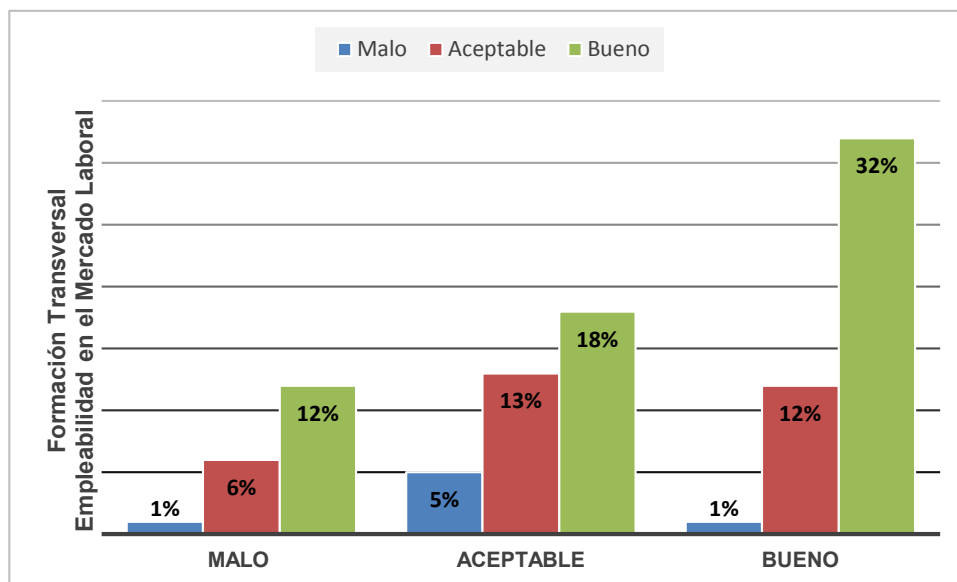


Figura 3. Niveles entre la dimensión formación transversal y la empleabilidad del egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

En cuanto al resultado específico, se percibe que existe una orientación con del logro educativo en la dimensión formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas, de ellos se tiene el 32% de los encuestados perciben buena empleabilidad por lo que presentan buena formación transversal, así mismo el 12% de los trabajadores perciben aceptable la empleabilidad en el mercado laboral por lo que el logro educativo en la dimensión formación transversal es aceptable y solo el 1% percibe que la empleabilidad en el mercado laboral es malo por lo que el logro educativo es malo en la dimensión formación transversal de los egresados de administración de empresas.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: El logro educativo no se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

H₁: El logro educativo si se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Tabla 9

Grado de correlación y nivel de significación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Correlaciones			
		Logro educativo	Empleabilidad en el mercado laboral
Rho de Spearman	Logro educativo	1,000	,413*
	Coeficiente de correlación	.	,001
	Sig. (bilateral)	57	57
Empleabilidad en el mercado laboral	Empleabilidad en el mercado laboral	,413*	1,000
	Coeficiente de correlación	,001	.
	Sig. (bilateral)	57	57
		N	N

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman con un 0,413. Esto significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existiendo una

relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Hipótesis específica 1

H₀: La formación técnica profesional no se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

H₁: La formación técnica profesional si se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significación entre la formación técnica profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

		Correlaciones	
		Formación técnica profesional	Empleabilidad en el mercado laboral
Rho de Spearman	Formación técnica profesional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,522*
		N	.
	Empleabilidad en el mercado laboral	Coeficiente de correlación	57
		Sig. (bilateral)	,522*
		N	,001
		57	1,000
		57	.
		57	,522*

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman con un 0,522 siendo su significado que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna donde existe una relación entre la formación técnica profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Hipótesis específica 2

H₀: La formación transversal no se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

H₁: La formación transversal si se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación entre la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Correlaciones			
		Formación transversal	Empleabilidad en el mercado laboral
Rho de Spearman	Formación transversal		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,492*
		N	.
			57
			57
	Empleabilidad en el mercado laboral		
		Coefficiente de correlación	,492*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			57
			57

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman con un 0,492 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna donde existe una relación entre la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

IV. Discusión

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, tal como se observa en la investigación existe un grado de correlación entre las variables a través de Rho de Spearman $r = 0.413$ lo que significa que el logro educativo si se relaciona significativamente y positivamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

Con respecto a la hipótesis específica de nuestra investigación referida a que existe relación entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, se aprecia en la tabla de los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,522$ lo que significa que debemos rechazar H_0 y aceptar H_1 , lo que significa que la formación técnico profesional si se relaciona moderadamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Al respecto Soto (2012) en su estudio "*Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile*" presentado a la Universidad Autónoma de Barcelona, Chile. Su nivel de investigación correlacional con diseño transversal la población distribuida de manera desigual de un total de 1564 personas, en la muestra representativa de 309 se encontraron obstáculos o limitaciones, la prueba Chi-cuadrado = 0.153, aproximándose a cero, la prueba alpha de cronbach = 0.909, se observó que las competencias profesionales del perfil del egresado carecen de capacidades que le permite insertarse laboralmente y socialmente, los nuevos desafíos del mercado laboral-empresarial indican que para insertarse laboralmente y tener oportunidades de mejorar la calidad de vida deberán actualizar los conocimientos y habilidades.

Así mismo con relación a la hipótesis si existe relación la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016., se aprecia en la tabla, los resultados en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,492$ significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, lo que significa que debemos rechazar H_0 y aceptar H_1 , lo que significa la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado se relaciona moderadamente del egresado de administración de empresas. Al respecto Cuba (2016), realiza un estudio de investigación "*El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la escuela académico profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012*", se utilizó la estadística descriptiva y correlacional, la población abarca 230 egresados, se utilizó el muestro probabilístico, la muestra aleatoria estratificada elegida de 45 egresados según edad, sexo, profesión entre otros se obtuvo un nivel de significación de 95% $Z=1.96$ $p=0.97$ $1-p=0.03$ $E=0.05$ $N=230$ donde $n=38$ Error estándar de la media $.05143$ Desviación estándar $.78004$, los egresados que están laborando confían que su empleabilidad es alta para su desempeño en el puesto laboral, existe relación entre la experiencia y los ingresos que reciben, el capital humano y el capital relacional influyen en el empleo de los egresados, los resultados muestran que los egresados deben capacitarse en aplicativos informáticos y diplomados para desempeñarse mejor en el campo laboral.

Al relacionar el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, se observa en la investigación existe un grado de correlación entre las variables a través de Rho de Spearman $r= 0.413$, significa que las variables se relacionan significativamente y positivamente frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Al respecto Rodríguez (2013), en el estudio "*El ajuste entre formación*

y empleo de los universitarios en España”, presentado en la Universidad de León, España, para obtener el título doctoral en Psicología, Sociología y Filosofía, ha diseñado un estudio representada con los egresados españoles de 5448 personas, quedando configurada la muestra de análisis de 3640 egresados obteniendo Chi-cuadrado 45.479 con 22 gl y un nivel de significación de ,002, observándose que el sexo ejerce importante influencia, el sexo masculino presenta casi un 40% de probabilidad de encontrar empleo en relación a las mujeres, los resultados estadísticos R^2 de Cox y Snell=.161; R^2 de Nagelkerke=.233, indicando que el sexo y la edad son significativas para obtener un empleo. Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que el empleo y desempleo de los graduandos emerge como fruto del acceso a los estudios superiores de una población masiva, el mercado necesita de las instituciones educativas como proveedoras el capital humano y las instituciones superiores necesitan los recursos económicos para sobrevivir por lo tanto existe un ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España”.

Referente a la hipótesis específica de nuestra investigación si existe relación entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, aprecia en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,522$ significa que existe una relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, significando que la formación técnico profesional si se relaciona moderadamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Al respecto, Galdós y Parodi (2014), realizó una investigación sobre “*Relación entre el rendimiento, el estrés académico y dimensiones de personalidad en universitarios*”, el propósito de la investigación fue determinar la relación entre el rendimiento académico, el estrés académico y las dimensiones de personalidad de los universitarios de la Facultad de Ingeniería, el diseño de la investigación es correlacional la muestra de 103 estudiantes que representan el 80.60% de hombres y 19.40% de mujeres, el 31.1% (32 estudiantes) de los estudiantes realizan prácticas o trabajan, mientras que el 68.9% (71) solo se

encuentran estudiando y 9.7% (10) se encuentran en situación de riesgo académico, el tipo de muestreo es no probabilístico intencional, el promedio final obtenido por la muestra sobre el rendimiento académico fue 14.98 con una desviación estándar (d.s.) de 1.97, $Z=0.71$, $p > .05$, se distribuye dentro de la curva normal, lo que podría considerarse como un nivel regular del rendimiento académico, el nivel de estrés académico con una media de 2.83 y desviación típica (d.s.) 0.66, se observa que las dimensiones de la personalidad no influyen en el rendimiento académico, así mismo la capacidad académica no se relaciona con el estrés académico, se podría asociar las calificaciones medias y altas a niveles bajos de estrés, lo que contribuye a perjudicar la salud del estudiante como su calidad de vida.

Concerniente a la hipótesis específica de nuestra investigación si existe relación entre la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, aprecia en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,492$ significa que existe una moderada relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, significando que la formación técnico profesional si se relaciona moderadamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Al respecto Guzmán (2012), en su estudio sobre "*Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una investigación privada en México*", cuyo objetivo predecir el rendimiento académico de los alumnos y explicar su influencia en las distintas carreras profesionales, explicando los factores que los afectan, se basa en los resultados obtenidos de una población de 1129 estudiantes de las áreas académicas de Humanidades, Ingeniería y Negocios, pertenecientes a 22 carreras profesionales, la muestra conformada por 513 estudiantes mujeres y 616 hombres, de los cuales 98% son mexicanos y 2% extranjeros, pertenecientes a un nivel de vida medio alto y alto, en el análisis de regresión múltiple existen factores diferenciales sobre el rendimiento académico en 18 carreras, por tanto se debe elaborar un modelo por carrera, ya que el rendimiento final es distinta se adopta modelos estructurales y de

acuerdo a los resultados se decidió usar el Path Analysis o Estructura de Covarianza, por tanto se adopta los modelos estructurales, observándose el nivel de socialización del alumno mejorará su desempeño académico relacionándolo con buen clima institucional, se observó que el rendimiento académico en las mujeres es más alto que los hombres, así mismo que el nivel socioeconómico de los padres disminuye el rendimiento final de sus hijos, se puede afirmar que existen diferencias en el rendimiento académico de las diversas carreras profesionales y debe aplicarse un modelo distinto para cada una de ellas.

Conforme a la hipótesis específica de nuestra investigación si existe relación entre la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, aprecia en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,492$ significa que existe una moderada relación entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, significando que la formación técnico profesional si se relaciona moderadamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Concerniente a Julcahuanga (2013), en su trabajo la *“Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”*. La investigación es descriptivo a través de la recopilación de información para describir y detallar la presentación de procesos de selección de cursos de capacitación del programa projooven, identificándose la escasa inserción laboral de los jóvenes de este programa, la naturaleza de la investigación fue cualitativo organizando relaciones de estudiantes, docentes, empresarios y autoridades del ámbito Regional de Piura, se realizaron encuestas y entrevistas a través de guías semi-estructurada; la población se realizó a 1292 jóvenes, 65 profesores de cursos de convocatoria, 4 funcionarios del programa, 8 autoridades de entidades educativas, y 18 empresarios del programa; la muestra se realizó a 30 jóvenes, 2 funcionarios, 5 autoridades, 10 profesores, 5 empresarios haciendo un total de 52 ; los resultado obtenidos en cuanto habilidades y destrezas no se desarrollan

eficientemente porque los recursos no son adquiridos momento oportuno, el sector empresarial descontento porque el programa de capacitación laboral juvenil - Projoven no responde a sus expectativas, el programa Projoven debe asegurar las asignaturas o cursos prácticos con el fin que los jóvenes se capaciten en puestos requeridos por las empresas, son pocos los que logran insertarse al mercado de trabajo por falta de acreditación y certificación de habilidades y destrezas.

Referente a la hipótesis específica de nuestra investigación si existe relación entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, aprecia en la tabla los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,522$ significa que existe una relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, significando que la formación técnico profesional si se relaciona moderadamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Referente a Acuña (2013), la investigación realizada es conocer la relación entre la *“Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012-II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho”*, se propone determinar la influencia del rendimiento académico y la autoestima en los estudiantes y los problemas de aprendizaje del centro distrital de Huacho, la población conformada por estudiantes del X semestre 2012-II cuyas edades oscilan entre 22 años y 25 años, la muestra de 24 estudiantes, de 16 del sexo femenino y 8 del sexo masculino, utilizando el método de análisis deductivo e inductivo, obteniendo rendimiento académico: Excelente 8% (2), Bueno 67% (16), Aceptable 25% (6), Deficiente 0% (0), según el test de autoestima de Coopersmith presentan: nivel de autoestima alta el 4%, 67% nivel de autoestima media, el 29% nivel de autoestima baja, por tanto el 29% se encuentran en un rango negativo y el 71% en un rango positivo; en cuanto al rendimiento académico presentan: 8% nivel académico excelente, el 67% nivel académico bueno, 25% nivel académico aceptable, no se

encontró nivel académico deficiente, por tanto el 75% se encuentran en rango positivo y 25% en rango negativo, concluyendo que los estudiantes presentan un nivel de autoestima media-alta, relacionándose positivamente con un nivel académico bueno-excelente, lo cual determina que existe relación entre el rendimiento académico y la autoestima de los estudiantes.

Conforme el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, existe un grado de correlación entre las variables a través de Rho de Spearman $r = 0.413$, las variables se relacionan significativamente y positivamente frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Al respecto Rivera (2012), indico el "*Clima de aula y logros de aprendizaje en comunicación integral del quinto grado de 4 instituciones educativas de Ventanilla*", presentada en la Universidad San Ignacio De Loyola, investigación de diseño correlacional del tipo descriptivo para determinar la relación del clima de la sección con los logros de enseñanza aprendizaje de 4 centros educativos de Ventanilla, se realiza con 423 alumnos que representa a las entidades educativas, la muestra es no probabilística de tipo disponible conformada por 163 alumnos de 6 aulas empleándose el muestreo aleatorio simple, se realizó dos pruebas: test de Marjoribanks según la prueba de Alfa de Cronbach con 0.75 obteniendo una correlación positiva media de $r = .567$ del estadístico r de Spearman y un nivel de aceptación $p = .037$, el nivel de confianza es de 95%, el máximo error de 0.05, según la características demográficas 44.8% (73) de estudiantes son masculinos y 55.2% (90) del sexo femenino, en esta investigación si existe relación de afinidad entre las variables clima de la sección con los logros de enseñanza aprendizaje.

Relacionando el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, se

observa que existe correlación entre las variables a través de Rho de Spearman $r = 0.413$, significa que las variables se relacionan significativamente y positivamente frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Al respecto Yeves (2015), realizó una investigación sobre “*Antecedentes y evolución de la calidad del empleo de los titulados universitarios*”, presentada en la Universitat de Valencia, el propósito de la presente investigación fue averiguar sobre la influencia del trabajo durante el desarrollo de los estudios, mediante la entrevista telefónica, la población fue de 7616 egresados, la muestra del estudio 5249 titulados: el 31.7 % son hombres y 68.3 % mujeres, la edad promedio es 25.3 años con una desviación típica de 4.6, la muestra se comparte en 12.2% ciencias básicas, 14.8% ciencias de la salud, 31.4% ciencias sociales, 16.4% humanidades, 19.4% ciencias de la educación y 5.7% enseñanzas técnicas, la ecuación de regresión cuadrática $= \beta_0 + \beta_1X + \beta_2X^2$, se empleó el método del producto de coeficientes ($P = z\alpha \cdot z\beta$), el valor crítico para probar la hipótesis $\alpha\beta = 0$ para un nivel de significación 0,05 es 2,18, indicando que a tiempo completo de estudio se obtiene empleos de calidad, parcialmente en los estudios tiene una influencia positiva al adquirir empleo, lo cual demuestra que la empleabilidad de los titulados universitarios obtiene mejores empleos de calidad.

Concerniente a la hipótesis específica si existe relación entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $r = 0,522$ existe una relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la formación técnico profesional si se relaciona moderadamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016. Referente a Pérez (2014), en su investigación sobre las “*Prácticas externas y el espacio europeo de educación superior: análisis del desarrollo de competencias genéricas*”, presentada en la Universidad Europea

Madrid, el propósito fue Investigar las diversas variables que intervienen en las prácticas externas que repercute en las competencias genéricas, determinar el nivel de valoración de los estudiantes de las competencias, la población 198 alumnos, se hizo un cuestionario ad-hoc, a la escalas de tipo Likert de 1-5, obteniendo la muestra de 103 de ellos, lo que determino el 52'02% de la muestra realizaron prácticas externas, con una media de 4'09, se puede decir que los estudiantes son conscientes de sus competencias después de realiza sus prácticas; competencias sistémicas (media de 3'91 sobre 5), las competencias instrumentales (3'73 sobre 5) y las competencias interpersonales (3'68 sobre 5), del 94% de la muestra, los alumnos fueron calificados como excelente (31%), sobresaliente (62%), 1% de los de no apto, lo cual si responde a las demandas de la sociedad y del campo laboral, y especialmente el nuevo perfil del egresado que requiere la sociedad del conocimiento, requiriendo las competencias demandadas en el mercado laboral con el fin de mejorar la empleabilidad de los egresados.

V. Conclusiones

Primera.

Se demuestra que el logro educativo se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, sustentándose esta decisión en la obtención del estadístico Rho de Spearman $r = 0.413$, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, para el logro educativo, presentando un alta fiabilidad y coherencia interna, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Segunda.

Se ha demostrado que la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente, esta decisión se sustenta en el estadístico Rho de Spearman $r = 0.522$, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, influye positivamente, presentando fiabilidad y coherencia interna aceptándose la hipótesis de la investigación.

Tercera.

Se ha demostrado que la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente, esta decisión se sustenta en el estadístico Rho de Spearman $r = 0.492$, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, influyendo positivamente, presentando fiabilidad y coherencia interna aceptándose la hipótesis de la investigación.

VI. Sugerencia

Primera.

Como resultado de la investigación se recomienda que las autoridades del nivel superior, los docentes reflexionen sobre la importancia y atención al seguimiento del egresado de administración de empresas, desarrollando estrategias para darles seguimiento al egresado y contribuir a su éxito laboral.

Segunda.

Diseñar un modelo para mejorar las practicas externas, definiendo un documento de trabajo de parte de los docentes detallando el proceso tutorial, el trabajo del alumno en el lugar de la práctica, de acuerdo con el plan de trabajo establecido en la práctica profesional.

Tercera.

Reconocer la labor docente, asignar recursos, realización de eventos académicos sobre prácticas profesional, con la finalidad de realizar su trabajo en forma eficiente, especialmente para realizar el seguimiento requerido por la práctica dentro de la institución como el lugar donde se realiza la práctica profesional.

Cuarta.

En cuanto al nivel del logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados se deben tener normas de convivencias para mejorar las relaciones dentro de la institución laboral con buenas prácticas en la identificación, responsabilidad, compromiso en el trabajo, lealtad dentro del trabajo entre compañeros y sobre todo un trato cordial con los jefes inmediatos para mejorar el clima organizacional.

Quinta.

El objetivo planteado, cómo el logro educativo mejorará la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016. La formación profesional, la formación para el trabajo, la formación a lo largo de la vida, implica una preparación para mejorar sus conocimientos, sus capacidades, los propósitos disciplinarios, en general su formación integral determinan una demanda generando una oferta educativa en el mercado laboral lo que permite cambios en los modelos curriculares de las instituciones educativas y acceder al mundo laboral respondiendo a las demandas y exigencias del mercado laboral.

Sexta.

El gobierno debe trabajar en forma coordinada con el sector educativo y el sector laboral para facilitar la realización de las prácticas externas, los planes de estudios con el fin de cubrir con los requerimientos reales del mercado laboral, formando a los estudiantes no solo en conocimientos sino en competencias, trabajando de forma colaborativa orientadas hacia el futuro profesional del estudiante.

VII. Referencias

- Acuña, J. (2013). *Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012-II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho*. (Tesis magistral), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Becker, G. y Mince (1976). *Teoría del capital humano*. Estudios pedagógicos XXXIII. N° 2: 155-175, 2007.
- Betancourt, L. (2000). *¿Cómo modelar los objetivos formativos?* Helguin. Cuba.
- Betancourt, I. (2004). *Formulación de logros e indicadores de logro*. Recuperado de <http://www.ilustrados.com/.../Formulacion-logros-indicadores-logros-Desarrollo-capacidad.h>
- Blog grupo & pya. (2011). *Cómo aprovechar la formación transversal?*
- Brunner, J. (1999). *El profesor como orientador de los procesos de enseñanza-aprendizaje*.
- Base para la didáctica de la orientación laboral, *las relaciones interpersonales en el aula y la formación profesional de los profesores*. Editado por Facep.
- Brunner, J. (2001). *Competencias de empleabilidad*. Recuperado de http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html.
- Calderón, J (2010). Tesis: *Proceso de operacionalización de variables*. Lima. 1ra edición, Editorial UAP.
- Campos, G. (2003). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México.
- CAPLAB (2007: 6). *Formación por Competencias Laborales*. Centro de servicios para la capacitación laboral y el desarrollo.
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. CINTERFOR, Montevideo.
- Chiavenato, I. (1999). *El capital humano de las organizaciones*. Administración de recursos humanos. 8va edición, Mc Graw Hill.
- Coll, J. (2013). *El contrasentido de la enseñanza basada en competencias*. Universidad Autónoma de Barcelona, Editorial Octaedro.
- Cootton, K. (1993). *Elección de personal*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

- Cuba, L. (2016). *El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la escuela académico profesional de Administración de Negocios*. Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012. (Tesis de grado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (Minedu). *Diseño Curricular nacional de la Educación*. Diciembre 2008.
- Evaristo, T. (2012). *Calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de odontología*. (Tesis magistral), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Johnson, D. y Johnson, R. (1994). *Avances acerca de los efectos del aprendizaje cooperativo sobre el logro académico y las habilidades sociales en relación con el estilo cognitivo*. Revista Colombiana.
- Federación de institutos agrotécnicos privados, (2000). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Consejo nacional de investigaciones científicas y técnicas. Argentina.
- Fernández, J. (2011). *Evaluación por competencias en la universidad: Las competencias transversales*. Editorial Octaedro.
- Frade, L. (2009). *Evaluación por competencias*. México, 2a Edición, Editorial Gloria Frade.
- Fuster, A. (1999). Empleabilidad. Fundipe.es. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/FOLLEMPPL_seguro.pdf
- Galdós, A. y Parodi, T. (2014). *Relación entre el rendimiento, el estrés académico y dimensiones de personalidad en universitarios*. (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Gardner, H. (1994). *Teoría de las inteligencias múltiples*. Fondo de cultura económica de España. España, 2da edición.
- Guzmán, M. (2012). *Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una investigación privada en México*. (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Hernández, R., Fernández, R. y Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. Mc Graw Hill. Educación.

- James, N. (1998). *Orígenes y evolución de los sistemas de relaciones de empleo en empresas emergentes*. Revista Asturiana de Economía, ISS 1134-8291. N° 12.
- Jevons, Menger, Walbras, Marshall. (1870). *Teoría del capital humano*. Cap. 2, p.21.
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación juvenil projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a24 años en la ciudad de Piura*. (Tesis magistral), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- López, O., Henderich, C. y Camargo, A. (2011). Educación y educadores. *Revista científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal, estilo cognitivo y logro académico*, Universidad de la Sabana, Cundinamarca-Colombia.
- López y Vargas (2011). *Estilo cognitivo y logro académico*.
- Lujan, (2012). *Formulación de logros e indicadores de logro: Desarrollo de la capacidad de pensar, sentir y actuar*. Centro de estudios pedagógicos y didácticos CEPEDID, Barranquilla.
- Martínez, J. (12 de febrero de 2017). *Un certificado de profesionalidad te permite acceder al mercado laboral*. La Opinión.
- Marxista, keynesiana y weberiana, (1867). *Teoría del valor*, la corriente clásica, neoclásica.
- Ministerio de Educación (2009). *Ley de institutos y Escuelas de Educación Superior*. Ley N°29394 – MINEDU
- Ministerio de Educación (2003). Ley general de educación N° 28044-MINEDU.
- More, R. (2012). *Valores personales empresa*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/SPRICOMUNICA/buen-humor-eduardo-jauregui-27481391/4>
- Nuevo Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica (2010). *Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnica Productiva*. Ministerio de Educación del Perú.
- Organización para la cooperación y desarrollo económico (1998). *Capital humano y social, implicaciones en el crecimiento económico*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/.../61/Est5.pdf

- Ortiz, J. (2005). *Determinación de los factores que afectan al rendimiento académico en la educación superior*. España. Recuperado de <http://www.uv.mx/cpue/num12/opinio/.../izar-desempeno%20academico.html>
- Palacios, G. (1996). *Calidad educativa*. Ministerio de Educación. Recuperado de <http://www.ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/.../Calidad.pdf>
- Pérez, M. (2014). *Las prácticas externas y el espacio europeo de educación superior: análisis del desarrollo de competencias genéricas*. (Tesis doctoral), Universidad Europea Madrid, Laureate International Universities. Madrid
- Piore, M. y Doeringer, P. (1985). *Teoría de las Colas*. Universidad de Glasgow. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2da. Edición.
- Quintana, M. (2009). *Mercado laboral*. Informe SESPAS. Gaceta Sanitaria, volumen 24.
- Quispeccopa, K. (2016). *Situación del empleo en el Perú*. Monografias.com. Recuperado de <http://www.monografias.com>>. Economía.
- Ramos, R. (2009). *Consideraciones generales de los métodos de enseñanza y su aplicación en cada etapa del aprendizaje*. Ciudad de la Habana. Revista Habanera de ciencias ..., 2009-scielo.sld.cu.
- Rivera, M. (2012). *Clima de aula y logros de aprendizaje en comunicación integral del quinto grado de 4 instituciones educativas de Ventanilla*. (Tesis magistral), Universidad San Ignacio De Loyola, Lima, Perú.
- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. (Tesis doctoral), Universidad de León, León, España.
- Semitiel, M. (2016). *El mercado de trabajo en el pensamiento clásico*. Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Murcia.
- Smith, A. (1790). *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*. Valladolid, España. Tomo I, p. 107.
- Soto, M. (2012). *Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile*. (Tesis doctoral), Universidad Autónoma de Barcelona, Chile.
- Soto, L. (2013). *Propuesta de un modelo de centro de excelencia en innovación y transferencia tecnológica y desarrollo de capacidades en el departamento de Huánuco*. Universidad Nacional de Ingeniería. (Tesis magistral no publicada), Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú.

- Supervised (2009). *A propósito de la supervisión educativa académica*. Un reto hacia la excelencia escolar. Recuperado de Ja Colmenares, R. Rivera, X Garcia-cubaeduca.cu
- Thurow, L. (1993). *Selección de personal*. Buenos Aires: Ed. Javier Vergara.
- Urueña, R. (2009). *Análisis de los beneficios de la educación superior en países en vías de desarrollo*. Revisión de las propuestas más modernas de capital humano. Universidad de Alicante, r.escarre@ua.es
- Vargas, Z. (2008). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Recuperado de: <http://bit.ly/inv-apl>.
- Yeves, J. (2015). *Antecedentes y evolución de la calidad del empleo de los titulados universitarios*. (Tesis doctoral), Universitat de Valencia, Valencia.
- Waterman, Waterman, Collard (1994). *Las exigencias del mercado laboral*. Recuperado de <http://www.monografias.com>> Estudio social.
- Weber, M. (1864-1920). *Administración de recursos humanos*. Reclutamiento de personal.
- Weinberg, P. (2004). *Empleabilidad*. Educación Porto Alegre. Recuperado de <http://www.monografias.com>>Estudio Social.
- Zavala, M. (2003). *¿Qué es la evaluación por competencia?* Las competencias del profesorado universitario. Narcea, Madrid.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.

TÍTULO: Logro Educativo y Empleabilidad en el mercado laboral de los Egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

AUTOR(A): Peña Muñoz, Luz Victoria.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
<p>Principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Logro Educativo y la Empleabilidad en el mercado laboral del egresado de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico María Rosario Araoz Pinto, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Logro Educativo y la Empleabilidad en el mercado laboral del egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El Logro Educativo se relaciona significativamente con la Empleabilidad en el mercado laboral del egresado de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico María Rosario Araoz Pinto, 2016.</p>	<p>Variables a relacionar:</p> <p>Variable a relacionar 1:</p> <p>Logro Educativo</p> <p>Definición conceptual:</p> <p>Logro educativo es un conjunto de habilidades, valores y conocimientos que asimila el estudiante durante el proceso pedagógico, mediante un conocimiento, una habilidad y los valores asociados, teniendo la superioridad sobre el logro instructivo (Ortiz.2005).</p> <p>Definición operacional:</p> <p>Formación Técnica Profesional.</p> <p>Formación Transversal.</p> <p>Indicadores:</p> <p>Desarrollo personal.</p> <p>Desarrollo profesional.</p>	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada de nivel descriptivo de alcance correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional.</p> <p>Población:</p> <p>57 egresados del turno Diurno y nocturno del Área Académica de Administración de Empresa del Instituto de Educación Superior Tecnológico María Rosario</p>
<p>Específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Técnico Profesional y la Empleabilidad en el Mercado Laboral de los egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Formación Técnico Profesional y la Empleabilidad en el Mercado Laboral de los egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.</p>	<p>Sub-hipótesis.</p> <p>Existe relación entre la Formación Técnico Profesional y la Empleabilidad en el Mercado Laboral de los egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.</p>		

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
			Valores y ética profesional. Contribución al crecimiento económico. Motivación	Araoz Pinto, 2016, Distrito de San Miguel. Lima. Muestra:
b. ¿Cómo se relaciona la Formación Transversal y la Empleabilidad en el Mercado Laboral de los egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016?	Determinar la relación la Formación Transversal y la Empleabilidad en el Mercado Laboral de los egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.	Existe relación la Formación Transversal y la Empleabilidad en el Mercado Laboral de los egresado de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.	Variable a relacionar 2: Empleabilidad en el mercado laboral Definición conceptual: Es la capacidad de relacionarse y comunicarse con los trabajadores, de trabajar en equipo, manejar procesos administrativos, la capacidad de resolver problemas concretos, (Brunner, 2001). Definición operacional: Valores personales. Competencia. Indicadores: Integridad. Normas conductuales. Oportunidades profesionales laborales. Uso de tecnología. Rendimiento laboral.	La muestra es de tipo no probabilística, con un 95 % de confianza, una variabilidad (p) de 0.5 y error de 0.05, y asciende a 57 egresados de la especialidad de Administración de Empresas, los cuales serán distribuidos proporcionalmente por año y turno de estudio. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario tipo Likert.

Anexo 2
Cuestionario
logro educativo
y empleabilidad en el mercado laboral

ENCUESTA						
El presente cuestionario, tiene por finalidad realizar una investigación para una tesis magistral, el objetivo es conocer la opinión de los egresados del Área de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "María Rosario Araoz Pinto", en relación al logro educativo y la empleabilidad. Agradeceré su participación.						
Instrucciones: Favor de marcar con una "X" la respuesta que refleje su opinión.						
Puntaje:	Nunca= 1	Casi nunca = 2	A veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5	
VARIABLE 1 : LOGRO EDUCATIVO.						
Nº	FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Los objetivos del perfil profesional de la carrera han sido cumplidos.					
2	Obtener una certificación técnica-profesional brinda ventajas y beneficios para tu desempeño profesional.					
3	Haber estudiado Administración de Empresas es suficiente para conseguir empleo.					
4	La Formación recibida te permite realizar adecuadamente tu trabajo actual.					
5	La Formación impartida te permite como egresado mejorar tus perspectivas de desarrollo profesional.					
6	Cuando estudiabas, tu preocupación era aprobar y sacar altas notas.					
7	Los estudios superiores, fueron tu actividad principal.					
8	Consideras que adquirir nuevos conocimientos es un logro educativo.					
9	Los logros educativos desarrollaron seguridad emocional, valores y conciencia social.					
10	Como estudiante se cumplió con las actividades académicas del área.					
FORMACIÓN TRANSVERSAL						
11	La formación recibida te brindan conocimiento científico, humanístico, artístico y tecnológico.					
12	Tu preparación académica te permite que contribuyas con el empresariado nacional.					
13	Desarrollastes destrezas, habilidades y resuelves problemas laborales.					
14	Los módulos impartidos permitió satisfacer tus expectativas.					
15	Donde laboras, recibes documentación y expresiones en forma adecuada.					
16	Reconoces la jerarquización en la comunicación laboral.					
17	Identificas las funciones desempeñadas de los integrantes del equipo de trabajo.					
18	Respetas las opiniones y valoras sus aportes de los miembros del equipo de trabajo.					
19	Distingues los diversos tipos de problemas de tu entorno laboral.					
20	Promueves la participación de todo el personal en las relaciones laborales.					

ENCUESTA

El presente cuestionario, tiene por finalidad realizar una investigación para una tesis magistral, el objetivo es conocer la opinión de los egresados del Área de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "María Rosario Araoz Pinto", en relación al logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral. Agradeceré su participación.

Instrucciones: Favor de marcar con una "X" la respuesta que refleje su opinión.

Puntaje: Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

VARIABLE 2 : EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL.

N°	VALORES PERSONALES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Tu trabajo es lo más importante para ti.					
2	Cuando trabajas bien en equipo tu moral se eleva.					
3	Haces todo lo posible de disfrutar del trabajo y te ayuda a completar tus tareas con entusiasmo.					
4	Se amenizan actividades, compromisos, eventos en tu centro laboral.					
5	Te esfuerzas en el trabajo cuando tienes una actitud positiva.					
6	El trabajo te hace sentir con energía, orgulloso y optimista respecto a ti y tus logros.					
7	Ayudas a tus compañeros cuando te piden que los asistas.					
8	Con tu trabajo ayudas a mejorar el éxito de la empresa.					
9	Aceptas diferentes actividades cuando te lo solicitan.					
10	Aceptas los desafíos cuando las tareas son difíciles.					
COMPETENCIA						
11	Te mantienes informado de los cambios importantes en tu trabajo actual.					
12	Como empleado realizas tu trabajo libre de acoso y discriminación.					
13	En el desarrollo de tu trabajo utilizas herramientas informáticas.					
14	Usar nuevas tecnologías te permite mejor rendimiento productivo?					
15	El éxito de tu trabajo depende de la motivación del empresario.					
16	Mejor ambiente de trabajo incrementa tu rendimiento laboral.					
17	La empresa reconoce tu actividad laboral.					
18	Realizas un trabajo que produce resultados para la empresa.					
19	Utilizas tus habilidades y destrezas para realizar tu trabajo.					
20	En tu trabajo actual consultas a tus jefes antes de actuar.					

Anexo 3

**Base de datos de la variable logro educativo
y empleabilidad en el mercado laboral**

Base de datos de la variable Logro Educativo

Dimensiones Encuestados	Formación profesional										Formación transversal										TOTAL	Dimensiones	
	Ítems										Ítems											Form. Prof.	Form. Trans.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	90	45	45	
2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	79	38	41
3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	86	42	44
4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	87	44	43
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	89	45	44
6	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	90	44	46	
7	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	83	41	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	39	39
9	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86	42	44
10	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	57	28	29
11	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	89	45	44
12	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	83	41	42	
13	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	90	44	46
14	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	88	44	44
15	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	81	40	41
16	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	86	44	42
17	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	89	44	45
18	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	90	44	46
19	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	85	43	42
20	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	87	44	43

21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	43	43
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78	39	39
23	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86	42	44
24	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	57	28	29
25	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	89	45	44
26	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	83	41	42
27	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	90	44	46
28	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	85	43	42
29	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	87	44	43
30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	43	43
31	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	83	41	42
32	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	90	44	46
33	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	88	44	44
34	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	81	40	41
35	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	86	44	42
36	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	89	44	45
37	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	90	44	46
38	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	85	43	42
39	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	87	44	43
40	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	43	43
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78	39	39
42	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86	42	44
43	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	57	28	29
44	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	89	45	44
45	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	83	41	42
46	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	90	44	46
47	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	85	43	42
48	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	87	44	43

49	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	43	43
50	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86	42	44
51	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	57	28	29
52	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	89	45	44
53	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	83	41	42
54	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	90	44	46
55	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	85	43	42
56	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	87	44	43
57	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	43	43
VAR.P	0.7	0.5	0.4	0.2	0.8	0.5	0.2	0.7	0.6	0.6	0.6	0.2	0.6	0.2	0.8	0.5	0.2	0.7	0.6	0.6	65.10496		

Base de datos de la variable Empleabilidad en el Mercado Laboral

Dimensiones	Valores personales										Competencia										TOTAL	Dimensiones	
	Ítems										Ítems											Val. Pers.	Comp.
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	68	34	34
2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	84	42	42
3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	36	18	18
4	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	48	24	24
5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	82	41	41
6	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	76	38	38
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	39	39
8	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	78	39	39
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	78	39	39
10	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	70	35	35
11	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	90	45	45
12	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	58	29	29
13	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	78	39	39
14	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	36	18	18
15	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	48	24	24
16	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	82	41	41
17	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	76	38	38
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	39	39
19	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	78	39	39
20	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	78	39	39
21	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	70	35	35

22	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	90	45	45	
23	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	58	29	29
24	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	78	39	39
25	1	1	2	4	4	1	4	4	4	3	1	1	2	4	4	1	4	4	4	3	56	28	28
26	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	70	35	35
27	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	68	34	34	
28	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	84	42	42
29	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	36	18	18
30	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	48	24	24
31	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	82	41	41
32	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	76	38	38
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	39	39
34	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	78	39	39
35	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	78	39	39
36	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	70	35	35
37	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	90	45	45
38	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	58	29	29
39	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	78	39	39
40	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	36	18	18
41	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	48	24	24
42	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	82	41	41
43	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	76	38	38
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	39	39
45	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	78	39	39
46	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	78	39	39
47	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	3	70	35	35
48	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	90	45	45
49	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	58	29	29

50	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	78	39	39
51	1	1	2	4	4	1	4	4	4	3	1	1	2	4	4	1	4	4	4	3	56	28	28
52	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	70	35	35
53	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	90	45	45
54	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	58	29	29
55	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	78	39	39
56	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	36	18	18
57	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	4	3	4	2	1	2	1	3	3	1	48	24	24
VAR.P	1.1	1	1.6	1.1	1.8	1.6	1.8	0.7	0.4	1.4	1.1	1	1.6	1.1	1.8	1.6	1.8	0.7	0.4	1.4	236.79		

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento

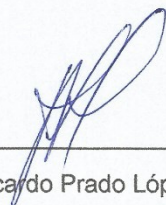


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Hugo Ricardo Prado López, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto 2016 ”** de la estudiante **Peña Muñoz Luz Victoria** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 14% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de marzo del 2017



Hugo Ricardo Prado López

DNI:43313069

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“LOGRO EDUCATIVO Y EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL DE LOS
EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL INSTITUTO ARAOZ
PINTO 2016”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del
graduando(a):

LUZ VICTORIA PEÑA MUÑOZ

Considerando:

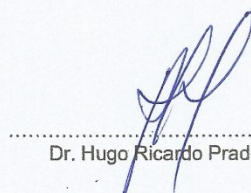
Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se
DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 04 de marzo del 2017


Dr. Héctor Santa María Relaiza
.....
Dr. Héctor Santa María Relaiza


.....
Dr. Hugo Ricardo Prado López

feedback studio | LOGRO EDUCATIVO

0 / 3 de 3

Resumen de coincidencias X

14 %

3 talaria2013.blogspot.co... Fuente de Internet 1 %

4 alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet 1 %

5 theibfr.com Fuente de Internet 1 %

6 cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet 1 %

7 sioan.inictel.cob.pe 1 %

19

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral
de los egresados de Administración de Empresas del
Instituto Araoz Pinto 2016

AUTOR:
Br. PEÑA MUÑOZ LUZ VICTORIA

ASESOR:

Página: 1 de 105 | Número de palabras: 21196

Volver a Turnitin Classic

Anexo 5

**Documentos para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Hugo Prado López

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Pos Grado** con mención en **Gestión Pública** de la UCV, en la sede **Cercado de Lima, Campus Callao**, promoción **2015-I B**, aula **119**, requiriendo validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el grado de Maestra.

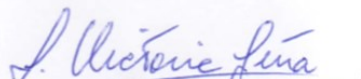
El título de mi proyecto de investigación es: **Logro educativo y Empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de Administración de Empresas del Instituto Araoz Pinto 2016**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Peña Muñoz, Luz Victoria
D.N.I: 25799393.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Logro Educativo.

Según Ortíz (2005, p.95), indicó que el logro educativo es un conjunto de habilidades, valores y conocimientos que asimila el estudiante durante el proceso pedagógico, mediante un conocimiento, una habilidad y los valores asociados, teniendo la superioridad sobre el logro instructivo. Así mismos Ramos (2009), indicó que los logros son estructuras pedagógicas referidas a las relaciones de funcionalidad, actitudes frente al aprendizaje y los saberes, determinando las etapas de la enseñanza-aprendizaje del estudiante, siendo descriptores cuantitativos formales.

Dimensiones de las variables: Logro Educativo

Dimensión 1: Formación técnica profesional

Casanova, F. (2003, p.77), una definición general e internacional aceptada, la formación profesional es una actividad que descubre y desarrolla aptitudes humanas para la satisfacción de las necesidades, vida activa y productiva, y los que participan en las actividades de formación profesional deben comprender colectivamente o individual las condiciones de trabajo y su influencia en el medio social.

Dimensión 2: Formación Transversal

Según Fernández, J. (2011, p.26), la formación transversal es el conjunto de aptitudes, habilidades y competencias que son requeridas en múltiples empleos, incluyen habilidades personales, lingüística, sistemas de gestión, aplicaciones informáticas, comunicación y creatividad; están incluidos los cursos, charlas y conferencias que aportan conocimientos nuevos y enfoques diferentes que pueden ayudar a mejorar el trabajo inclusive innovar.

Variable: Empleabilidad en el mercado laboral

Brunner (2001, p.2), la empleabilidad abarca diferentes facetas del individuo, actitudes, cualidades, desempeño, eficacia, capacidad de relacionarse, comunicación entre trabajadores, trabajo en equipo, manejar procesos administrativos, la capacidad de resolver problemas concretos para conservar un empleo, la empleabilidad es la manera en que los individuos logran conseguir y mantener un empleo que satisfaga sus expectativas.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Valores personales

Según More, R. (2012), los valores personales son cualidades o normas que posee cada individuo para vivir, son herramientas para que la persona se sienta bien con su conducta y representan sus más altas prioridades y son personales, puede incluir la religión, la moral y la ética. Los valores personales son guías que están detrás de las actividades que realiza rutinariamente, las responsabilidades, las metas y de las relaciones con los demás, son partes importantes que conocer, que cultivar y utilizar cuando pierdes el rumbo.

Dimensión 2: Competencia

Ludeña, A. (2004, p. 14), la competencia es una capacidad productiva, efectiva de una persona para realizar con éxito su actividad laboral, realmente demostrada frente a una situación, se mide a través del desempeño efectivo aplicando, sus habilidades, destrezas, conocimiento y actitudes.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Logro Educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Formación técnica profesional	Desarrollo personal	1-2-3-4-5	Malo <20-40>
	Desarrollo profesional	6-7-8-9-10	Aceptable <40-70>
Formación Transversal	Valores y ética profesional	11-12-13	Bueno <70-100>
	Contribución al crecimiento económico	14-15-16	Malo <20-40>
	Motivación	17-18-19-20	Aceptable <40-70>
			Bueno <70-100>

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Empleabilidad en el mercado laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Valores personales	Integridad	1-2-3-4-5-6	Malo <20-40>
	Normas conductuales	7-8-9-10	Aceptable <40-70>
Competencia	Oportunidades profesionales	11-12	Malo <20-40>
	laborales	13-14	Aceptable <40-70>
	Uso de tecnología	15-16-17-18-19-20	Bueno <70-100>
	Rendimiento laboral		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LOGRO EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL							
1	Los objetivos del perfil profesional de la carrera han sido cumplidos.	X		X		X		
2	Obtener una certificación técnica-profesional brinda ventajas y beneficios para tu desempeño profesional.	X		X		X		
3	Haber estudiado Administración de Empresas es suficiente para conseguir empleo.	X		X		X		
4	La Formación recibida te permite realizar adecuadamente tu trabajo actual.	X		X		X		
5	La Formación impartida te permite como egresado mejorar tus perspectivas de desarrollo profesional.	X		X		X		
6	Cuando estudiabas, tu preocupación era aprobar y sacar altas notas.	X		X		X		
7	Los estudios superiores, fueron tu actividad principal.	X		X		X		
8	Consideras que adquirir nuevos conocimientos es un logro educativo.	X		X		X		

9	Los logros educativos desarrollaron seguridad emocional, valores y conciencia social.	X		X		X		
10	Como estudiante se cumplió con las actividades académicas del área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: FORMACION TRANSVERSAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las formaciones recibidas te brindan conocimiento científico, humanístico, artístico y tecnológico.	X		X		X		
12	Tu preparación académica te permite que contribuyas con el empresariado nacional.	X		X		X		
13	Desarrollaste destrezas, habilidades y resuelves problemas laborales.	X		X		X		
14	Los módulos impartidos permitieron satisfacer tus expectativas.	X		X		X		
15	Donde laboras, recibes documentación y expresiones en forma adecuada.	X		X		X		
16	Reconoces la jerarquización en la comunicación laboral.	X		X		X		
17	Identificas las funciones desempeñadas de los integrantes del equipo de trabajo.	X		X		X		
18	Respetas las opiniones y valoras sus aportes de los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X		
19	Distingues los diversos tipos de problemas de tu entorno laboral.	X		X		X		
20	Promueves la participación de todo el personal en las relaciones laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se' hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pablo Lopez Hugo Picarel DNI: 43313069

Especialidad del validador: Metodología

09 de enero del 2017

- 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 EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: valores personales							
1	Tu trabajo es lo más importante para ti.	X		X		X		
2	Cuando trabajas bien en equipo tu moral se eleva.	X		X		X		
3	Haces todo lo posible de disfrutar del trabajo y te ayuda a completar tus tareas con entusiasmo.	X		X		X		
4	Se amenizan actividades, compromisos, eventos en tu centro laboral.	X		X		X		
5	Te esfuerzas en el trabajo cuando tienes una actitud positiva.	X		X		X		
6	El trabajo te hace sentir con energía, orgulloso y optimista respecto a ti y tus logros.	X		X		X		
7	Ayudado a tus compañeros cuando te piden que los asistas.	X		X		X		
8	Con tu trabajo ayudas a mejorar el éxito de la empresa.	X		X		X		

9	Aceptas diferentes actividades cuando te lo solicitan.	X		X		X		
10	Aceptas los desafíos cuando las tareas son difíciles.	X		X		X		
	Dimensión: competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Te mantienes informado de los cambios importantes en tu trabajo actual.	X		X		X		
12	Como empleado realizas tu trabajo libre de acoso y discriminación.	X		X		X		
13	En el desarrollo de tu trabajo utilizas herramientas informáticas.	X		X		X		
14	¿Usar nuevas tecnologías te permite mejor rendimiento productivo?	X		X		X		
15	El éxito de tu trabajo depende de la motivación del empresario.	X		X		X		
16	Mejor ambiente de trabajo incrementa tu rendimiento laboral.	X		X		X		
17	La empresa reconoce tu actividad laboral.	X		X		X		
18	Realizas un trabajo que produce resultados para la empresa.	X		X		X		
19	Utilizas tus habilidades y destrezas para realizar tu trabajo.	X		X		X		
20	En tu trabajo actual consultas a tus jefes antes de actuar.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se' hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Franco Lopez Hugo Ricardo DNI: 43313069

Especialidad del validador: Metodología

- 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

09 de enero del 2017



Firma del Experto Informante.

Anexo 6

Artículo Científico

Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto 2016.

Título

Logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016.

Autor

Br. Luz Victoria Peña Muñoz

Vickypexa@hotmail.com

Asesor: Dr. Hugo Prado López

Escuela de Posgrado de la UCV

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016. En la selección de la muestra se utilizó el método de muestreo probabilístico referente a 57 egresados del área académica de administración de empresas. La obtención de datos se utilizó las variables logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software SPSS y Excel. El tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es cuantitativo, descriptivo y explicativo de alcance correlacional de diseño no experimental, transversal, se utilizó el muestreo no probabilístico, la población estuvo constituida por 57 egresados del área académica de administración de empresas, con resultado Rho Spearman de 0,413 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Palabras Clave

Logro Educativo y Empleabilidad en el mercado laboral

Abstract

This research had as main objective to determine the relationship between educational attainment and employability in the labour market of the graduate of business administration from the instituto Araoz Pinto, 2016. In the selection of the sample was used the method of probability sampling concerning 57 graduates of the academic area of business administration. Data were used the varying educational attainment and employability in the labour market. The software SPSS and Excel was used for data processing. The type of investigation is applied, the level of research is quantitative, descriptive and explanatory design not experimental, cross-correlation scope, used sampling non-probability, population consisted of 57 graduates of the academic area of business administration, with result Spearman Rho's 0,413 means that there is a moderate positive relationship between variables, against the (degree of statistical significance) $p < 0,05$; so we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords

Educational attainment and employability in the labour market

Introducción

Esta investigación de título logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto 2016, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre el logro educativo impartido por la entidad educativa y cómo influye en el nivel de empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas, señalándose que se desconoce el nivel de inserción al mercado laboral en los últimos años, reconociéndose que este mercado necesita egresados de los institutos superiores para desempeñarse en los niveles operativos de las empresas, exigiendo profesionales técnicos de acuerdo con la demanda del mercado.

A través de los antecedentes internacionales y nacionales se ha observado a las variables, en la tesis presentada por Soto (2012) titulada “Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile”, presentado a la Universidad Autónoma de Barcelona, Chile; el objetivo fue estudiar la eficacia del programa de administración tal como se desarrolló y aplicó para alcanzar los objetivos y la eficacia del sistema se desprenden conocimientos que son necesarios para el programa de administración a partir de la inserción laboral, mejorando el programa de formación técnica del nivel medio de administración. La población distribuida de manera desigual alcanzando un total de 1564 personas, de las provincias: Valparaíso, Quillota, San Antonio y San Felipe; en la muestra representativa de 309 se encontraron obstáculos o limitaciones, la prueba Chi-cuadrado = 0.153, aproximándose a cero, la prueba alpha de cronbach = 0.909, Se observa que no existe un seguimiento de exalumnos, repentinos paros de docentes, la catástrofe del terremoto, suspensión por elecciones presidenciales, y establecimientos educativos de los que no se obtuvo respuesta a esta investigación. Se observó que las competencias profesionales del perfil del egresado carecen de capacidades que le permite insertarse laboralmente y socialmente, los nuevos desafíos del mercado laboral-empresarial indican que para insertarse laboralmente y tener oportunidades de mejorar la calidad de vida deberán actualizar los conocimientos y habilidades.

En los antecedentes nacionales se destaca la tesis presentada por Julcahuanga (2013), realiza un trabajo de la “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación juvenil projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”, el objetivo fue determinar el inserción laboral de los jóvenes con estrategias y selección de cursos de capacitación para jóvenes, proponiendo alternativas de solución y elevar la participación de los jóvenes en el mercado laboral, la investigación es descriptiva a través de la recopilación de información para describir y detallar los procesos de selección de cursos de capacitación del programa projovent, la escasa inserción laboral de los jóvenes de este programa, la naturaleza de la investigación fue cualitativo estableciendo relaciones de estudiantes, docentes, empresarios y autoridades del ámbito Regional de Piura, se realizaron encuestas y entrevistas a través de guías semi-estructurada; la población 1292 jóvenes beneficiarios del programa en la Región Piura, 65 profesores de cursos de convocatoria, 4 funcionarios del programa, 8 autoridades de entidades educativas, y 18

empresarios del programa; la muestra se realizó a 30 jóvenes, 2 funcionarios, 5 autoridades, 10 profesores, 5 empresarios haciendo un total de 52 ; los resultados obtenidos en cuanto a habilidades y destrezas no se desarrollan eficientemente dentro de sus labores porque los recursos no son adquiridos en su momento oportuno por los retrasos de desembolso del programa lo cual limita el proceso formativo en plena ejecución, el sector empresarial descontento porque el programa de capacitación laboral juvenil - Projoven no responde a sus expectativas y son pocas empresas que reciben a jóvenes para que desarrollen la fase laboral a través de convenios o contratos de trabajo ,el programa Projoven debe asegurar las asignaturas o cursos prácticos con el fin que los jóvenes se capaciten en puestos requeridos por las empresas, las técnicas utilizadas se puede observar que son pocos los que logran insertarse al mercado de trabajo por falta de acreditación y certificación de habilidades y destrezas.

Metodología

La investigación realizada es aplicada, el método es cuantitativo, descriptivo y explicativo de alcance correlacional y el diseño que se utilizara es no experimental y transversal, la población de estudio 57 egresados durante el periodo 2016 del Área Académica de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” San Miguel, la muestra es por medio de las encuestas compuesta por 57 egresados y cada uno de ellos constituye la unidad de análisis de la presente investigación.

Se utilizó la técnica de la encuesta ya que todos los datos son adquiridos mediante preguntas a las personas a encuestar, la ficha técnica de duración 5 minutos, individual, para medir el logro educativo como la empleabilidad de los egresados de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. El cuestionario para la variable logro educativo consiste en 20 ítems, 10 para la dimensión formación técnico-profesional, 10 para la dimensión formación profesional y para la variable empleabilidad consiste de 20 ítems, del cual 10 son para la dimensión valores personales, 10 para competencia. Los ítems se midieron en escala de Likert del 1 al 5, donde: 1 representa “Nunca”, 2 “Casi nunca”, 3 “A veces”, 4 “Casi siempre”, 5 Siempre.

Nuestro instrumento de medición debe considerarse confiable, por estar dentro del intervalo confiable, el Alfa es igual a 0,896 significa el instrumento de captación de datos es muy confiable, es decir las respuestas y las preguntas hechas están altamente correlacionadas, tienen sentido real, el cuestionario del logro educativo presenta una alta fiabilidad y coherencia interna; el cuestionario de la empleabilidad en el mercado laboral presenta una alta fiabilidad y coherencia interna, el Alfa es igual a 0,94 significa el instrumento de captación de datos es muy confiable, es decir las respuestas y las preguntas hechas están altamente correlacionadas, tienen sentido real.

Resultados

Del logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, se tiene que el 32% de los encuestados perciben bueno el logro educativo por lo que presentan un punto bueno la empleabilidad en el mercado laboral, el 13% de los egresados perciben

como aceptable el nivel del logro educativo, por tanto es aceptado la empleabilidad en el mercado laboral y el 2% de los egresados percibe como malo el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral.

En la dimensión formación técnico profesional de los egresados de administración de empresas, se tiene el 34% de los encuestados perciben una buena empleabilidad en el mercado laboral por lo que presentan buena formación profesional en la dimensión formación técnico profesional, el 11% de los egresados perciben aceptable nivel de empleabilidad por lo que el logro educativo en la dimensión formación profesional es aceptable y solo el 2% percibe que la empleabilidad en el mercado laboral es malo la formación técnico profesional es bajo de los egresados de administración de empresas. En la dimensión formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas, el 32% de los encuestados perciben buena empleabilidad por lo que presentan buena formación transversal, el 12% de los trabajadores perciben aceptable la empleabilidad en el mercado laboral por lo que el logro educativo en la dimensión formación transversal es aceptable y solo el 1% percibe que la empleabilidad en el mercado laboral es malo en la dimensión formación transversal de los egresados de administración de empresas.

La hipótesis general de la investigación aplicando los estadísticos del grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,413, significa que existe una moderada relación positiva entre las variables por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existiendo una relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016.

En la hipótesis específica 1, existe una relación entre la formación técnica profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado el grado de correlación el Rho de Spearman con un 0,522 significando que existe una moderada relación positiva entre las variables, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; la hipótesis específica 2, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,492 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna donde existe una relación entre la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016.

Discusión

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el logro educativo y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, existe correlación entre las variables a través de Rho de Spearman $r = 0.413$. Con respecto a la hipótesis específica 1, existe relación entre la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,522, al respecto Soto (2012) en su estudio “Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile” presentado a la Universidad Autónoma de Barcelona, Chile, de investigación correlacional con diseño transversal la población 1564 personas, la muestra de 309 se encontraron obstáculos o limitaciones, la

prueba Chi-cuadrado 0.153, la prueba alpha de cronbach =0.909, se observó que las competencias profesionales del perfil del egresado carecen de capacidades que le permite insertarse laboralmente y socialmente, los nuevos desafíos del mercado laboral-empresarial indican que para insertarse laboralmente y tener oportunidades de mejorar la calidad de vida deberán actualizar los conocimientos y habilidades.

Conforme a la hipótesis específica 2 si existe relación entre la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,492, con respecto a Julcahuanga (2013), en su trabajo la “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a24 años en la ciudad de Piura”, la investigación es descriptivo a través de la recopilación de información , identificándose la escasa inserción laboral de los jóvenes de este programa, la naturaleza de la investigación fue cualitativo organizando relaciones de estudiantes, docentes, empresarios y autoridades del ámbito Regional de Piura, se realizaron encuestas y entrevistas a través de guías semi-estructurada; la población 1292 jóvenes, la muestra 52 ; los resultado obtenidos en cuanto habilidades y destrezas no se desarrollan eficientemente, el sector empresarial descontento porque el programa Projooven no responde a sus expectativas ; el programa Projooven debe capacitar en asignaturas o cursos prácticos requeridos por las empresas, son pocos los que logran insertarse al mercado de trabajo por falta de acreditación y certificación de habilidades y destrezas.

Conclusiones

Se demuestra que el logro educativo se relaciona significativamente con la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto, 2016, sustentándose el estadístico Rho de Spearman 0.413, presentando un alta fiabilidad y coherencia interna, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Se ha demostrado que la formación técnico profesional y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente, se sustenta en el estadístico Rho de Spearman 0.522, influye positivamente, presentando fiabilidad y coherencia interna aceptándose la hipótesis de la investigación.

Se ha demostrado que la formación transversal y la empleabilidad en el mercado laboral del egresado de administración de empresas del instituto Araoz Pinto, 2016, se relacionan moderadamente, se sustenta en el estadístico Rho de Spearman 0.492, influyendo positivamente, presentando fiabilidad y coherencia interna aceptándose la hipótesis de la investigación.

Referencias

Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a24 años en la ciudad de Piura*. Tesis magistral, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú

Soto, M.(2012). *Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Chile

Nuevo Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica (2010). *Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnica Productiva*. Ministerio de Educación del Perú.

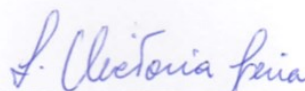
Ministerio de Educación (2009). *Ley de institutos y Escuelas de Educación Superior*. Ley N°29394 – MINEDU

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Luz Victoria Peña Muñoz, egresado del Programa Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25799393, con el artículo titulado: "Logro educativo y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de administración de empresas del Instituto Araoz Pinto 2016". Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 12 de marzo de 2017



Luz Victoria Peña Muñoz

DNI: 25799393