



Capacidades profesionales y la inserción laboral en
estudiantes de mecánica automotriz del ISTP” María
Rosario Araoz Pinto” San Miguel 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Javier Arcenio Enriquez Bazán

ASESORA

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCION:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Capacidades profesionales e inserción laboral

PÉRU - 2018

.....
Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

.....
Dra. Rosalía Zarate Barrial
Secretario

.....
Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

A mis queridos hijos Dominick y Grace, que Dios les de la sabiduría para descubrir lo correcto y la voluntad para elegir su destino.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi familia por las horas que me han prestado para realizar este trabajo. Espero que esto sea un estímulo para su vida y que los trabajos que se inician deben ser concluidos, la constancia y el esfuerzo conducen a buen puerto.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Javier Arcenio Enriquez Bazán, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 09223995 respectivamente, con la tesis titulada Capacidades profesionales en la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto” San Miguel, 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de abril de 2017

Javier Arcenio Enriquez Bazán

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Capacidades profesionales en la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto” San Miguel, 2016.”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en docencia y gestión educativa.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Lista de contenido

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Nacionales	15
1.1.2. Internacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	19
1.3. Justificación	33
1.4. Problema	34
1.4.1. Planteamiento del problema	34
1.4.2. Formulación del Problema general	35
1.5. Hipótesis	36
1.6. Objetivos de la investigación	37
1.6.1. Objetivo general	37
1.6.2. Objetivos específicos	37
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización	40
2.3. Metodología	42
2.4. Tipo de estudio	42
2.5. Diseño de investigación	42

2.6.	Población, muestra y muestreo	43
2.6.1.	Población	43
2.6.2.	Muestra	43
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.7.1.	Validación y confiabilidad del instrumento	45
2.8.	Método de análisis de datos	46
III. Resultados		
3.1.	Descripción de resultados	49
3.2.	Contraste de hipótesis.	56
IV. Discusión		62
V. Conclusiones		65
VI. Recomendaciones		67
VII. Referencias		69
Anexos		75

Lista de tablas

		Páginas
Tabla 1	Operacionalización de la variable capacidades profesionales	40
Tabla 2	Operacionalización de inserción laboral	41
Tabla 3	Validación por juicio de expertos	45
Tabla 4	Análisis de la confiabilidad Alfa de Cronbach	46
Tabla 5	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: capacidades profesionales.	49
Tabla 6	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la dimensión: Capacidades técnico transformadoras.	50
Tabla 7	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Capacidades de organización	51
Tabla 8	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Capacidad de cooperación	52
Tabla 9	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Inserción laboral	53
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Autoempleo	54
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Oferta privada y pública de empleo	55
Tabla 12	Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.	56
Tabla 13	Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.	57

Tabla 14	Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.	58
Tabla 15	Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.	59
Tabla 16	Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.	60

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Resultados descriptivos de la variable: capacidades profesionales	49
Figura 2	Resultados descriptivos de la variable: capacidades técnico transformadoras.	50
Figura 3	Resultados descriptivos de la variable: capacidades de organización.	51
Figura 4	Resultados descriptivos de la dimensión: capacidad de cooperación.	52
Figura 5	Resultados descriptivos de la variable: Inserción laboral	53
Figura 6	Resultados descriptivos de la variable: capacidades técnico transformadoras.	54
Figura 7	Resultados descriptivos de la dimensión: Oferta privada y pública de empleo	55

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz con la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Tecnológico Superior María Rosario Araoz Pinto en el distrito de San Miguel Lima

El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, diseño transversal. Se utilizó muestreo no probabilístico, intencional, 60 graduados, la muestra fue 42. Se utilizó el cuestionario de capacidades profesionales y la variable inserción laboral.

Se aplicó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde la correlación entre las variables: habilidades organizativas e inserción laboral es moderada ($r = 0,471$), y $p < 0,002$, muestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que " Ambas variables están asociadas en la población de la cual proviene la muestra analizada, y que la asociación muestra una correlación directa".

Palabras clave: Capacidades profesionales, inserción laboral.

Abstract

The objective of the present research work is between the professional abilities of the specialty of automotive mechanics with the labor insertion in the students of the specialty of Automotive Mechanics of Technological Higher Institute "Maria Rosario Araoz Pinto" in the district of San Miguel Lima

The type of research is non-experimental descriptive, correlational, cross-sectional design. Non-probabilistic, intentional sampling was used, it was 60 graduates, the sample was 42. The questionnaire of professional abilities and the variable labor insertion were used.

The non-parametric Rho de Spearman statistic was applied, where a correlation between the variables: organizational skills and labor insertion is moderate ($r = 0.471$), and $p < 0.002$, shows that the relation is statistically significant, so we can conclude That "both variables are associated in the population from which the sample analyzed comes from, and that the association shows a direct correlation."

Keywords: Professional capacities, labor insertion.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes nacionales

Julcahuanga (2013) investigó sobre *la evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. Tuvo como objetivo determinar el grado de incidencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAPs). Dentro de sus principales hallazgos confirmó que la selección de las entidades de capacitación, pues para ser considerada como tal, se evaluó infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo del curso. Por otro lado, la capacitación se desarrolló a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. La vinculación ECAPS-empresa es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral.

Ayala (2014) investigó sobre el *currículo modular y su relación con la inserción laboral de los egresados del centro de educación técnico productiva Micaela Bastidas del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima*. El resultado obtenido se puede afirmar que el currículo modular se relaciona positivamente con la inserción laboral de los egresados. Asimismo, respecto a la inserción laboral los egresados expresan que fue muy poco la asesoría para la búsqueda de empleo, del mismo modo poseen pocos conocimientos sobre cómo formar una empresa. Existe relación positiva entre los contenidos y la inserción laboral, Además, los egresados afirman que los contenidos curriculares responden a las exigencias del mercado laboral, su diseño es correlacional básica, técnica empleada es la encuesta, con una población de 60 egresados y una muestra no probabilística.

La Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (2012) en su informe de la Oficina de Investigación y Desarrollo titulado, estudio de la *inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de contabilidad, de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*, con fines de acreditación." tiene como objetivo, conocer y analizar el proceso, la situación actual y la calidad de la inserción de los

egresados, llega a la siguiente conclusión; que La formación académica recibida es valorada por los egresados con un calificativo de buena en un 43.0% y como regular en un 39.7%., lo que le ha permitido insertarse adecuadamente en el mercado laboral. Los factores que facilitaron la inserción de los egresados se puede apreciar que son: Actitud de Éxito, seguido de Conocimiento y de Calidad de los Docentes, en cambio, los tres principales obstáculos para la inserción de los egresados en el mercado laboral, son: las Habilidades Operacionales seguido de Adaptación a las Normas de la empresa y Toma de Decisiones. Este informe estuvo conformada por una población de 377 egresados durante los años 2002-2010, donde utiliza un diseño de muestreo estratificado aleatorio, y su diseño es del tipo no experimental de carácter descriptivo y transversal, el instrumento utilizado es el cuestionario.

Sáenz (2010) en su tesis para optar el grado académico de magister en Administración con Mención en *Gestión Empresarial titulada como modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010* cuyo objetivo es determinar el modelo educativo que forme competencias genéricas en los estudiantes de institutos educativos especializados en la carrera profesional técnica y determinar cuáles son las competencias genéricas que exigen los actuales perfiles laborales del mercado laboral bancario de Lima Metropolitana para los egresados de la carrera profesional técnica de Administración el tipo de investigación es descriptivo correlacional con diseño no experimental llegando a la conclusión siguiente. El actual modelo educativo de formación de estudiantes en las instituciones educativas de Lima Metropolitana está basado primordialmente en la formación tradicional de conocimientos y habilidades técnicos sin modelo educativo formal ni tecnología en la formación de competencias genéricas, los empleadores consideran que las instituciones de educación superior han desarrollado los conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, compromiso ético, capacidad para formular y gestionar proyectos, habilidad para trabajar en contextos internacionales, Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, compromiso con su medio socio-cultural.

1.1.2. Antecedentes internacionales

Beier (2013) investigó sobre la *inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio internacional de la UNLU*. Tuvo como objetivo investigar la percepción sobre su inserción laboral que tienen los egresados en el periodo 2001-2013 de la universidad Nacional de Luján. Se realizó un estudio de campo por medio de entrevistas a 19 egresados, por lo que se considera una muestra representativa de la población objetivo. Concluyó que existe una percepción de subutilización de las competencias de los graduados y se hace hincapié en la necesidad de articular los espacios universidad empresa y crear políticas de incentivos para la inserción laboral de los jóvenes egresados.

Martínez (2013) investigó sobre la inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas de la universidad Granada. Tuvo como objetivo de mejorar la formación práctica de los estudiantes de últimos cursos de carrera. Su implantación es una realidad en los años noventa con la implicación cada vez mayor de instituciones, empresarios y alumnos, que responde a la necesidad de acercar la universidad al mundo empresarial y de facilitar la inserción laboral de los universitarios.

Ibarra (2008) investigó sobre la *inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad para optar el grado de magister en la universidad de Chile*. Tuvo como objetivo indagar en los procesos de inserción laboral de las trabajadoras comunitarias una vez terminada su participación en el programa. Concluyó en el marco de esta relación que las estrategias que se desarrollan a partir del diseño, implementación y ejecución del programa servicios comunitarios ejercen un rol de mediación al generar y fortalecer las competencias de empleabilidad de las trabajadoras y dar sustentabilidad a los empleos en este incipiente mercado laboral.

Arguelles, Quijano y Fajardo (2007) investigaron sobre las *competencias profesionales para la inserción laboral en las Mipymes, en estudiantes de contabilidad*. El tipo de investigación fue aplicada identificó, bajo la óptica de los estudiantes, si las competencias profesionales adquiridas, en su formación académica, les sirvieron de base para incursionar con éxito en las mipymes,

logrando su incorporación al campo laboral. Se encuestaron a 51 (68%) alumnos de la carrera de contabilidad, de un total de 75, de la primera generación del enfoque en competencias que egresa en 2013. Obtuvo como resultado que aunque al final de su preparación logran incursionar la totalidad en el ámbito laboral. Solo pueden hacerlo a partir del 5to semestre, de un total de 8, opinando que se requiere un reajuste en el mapa curricular, en los horarios, así como ser competentes en algunas disciplinas altamente especializadas que en el campo demanda.

Bethencourt y Cabrera (2015) investigaron sobre la *inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo*. Tuvo como objetivo identificar y definir nuevos perfiles profesionales del psicopedagogo. La muestra estuvo constituida por 130 licenciados en psicopedagogía. Encontraron los siguientes resultados en el estudio de las competencias profesionales de los psicopedagogos que el corpus de conocimiento teórico y científico derivado en torno a la disciplina, segundo que el análisis de las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo y tercero el estudio de seguimiento que permite identificar nuevos perfiles emergentes. El conjunto de las tres dimensiones permite abordar las competencias profesionales prospectivamente. Los resultados reportaron una alta inserción laboral y el surgimiento de nuevos perfiles profesionales en contextos

Justiniano (2006) Sustentó en la Universidad de Barcelona para optar el grado de doctora en Pedagogía la tesis titulada: *la inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación*. Concluyó de los estudios realizados que existe una creciente tendencia de las instituciones de educación superior en considerar la inserción laboral como referente de calidad. Consideramos manifiesta que este creciente interés está influenciado por las presiones desde sectores públicos y privados para demostrar la eficacia y el impacto de sus planes de estudios.

Gil (2005) investigó sobre la formación profesional, *orientación e inserción laboral del alumnado de los Ciclos Formativos de Grado Medio* en su tesis doctoral en la Universidad de Valencia titulada arriba a las siguientes conclusiones: Los mercados de trabajo tienden a un proceso desregulador y flexible cada vez más

fuerte que produce entre los jóvenes inseguridad e incertidumbres vitales. Un mercado laboral difuminado, desregulado, con una constante incorporación de nuevos métodos de trabajo que provocan elevadas tasas de desempleo estructural, pérdida de derechos laborales, debilitamiento de las organizaciones de clase, así como de los sistemas de protección social

Soraya Santana Cárdenas (2002) sustentó en la universidad complutense de Madrid para optar el grado de doctora en psicología la tesis titulada: *Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares*; en sus conclusiones arriba: Un aspecto clave para explicar esta situación podría estar en la consideración de tres elementos inherentes al desarrollo laboral de carrera la incorporación, la permanencia y la promoción en el mundo laboral. Una vez incorporados en el mercado de trabajo los hombres se mueven constantemente entre la permanencia y la promoción, esta última de importancia nuclear porque permite progresar hacia posiciones más avanzadas en la carrera laboral aunque supone ciertos riesgos (que el trabajo en sí no coincida con las expectativas originales y desempleo temporal.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Base teórica de la variable capacidades profesionales

Según el Ministerio de Educación (2009) Las capacidades profesionales, expresan las capacidades más características de la profesión, incluyendo aquellas que no son directamente observables en la realización del trabajo, son: técnico-transformadoras, organización, cooperación y comunicación.

Según Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PENUUD (2009). Las capacidades técnicas, que son las que se relacionan con un área dada de experticia, sirven de sostén a las capacidades funcionales que sirven de guía para el logro de efectos relacionados con el desarrollo. Si bien se puede considerar que las capacidades funcionales son aptitudes de propósitos múltiples, las capacidades técnicas surgen en el contexto y están siempre asociadas a áreas de práctica específicas

Según Caplab (2004).

Las capacidades profesionales son las que permiten en buena cuenta la posibilidad de éxito en la ejecución de una tarea, o en el desempeño de una ocupación. Si hablamos de la formación por competencia laboral, debemos explicar que ésta se basa en el desarrollo de capacidades profesionales en los alumnos y que se clasifica de la manera siguiente: Técnico Transformadora, organización, económica, relación y cooperación.

En una publicación de Marelli (2000) indicó que la competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos". Y agrega que son: "capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo" (p.45)

Para Popa, (1998) consideró que la competencia laboral es:

"El conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y morales requeridos para la obtención de resultados eficaces en el desempeño de una actividad laboral concreta, de acuerdo con los objetivos de la organización o entidad empleadora y las aspiraciones y motivaciones individuales del trabajador." (p.55)

Citando a Palermo y Soul (2015) quienes, indicaron que:

La competencia parece como las dos caras de una misma moneda; de un lado haciendo relación a las necesidades del mundo del trabajo y del otro, a los conceptos relacionados a las formas de adquisición del conocimiento. Sin embargo, algunas diferencias son significativas. Una competencia puede ser definida como un conjunto de capacidades, conocimientos habilidades, destrezas y actitudes organizados para realizar una tarea o un conjunto de tareas, satisfaciendo exigencias sociales. Por ejemplo, organizar y actualizar una documentación es una competencia que pone en prácticas algunas capacidades como informarse, documentarse, interpretar datos, tener

conocimientos específicos sobre lo que está siendo tratado y conocer métodos de clasificación y codificación. Las capacidades son transversales por excelencia. Ellas expresan las potencialidades de una persona, independientemente de los contenidos específicos de determinada área, y se desarrollan a lo largo de la vida. Las capacidades no son directamente observables y evaluables; y la correspondencia entre capacidad y competencias no es directa, una misma capacidad se manifiesta en una multiplicidad de competencias. (p.57)

Teoría en que se fundamenta la variable 1:

Se ha considerado a la teoría triárquica y las inteligencias múltiples:

Teoría Triárquica y las inteligencias múltiples

Uno de los principales objetivos de la teoría triárquica es estudiar la naturaleza y las operaciones de los componentes involucrados en los actos inteligentes. Por otro lado la teoría de las inteligencias múltiples es ampliamente descriptiva y aunque asume la presencia de procesos, no persigue distinguirlos. La teoría de las inteligencias múltiples, se centra en describir contenidos particulares como. Musicales, lingüísticos, espacial, etc.

Ambas teorías distan de las tradiciones concepciones de la inteligencia porque destacan la importancia de diferentes ambientes o contextos. La teoría triárquica mantiene que un aspecto importante de la inteligencia es la capacidad de ser sensible a diferentes ambientes y adaptarse y modificar los contextos a los que los individuos se enfrentan.

Stremberg; citado en (García, 2005) en su teoría triárquica propuso un modelo tridimensional para comprender y desarrollar la inteligencia. Este modelo lo divide en tres dimensiones:

Componencial esta dimensión se relaciona con el mundo interior del individuo identificando los procesos en un comportamiento inteligente. Asimismo, está dividido por tres procesos mentales, los meta componentes que planifican supervisan y evalúan la acción, segundo el componente de

ejecución, que se refieren a las acciones a realizar para lograr los resultados deseados y por último el componente de adquisición de conocimiento, que determinan un conjunto de procesos para optimizar el nivel de conocimiento a partir de la información que proporciona el contexto. Se subdivide en (a) Los meta componentes, este proceso permite planificar lo que se va a hacer, supervisar lo que se está haciendo y evaluar el progreso de la acción y los resultados alcanzados. Estos procesos y soluciones hacen referencias al seguimiento y control como una capacidad continua y sistemática que permite verificar el logro de las metas y aplicar las modificaciones necesarias durante el proceso, desde el inicio de la planificación hasta la consecución de la meta deseada. (b) Los componentes de ejecución, son los que ejecutan instrucciones del meta componentes. Asimismo, estos solucionan los problemas siguiendo los planes establecidos por los metas componentes.

La subteoría experiencial o creativa, especifica los procesos que tienen lugar cuando la persona se enfrenta a situaciones más o menos novedosas en los diversos contextos a lo largo de su vida. Para esta subteoría la inteligencia se mide mejor en aquellas zonas del continuo experiencial que implican tareas o situaciones relativamente nuevas o bien que al ser más conocida requieren procesos mentales automatizados. A su vez se distingue en la capacidad para enfrentarse a lo nuevo (codificación selectiva), la capacidad para automatizar. Una de las dimensiones importantes de la inteligencia es la capacidad para enfrentarse a tareas y situaciones novedosas.

La subteoría contextual o práctica quien relaciona la inteligencia con el mundo exterior del individuo, identificando tres tipos de actividades que caracterizan la conducta inteligente: la adaptación al ambiente, la transformación del ambiente, la selección del ambiente. Se pone especial énfasis en la relación del sujeto con el entorno, analizando la conducta inteligente en un contexto dado. La inteligencia no es una actividad mental ciega o aleatoria, sino que se dirige propositivamente a la consecución de determinados objetivos para satisfacer las necesidades concretas y específicas en las vidas de las personas. Los tres objetivos globales son: la adaptación, la transformación y la selección.

Definición de dimensiones

Según el Ministerio de Educación (2009). Las capacidades Técnico-transformadoras, son capacidades referidas a las funciones específicas, propias de la carrera profesional.

Ferrándiz (2005). Las capacidades técnico-transformadoras, determinadas por el conjunto de conocimientos y habilidades propias de cada perfil profesional, y agrupadas por unidades de competencia.

Según Van Aecken (2015) con respecto las Competencias Técnicas son:

Aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto. Su definición es, entonces, variable de acuerdo al segmento tecnológico de la organización. (p.47)

Dimensión capacidad organizacional

La capacidad de Organización se refiere a las funciones de ordenamiento y adecuación de las actividades laborales que debe realizar el profesional técnico. Definición de MINEDU. Guía Metodológica de Programación Curricular Modular. Ministerio de Educación – Unidad de Formación Profesional. Lima - Perú, 2004.

La capacidad organizacional nos impulsa a través de la creatividad, de la innovación, a buscar no solo la creación de nuevos productos, nuevos servicios, sino a encontrar los escenarios necesarios para encontrar la mejor articulación entre los distintos actores que convergen en el proceso. (Pérez y Milanés, 2008)

Según el Ministerio de Educación (2009) Las capacidades de organización son capacidades referidas a las funciones de ordenamiento y adecuación de las actividades laborales que debe realizar el profesional técnico.

Las capacidades organizacionales se pueden definir como:

El conjunto de destrezas que desarrolla la organización para realizar una actividad o tarea, se hallan tanto en los individuos como en los grupos, en la forma de cooperar, interactuar, tomar decisiones en la organización, su naturaleza intangible y de conocimiento organizacional hace que comparta cualidades que consentiría precisar a un recurso como activo intangible, son insustituibles, difíciles de imitar, valiosas, escasas e intransferibles (Parra, 2015).

Dimensión capacidad cooperación

La cooperación se puede definir como "la acción que se realiza juntamente con otro y otros individuos para conseguir un mismo fin" (Carreras, 1995).

Esta acción, aunque a veces es un beneficio para uno mismo, siempre tiende a beneficiar a los demás. Para que este acto se considere cooperativo tiene que existir una reciprocidad; si no existe ésta, no podemos hablar de "cooperación", sino sólo de "ayuda".

Para Aguilar (1995), se da una estructura de aprendizaje cooperativo cuando los objetivos que persiguen los participantes están estrechamente vinculados entre sí, de manera que cada uno de ellos puede alcanzar sus objetivos si, y sólo si, los otros alcanzan los suyos.

Johnson, Johnson Y Holubec, (1999) definió que el aprendizaje cooperativo como "El empleo didáctico de grupos reducidos en los estudiantes que trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes". (p. 14)

Según Fernández (2003). Aprendizaje cooperativo, es:

La utilización de pequeños grupos con fines instructivos de forma que los estudiantes trabajen juntos para optimizar su propio aprendizaje y el de los demás Cooperación es trabajar juntos para conseguir metas comunes. En las actividades cooperativas los individuos buscan que los resultados que son provechosos para sí mismos, lo sean también para el resto del grupo.

Dimensión capacidad comunicación

Según el MINEDU (2009), "El área de Comunicación promueve el desarrollo de la capacidad para hablar (expresar) con claridad, coherencia y persuasión, empleando los recursos verbales y no verbales del lenguaje". (s/p)

Según Gibson "comunicación es la transmisión de información y entendimiento mediante el uso de símbolos comunes. Los símbolos mencionados pueden ser tanto verbales como no verbales"

Según Chiavenato "Comunicación es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe".

Zaldívar (2006) la comunicación podemos definirla como el complejo proceso de carácter social e interpersonal mediante el cual se producen intercambios de mensajes, verbales y no verbales, y se ejerce una influencia recíproca entre los interlocutores; que propicia diversas interacciones racionales y emocionales entre estos.

Según Gonzales (1998) propuso que la comunicación puede entenderse como intercambio, interrelación, como dialogo, como vida en sociedad, todo ello relacionado indisolublemente con las necesidades productivas de los hombres y no puede existir sin el lenguaje. Comunicación es pensamiento compartido."

Según La Torre (2010), "la expresión oral y escrita tiene que ver con decir, declarar o comunicar algo para darlo a entender en forma oral o escrita, visual, gráfica, corporal, motora".

"El acto comunicativo es un proceso que se desarrolla a través de la interrelación de los participantes; es una construcción conjunta que lleva a acciones como cooperación, negociación o bien conflicto y malentendido, por lo que no es lineal, sino más bien multidimensional y multicanal. Su sentido se construye localmente, a través de la interacción y de la creación de un contexto". (Lomas, 2002, p.56).

Según Hymes (1972) la competencia comunicativa es:

lo que el hablante necesita conocer para ser comunicativamente competente en una comunidad hablante, de aquí que debe plantearse desde los tres aspectos fundamentales de la comunicación: expresión lingüística, expresión vocal y expresión corporal y la interrelación de ellos para lograr asertividad comunicativa en contextos de comunicación diversos, de aquí que sea considerada como una de las capacidades capitales; lo que es común a la competencia son los conocimientos (conocer), habilidades y aptitudes(hacer), actitudes (ser) y las normas y valores (convivir).

Para Maqueo (2005):

La competencia comunicativa se logra alcanzar en la medida en que el o la estudiante correlacione esta capacidad con la capacidad de pensamiento y esto supone: a. Comprender lo que otros tratan de significar. b. Poseer una cultura lingüística y literaria adquirida en el proceso de análisis de diferentes textos y en la funcionalidad de recursos lingüísticos. c. Construir textos en diferentes estilos según las exigencias de la situación comunicativa.

Para Hymes y Gumperz (1972):

Competencia Comunicativa es todo aquello que un hablante necesita saber para comunicarse de manera eficaz en contextos socialmente significantes, puesto que las normas comunicativas abarcan, como ya se dijo lo verbal y lo no verbal, la cinesia y la proxemia, las normas de interacción y de interpretación.

Según Ortiz (2006):

La Competencia Comunicativa se activa cuando los seres humanos se comunican, lo que supone la realización de varias actividades: comprender, expresarse, interaccionar y traducir o mediar. Así pues, a las actividades comunicativas y estrategias de comprensión y expresión, tanto oral como escrita, se añaden la interacción y la mediación; ambas están estrechamente relacionadas con las destrezas interculturales

Para Casado (2003):

El lenguaje como componente fundamental del medio sociocultural, debe ser conocido y dominado por las personas para lograr un desarrollo integral, para favorecer la independencia de criterios y accionar de los individuos, ya que permite captar, comprender, reflexionar y analizar los mensajes. Su falta de dominio obstaculiza la enseñanza y la integración del conocimiento e impide los actos dialógicos que pueden conducir al ejercicio pleno de la democracia.

Dell Hymes afirma que la competencia comunicativa es el término más general para la capacidad comunicativa de una persona, capacidad que abarca tanto el conocimiento de la lengua como la habilidad para utilizarla. La adquisición de tal competencia está mediada por la experiencia social, las necesidades y motivaciones, y la acción, que es a la vez una fuente renovada de motivaciones, necesidades y experiencias.

Bases teóricas de inserción laboral

La inserción laboral se orienta a la búsqueda, creación de oportunidades, generación de capacidades y actitudes necesarias para ingresar y conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral, ya sea como asalariado o como auto empleado. Chacaltana (2006).

Según Dopp Consultores (2011), las vías de acceso a la inserción laboral son a través del autoempleo y la oferta de empleo pública y privada.

Según el centro de servicios y vivero de empresas (2010) las vías de acceso al mercado laboral son el autoempleo, administración pública y empresa privada.

Según Ivie (2010):

Los factores que facilitan y los que dificultan la obtención de empleo son dos elementos complementarios a la percepción de la situación del mercado laboral. Entre los elementos facilitadores cabe considerar los estudios, la experiencia, los contactos sociales, determinadas características personales como la iniciativa o la asunción de riesgos, o factores externos fuera del propio control, como la suerte. (p.8)

Según García, J. y Gutiérrez, R. (1996):

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (...) Así entendida, la inserción laboral de los jóvenes es algo más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica.

Asimismo, Pelayo (2012) plantea que:

“La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”.

El Gobierno de Chile (2007), sobre inserción laboral de egresados, sostiene lo siguiente:

El trabajo es un aspecto humano que no solo involucra a individuos aislados, sino al conjunto de las relaciones sociales, económicas, culturales y familiares. Uno de los aspectos cruciales para la vida de las personas es el acceso al trabajo remunerado; para que este proceso sea exitoso, los estudiantes necesitan conocer las fuentes de información laboral existentes, interpretar la información que entregan y manejar técnicas y herramientas de postulación a un puesto de trabajo. Se debe abordar contenidos que permitan que las personas identifiquen sus competencias personales, en términos de intereses, motivaciones, conocimientos y habilidades, y que las valoren como recursos personales que amplían sus oportunidades y facilitan el acceso a un puesto de trabajo. (p.18)

Base teórica de la dimensión autoempleo

La crisis actual de los mercados de trabajo, manifestada entre otros aspectos por el bajo ritmo de creación de empleo formal y asalariado, y la constatación de que este tipo de relación laboral pierde peso en el total del empleo, ha llevado a considerar la necesidad de considerar otras alternativas.

Entre ellas la fundamental consiste en la apuesta, mediante políticas y programas diversos, por el autoempleo, el trabajo independiente y, en general, los micro emprendimientos.

Si bien muchas de estas microempresas, así como buena parte de los empleos por cuenta propia, adolecen de serios problemas en materia de competitividad, protección social y remuneraciones, resulta ineludible considerar el hecho de que ellos constituyen uno de los pocos espacios económicos donde la generación de empleo aún resulta posible.

Según el centro de servicios y vivero de empresas (2010).

El autoempleo implica realizar una actividad laboral por cuenta y riesgo propio. Ligada directamente a este término se encuentra la palabra emprender, que consiste en acometer y comenzar una obra, un negocio o un proyecto. La unión de los dos conceptos se plasma como entendemos autoempleo como emprender una actividad realizada por cuenta propia, con el objetivo final de crear una unidad de negocio rentable.

Para Alles (2005):

El autoempleo es una actividad que se inicia como una forma independiente de empleo, sin relación de dependencia de un empleador, cuyo objetivo es proveer a quien la realiza de una retribución mensual, más asimilable a un salario que a una rentabilidad empresarial. El autoempleo puede convertirse en empresa si se necesita de otra persona para llevarlo a cabo o se amplían o se amplían las actividades.

Como señala Barreda (2008), Viceministro de Promoción del Empleo y ex Viceministro de Desarrollo Social del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

(MIMDES): —“El autoempleo es una herramienta de sobrevivencia enraizada en nuestro país y condicionada a presentarse como el único medio de generación de ingresos ante situaciones de pobreza o pobreza extrema en lugares muy alejados de las grandes ciudades”.

Según Jaramillo y Parodi (2003) sostienen:

El autoempleo es una opción para muchos trabajadores que perciben ingresos mayores a los que obtendrían de insertarse como asalariados. En promedio, controlando las características relevantes del trabajador, incluidos el capital físico y humano, a mediados de los años noventa el auto empleado ganaban 20% más de lo que habrían ganado como asalariados. Este diferencial es explicado por el talento empresarial de los autos empleados, quienes mayoritariamente se autoseleccionan fuera de la fuerza laboral asalariada (p: 23).

La mayoría de los jóvenes asume el trabajo independiente como una opción residual, es decir, cuando no puede conseguir un empleo asalariado o no puede realizar otro tipo de actividad. Esto se conoce como “emprendimiento por necesidad” frente a los llamados “emprendedores por oportunidad”, que inician un negocio porque las condiciones del mercado lo permiten (Chacaltana, 2006: 202; OIT, 2010: 62).

La Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana (2011) indica:

Que la intención de iniciar un negocio aumenta en la medida que los jóvenes adquieren más edad. Esto podría ser una tendencia entre los jóvenes. En estudio realizado con jóvenes de Estados Unidos y Australia también se encontró que los niveles de emprendimiento y autoempleo aumentaron de manera proporcional a la edad de los jóvenes (Jaramillo y Parodi 2003: 21).

Según OIT (1993):

“El autoempleo (en inglés *self-employment*), se fundamenta en la realización de cualquier actividad económica bajo la naturaleza de empleo independiente. El término a su vez, está definido como aquel empleo en el que la remuneración depende directamente de

los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios); los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa”

Oferta privada y pública de empleo

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones de la contratación se miden en la contratación de la eficiencia. Teniendo en cuenta las presiones diarias para satisfacer cada vez más exigentes necesidades de contratación, no es de extrañar que los departamentos de empleo tiendan a centrarse en las actividades de contratación del día a día. Por lo tanto, tiene sentido que cuando los analistas y consultores ofrecen sus servicios a los departamentos de empleo se centran en las ineficiencias operativas: la incapacidad de los candidatos de origen calificada, disminuyendo los tiempos de ciclo para la aprobación de solicitud y la llena, y así sucesivamente. Los departamentos de Empleo comprar el terreno de juego, porque los resultados son inmediatos y tangibles. Como cada parte de cada organización busca exprimir hasta la última gota de productividad de cada activo pasado, el empleo se siente que debe hacer su parte, centrándose en la eficiencia del proceso de contratación.

Según Dopp Consultores (2011).

“La oferta pública de empleo es una opción de empleo utilizada por un amplio sector de demandantes es el acceso a empleos en las Administraciones Públicas. Sin embargo la Administración Pública no es uniforme su oferta, pues está dividida en múltiples organismos, cada uno de ellos con sus propias necesidades de personal y ofertas de puestos de trabajo. Una segunda vía de acceso al mercado laboral la conforman los empleadores privados. Estos son los empresarios, tanto personas físicas como jurídicas, que contratan a trabajadores para tenerlos bajo el ámbito de su organización y dirección, así como las comunidades de bienes con trabajadores a su servicio”

Para Peiró, 1986, p. 255):

“El proceso de selección empieza cuando una organización hace pública su intención de incorporar nuevo personal. A esta fase se denomina «reclutamiento» y se define como aquel «proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos”.

Según Planas (1999) manifiesta:

“La diversidad de empleos conseguidos por este segmento universitario nos lleva también a plantearnos el debate sobre los factores que inciden en una mejor o peor inserción laboral. En lo que se refiere a los atributos para el empleo de los propios sujetos, se distinguen en la literatura actual varios elementos, por una parte, la *calificación* que incluye las credenciales del sistema educativo formal y también los conocimientos adquiridos fuera del sistema formal, y por otra parte, los aprendizajes y capacidades que se pueden adquirir en el ámbito laboral y a través de diversas experiencias vitales significativas como el asociacionismo, que suponen un enriquecimiento social y cultural”.

OIT. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, Ginebra, Suiza, (agosto de 2004).

“Para la mayor parte de los jóvenes, encontrar un trabajo productivo y decente es un símbolo de la mayoría de edad que representa la transición de la infancia a la vida adulta. El empleo significa para los jóvenes la independencia y libertad para decidir sobre sus propias vidas. Por desgracia, las oportunidades laborales disponibles para millones de jóvenes son limitadas, lo que significa inevitablemente que continúan dependiendo de sus familias durante un periodo de tiempo más largo. Si los vínculos familiares no existen o se desmoronan, los jóvenes quedan cada vez más expuestos al riesgo de abandonar la escuela prematuramente y de ser explotados al incorporarse a la población activa. En el presente informe se recogen las informaciones más recientes disponibles con el fin de analizar las condiciones del mercado de

trabajo para los jóvenes. El conocimiento detallado del problema es el punto de partida para formular políticas que combatan uno de los problemas mundiales más urgentes de la actualidad. Si no es posible utilizar el potencial de los jóvenes en forma productiva, no habrá un mejor futuro ni para los jóvenes ni para las economías”.

1.3. Justificación

La Educación Superior Tecnológica se ofrece en los Institutos Superiores Tecnológicos, cuya finalidad es formar profesionales polivalentes, competitivos y con valores, que desarrollen competencias profesionales y capacidades emprendedoras, que respondan a las características y demandas del mercado local, la falta de empleo y las exigencias para lograr la inserción laboral nos lleva a conocer las capacidades que debe poseer para insertarse al sector productivo. La relación entre educación y empleo es compleja, sin embargo, es innegable el vínculo que debe existir entre el nivel educativo logrado, la productividad y la calidad de empleo al que se puede acceder.

Justificación práctica

Hernández, (2010) Considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Los estudios de investigación a nivel de pregrado y de postgrado, en general son de carácter práctico, o bien, describen o analizan un problema o plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales se llevaran a cabo. Cuando en un trabajo de grado se realiza un análisis económico de un sector de la producción, su justificación es práctica porque genera información que podría utilizarse para tomar medidas tendientes a mejorar este sector.

Justificación legal

El presente trabajo se sustenta en los siguientes fundamentos jurídicos:

Constitución Política del Perú.

Ley N° 28044. Ley General de educación

Resolución Vice-Ministerial N° 0085-2003-ED. Catálogo Nacional de Títulos profesionales y Certificaciones.

Resolución Suprema n° 001-2007-ED Proyecto educativo Nacional al 2021.

Resolución Directoral N° 0896-2006-ED Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológica.

Resolución Directoral N° 0417-2009-ED. Normas para la aplicación del nuevo Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológica en Institutos Superiores Tecnológicos e Institutos Superiores Pedagógicos autorizados.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del problema.

Una característica típica en el mundo actual, es que en él, se están produciendo profundos y veloces cambios que afectan las estructuras de la sociedad. La globalización, la sociedad de la información y el conocimiento, fenómenos económicos y sociales caracterizados por la velocidad en las comunicaciones y acelerado desarrollo científico y tecnológico.

En este contexto, la Educación Superior Tecnológica no sólo debe responder a las demandas del sector productivo, sino a la formación de profesionales técnicos, capaces de adaptarse a la velocidad de los cambios tecnológicos garantizando mayor movilidad y adaptabilidad profesional a lo largo de su vida.

Los cambios tecnológicos que se han introducido masivamente en el mundo automotor a partir de la década del ochenta, acompañados de transformaciones y cambios substanciales y avances tecnológicos en la producción y servicio de automóviles, causaron una considerable oferta de empleo en este campo pero también aumentaron el número de instituciones educativas estatales como privadas que forman profesionales en el área automotriz, mientras que las empresas grandes desaparecían del mercado surgieron las micros y pequeñas empresas formales pero a su vez surgen las informales surgiendo el problema en qué medida las capacidades técnico transformadoras y las capacidades de organización se relacionan con las vías de inserción laboral en la especialidad de mecánica

automotriz y que satisfaga a las empresas para insertarlo a mundo laboral a través de un empleo que le garantice una buena calidad de vida.

Por otro lado los alumnos de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” buscan mejorar su inserción laboral ya que al egresar se encuentra que con la gran dificultad de conseguir empleo y para lograrlo deben desempeñarse adecuadamente de acuerdo a las necesidades y exigencias del empleador lo que obliga a conocer cuales son sus capacidades técnico transformadoras y de organización para insertarse rápidamente en el trabajo.

1.4.2. Problema general

¿En qué medida las capacidades profesionales de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” se relacionan con la inserción laboral en los estudiantes?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las capacidades técnico transformadoras de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” y la inserción laboral en los estudiantes?

¿Cuál es la relación entre las capacidades organizacionales de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” y la inserción laboral en los estudiantes?

¿Cuál es la relación entre las capacidades de cooperación de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” y la inserción laboral en los estudiantes?

¿Cuál es la relación entre las capacidades de comunicación de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” y la inserción laboral en los estudiantes?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Si existe un adecuado desarrollo de las capacidades profesionales, entonces existirá una relación directa con la inserción laboral en los estudiantes de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto”.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Si existe una relación directa entre las capacidades técnico transformadoras y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” entonces se insertara laboralmente

Hipótesis específicas 2

Si existe una relación directa entre las capacidades organizacionales y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del “Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” entonces se insertará laboralmente.

Hipótesis específicas 3

Si existe una relación directa entre las capacidades de cooperación y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del “Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” entonces se insertara laboralmente

Hipótesis específicas 4

Si existe una relación directa entre las capacidades comunicación y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del “Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” entonces se insertará laboralmente

1.6. Objetivo

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz con la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz de Instituto Superior tecnológico “Maria Rosario Araoz Pinto” en el distrito de San Miguel Lima

1.6.2. Objetivo específico

Objetivo específicos 1

Determinar si las capacidades técnicas transformadoras se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz

Objetivo específicos 2

Determinar si las capacidades de organización se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.

Objetivo específicos 3

Determinar si las capacidades de cooperación se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.

Objetivo específicos 4

Determinar si las capacidades de comunicación se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.

II. Marco metodológico

2.1. Variable definición conceptual

Capacidades profesionales

Según el Ministerio de Educación (2009) Las capacidades profesionales, expresan las capacidades más características de la profesión, incluyendo aquellas que no son directamente observables en la realización del trabajo, son: técnico-transformadoras, organización, cooperación y comunicación.

Inserción laboral

La inserción laboral se orienta a la búsqueda, creación de oportunidades, generación de capacidades y actitudes necesarias para ingresar y conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral, ya sea como asalariado o como autoempleado. Chacaltana (2006).

2.2 Definición operacional

2.2.1 Variable, Capacidades profesionales

Tabla 1

Operacionalización de la variable capacidades profesionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación
Capacidades técnico transformadoras	Diagnosticar los mecanismos automotrices.	Seleccionas máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y materiales adecuados para el diagnóstico de mecanismos	
		Efectúas el diagnostico de mecanismos según a las especificaciones técnicas	
	Ejecutar el mantenimiento de los sistemas automotrices	Realizas el proceso de mantenimiento de los mecanismos automotrices, de acuerdo a especificaciones técnicas.	
		Seleccionas herramientas y materiales adecuados para el mantenimiento de los sistemas automotrices	5.- Siempre
	Ejecutar la rectificación de los componentes de motores	Efectúas el mantenimiento de los sistemas automotrices	4.-
		Compruebas la operatividad de los sistemas automotrices	Generalmente
	Realizar conversiones en motores de combustión interna a combustibles alternos	Selecciona las máquinas y materiales, para rectificar	3.- A veces
		Seleccionas los materiales, de acuerdo a sus propiedades	2.- Rara vez
		Rectificas con máquinas e instrumentos de medición y precisión.	1.- Nunca
		Lees planos de instalación de combustible alterno.	
	Instalas los accesorios para combustibles alternos		
	Efectúas el control de operatividad en la conversión de combustibles alternos.		

2.2.2. Variable, inserción laboral

Tabla 2

Operacionalización de inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación
Autoempleo	Emprendedor	En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.	
		Tienes objetivos claros en la planificación.	
		Arriesgarías recursos propios en un proyecto empresarial	
autoconfianza		Te consideras creativo	
		Estas interesado en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.	
		Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes.	
Eficiente		Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo	
		Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción	
		Eres práctico y rápido para encontrar soluciones.	
Productividad		Te gusta tener todo controlado	5.- Siempre 4.- Generalmente 3.- A veces 2.- Rara vez 1.- Nunca
		Insistes en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten	
		Eres capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero	
Productividad		Te consideras una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	
		Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	
		Te adaptas a situaciones nuevas con facilidad.	
Productividad		Aprovechas todas las oportunidades en aprender que se me presentan en el día a día.	
		Los objetivos del equipo están claros y son	
		Cuando escuchas a las personas se puede	
Productividad		Consideras usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias	
		Consideras necesario la capacitación dentro de un área en la cual desempeñarías tus	
		Consideras positivo que los empleados agoten los permisos que tienen a su disposición	
Productividad		Innovarías el proceso de producción	
		Mejorarías la calidad de un producto o servicio	
		Tienes actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo	

2.3. Metodología

Se denomina metodología al estudio de los métodos de investigación, que serán desarrollados en el proceso de investigación.

La metodología de la investigación supone la sistematización, es decir, la organización de los pasos a través de los cuales se ejecutará una investigación científica. No es posible concebir la idea de investigación sin pensar de manera casi automática en la serie de pasos que debemos cumplir para otorgar seriedad, veracidad y científicidad a dicha investigación: en los siguientes puntos se detallan los aspectos que comprende.

El método empleado en este estudio fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Según Ñaupas (2010). El método de investigación hipotético deductivo, “consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación” (p. 97).

2.4. Tipo de estudio

Es descriptiva ya que se han especificado las propiedades y características de los procesos en cada una de la variable investigada (Hernández, Fernández, Baptista 2010, p80).

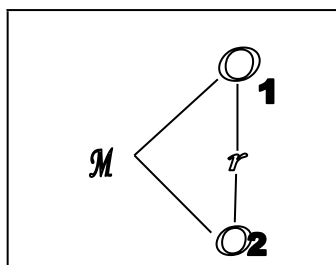
Es correlacional pues pretende conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables (Hernández, Fernández, Baptista 2010).

2.5. Diseño

Es no experimental “porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no existe manipulación de las variables” (Hernández, Fernández, Baptista 2010, p80).

Es transversal, porque describe variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, Fernández, Baptista 2010, p151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Diseño de investigación. Sánchez y Reyes (2006)

Donde “M” es la muestra donde se realiza el estudio, es decir en los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” los subíndices “1 y 2” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada variable: Capacidades profesionales y la inserción laboral, y finalmente la “r” hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

Según Hernández Roberto (2003), población es el conjunto de personas o sujetos considerados dentro del ámbito de la investigación; en el presente estudio la constituyeron los alumnos que culminan en el Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto” de la especialidad de Mecánica Automotriz en el distrito de San Miguel que son en total 60 egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto”

2.6.2. Muestra

Al decidirse tomar a la totalidad de los elementos que conforman la población, es decir los 42 egresados 2016 de la especialidad mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto”; el muestreo es no probabilístico intencional y

representa a la población íntegramente (por conveniencia o de juicio). Al decir de Hernández (2003)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un Cuestionario, con el propósito de compilar la información y los datos requeridos para establecer la relación de las variables.

2.7.1. Descripción del instrumento

El instrumento está constituido por dos partes: la primera parte se denomina “información general”, la segunda “información sobre las variables de investigación”, siendo la primera variable: Capacidades profesionales y la segunda variable: Inserción Laboral.

La información general comprende las instrucciones para que las personas entrevistadas puedan desarrollar con cierta coherencia el instrumento de investigación

La información sobre las variables de investigación abarca las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación. Comprende 66 ítems:

La variable Capacidades profesionales comprende 42 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones.

La variable Inserción Laboral comprende 24 ítems, distribuidos en dos dimensiones y los índices considerados para éstos son 5.

- 5.- Siempre
- 4.- Generalmente
- 3.- A veces
- 2.- Rara vez
- 1.- Nunca

2.7.2. Validez del instrumento

Según Hernández et al (2003) la validez está en función de tres tipos de evidencias, contenido, criterio y constructo; que están en el instrumento y que se asumen como referencia de validez.

En tal sentido se adoptó el procedimiento de Validez de contenido, con la participación de 2 expertos en la revisión del instrumento utilizado, ya que podrían establecer la correspondencia entre el objetivo, con la situación de prueba expresada a través de un reactivo (ítem), derivado de los conceptos de la variable en estudio.

En ningún caso, los expertos hicieron observaciones al instrumento, por lo que se procedió a su aplicación.

Tabla 3

Validación por juicio de expertos

Expertos	Observación
Dra. Méndez Ilizarbe Gliria Susana	Aplicable
Mg. Sonia Lidia Romero Vela	Aplicable

2.7.3. Confiabilidad del instrumento

El método que se utilizó para comprobar la fiabilidad del cuestionario es el Alfa de Cronbach, porque el instrumento está diseñado con escalas de Likert.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Se aplicó a una muestra de 44 alumnos de la especialidad de Mecánica automotriz del ISTP “María Rosario Pinto”, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 21.

**Confiabilidad de la primera variable:
Estadísticos de fiabilidad**

Tabla 4

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos	Instrumento de la variable:
,901	42	<i>capacidades profesionales</i>
,881	24	<i>Inserción laboral</i>

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es igual a 0.901, dicho instrumento es válido por ser mayor a 0.6, es decir cumple los objetivos de la investigación. También el instrumento es confiable por ser mayor a 0.7 de acuerdo a los índices de confiabilidad. Dicho instrumento presenta consistencia interna

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es igual a 0.881, dicho instrumento es válido por ser mayor a 0.6, es decir cumple los objetivos de la investigación. También el instrumento es confiable por ser mayor a 0.7 de acuerdo a los índices de confiabilidad. Dicho instrumento presenta consistencia interna

2.8. Método de análisis de datos

Finalmente, con el tratamiento hecho a las variables de la unidad de estudio se procedió al análisis e interpretación de los resultados conforme a los objetivos planteados en el estudio de la investigación, del modo siguiente:

Los datos se digitaron en el paquete estadístico SPSS, formando una base de datos para el tratamiento estadístico y obtener la correlación “r” de Spearman entre las variables de estudio. La presentación y la interpretación de los datos se presentan en cuadros y gráficos.

Contraste hipótesis general

Con respecto a la prueba de hipótesis, se planteó lo siguiente:

$H_p: \rho \neq 0$: Si existe un adecuado desarrollo de las capacidades profesionales, entonces existirá una relación directa con la inserción laboral en los estudiantes de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto"

$H_0: \rho = 0$: Si existe un adecuado desarrollo de las capacidades profesionales, entonces NO existirá una relación directa con las vías la inserción laboral en los estudiantes de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto"

Se establece la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de Spearman para comprobar la correlación de la variable, luego el parámetro rho.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Regla de decisión $p < \alpha = 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 5.

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: capacidades profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Aceptable	2	4,7
	Óptimo	40	95,2
	Total	42	100,0

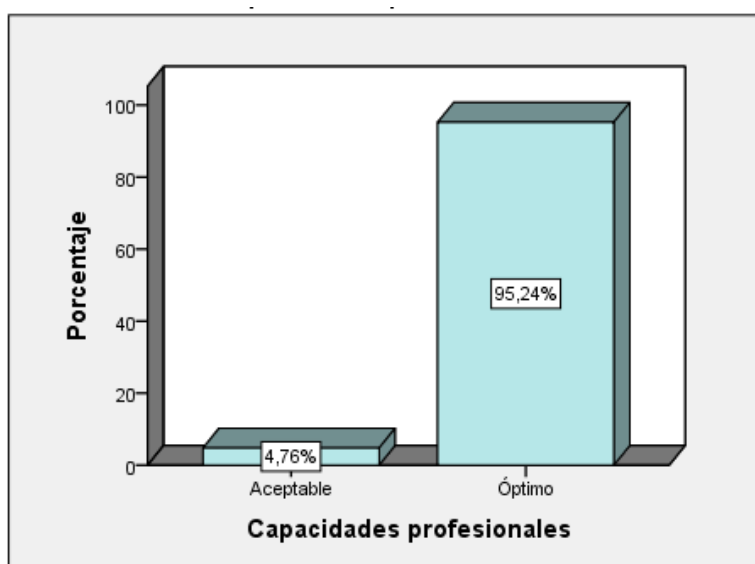


Figura 1. Resultados descriptivos de la variable: capacidades profesionales.

Se observa en los resultados que el 95.24% de los estudiantes egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP" María Rosario Araoz Pinto", manifestó que sus capacidades profesionales son óptimas, mientras que el 4,76 % lo mencionó como aceptable

Tabla 6

*Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la dimensión:
Capacidades técnico transformadoras.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Aceptable	5	11,90
	Óptimo	37	88,10
Total		42	100,0

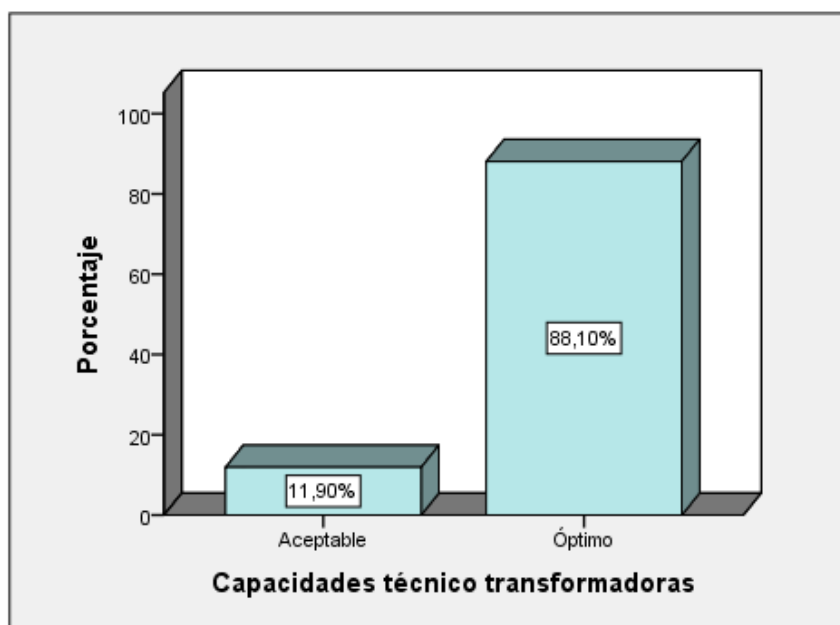


Figura 2. Resultados descriptivos de la variable: capacidades técnico transformadoras.

Se observa en los resultados que el 88,10% de los estudiantes egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto”, manifestaron que sus capacidades técnico transformadoras son óptimas, mientras que el 11,90 % lo mencionó como aceptable

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Capacidades de organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Aceptable	6	14,29
	Óptimo	36	85,71
	Total	42	100,0

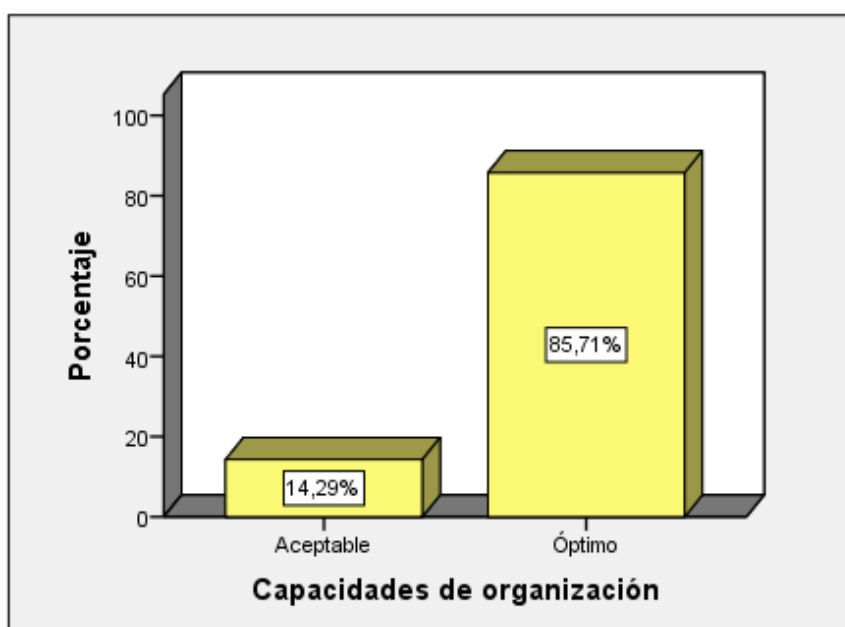


Figura 3. Resultados descriptivos de la variable: capacidades de organización.

Se observa en los resultados que el 85,71% de los estudiantes egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto”, manifestaron que sus capacidad de organización es óptima, mientras que el 14,29 % lo consideró como aceptable

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Capacidad de cooperación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	2,38
	Aceptable	7	16,67
	Óptimo	34	80,95
	Total	42	100,0

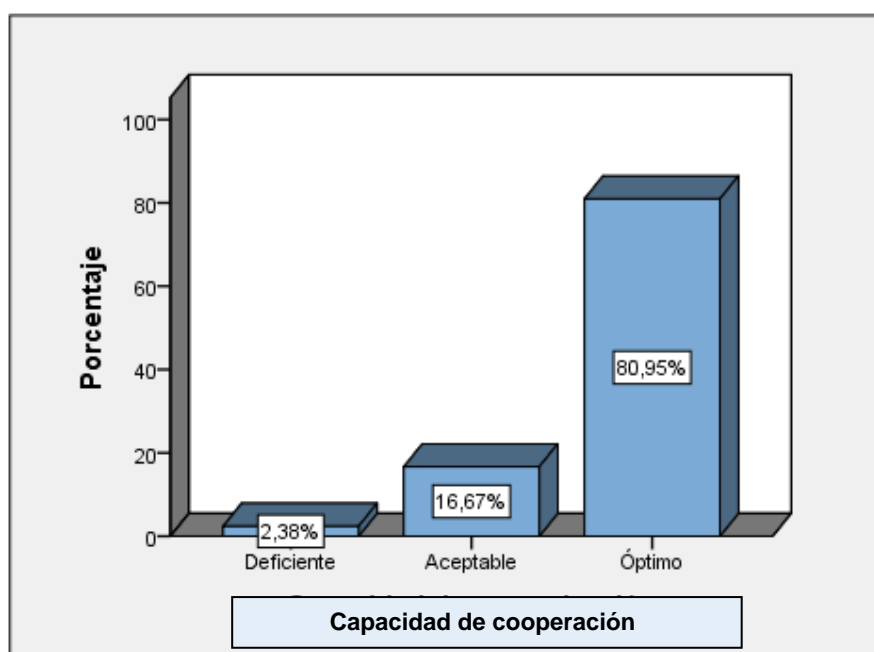


Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión: capacidad de cooperación.

Se observa en los resultados que el 80,95% de los estudiantes egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTEP" María Rosario Araoz Pinto", manifestaron que sus capacidades técnico transformadoras son óptimas, mientras que el 16,67% lo mencionó como aceptable y el 2,38% como deficiente.

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Inserción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	2,38
	Moderadamente eficiente	12	28,57
	Eficiente	29	69,05
	Total	42	100,0

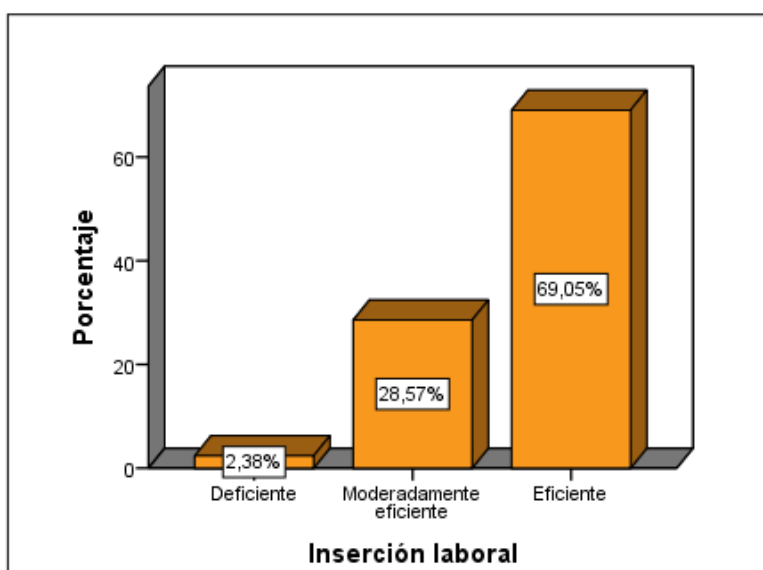


Figura 5. Resultados descriptivos de la variable: Inserción laboral

Se observa en los resultados que el 69,05% de los estudiantes egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP" María Rosario Araoz Pinto", manifestaron que la inserción laboral les resultó eficiente, mientras que el 28,57 % lo consideró como moderadamente eficiente y solo el 2,38 como deficiente.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Autoempleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Moderadamente eficiente	11	26,19
	Eficiente	31	73,81
	Total	42	100,0

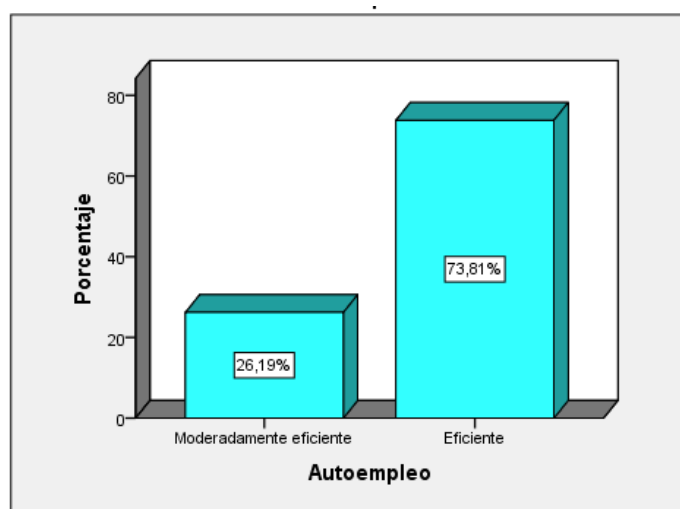


Figura 6. Resultados descriptivos de la variable: capacidades técnico transformadoras.

Así también se observa en los resultados que el 73,81% de los egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP” María Rosario Araoz Pinto”, manifestaron respecto al autoempleo que las condiciones son eficientes, mientras que el 26,19% lo mencionó como moderadamente eficiente

Tabla 11

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Oferta privada y pública de empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Moderadamente eficiente	11	26,19
	Eficiente	31	73,81
	Total	42	100,0

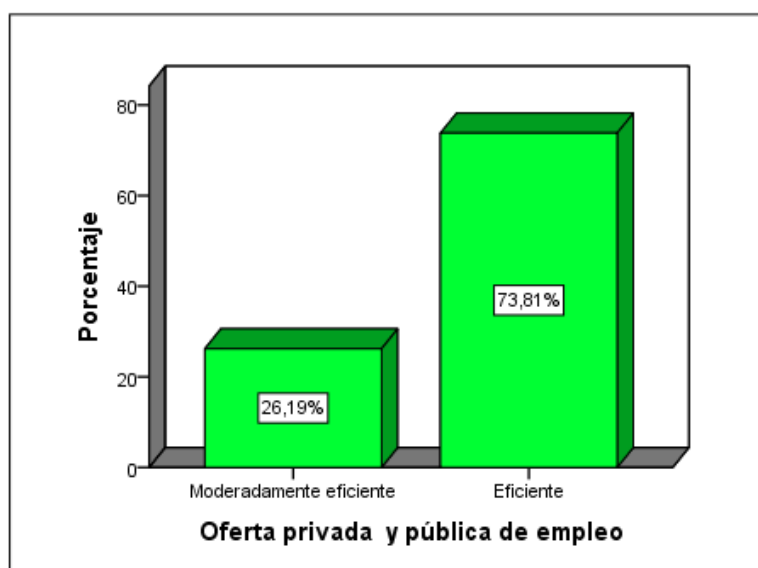


Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Oferta privada y pública de empleo

Se observa en los resultados que el 73,81% de los estudiantes egresados de la especialidad mecánica automotriz del ISTP" María Rosario Araoz Pinto", manifestaron respecto a la oferta privada y pública de empleo que es eficiente, mientras que el 26,19 % lo consideró como moderadamente eficiente

3.2 Contraste de hipótesis

Hipótesis principal:

Ho: Si existe relación entre las capacidades profesionales y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Hi: Si existe relación entre las capacidades profesionales y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $<$ 0,05 en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $>$ 0,05 en este caso se acepta el H_0

Tabla 12

Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.

		Capacidades de organización	Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacidades de organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,471**
		N	42
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,471**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una correlación entre las variables: capacidades profesionales e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa”.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_i . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre las capacidades técnicas transformadoras y la inserción laboral en los estudiantes egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Hi: Si existe relación entre las capacidades técnicas transformadoras y la inserción laboral en los estudiantes egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 13

Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.

		Capacidades técnico transformadoras		Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacidades técnico transformadoras	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Se observa una correlación entre las variables: capacidad técnico transformador e inserción laboral, es moderada ($r=0.615$), y $p < 0,000$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “*ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa*”.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_i . De esta manera la hipótesis específica 1 es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe la relación entre la capacidad de organización y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Hi: Si existe la relación entre la capacidad de organización y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 14

Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.

		Capacidades de organización		Inserción laboral	
Rho de Spearman	Capacidades de organización	Coeficiente de correlación	1,000	,471**	
		Sig. (bilateral)	.	,002	
		N	42	42	
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,471**	1,000	
Sig. (bilateral)		,002	.		
N		42	42		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “*ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa*”.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_i . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre la capacidad de cooperación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Hi: Si existe relación entre la capacidad de cooperación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ en este caso se acepta el H_0

Tabla 15

Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.

		Capacidades de organización	Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacidades de organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,476**
		N	42
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,476**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.476$), y $p < 0,001$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “*ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa*”.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_i . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación entre la capacidad de comunicación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto

Hi: Si existe relación entre la capacidad de comunicación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H₀

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H₀

Tabla 16

Resultados de correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman entre las variables: Capacidades de organización e inserción laboral.

			Capacidad de comunicación	Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacidad de comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es alta ($r=0.814$), y $p < 0,000$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “*ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa*”.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hi. De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

4. Discusión de resultados:

Se presentan los resultados contrastados con estudios para la discusión respectiva.

Se observa una correlación entre las variables: capacidades profesionales e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa”. Al respecto encontramos en Julcahuanga (2013) donde reportó que la selección de las entidades de capacitación, consideran infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo de los cursos. Por otro lado, la capacitación se desarrolló a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. La vinculación ECAPS-empresa es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral. Es importante que cada institución cuente con todo ello porque de eso va a depender que las otras empresas reinserten a los egresados y estudiantes.

Se presentó la hipótesis específica 1: existe relación entre las capacidades técnicas transformadoras y la inserción laboral en los estudiantes egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidad técnico transformador e inserción laboral, es moderada ($r=0.615$), y $p < 0,000$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto encontramos los mismos hallazgos en Ayala (2014) quien demostró que el currículo modular se relaciona positivamente con la inserción laboral de los egresados. Reportando que existe relación positiva entre los contenidos y la inserción laboral. Además, los egresados afirman que los contenidos curriculares responden a las exigencias del mercado laboral, su diseño es correlacional básica, técnica empleada es la encuesta, con una población de 60 egresados y una muestra no probabilístico

Se presentó la hipótesis específica 2: existe la relación entre la capacidad de organización y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto.

Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Beier (2013) concluyó que existe una percepción de subutilización de las competencias de los graduados y se hace hincapié en la necesidad de articular los espacios universidad empresa y crear políticas de incentivos para la inserción laboral de los jóvenes egresados.

Se presentó la hipótesis específica 3: existe relación entre la capacidad de cooperación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.476$), y $p < 0,001$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto este hallazgo se relaciona con Martínez (2013) quien concluyó en el marco de esta relación que las estrategias que se desarrollan a partir del diseño, implementación y ejecución de un programa servicios comunitarios ejercen un rol de mediación al generar y fortalecer las competencias de empleabilidad de las trabajadoras y dar sustentabilidad a los empleos en este incipiente mercado laboral.

Se presentó la hipótesis específica 4: existe relación entre la capacidad de comunicación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es alta ($r=0.814$), y $p < 0,000$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Arguelles, Quijano y Fajardo (2007) reportaron que gracias a su preparación logran incursionar la totalidad en el ámbito laboral. Solo pueden hacerlo a partir del 5to semestre, de un total de 8, opinando que se requiere un reajuste en el mapa curricular, en los horarios, así como ser competentes en algunas disciplinas altamente especializadas que en el campo demanda.

V. Conclusiones

- Primera:** Se observa una correlación entre las variables: capacidades profesionales e inserción laboral, en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa que tiene una relación moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$,
- Segunda:** Existe relación entre las capacidades técnicas transformadoras y la inserción laboral en los estudiantes egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidad técnico transformador e inserción laboral, es moderada ($r=0.615$), y $p < 0,000$.
- Tercera:** Existe la relación entre la capacidad de organización y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$.
- Cuarta:** Existe relación entre la capacidad de cooperación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.476$), y $p < 0,001$.
- Quinta:** Existe relación entre la capacidad de comunicación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es alta ($r=0.814$), y $p < 0,000$,

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda al director de educación Superior Tecnológica del Instituto no sólo debe responder a las demandas del sector productivo, sino a la formación de profesionales técnicos, capaces de adaptarse a la velocidad de los cambios tecnológicos garantizando así una mayor movilidad y adaptabilidad profesional.
- Segunda:** Se recomienda al director de educación Superior Tecnológica del Instituto promover una cultura de promoción del empleo acorde a la formación de los egresados de los institutos tecnológicos, en especial de mecánica automotriz.
- Tercera:** Se recomienda al director de educación Superior Tecnológica del Instituto garantizar que los institutos tecnológicos tengan convenios de prácticas e inserción laboral en a las empresas del ramo automotriz, para que los estudiantes y egresados manejen y operen con lo último en tecnología automotriz.
- Cuarta:** Se recomienda al director de educación Superior Tecnológica del Instituto promover un seguimiento de prácticas e inserción laboral de los egresados en el campo profesional técnico automotor en la empresa donde laboran.
- Quinto:** Se recomienda al director de educación Superior Tecnológica del Instituto propiciar la implementación de módulos modernos (scanner) por parte de Ministerio de Educación, acordes a las exigencias del mercado laboral automotriz para lograr una formación óptima y competitiva de los estudiantes.

VII. Referencia

- Ayala, E. (2014). *El currículo modular y su relación con la inserción laboral de los egresados del centro de educación técnico productiva Micaela Bastidas del distrito de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría).
- Arguelles, L., Quijano, R. y Fajardo, M. (2007). Las competencias profesionales para la inserción laboral en la mí pymes, de los estudiantes de contaduría. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12 (1), 1-11
- Beier, G. (2013). *Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en comercio internacional de la UNLu*. (Tesis de maestría). Universidad de Luján. Argentina.
- Bethencourt, J. y Cabrera, L. (2015). *La inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293123551023>
- Caplab (2004). *Formación por competencias laborales. Guía técnica pedagógica para docentes de formación profesional*. Lima. Perú: Time publicidad
- Casado, M. (2003) *Lenguaje y cultura*. Instituto Cervantes. Recuperado el 25/04/08 de <http://atenas.cervantes.es/biblioteca>
- Catalano, A. M.; Avolio de Cols, S.; Sladogna, M. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: CINTERFOR BID/FOMIN; 2004, 226p.
- Cejas E. y otros. Plan marco o Programa de formación por competencias profesionales para el técnico medio en Farmacia Industrial. La Habana, 1999.
- Chacaltana J. (2006) Empleos Para Los Jóvenes, Publicación de las Naciones Unidas Impreso en el Perú

- Fernández, E. (2003). *El trabajo en equipo mediante aprendizaje cooperativo*. Recuperado de [http://calidad.ugr.es/tutoria/materiales_asistentes/aprendizaje-cooperativo-en-grupos/!](http://calidad.ugr.es/tutoria/materiales_asistentes/aprendizaje-cooperativo-en-grupos/)
- Ferrándiz, C. (2005). *Evaluación y desarrollo de la competencia cognitiva un estudio desde el modelo desde las inteligencias múltiples*. España: Centro de investigación y desarrollo educativo
- Fuentes, H (2002). Las competencias como configuración didáctica de la formación de los profesionales. Material en soporte magnético. CeeS Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, p – 1
- García, E. (s/p). *Teoría de la mente y desarrollo de las inteligencias*. Recuperado de http://eprints.ucm.es/5553/1/REVISTA_DEA%C3%91O.pdf
- García, J. y Gutiérrez, R. (1994). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo. *Revista española de investigaciones sociológicas*, pp.-269-294
- Gil, G. (2005). *Formación profesional, orientación e inserción laboral del alumnado de los Ciclos Formativos de Grado Medio*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia. España
- Gonzales, C. V. (1998) profesión comunicadora. La Habana. Editorial pueblo y educación.
- Hymes, D. y Gumperz (1972) Hacia etnografías de la comunicación Antología de estudios de etnolingüística y sociolingüística. México: UNAM Instituto de investigaciones antropológicas.
- Hymes, D (1972) Communicative Competence and Communicative Language Teaching. [versión electrónica] Recuperada el 07/05/ 2008 de www.monografias.com/competencia-comunicativa.shtml
- Ibarra, S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. (Tesis). Universidad de Chile. Chile

- Jaramillo y Parodi (2003). Jóvenes Emprendedores. Instituto Apoyo. Primera edición. Lima, enero de 2003
- Julca, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Justiniano, M. (2006). *La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación*. Recuperado de <http://www.tdx.cat/handle/10803/2350>
- Johnson, D. & Johnson, R. y Holubec, E. (1999) *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Recuperado de <http://cooperativo.sallep.net/El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula.pdf>
- Latorre, M. (2010). *Diseño curricular nuevo para una nueva sociedad*. Lima. Perú: Editorial Marcelino Champagnat.
- Lomas, C. (comp). (2002) *El aprendizaje de la comunicación en las aulas*. Barcelona: Edit. Paidós
- Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto (2012). *Estudio de la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de contabilidad*. (Tesis). Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto
- Martínez, R. (2013). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Revista Dialnet Reis*, 101(3), 229-254
- Maqueo, A. (2005) *Lengua, aprendizaje y enseñanza. El Enfoque Comunicativo: de la teoría a la práctica*. México: Edit. Limusa S.A
- Martens, L... (2010). *Competencia laboral. Sistemas, surgimiento y modelos*. <http://publ/mertens/pdf/mertens.pdf>

- Ministerio de educación (2009) Guía Metodológica de Programación Curricular Modular de Educación Superior. Edit. Impresos y Sistemas, primera edición
- Ñaupas. H. (2010), Metodología de la Investigación Científica y asesoramiento de tesis, 1ra edición 2010, UNMSM.
- Orti, R. (2006) Estudio de la competencia intercultural a partir de interacciones orales Recuperado el 12/07/08 de www.crit.uji.es/ /RobertoOrti/
- Palermo, H. y Soul, J. (2015). Dos caras de la misma moneda: cooperación y competencia un análisis crítico en búsqueda de continuidades y discontinuidades. *Revista de trabajo y sociedad* 25(1), ISSN 1514-6871
- Parra, L. (2015). *Factores asociados a las capacidades organizacionales para la innovación*. (Tesis). Universidad Milita nueva Granada. Bogotá. Colombia
- Hager, P. (1996). . Bases Filosóficas del concepto integrado de Competencias. Holanda.
- Johnson D, Johnson T. R, y Holubec, E (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires. Paidós.
- Pelayo, E. (2012). ' *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México. Edición electrónica. Recuperado de <http://www.eumed.net>. el 24-05-2014.
- Pérez, Y. y Milanés, Y. (2008). *La biblioteca universitaria: reflexiones desde una perspectiva actual*. Acimed, 18 (3), Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000900004
- Popa, I. (1998). *Modelo cubano para la formación de competencias laborales: una primera aproximación*. <http://www.monografias.com/trabajos14/modelo-cubano/modelo-cubano.shtml>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2009). *Modelo de las naciones unidas*. Recuperado de <http://www.minu.org/programas/iberomun>
- Robitaille, J. M. y A. E. Daigle. Informe de Estudios: Sectores Alimentario y Farmacéutico, La Habana, 1998
- Roca Serrano, Armando. El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnica y Profesional. – 2001. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – ISPETP, La Habana, 2001.
- Sáenz, B. (2010). *Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario*
- Santana, S. (2002). *Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares*. (Tesis de doctor). Universidad Alcalá de Henares
- Tejeda R. La formación profesional del Ingeniero Mecánico mediante proyectos de ingeniería. – 2006. -- 137 h. – Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). – Universidad de Holguín, Cuba, 2006.
- Van A. (2015). *Pedagogía docente*. Recuperado de <https://pedagogiadocente.wordpress.com/competencias/competencias-tecnicas/>
- Vargas, F. (1999): La formación basada en competencias: Instrumento para la empleabilidad. Centro de Investigación y Documentación CINTERFOR/OIT. Revista Cubana de la Educación Superior No 2 / 2003.
- Vargas, F. “Algunas líneas para el diseño curricular de Programas de Formación basados en Competencias laborales”. OIT/CINTERFOR, Montevideo, 2001.

Varona, E. (1992): Trabajos sobre Educación y Enseñanza. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

Vázquez J. (2003): Metodología educativa basada en competencias profesionales. Página web principal monterrey.um.mx. Universidad de Monterrey.

Zaldívar, D. (2006) *competencias comunicativas y relaciones interpersonales* Madrid: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: Capacidades Profesionales en la inserción laboral en los estudiantes de Mecánica Automotriz del IST María Rosario Araoz Pinto del distrito de San Miguel

Autor: Javier Arcenio Enriquez Bazán

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>Problema principal:</p> <p>¿En qué medida las Capacidades profesionales de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto se relacionan con la inserción laboral en los estudiantes?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las capacidades técnicas transformadoras de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto y la inserción laboral en los estudiantes?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las capacidades de organización de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto y las vías de acceso a la inserción laboral en los estudiantes?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la capacidad de cooperación de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto y la inserción laboral en los estudiantes?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la capacidad de comunicación de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto y la inserción laboral en los estudiantes?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz con la inserción laboral en los estudiantes</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar si la capacidad técnico transformadora se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.</p> <p>b) Determinar si las capacidades de organización se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.</p> <p>c) Determinar si las capacidades de cooperación se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.</p> <p>d) Determinar si las capacidades de comunicación se relacionan con la inserción laboral en los alumnos que egresan de la especialidad de Mecánica Automotriz.</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>H₁- Si existe un adecuado desarrollo de las capacidades profesionales, entonces existirá una relación directa con la inserción laboral en los estudiantes de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto "</p> <p>H₀- Si existe un adecuado desarrollo de las capacidades profesionales, entonces NO existirá una relación directa con las vías de acceso a la inserción laboral en los estudiantes de mecánica automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto</p> <p>Hipótesis Secundarias:</p> <p>a) Si existe una relación directa entre las capacidad técnico transformadora y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto entonces se insertará laboralmente</p> <p>b) Si existe una relación directa entre la capacidad de organización y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto entonces se insertará laboralmente</p> <p>c) Si existe una relación directa entre la capacidad de cooperación y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto entonces se insertará laboralmente.</p> <p>d) Si existe una relación directa entre la capacidad de comunicación y la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico "María Rosario Araoz Pinto entonces se insertará laboralmente</p>	<p>Variable (1):</p> <p><i>Capacidades profesionales</i></p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Capacidad técnico transformadoras. -Capacidad organizacional -Capacidad de cooperación -Capacidad de comunicación</p> <p>Variable (2) :</p> <p>Vías de acceso a la inserción laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>-Autoempleo -Oferta privada y pública de empleo</p>	<p>1. Tipo de investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>2. Diseño</p> <p>No experimental transversal</p> <p>3. Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>4. Población</p> <p>Está conformado por los alumnos de la especialidad de Mecánica Automotriz.</p> <p>5. Muestra</p> <p>Los alumnos egresados de especialidad el 2016.</p> <p>6. Técnicas</p> <p>Encuesta</p> <p>7. Instrumentos</p> <p>Opinión de expertos Cuestionario.</p>

Tabla de operacionalización

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
Capacidades profesionales	Capacidades técnico transformadoras	Diagnosticar los mecanismos automotrices.
		Ejecutar el mantenimiento de los sistemas automotrices
		Ejecutar la rectificación de los componentes de motores
		Realizar conversiones en motores de combustión interna a combustibles alternos
	Capacidades de organización	Planifica Organiza la instalación y funcionamiento .de un taller de mantenimiento de vehículos cumpliendo las normas legales y técnicas
		Dirige supervisa personal a su cargo con un adecuado manejo de tareas y tiempo en las actividades manteniendo un adecuado clima laboral
		Elabora programas de mantenimiento de acuerdo a las características operativas de las unidades automotriz
		Ejecutar actividades de gestión empresarial en el campo automotriz
		Elabora presupuestos de mantenimiento considerando la oferta demanda del mercado
	Capacidad de cooperación	Identificar y solucionar problemas originados como consecuencia de las relaciones en el entorno de trabajo, promoviendo la participación de todo el personal involucrado.
		Cooperar y participar en trabajos para conseguir metas comunes con el personal
	Capacidad de comunicación	Expresar con coherencia y claridad en situaciones relacionadas a su entorno, valorando la importancia del idioma.
		Elaborar documentos y textos relacionados a su carrera, identificando los elementos textuales y lingüísticos.
		Aplicar habilidades de expresión oral, que le permite desempeñarse con eficiencia en su campo laboral.
Inserción laboral	Autoempleo	Emprendedor
		Autoconfianza
	Oferta privada y pública de empleo	Eficiente
		Productividad

Tabla de operacionalización de la variable 1: CAPACIDADES PROFESIONALES

VARIABLE: (1): Capacidades profesionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación
Capacidades técnico transformadoras	Diagnosticar los mecanismos automotrices.	Seleccionas máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y materiales adecuados para el diagnóstico de mecanismos	1.- Siempre 2.- Generalmente 3.- A veces 4.- Rara vez 5.- Nunca
		Efectúas el diagnostico de mecanismos según a las especificaciones técnicas	
		Realizas el proceso de mantenimiento de los mecanismos automotrices, de acuerdo a especificaciones técnicas.	
	Ejecutar el mantenimiento de los sistemas automotrices	Seleccionas herramientas y materiales adecuados para el mantenimiento de los sistemas automotrices	
		Efectúas el mantenimiento de los sistemas automotrices	
		Compruebas la operatividad de los sistemas automotrices	
	Ejecutar la rectificación de los componentes de motores	Selecciona las máquinas y materiales, para rectificar	
		Seleccionas los materiales, de acuerdo a sus propiedades	
		Rectificas con máquinas e instrumentos de medición y precisión.	
	Realizar conversiones en motores de combustión interna a combustibles alternos	Lees planos de instalación de combustible alterno.	
		Instalas los accesorios para combustibles alternos	
		Efectúas el control de operatividad en la conversión de combustibles alternos.	

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación
Capacidades de organización	Planifica Organiza la instalación y funcionamiento .de un taller de mantenimiento de vehículos cumpliendo las normas legales y técnicas	Proyectas la distribución de las ares de trabajo en un plano	5.- Siempre 4.- Generalmente 3.- A veces 2.- Rara vez 1.- Nunca
		Planifica s la instalación de equipos y máquinas para el funcionamiento del taller	
		Programas medidas de prevención de riesgos de la salud dentro del ambiente laboral	
	Dirige supervisa personal a su cargo con un adecuado manejo de tareas y tiempo en las actividades manteniendo un adecuado clima laboral	Distribuyes las tareas a ejecutar en el servicio	
		Supervisas el cumplimiento de las tareas en los tiempos previstos	
		Supervisas el cumplimiento de las normas de seguridad	
	Elabora programas de mantenimiento de acuerdo a las características operativas de las unidades automotriz	Elaboras programas de mantenimiento de unidades automotrices	
		Elaboras tiempos de ejecución para tareas a ejecutar en el servicio	
		Elaboras programas de control de calidad del servicio	
	Ejecutar actividades de gestión empresarial en el campo automotriz	Realizas las prestaciones y obligaciones relativas a ESSALUD, AFP, SUNAT, , etc.	
		Coordinas con el Sistema Nacional de Defensa Civil las acciones de prevención de desastres.	
		Programas metas de crecimiento de la forma más eficaz posible.	
	Elabora presupuestos de mantenimiento considerando la oferta demanda del mercado	Identificas y analiza la oferta y la demanda del mercado	
		Elaboras presupuestos de los servicios a realizar	
		Preparas una relación de costos de repuestos de acuerdo a la oferta del mercado.	

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación
Capacidad de cooperación	Identificar y solucionar problemas originados como consecuencia de las relaciones en el entorno de trabajo, promoviendo la participación de todo el personal involucrado.	Analizas los diversos tipos de problemas que se presentan en el entorno laboral.	5.- Siempre 4.- Generalmente 3.- A veces 2.- Rara vez 1.- Nunca
		Aplicas las medidas necesarias para solucionar un problema determinado.	
		Propones las alternativas en la solución de conflictos.	
		Valoras las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones.	
	Cooperar y participar en trabajos para conseguir metas comunes con el personal	Acuerdas los que trabajos a realizar en común.	
		Decides cómo hacer la actividad y qué hará cada uno	
Capacidad de comunicación	Expresar con coherencia y claridad en situaciones relacionadas a su entorno, valorando la importancia del idioma.	Te expresas con claridad.	
		Expresas ideas con fluidez y claridad.	
		Utilizas en forma correcta la expresión oral.	
	Elaborar documentos y textos relacionados a su carrera, identificando los elementos textuales y lingüísticos.	Interpretas y argumentas lo leído.	
		Utiliza formatos en la redacción de documentos.	
		Sintetizas los mensajes de carácter técnico y social.	
	Aplicar habilidades de expresión oral, que le permite desempeñarse con eficiencia en su campo laboral.	Organiza la información en forma apropiada.	
		Realizas diálogos con temas relacionados al taller.	
		Expresa discursos según la ocasión.	

Tabla de operacionalización de la variable 2: INSERCION LABORAL

VARIABLE: (2): Inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de evaluación
Autoempleo	Emprendedor	En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.	5.- Siempre 4.- Generalmente 3.- A veces 2.- Rara vez 1.- Nunca
		Tienes objetivos claros en la planificación.	
		Arriesgarías recursos propios en un proyecto empresarial	
		Te consideras creativo	
		Estas interesado en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.	
		Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes.	
	autoconfianza	Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo	
		Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción	
		Eres práctico y rápido para encontrar soluciones.	
		Te gusta tener todo controlado	
		Insistes en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten	
		Eres capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero	
Oferta privada y pública de empleo	Eficiente	Te consideras una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	
		Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	
		Te adaptas a situaciones nuevas con facilidad.	
		Aprovechas todas las oportunidades en aprender que se me presentan en el día a día.	
		Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	
		Cuando escuchas a las personas se puede aprender algo	
	Productividad	Consideras usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias	
		Consideras necesario la capacitación dentro de un área en la cual desempeñarías tus actividades	
		Consideras positivo que los empleados agoten los permisos que tienen a su disposición	
		Innovarías el proceso de producción	
		Mejorarías la calidad de un producto o servicio	
		Tienes actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo	

Anexo 2

ENCUESTA

Estimado Alumno:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la relación entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz en la inserción laboral en los estudiantes. Esta encuesta es confidencial, solo será utilizada para fines estadísticos. Tus respuestas serán muy útiles para nuestra investigación.

INSTRUCCIONES:

Marque con **UNA CRUZ** la respuesta seleccionada, antes de contestar lea cuidadosamente cada pregunta y sus diferentes posibilidades de respuesta. No hay respuestas correctas o incorrectas.

LO MÁS IMPORTANTE ES SU CRITERIO PERSONAL.

- 5.- SIEMPRE
- 4.- GENERALMENTE
- 3.-A VECES
- 2.-RARAS VECES
- 1.-NUNCA

CAPACIDADES PROFESIONALES						
		1	2	3	4	5
1	Seleccionas máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y materiales adecuados para el diagnóstico de mecanismos					
2	Efectúas el diagnostico de mecanismos según a las especificaciones técnicas					
3	Realizas el proceso de mantenimiento de los mecanismos automotrices, de acuerdo a especificaciones técnicas.					
4	Seleccionas herramientas y materiales adecuados para el mantenimiento de los sistemas automotrices					
5	Efectúas el mantenimiento de los sistemas automotrices					
6	Compruebas la operatividad de los sistemas automotrices					
7	Selecciona las máquinas y materiales, para rectificar					
8	Seleccionas los materiales, de acuerdo a sus propiedades					
9	Rectificas con máquinas e instrumentos de medición y precisión.					
10	Lees planos de instalación de combustible alterno.					
11	Instalas los accesorios para combustibles alternos					
12	Efectúas el control de operatividad en la conversión de combustibles alternos.					
13	Proyectas la distribución de las ares de trabajo en un plano					
14	Planificas la instalación de equipos y máquinas para el funcionamiento del taller					
15	Programas medidas de prevención de riesgos de la salud dentro del ambiente laboral					
16	Distribuyes las tareas a ejecutar en el servicio					
17	Supervisas el cumplimiento de las tareas en los tiempos previstos					
18	Supervisas el cumplimiento de las normas de seguridad					
19	Elaboras programas de mantenimiento de unidades automotrices					

20	Elaboras tiempos de ejecución para tareas a ejecutar en el servicio					
21	Elaboras programas de control de calidad del servicio					
22	Realizas las prestaciones y obligaciones relativas a ESSALUD, AFP, SUNAT, , etc.					
23	Coordinas con el Sistema Nacional de Defensa Civil las acciones de prevención de desastres.					
24	Programas metas de crecimiento de la forma más eficaz posible.					
25	Identificas y analiza la oferta y la demanda del mercado					
26	Elaboras presupuestos de los servicios a realizar					
27	Preparas una relación de costos de repuestos de acuerdo a la oferta del mercado.					
28	Analizas los diversos tipos de problemas que se presentan en el entorno laboral.					
29	Aplicas las medidas necesarias para solucionar un problema determinado.					
30	Propones las alternativas en la solución de conflictos.					
31	Valoras las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones.					
32	Acuerdas los que trabajos a realizar en común					
33	Decides cómo hacer la actividad y qué hará cada uno					
34	Te expresas con claridad.					
35	Expresas ideas con fluidez y claridad.					
36	Utilizas en forma correcta la expresión oral.					
37	Interpretas y argumentas lo leído.					
38	Utiliza formatos en la redacción de documentos.					
39	Sintetizas los mensajes de carácter técnico y social.					
40	Organiza la información en forma apropiada.					
41	Realizas diálogos con temas relacionados al taller.					
42	Expresa discursos según la ocasión.					

Gracias por tu colaboración

ENCUESTA

Estimado Alumno:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la relación entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz en la inserción laboral en los estudiantes. Esta encuesta es confidencial, solo será utilizado para fines estadísticos. Tus respuestas serán muy útiles para nuestra investigación.

INSTRUCCIONES:

Marque con **UNA CRUZ** la respuesta seleccionada, antes de contestar lea cuidadosamente cada pregunta y sus diferentes posibilidades de respuesta. No hay respuestas correctas o incorrectas.

LO MÁS IMPORTANTE ES SU CRITERIO PERSONAL.

- 5.- SIEMPRE
- 4.- GENERALMENTE
- 3.-A VECES
- 2.-RARAS VECES
- 1.-NUNCA

INSERCIÓN LABORAL						
		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.					
2	Tienes objetivos claros en la planificación.					
3	Arriesgarías recursos propios en un proyecto empresarial					
4	Te consideras creativo					
5	Estas interesado en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.					
6	Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes.					

7	Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo					
8	Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción					
9	Eres práctico y rápido para encontrar soluciones.					
10	Te gusta tener todo controlado					
11	Insistes en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten					
12	Eres capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero					
13	Te consideras una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.					
14	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.					
15	Te adaptas a situaciones nuevas con facilidad.					
16	Aprovechas todas las oportunidades en aprender que se me presentan en el día a día.					
17	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.					
18	Cuando escuchas a las personas se puede aprender algo					
19	Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias					
20	Consideras necesario la capacitación dentro de un área en la cual desempeñarías tus actividades					
21	Debe valorarse positivamente a los empleados que no agotan los permisos que tienen a su disposición, porque					
22	Innovarías el proceso de producción					
23	Mejorarías la calidad de un producto o servicio					
24	Tienes actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo					

Gracias por tu colaboración

Anexo 4

Base de datos de la variable: Capacidades profesionales

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42					
E-1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4				
E-2	3	3	3	1	4	5	3	5	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	3	4	4	5				
E-3	4	5	5	4	4	3	2	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5				
E-4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3			
E-5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4			
E-6	2	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	4	5	3	5	4	3					
E-7	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4			
E-8	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4				
E-9	2	3	4	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	4	1	4	4			
E-10	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
E-11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
E-12	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E-13	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2			
E-14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	2			
E-15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4			
E-16	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		
E-17	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	1	1	2	1	2	1	2	1			
E-18	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4			
E-19	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4			
E-20	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
E-21	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	2	2	2	2	2			
E-22	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
E-23	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4		
E-24	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3		
E-25	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4			
E-26	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
E-27	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4		
E-28	2	3	5	4	4	3	3	5	4	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4			
E-29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4			
E-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E-31	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4		
E-32	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
E-33	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3		
E-34	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3		
E-35	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
E-36	2	3	4	5	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	1	4	4	4	4		
E-37	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E-38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
E-39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E-40	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2
E-41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	2	4	2	
E-42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3		

Base de datos de la variable: Inserción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	V1	D1V1	D2V1
E-1	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	105	49	49
E-2	1	5	3	4	4	5	3	2	3	4	3	1	5	3	4	5	4	1	5	3	3	3	3	4	81	43	43
E-3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	96	47	47
E-4	3	1	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	63	31	31
E-5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	99	49	49
E-6	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	80	35	35
E-7	4	4	5	1	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	2	4	77	39	39
E-8	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	2	5	3	3	5	93	45	45
E-9	2	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	76	37	37
E-10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	97	49	49
E-11	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	96	47	47
E-12	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	89	44	44
E-13	4	4	4	5	4	2	2	2	2	5	2	3	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	76	37	37
E-14	4	5	4	3	5	2	5	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	93	44	44
E-15	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	90	46	46
E-16	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	104	51	51
E-17	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	55	34	34
E-18	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	5	3	4	1	1	3	3	4	83	39	39
E-19	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	101	51	51
E-20	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	101	48	48
E-21	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82	50	50
E-22	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	100	48	48
E-23	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	87	42	42
E-24	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	90	47	47
E-25	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	2	5	4	5	4	5	5	93	46	46
E-26	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	99	48	48
E-27	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	97	51	51
E-28	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	102	50	50
E-29	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	46	46
E-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	48	48
E-31	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	110	54	54
E-32	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	85	42	42
E-33	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	78	39	39
E-34	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	78	39	39
E-35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	2	5	3	3	5	93	45	45
E-36	2	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	76	37	37
E-37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4	5	4	97	49	49
E-38	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	96	47	47
E-39	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	89	44	44
E-40	4	4	4	5	4	2	2	2	2	5	2	3	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	76	37	37
E-41	4	5	4	3	5	2	5	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	93	44	44
E-42	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	90	46	46

Anexo 5

Fiabilidad del instrumento de la variable: Capacidades profesionales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Seleccionas máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y materiales adecuados para el diagnóstico de mecanismos	164,90	201,015	,645	,895
Efectúas el diagnostico de mecanismos según a las especificaciones técnicas	164,38	205,607	,591	,897
Realizas el proceso de mantenimiento de los mecanismos automotrices, de acuerdo a especificaciones técnicas.	164,02	209,926	,476	,898
Seleccionas herramientas y materiales adecuados para el mantenimiento de los sistemas automotrices	164,52	208,646	,341	,901
Efectúas el mantenimiento de los sistemas automotrices	164,14	215,150	,248	,901
Compruebas la operatividad de los sistemas automotrices	164,71	207,868	,468	,898
Selecciona las máquinas y materiales, para rectificar	164,86	204,857	,439	,899
Seleccionas los materiales, de acuerdo a sus propiedades	164,31	208,170	,453	,899
Rectificas con máquinas e instrumentos de medición y precisión.	164,12	209,278	,377	,900
Lees planos de instalación de combustible alterno.	164,71	219,331	-,014	,905
Instalas los accesorios para combustibles alternos	164,60	207,759	,466	,898
Efectúas el control de operatividad en la conversión de combustibles alternos.	164,19	206,987	,716	,896

Proyectas la distribución de las ares de trabajo en un plano	164,50	205,768	,619	,896
Planifica s la instalación de equipos y máquinas para el funcionamiento del taller	164,33	209,496	,371	,900
Programas medidas de prevención de riesgos de la salud dentro del ambiente laboral	164,40	203,515	,581	,897
Distribuyes las tareas a ejecutar en el servicio	164,45	209,766	,361	,900
Supervisas el cumplimiento de las tareas en los tiempos previstos	164,40	208,100	,644	,897
Supervisas el cumplimiento de las normas de seguridad	164,36	209,699	,461	,899
Elaboras programas de mantenimiento de unidades automotrices	164,50	209,183	,576	,898
Elaboras tiempos de ejecución para tareas a ejecutar en el servicio	164,60	214,979	,179	,902
Elaboras programas de control de calidad del servicio	164,36	212,479	,393	,900
Realizas las prestaciones y obligaciones relativas a ESSALUD, AFP, SUNAT, , etc.	164,45	210,254	,406	,899
Coordinas con el Sistema Nacional de Defensa Civil las acciones de prevención de desastres.	164,19	213,329	,370	,900
Programas metas de crecimiento de la forma más eficaz posible.	164,48	213,377	,321	,900
Identificas y analiza la oferta y la demanda del mercado	164,71	208,307	,468	,898
Elaboras presupuestos de los servicios a realizar	164,48	208,792	,463	,898
Preparas una relación de costos de repuestos de acuerdo a la oferta del mercado.	164,60	208,149	,432	,899
Analizas los diversos tipos de problemas que se presentan en el entorno laboral.	164,36	214,577	,270	,901
Aplicas las medidas necesarias para solucionar un problema determinado.	164,31	208,268	,468	,898
Propones las alternativas en la solución de conflictos.	164,21	206,855	,686	,896

Valoras las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones.	164,36	217,455	,095	,903
Acuerdas los que trabajos a realizar en común.	164,40	210,393	,509	,898
Decides cómo hacer la actividad y qué hará cada uno	164,43	212,836	,379	,900
Te expresas con claridad.	164,57	207,568	,581	,897
Expresas ideas con fluidez y claridad.	164,43	206,934	,551	,897
Utilizas en forma correcta la expresión oral.	164,19	208,695	,424	,899
Interpretas y argumentas lo leído.	164,95	209,120	,364	,900
Utiliza formatos en la redacción de documentos.	164,43	203,666	,438	,899
Sintetizas los mensajes de carácter técnico y social.	164,48	214,109	,232	,901
Organiza la información en forma apropiada.	164,79	212,709	,156	,905
Realizas diálogos con temas relacionados al taller.	164,43	211,324	,365	,900
Expresa discursos según la ocasión.	164,90	216,918	,073	,904

Fiabilidad del instrumento de la variable: Inserción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.	85,81	118,207	,526	,875
Tienes objetivos claros en la planificación.	85,29	112,307	,641	,871
Arriesgarías recursos propios en un proyecto empresarial	85,33	121,886	,440	,877
Te consideras creativo	85,64	117,503	,408	,879
Estas interesado en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.	85,29	119,429	,600	,874
Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes.	85,76	119,308	,487	,876
Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo	85,64	122,089	,323	,880
Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción	85,74	114,539	,582	,873
Eres práctico y rápido para encontrar soluciones.	85,69	114,951	,734	,869
Te gusta tener todo controlado	85,64	119,747	,442	,877
Insistes en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten	85,62	116,485	,532	,874
Eres capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero	85,60	121,466	,423	,878
Te consideras una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	85,60	119,515	,538	,875

Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	85,62	120,144	,496	,876
Te adaptas a situaciones nuevas con facilidad.	85,36	119,943	,580	,874
Aprovechas todas las oportunidades en aprender que se me presentan en el día a día.	85,62	120,095	,428	,877
Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	85,57	120,397	,379	,879
Cuando escuchas a las personas se puede aprender algo	85,57	121,568	,372	,879
Consideras usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias	85,60	127,564	,048	,888
Consideras necesario la capacitación dentro de un área en la cual desempeñarías tus actividades	86,29	121,282	,306	,881
Consideras positivo que los empleados agoten los permisos que tienen a su disposición	85,55	118,059	,497	,876
Innovarías el proceso de producción	85,90	119,698	,550	,875
Mejorarías la calidad de un producto o servicio	85,60	118,247	,567	,874
Tienes actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo	85,36	125,699	,208	,882

Anexo 6

Artículo Científico

Capacidades profesionales y la inserción laboral en
estudiantes de mecánica automotriz del ISTP” María
Rosario Araoz Pinto” San Miguel 2016

Br. Javier Arcenio Enriquez Bazán

Universidad Cesar Vallejo

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz con la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Tecnológico Superior María Rosario Araoz Pinto en el distrito de San Miguel Lima

El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, diseño transversal. Se utilizó muestreo no probabilístico, intencional, 60 graduados, la muestra fue 42. Se utilizó el cuestionario de capacidades profesionales y la variable inserción laboral.

Se aplicó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde la correlación entre las variables: habilidades organizativas e inserción laboral es moderada ($r = 0,471$), y $p < 0,002$, muestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que "Ambas variables están asociadas en la población de la cual proviene la muestra analizada, y que la asociación muestra una correlación directa".

Abstract

The objective of the present research work is between the professional abilities of the specialty of automotive mechanics with the labor insertion in the students of the specialty of Automotive Mechanics of Technological Higher Institute "Maria Rosario Araoz Pinto" in the district of San Miguel Lima

The type of research is non-experimental descriptive, correlational, cross-sectional design. Non-probabilistic, intentional sampling was used, it was 60 graduates, the sample was 42. The questionnaire of professional abilities and the variable labor insertion were used.

The non-parametric Rho de Spearman statistic was applied, where a correlation between the variables: organizational skills and labor insertion is moderate ($r = 0.471$), and $p < 0.002$, shows that the relation is statistically significant, so we can conclude That "both variables are associated in the population from which the sample analyzed comes from, and that the association shows a direct correlation."

Introducción

Dentro del marco de la investigación nuestro principal objetivo es, identificar las Capacidades profesionales y la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP" María Rosario Araoz Pinto" San Miguel 2016, a nivel nacional existen estudios donde se muestra interés por el estudio de las variables ; Julcahuanga (2013) investigó

sobre la evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura. Tuvo como objetivo determinar el grado de incidencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAPS). Dentro de sus principales hallazgos confirmó que la selección de las entidades de capacitación, pues para ser considerada como tal, se evaluó infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo del curso. Por otro lado, la capacitación se desarrolló a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. La vinculación ECAPS-empresa es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral

Antecedentes del problema

En el ámbito nacional tenemos a Ayala (2014) afirmar que el currículo modular se relaciona positivamente con la inserción laboral y los egresados expresan que fue muy poco la asesoría para la búsqueda de empleo, del mismo modo poseen pocos conocimientos sobre cómo formar una empresa.

Revisión de la literatura

Dentro del marco de la investigación se define la variable Capacidades profesionales, Según el Ministerio de Educación (2009) Las capacidades profesionales, expresan las capacidades más características de la profesión, incluyendo aquellas que no son directamente observables en la realización del trabajo, son: técnico-transformadoras, organización, cooperación y comunicación.

La inserción laboral se orienta a la búsqueda, creación de oportunidades, generación de capacidades y actitudes necesarias para ingresar y conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral, ya sea como asalariado o como auto empleado. Chacaltana (2006).

Objetivo

Determinar la relación entre las capacidades profesionales de la especialidad de mecánica automotriz con la inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz de Instituto Superior tecnológico "María Rosario Araoz Pinto" en el distrito de San Miguel Lima.

Método

El método empleado en este estudio fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Según Ñaupas (2010). El método de investigación hipotético deductivo,

“consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el principio de falsación” (p. 97).

La población se conformó por 60 y la muestra de 42 egresados

Tabla 4

Análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos	Instrumento de la variable:
,901	42	<i>capacidades profesionales</i>
,881	24	<i>Inserción laboral</i>

Resultados

Tabla 5.

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: capacidades profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Aceptable	2	4,7
	Óptimo	40	95,2
	Total	42	100,0

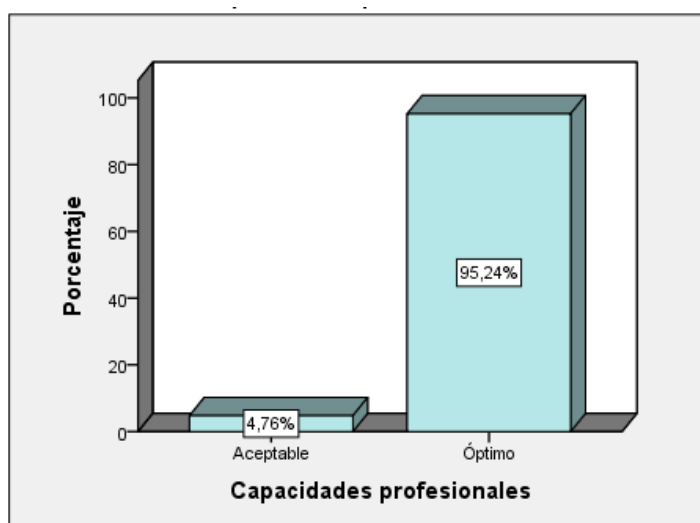


Figura 1. Resultados descriptivos de la variable: capacidades profesionales.

Tabla 11

Distribución de frecuencia y porcentaje de los resultados de la variable: Oferta privada y pública de empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Moderadamente eficiente	11	26,19
	Eficiente	31	73,81
	Total	42	100,0

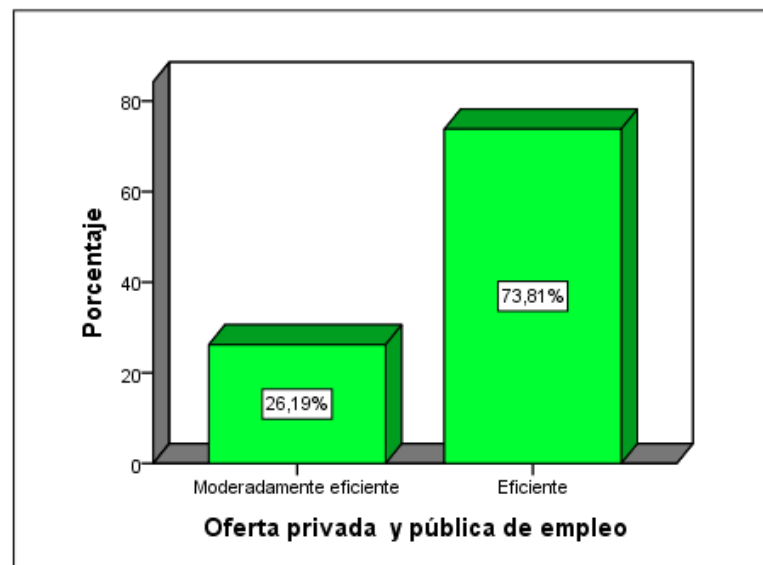


Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Oferta privada y pública de empleo

Discusión

Se presentan los resultados contrastados con estudios para la discusión respectiva.

Se observa una correlación entre las variables: capacidades profesionales e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir que “ambas variables están asociadas en la población de la que proviene la muestra analizada, y que dicha asociación muestra una correlación directa”. Al respecto encontramos en Julcahuanga (2013) donde reportó que la selección de las entidades de capacitación, consideran infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo de los cursos. Por otro lado, la capacitación se desarrolló a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. La vinculación ECAPS-empresa es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral. Es importante que cada institución cuente con todo ello porque de eso va a depender que las otras empresas reinserten a los egresados y estudiantes.

Se presentó la hipótesis específica 1: existe relación entre las capacidades técnicas transformadoras y la inserción laboral en los estudiantes egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidad técnico transformador e inserción laboral, es moderada ($r=0.615$), y $p < 0,000$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto encontramos los mismos hallazgos en Ayala (2014) quien demostró que el currículo modular se relaciona positivamente con la inserción laboral de los egresados. Reportando que existe relación positiva entre los contenidos y la inserción laboral Además, los egresados afirman que los contenidos curriculares responden a las exigencias del mercado laboral, su diseño es correlacional básica, técnica empleada es la encuesta, con una población de 60 egresados y una muestra no probabilístico

Se presentó la hipótesis específica 2: existe la relación entre la capacidad de organización y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.471$), y $p < 0,002$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Beier (2013) concluyó que existe una percepción de subutilización de las competencias de los graduados y se hace hincapié en la necesidad de articular los espacios universidad empresa y crear políticas de incentivos para la inserción laboral de los jóvenes egresados.

Se presentó la hipótesis específica 3: existe relación entre la capacidad de cooperación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es moderada ($r=0.476$), y $p < 0,001$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto este hallazgo se relaciona con Martínez (2013) quien concluyó en el marco de esta relación que las estrategias que se desarrollan a partir del diseño, implementación y ejecución de un programa servicios comunitarios ejercen un rol de mediación al generar y fortalecer las competencias de empleabilidad de las trabajadoras y dar sustentabilidad a los empleos en este incipiente mercado laboral.

Se presentó la hipótesis específica 4: existe relación entre la capacidad de comunicación y la inserción laboral en los egresados de la especialidad de Mecánica Automotriz del Instituto Superior Tecnológico “María Rosario Araoz Pinto. Se observa una correlación entre las variables: capacidades de organización e inserción laboral, es alta ($r=0.814$), y $p < 0,000$, demuestra que la relación es estadísticamente significativa. Al respecto estos hallazgos se relacionan con Arguelles, Quijano y Fajardo (2007) reportaron que gracias a su preparación logran incursionar la totalidad en el ámbito laboral. Solo pueden hacerlo a partir

del 5to semestre, de un total de 8, opinando que se requiere un reajuste en el mapa curricular, en los horarios, así como ser competentes en algunas disciplinas altamente especializadas que en el campo demanda.

Referencias

Ayala, E. (2014). El currículo modular y su relación con la inserción laboral de los egresados del centro de educación técnico productiva Micaela Bastidas del distrito de San Juan de Lurigancho. (Tesis de maestría).

Ministerio de educación (2009) Guía Metodológica de Programación Curricular Modular de Educación Superior. Edit. Impresos y Sistemas, primera edición

Chacaltana J. (2006) Empleos Para Los Jóvenes, Publicación de las Naciones Unidas Impreso en el Perú

Ñaupas. H. (2010), Metodología de la Investigación Científica y asesoramiento de Tesis, 1ra edición 2010, UNMSM.

Anexo 7 Validación del instrumento

Anexo 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACIDADES PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidades técnico transformadoras							
1	Selecciones máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y materiales adecuados para el diagnóstico de mecanismos	✓		✓		✓		
2	Efectúas el diagnostico de mecanismos según a las especificaciones técnicas	✓		✓		✓		
3	Realizas el proceso de mantenimiento de los mecanismos automotrices, de acuerdo a especificaciones técnicas.	✓		✓		✓		
4	Selecciones herramientas y materiales adecuados para el mantenimiento de los sistemas automotrices	✓		✓		✓		
5	Efectúas el mantenimiento de los sistemas automotrices	✓		✓		✓		
6	Compruebas la operatividad de los sistemas automotrices	✓		✓		✓		
7	Selecciona las máquinas y materiales, para rectificar	✓		✓		✓		
8	Seleccionas los materiales, de acuerdo a sus propiedades	✓		✓		✓		
9	Rectificas con máquinas e instrumentos de medición y precisión.	✓		✓		✓		
10	Lees planos de instalación de combustible alterno.	✓		✓		✓		
11	Instalas los accesorios para combustibles alternos	✓		✓		✓		
12	Efectúas el control de operatividad en la conversión de combustibles alternos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Capacidades de organización	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Proyectas la distribución de las áreas de trabajo en un plano	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Elizabe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del evaluado Metodología; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación


Firma

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autoempleo							
1	En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.	/		/		/		
2	Tienes objetivos claros en la planificación.	/		/		/		
3	Arriesgarías recursos propios en un proyecto empresarial	/		/		/		
4	Te consideras creativo	/		/		/		
5	Estas interesado en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.	/		/		/		
6	Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes.	/		/		/		
7	Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo	/		/		/		
8	Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción	/		/		/		
9	Eres práctico y rápido para encontrar soluciones.	/		/		/		
10	Te gusta tener todo controlado	/		/		/		
11	Insistes en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten	/		/		/		
12	Eres capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero	/		/		/		

	DIMENSIÓN 2 Oferta privada y pública de empleo	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Te consideras una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	/		/		/		
14	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	/		/		/		
15	Te adaptas a situaciones nuevas con facilidad.	/		/		/		
16	Aprovechas todas las oportunidades en aprender que se me presentan en el día a día.	/		/		/		
17	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	/		/		/		
18	Cuando escuchas a las personas se puede aprender algo	/		/		/		
19	Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias	/		/		/		
20	Consideras necesario la capacitación dentro de un área en la cual desempeñarías tus actividades	/		/		/		
21	Debe valorarse positivamente a los empleados que no agotan los permisos que tienen a su disposición, porqué	/		/		/		
22	Innovarías el proceso de producción	/		/		/		
23	Mejorarías la calidad de un producto o servicio	/		/		/		
24	Tienes actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo	/		/		/		

DIMENSIÓN 4 Capacidad de comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
34	Te expresas con claridad.	✓		✓				
35	Expresas ideas con fluidez y claridad.	✓		✓				
36	Utilizas en forma correcta la expresión oral.	✓		✓				
37	Interpretas y argumentas lo leído.	✓		✓				
38	Utiliza formatos en la redacción de documentos.	✓		✓				
39	Sintetizas los mensajes de carácter técnico y social.	✓		✓				
40	Organiza la información en forma apropiada.	✓		✓				
41	Realizas diálogos con temas relacionados al taller.	✓		✓				
42	Expresa discursos según la ocasión.	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Romero Vela Sonia Lidia DNI: 4017025

Especialidad del evaluado: Esp. Investigación científica y estadística



Firma

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

Anexo 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACIDADES PROFESIONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidades técnico transformadoras							
1	Seleccionas máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y materiales adecuados para el diagnóstico de mecanismos	✓		✓		✓		
2	Efectúas el diagnóstico de mecanismos según a las especificaciones técnicas	✓		✓		✓		
3	Realizas el proceso de mantenimiento de los mecanismos automotrices, de acuerdo a especificaciones técnicas.	✓		✓		✓		
4	Seleccionas herramientas y materiales adecuados para el mantenimiento de los sistemas automotrices	✓		✓		✓		
5	Efectúas el mantenimiento de los sistemas automotrices	✓		✓		✓		
6	Compruebas la operatividad de los sistemas automotrices	✓		✓		✓		
7	Selecciona las máquinas y materiales, para rectificar	✓		✓		✓		
8	Seleccionas los materiales, de acuerdo a sus propiedades	✓		✓		✓		
9	Rectificas con máquinas e instrumentos de medición y precisión.	✓		✓		✓		
10	Lees planos de instalación de combustible alterno.	✓		✓		✓		
11	Instalas los accesorios para combustibles alternos	✓		✓		✓		
12	Efectúas el control de operatividad en la conversión de combustibles alternos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Capacidades de organización	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Proyectas la distribución de las áreas de trabajo en un plano	✓		✓		✓		

14	Planifica s la instalación de equipos y máquinas para el funcionamiento del taller		✓			✓					
15	Programas medidas de prevención de riesgos de la salud dentro del ambiente laboral		✓			✓					
16	Distribuyes las tareas a ejecutar en el servicio		✓			✓					
17	Supervisas el cumplimiento de las tareas en los tiempos previstos		✓			✓					
18	Supervisas el cumplimiento de las normas de seguridad		✓			✓					
19	Elaboras programas de mantenimiento de unidades automotrices		✓			✓					
20	Elaboras tiempos de ejecución para tareas a ejecutar en el servicio		✓			✓					
21	Elaboras programas de control de calidad del servicio		✓			✓					
22	Realizas las prestaciones y obligaciones relativas a ESSALUD, AFP, SUNAT, , etc.		✓			✓					
23	Coordinas con el Sistema Nacional de Defensa Civil las acciones de prevención de desastres.		✓			✓					
24	Programas metas de crecimiento de la forma más eficaz posible.		✓			✓					
25	Identificas y analiza la oferta y la demanda del mercado		✓			✓					
26	Elaboras presupuestos de los servicios a realizar		✓			✓					
27	Preparas una relación de costos de repuestos de acuerdo a la oferta del mercado.		✓			✓					
	DIMENSIÓN 3 Capacidad de cooperación										
			Si	No		Si	No		Si	No	Sugerencias
28	Analizas los diversos tipos de problemas que se presentan en el entorno laboral.		✓			✓			✓		
29	Aplicas las medidas necesarias para solucionar un problema determinado.		✓			✓			✓		
30	Propones las alternativas en la solución de conflictos.		✓			✓			✓		
31	Valoras las alternativas y/o propuestas del grupo para la toma de decisiones.		✓			✓			✓		
32	Acuerdas los que trabajos a realizar en común		✓			✓			✓		
33	Decides cómo hacer la actividad y qué hará cada uno		✓			✓			✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Romero Uda. Souza Uda. DNI: 40117025

Especialidad del evaluado: Esp. Investigación Científica y Estadística



Firma

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Autoempleo							
1	En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.	✓		✓		✓		
2	Tienes objetivos claros en la planificación.	✓		✓		✓		
3	Arriesgarías recursos propios en un proyecto empresarial	✓		✓		✓		
4	Te consideras creativo	✓		✓		✓		
5	Estas interesado en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.	✓		✓		✓		
6	Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes.	✓		✓		✓		
7	Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo	✓		✓		✓		
8	Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción	✓		✓		✓		
9	Eres práctico y rápido para encontrar soluciones.	✓		✓		✓		
10	Te gusta tener todo controlado	✓		✓		✓		
11	Insistes en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten	✓		✓		✓		
12	Eres capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2 Oferta privada y pública de empleo			Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
13	Te consideras una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Te adaptas a situaciones nuevas con facilidad.		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Aprovechas todas las oportunidades en aprender que se me presentan en el día a día.		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Cuando escuchas a las personas se puede aprender algo		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Consideras necesario la capacitación dentro de un área en la cual desempeñarías tus actividades		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Debe valorarse positivamente a los empleados que no agotan los permisos que tienen a su disposición, porqué		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Innovarías el proceso de producción		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Mejorarías la calidad de un producto o servicio		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Tienes actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSIÓN 4 Capacidad de comunicación						
		Si	No	Si	No	Sugerencias
34	Te expresas con claridad.	✓		✓		
35	Expresas ideas con fluidez y claridad.	✓		✓		
36	Utilizas en forma correcta la expresión oral.	✓		✓		
37	Interpretas y argumentas lo leído.	✓		✓		
38	Utiliza formatos en la redacción de documentos.	✓		✓		
39	Sintetizas los mensajes de carácter técnico y social.	✓		✓		
40	Organiza la información en forma apropiada.	✓		✓		
41	Realizas diálogos con temas relacionados al taller.	✓		✓		
42	Expresa discursos según la ocasión.	✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Lizabe Estira Susana DNI: 07059554

Especialidad del evaluador: Metodología; Mg. en Serencia Educativa; Dra. en Educación


Firma

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