



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS
ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MECATRÓNICA
AUTOMOTRIZ DEL IESTTA, CUSCO 2023

PRESENTADO POR:

Bach. PERCY ANTONIO FARFAN ENCISO

<https://orcid.org/0000-0001-6638-2441>

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Asesora:

Dra. Carmen Elvira Rosas Prado

<https://orcid.org/0000-0002-7924-3157>

Línea de investigación:

GESTION DEL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION PROFESIONAL EN
CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO SOCIO ECONOMICO

Lima, Perú

2023

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ DEL IESTTA, CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repository.ut.edu.co Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
12	repec.economicsofeducation.com Fuente de Internet	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	zagan.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
17	Rebeca Almanza Jiménez, José Guadalupe Vargas-Hernández. "Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad", Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, 2015 Publicación	<1 %
18	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

19

uvadoc.uva.es

Fuente de Internet

<1 %

20

rfcca.umich.mx

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to University of Westminster

Trabajo del estudiante

<1 %

23

Submitted to Universidad Carlos III de Madrid

Trabajo del estudiante

<1 %

24

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

Submitted to Universidad Cientifica del Sur

Trabajo del estudiante

<1 %

26

Submitted to ITESM: Instituto Tecnologico y de Estudios Superiores de Monterrey

Trabajo del estudiante

<1 %

27

Submitted to Universidad Europea de Madrid

Trabajo del estudiante

<1 %

28

revistas.ujat.mx

Fuente de Internet

<1 %

29	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	www.scilit.net Fuente de Internet	<1 %
32	www.aulavirtualusmp.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.sindromedown.net Fuente de Internet	<1 %
34	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
35	Angélica Pérez, Gustavo Alfonso Díaz Muñoz, Claudia Patricia Maza Moscoso, Marcia Gabriela Castro Muñoz et al. "Modelo de proceso de cuidado nutricional: consenso para Latinoamérica", Revista de Nutrición Clínica y Metabolismo, 2022 Publicación	<1 %
36	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
37	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
38	vsip.info Fuente de Internet	<1 %

<1 %

39

nulan.mdp.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

40

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

ri.ues.edu.sv

Fuente de Internet

<1 %

42

Carmen Violeta Vegas Cárdenas.
"Optimización de competencias de la
trabajadora social en la Investigación Tutelar
en el MIMP, UPE Lima-2015", Investigaciones
Sociales, 2021

Publicación

<1 %

43

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

44

Submitted to Universidad Sergio Arboleda

Trabajo del estudiante

<1 %

45

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

46

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

47

www2.trainingvillage.gr

Fuente de Internet

<1 %

docplayer.es

48

Fuente de Internet

<1 %

49

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50

www.tdx.cat

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Agradeciendo a mi amado padre celestial por poder seguir dándome la oportunidad de seguir viviendo, agradeciendo a mis amados padres por haberme guiado y preparado para poder ser un profesional útil a la sociedad, a mi amada familia Vizney, Anthuanne, Ariatne, Astrid, Annika, Belliam y Lihan que son la motivación de proseguir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradecido a mi padre celestial, a mis padres Paulino y Juana con apoyo, cariño y ejemplo me animan a salir adelante que se sienten felices al saber que me supero en la vida.

Percy Antonio Farfan Enciso

RECONOCIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a la Dra. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO por sus sugerencias y ayuda para mantener el ritmo de mi desarrollo, ayuda en el análisis de los datos meteorológicos. También quiero dar las gracias a la Dirección del Instituto Superior Tecnológico TUPAC AMARU- CUSCO por todas las facilidades que me brindo para realizar esta investigación. También quiero dar las gracias a los docentes y alumnos del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IST-TUPAC AMARU – CUSCO por ayudarme a conseguir la información necesaria para realizar esta investigación. Por último, quiero dar las gracias a mis hijos por su inspiración y apoyo durante mis estudios.

INDICE

DEDICATORIA	18
AGRADECIMIENTO	19
RECONOCIMIENTO.....	20
INDICE	21
ÍNDICE DE TABLAS	25
ÍNDICE DE FIGURAS	27
RESUMEN	28
ABSTRACT	29
INTRODUCCIÓN	30
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	16
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	19
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	19
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	19
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	20
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION	20
1.3.1. PROBLEMA GENERAL.....	20
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	21
1.4.2. OBJETIVO GENERAL	21
1.4.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	21
1.5.1. Justificación Práctica.....	21
1.5.2. Justificación Metodológica	22
1.5.3. Justificación social	22
1.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	22
1.7. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.8. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	23
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	24
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	24
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	24
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	29
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	33
2.2.1. VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	33
2.2.1.1. Conceptos de competencias profesionales	35
2.2.1.2. Teorías que sustentan las competencias profesionales	37
2.2.2. VARIABLE Y: EMPLEABILIDAD.....	44
2.2.2.1. Conceptos de Empleabilidad	44
2.2.2.1. Teorías que sustentan la teoría de empleabilidad	46
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	51
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	55
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	55
3.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS.....	55
3.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	56

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	59
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	59
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	59
4.2.1. Tipo de investigación.....	59
4.2.2. Nivel de investigación	60
4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	60
4.3.1. Métodos de investigación	60
4.3.2. Diseño de la investigación.....	60
4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
4.4.1. Población	61
4.4.2. Muestra	61
4.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	62
4.5.1. Técnicas	62
4.5.2. Instrumentos	63
4.5.3. Validez y confiabilidad.....	63
4.5.4. Procesamiento y análisis de datos	65
4.5.5. Ética en la investigación	65
CAPITULO V: RESULTADOS.....	66
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO	66
5.1.1. Competencias técnicas	67
5.1.2. Competencias metodológicas.....	70
5.1.3. Competencias sociales	72

5.1.4. Competencias participativas.....	75
5.1.5. Factores individuales.....	77
5.1.6. Circunstancias personales	81
5.1.7. Factores externos.....	83
5.2. ANALISIS INFERENCIAL.....	87
5.2.1. Pruebas de normalidad	87
5.2.2. Contrastación de las hipótesis	88
5.2.3. Contrastación de la hipótesis general	89
5.2.4. Contrastación de la primera hipótesis específica	90
5.2.5. Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	91
5.2.7. Contrastación de la cuarta hipótesis específica 4.....	93
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	94
6.1. DISCUSION DE RESULTADOS	94
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	99
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS	103
Matriz de consistencia.....	103
Instrumento(s) de colección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores (uno para cada variable)	105
Ficha de validación de instrumento (uno para cada variable)	109
Copia de la data procesada	111
Consentimiento informado (según la especialidad)	113
Autorización de la entidad donde se realiza el trabajo de campo.....	114
Declaración de autenticidad del informe final de tesis.....	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición conceptual.....	38
Tabla 2 Operacionalización de las variables	41
Tabla 3 Validez y Confiabilidad.....	43
Tabla 4 Relacionada con la Profesión.	47
Tabla 5 Profundiza la Profesión.	48
Tabla 6 Relacionada con la Empresa.....	49
Tabla 7 Relacionada con la Empresa.....	50
Tabla 8 Definición conceptual.....	56
Tabla 9 Operacionalización de las variables	58
Tabla 10 Validez y Confiabilidad.....	64
Tabla 11 Relacionada con la Profesión.	67
Tabla 12 Profundiza la Profesión.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13 Relacionada con la Empresa.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14 Resolución de Problemas.....	70
Tabla 15 Capacidad de adaptación.....	71
Tabla 16 Disposición al Trabajo.....	72
Tabla 17 Disposición a la Cooperación	73
Tabla 18 Espíritu de equipo.....	74
Tabla 19 Capacidad de Decisión	75
Tabla 20 Capacidad de Responsabilidad	76
Tabla 21 Competencias Personales	77
Tabla 22 Competencias Clave Transferibles	78
Tabla 23 Habilidades Transferibles de Alto Nivel	79

Tabla 24 Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad	80
Tabla 25 Responsabilidades de cuidados directos.....	81
Tabla 26 Acceso al Capital Financiero	82
Tabla 27 Factores del Mercado de Trabajo	83
Tabla 28 Factores Macroeconómicos	84
Tabla 29 Características de los Puestos Vacantes.	85
Tabla 30 Factores de Contratación	86
Tabla 31 Resultados de las Pruebas de Normalidad 2 variables	87
Tabla 32 Correlación de Competencias Profesionales y Empleabilidad	89
Tabla 33 Correlación Competencias Técnicas y Empleabilidad	90
Tabla 34 Correlación Competencias Metodológicas y Empleabilidad.....	91
Tabla 35 Correlación Competencias Sociales y Empleabilidad	92
Tabla 36 Correlación Competencias Participativas y Empleabilidad.....	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia relacionada con la Profesión.....	67
Figura 2 Frecuencias Profundiza la Profesión.....	68
Figura 3 Frecuencia Relacionada con la Empresa.....	69
Figura 4 Frecuencias Resolución de Problemas.....	70
Figura 5 Frecuencia Capacidad de Adaptación.....	71
Figura 6 Frecuencia Disposición al Trabajo.....	72
Figura 7 Frecuencia Disposición a la Cooperación.....	73
Figura 8 Frecuencia Espíritu de Equipo.....	74
Figura 9 Frecuencia Capacidad de Decisión.....	75
Figura 10 Frecuencia Capacidad de Responsabilidad.....	76
Figura 11 Competencias Personales.....	77
Figura 12 Competencias Clave Transferibles.....	78
Figura 13 Frecuencia Habilidades Transferibles de Alto Nivel.....	79
Figura 14 Frecuencia Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad.....	80
Figura 15 Frecuencia Responsabilidades de Cuidados Directos.....	81
Figura 16 Frecuencia Acceso al Capital Financiero.....	82
Figura 17 Frecuencia Factores del Mercado de Trabajo.....	83
Figura 18 Frecuencia Factores Macroeconómicos.....	84
Figura 19 Frecuencia Características de los Puestos Vacantes.....	85
Figura 20 Frecuencia Factores de Contratación.....	86
Figura 21 Escala de Valores de Rho Spearman.....	88

RESUMEN

El objetivo fue establecer la relación entre competencias profesionales y empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023. El enfoque: Cuantitativo, tipo sustantivo básico, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental transversal, población de 87 estudiantes, muestra de 72 estudiantes, técnica: encuesta, instrumento: cuestionario. Resultados: ¿las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo desarrolladas durante su formación académica le ayudaron a insertarse en el sector productivo?, respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 29,2%; En desacuerdo 29,2%. Disposición al trabajo. ¿Estás preparado para emprender tareas nuevas relacionadas a la actividad de mecatrónica automotriz?, En desacuerdo 44,4%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 27,8%. ¿En tu formación académica sientes que se te prepara para trabajar en equipo?, respondieron: De acuerdo 18,1%; Totalmente de acuerdo 15,3%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 12,5%; En desacuerdo 54,2%. Factores macroeconómicos: a la pregunta ¿Acerca de su remuneración actual en el rubro de mecatrónica automotriz, se encuentra? Totalmente de acuerdo 36,1%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 30,6%; En desacuerdo 19,4%. ¿el plan de estudios de mecatrónica automotriz contribuyó en su inserción directa en el sector productivo?, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 55,6%; En desacuerdo 19,4%; Totalmente en desacuerdo 1,4%. Conclusiones: Las competencias profesionales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023. Así mismo las competencias técnicas, metodológicas, sociales participativas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO 2023. Corroborándose con la prueba de Rho Spearman, y la significancia bilateral.

Palabras claves: competencias profesionales, empleabilidad, experiencias formativas, formación académica, mecatrónica.

ABSTRACT

The objective was to establish the relationship between professional competencies and employability of students of the Automotive Mechatronics study program at IESTTA-CUSCO, 2023. The approach: Quantitative, basic substantive type, correlational descriptive level, hypothetical deductive method, non-experimental design transversal, population of 87 students, sample of 72 students, technique: survey, instrument: questionnaire. Results: Did the training experiences in real work situations developed during your academic training help you enter the productive sector? They responded: Neither agree nor disagree, 29.2%; Disagree 29.2%. Willingness to work. Are you prepared to undertake new tasks related to the automotive mechatronics activity? Disagree 44.4%; Neither agree nor disagree 27.8%. In your academic training do you feel that you are prepared to work in a team? 18.1% responded: Agree; Totally agree 15.3%; Neither agree nor disagree 12.5%; Disagree 54.2%. Macroeconomic factors: to the question: What about your current remuneration in the automotive mechatronics field? Totally agree 36.1%; Neither agree nor disagree 30.6%; Disagree 19.4%. Did the automotive mechatronics curriculum contribute to your direct insertion into the productive sector? Neither agree nor disagree 55.6%; Disagree 19.4%; Totally disagree 1.4%. Conclusions: Professional skills are significantly related to the employability of students in the Automotive Mechatronics study program at IESTTA-CUSCO, 2023. Likewise, technical skills, methodological skills, participatory skills, and social skills are significantly related to the employability of students. the students of the Automotive Mechatronics program at IESTTA-CUSCO 2023. Corroborating with the Rho Spearman test, and bilateral significance.

Keywords: professional skills, employability, training experiences, academic training, mechatronics

INTRODUCCIÓN

El estudio describe cómo se relacionan las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes de mecatrónica automotriz del IEST-TUPAC AMARU-CUSCO, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario en el que se encuentran las preguntas relacionadas a la Competencias profesionales como variable X y el otro como variable Y sobre Empleabilidad. Ambos cuestionarios fueron validados con base en la opinión de expertos, y la confiabilidad de estos instrumentos es buena según el coeficiente alfa de Cronbach (0,9999). El objetivo general de la investigación es describir la relación entre las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes de mecatrónica automotriz del IEST-TUPAC AMARU-CUSCO. Otras cosas también tienen una historia. estudios que trataron sobre la capacidad laboral y la empleabilidad de los estudiantes universitarios, como (Vásquez, 2022) estudios que dieron como resultado una relación directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad, por lo que para aumentar las competencias profesionales de los estudiantes, estos deben mejorar sus empleabilidad, por lo que esto teóricamente habría confirmado la investigación ver datos de varios autores como McClelland, Mertens, Alles, Spencer, Hooghiemstra, quienes ha estudiado extensamente la competencia profesional. La presente investigación tomo como población a los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO, 2023 se llevó a cabo con una población de 87 estudiantes con una muestra de 72 estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO para el periodo 2023, muestra obtenida atravez de la fórmula para poblaciones finitas Se utilizó el instrumento de recolección de información que consta de 20 ítems de escala Likert

Las competencias profesionales que tiene como dimensiones a las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas pueden adquirirse y desarrollarse en un proceso de formación profesional mediante el desarrollo total del plan de estudios del programa de mecatrónica automotriz el cual debe de estar de acuerdo a la necesidad del sector productivo, se sabe que existe un modelo de la oferta y demanda del sector productivo, el mercado laboral es el escenario en el que existe un vínculo real entre la aplicación de las competencias profesionales recién adquiridas y la realización de actividades relacionadas con el empleo.

En este sentido, para el desarrollo del estudio se utilizó el formato metodológico proporcionado por la universidad, el cual consta de seis capítulos, la investigación está estructurada como siguiente:

Capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema, describiendo la realidad problemática, delimitación de la investigación (delimitación espacial, delimitación social, delimitación temporal, delimitación conceptual), formulación del problema su problema general y específico, su objetivo general y específico, mencionando la justificación, su importancia de la investigación, remarcando su justificación, importancia, factibilidad de la investigación

En el capítulo II se construye el marco teórico conceptual, se aclara el trasfondo de los antecedentes internacionales y nacionales del problema, se define su base teórica y terminología básica y se resume el contenido conceptual de las variables dimensiones e indicadores estudiados. El capítulo III se desarrolla la hipótesis y variables que indican hipótesis generales y específicas. Definiciones conceptuales y operativas de variables y sus correspondientes dimensiones e indicadores.

El Capítulo IV se desarrolla los aspectos metodológicos del estudio, indicando la metodología de la investigación, tipo y nivel de la investigación, metodología y diseño, población y muestra, métodos, herramientas de recolección de datos y su validez y confiabilidad, procedimientos y métodos. Aspectos éticos del análisis y la investigación de datos.

En el capítulo V, se desarrolló los resultados con sus respectivos análisis descriptivos y su análisis inferencial.

El Capítulo V se presenta los resultados utilizando análisis descriptivo y análisis inferencial, respectivamente.

El capítulo VI desarrolla la discusión de los resultados, define las similitudes de cada proyecto y extrae conclusiones donde se encuentra la conclusión final de esta investigación; Recomendaciones: donde se sugiere y recomienda las acciones para seguir; Fuentes Bibliográficas: donde se menciona las referencias bibliográficas y autores; ANEXOS en los cuales se encuentra la Resolución Directoral de autorización de publicación de resultados, la matriz de consistencia, instrumentos de recolección de datos, ficha de validación de instrumentos y declaratoria de autenticidad del plan de tesis.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente, las instituciones de educación superior deben desarrollar competencias profesionales que permitan aplicar los conocimientos en el ámbito laboral y preparar mejor a los estudiantes para el mundo laboral. Por lo tanto, los estudiantes deben adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y valores relevantes para el contexto en el que se gradúan. El sector productivo necesita crear actividades específicas para la carrera que demuestren la capacidad de los estudiantes para trabajar en equipos multidisciplinares, identificar, formular y resolver problemas, comprender la responsabilidad profesional y ética, capacidad para comunicar con claridad y educación lo suficientemente amplia para comprender el impacto de las soluciones en un contexto global, económico, ambiental y social. Las competencias profesionales son un conjunto de habilidades, conocimientos y habilidades que una persona necesita para desempeñar un determinado trabajo o realizar determinadas actividades profesionales. Las personas deben de tener estas competencias para desenvolverse en los aspectos personal y profesional demostrando tener éxito en una situación productiva. Las habilidades profesionales siempre han sido cruciales para lograr objetivos tanto dentro como fuera de las organizaciones. Vivimos en una época en la que las empresas se desarrollan continuamente, se globalizan y necesitan nuevos talentos profesionales capaces de desempeñar diversas funciones organizativas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019): "Muchas de las habilidades de hoy no son adecuadas para los trabajos de mañana. Y las habilidades

adquiridas hoy pueden volverse obsoletas rápidamente" (p.1). Y exactamente esto, basado en las nuevas tendencias y requisitos que las organizaciones tratan de conseguir los mejores colaboradores, esto permite la competitividad de la fuerza de trabajo para iniciar una carrera donde es necesario ser el mejor o ser "uno de los mejores" según contrato o según la necesidad del mercado. Y precisamente la investigación en América Latina y el Caribe muestran que las empresas están desarrollando e implementando nuevos modelos de negocios que incorporan tecnología. Cabe señalar que la globalización y la competencia empresarial son puntos de riesgo que obligan a las empresas a incrementar su productividad y competitividad

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), en su estudio de 2019 sobre el estado actual del mercado laboral y empleabilidad en América Latina y el Caribe, sugiere que los jóvenes ahora están más capacitados profesionalmente que las personas mayores, pero el acceso al trabajo se ha vuelto muy importante hoy. Un problema crítico de la fuerza laboral en comparación con las generaciones anteriores.

En lo internacional existen estudios como por ejemplo la "propuesta teórica metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad" del Instituto tecnológico de Lázaro Cárdenas – ITLAC, México. Esta investigación estudio la conexión entre la formación profesional y las necesidades del mercado laboral, estudio la conexión entre la formación en competencias profesionales y las necesidades del mercado laboral. También es útil para adaptar e innovar el desempeño profesional a las necesidades del departamento de producción y evaluar su relevancia y capacidades. Los resultados de este trabajo nos permiten revisar e identificar las habilidades profesionales que maximizarán y mejorarán la colocación de la fuerza laboral graduada en puestos calificados y aumentarán la empleabilidad y la competitividad en el mercado laboral actual. Como resultado, los empleadores ahora están revisando la demanda de habilidades profesionales que los graduados deben poseer, permitiendo a los futuros graduados aumentar los conocimientos, habilidades, talentos y actitudes necesarios para tener éxito en la fuerza laboral.

A nivel nacional la implementación de la metodología de las competencias en los procesos de enseñanza y aprendizaje a nivel superior tecnológico y universitario se está realizando y desarrollando por la necesidad de vincular el mundo académico y el profesional con la necesidad del sector productivo. se sabe que existe un modelo de la

oferta y demanda del sector productivo, el mercado laboral es el escenario en el que existe un vínculo real entre la aplicación de las competencias profesionales recién adquiridas y la realización de actividades relacionadas con el empleo.

Debido a la falta de competencias profesionales, los jóvenes no pueden trabajar en su campo de especialización, y su participación laboral se restringe a otras tareas no relacionadas con su educación. Los empresarios consideran las posibles competencias de un empleado como una fuente de valor y reconocimiento. Las competencias profesionales que tiene como dimensiones las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas pueden adquirirse y desarrollarse en un proceso de formación profesional mediante el desarrollo total del plan de estudios del programa el cual debe de estar de acuerdo a la necesidad del sector productivo, existe diferentes investigaciones relacionadas a las competencias profesionales y la empleabilidad de estudiantes y trabajadores como por ejemplo la Universidad San Martín de Porres con las investigaciones LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO Y DECIMO CICLO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS – UNAC 2020. El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAC en el semestre académico del año 2020; “COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019 El objetivo fue determinar la relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los empleados de la Oficina de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. El estudio es descriptivo y correlacional, no se utilizan métodos de diseño experimentales. Métodos cuantitativos de corte transversal. COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL INSTITUTO PRIVADO REGIONAL DEL SUR, Y DEL INSTITUTO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI 2019. El estudio fue descriptivo no experimental con enfoque transversal. La muestra estuvo compuesta por 161 egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, mediante métodos de encuesta utilizando un cuestionario sobre competencias profesionales y empleabilidad. En estudios recientes se ha incrementado la importancia de las competencias profesionales en el Perú,

debido a que, debido a la alta competencia entre las empresas, éstas exigen cada día más actividades, nuevas estrategias y cambios por parte de sus trabajadores, los cuales pasan por una rigurosa evaluación a nivel de empresa. Tiempo, desempeño, capacitaciones o desarrollar mejores prácticas laborales (Ministerio del Trabajo [MINTRA], 2014).

A nivel local, no se han realizado estudios sobre la problemática de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz en cuanto a poder encontrar y conservar un empleo, todo ello relacionado con las competencias profesionales de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO, así mismo en la vida profesional del egresado es necesario desempeñar y aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación como técnico profesional, para ello es de vital importancia investigar si existe una verdadera influencia o vínculo entre la información proporcionada por el programa de mecatrónica automotriz del IESTTA y la empleabilidad de los estudiantes del programa. Se identificó el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre las competencias profesionales de los estudiantes de mecatrónica automotriz y la empleabilidad? 2023 de IESTTA-CUSCO?

1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se desarrolló en el programa de estudios de mecatrónica automotriz del IEST-TUPAC AMARU-CUSCO, el cual se encuentra ubicado en la Av. Cusco N°496 en el distrito de SAN SEBASTIAN, provincia de CUSCO, región CUSCO.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

El grupo de estudio que estuvo involucrado dentro de la investigación estuvo compuesto por 87 alumnos del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IEST-TUPAC AMARU-CUSCO.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La recolección de información de las variables de estudio se realizó durante el año 2023.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del instituto superior tecnológico Tupac Amaru-CUSCO en el año 2023, era el principal objetivo de la investigación. Por lo cual se estudiaron dos variables que son las competencias profesionales y la empleabilidad buscando el adaptar modelos de competencias profesionales y modelos de empleabilidad con sus respectivas dimensiones e indicadores para operacionalizar las variables esto con la aplicación de instrumentos como encuestas asegurando la toma de información, procesamiento y análisis de la información, bajo el enfoque metodológico descriptivo y utiliza técnicas de medición

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACION

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1. ¿De qué manera las competencias técnicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?

PE2. ¿De qué manera las competencias metodológicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?

PE3. ¿De qué forma las competencias sociales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?

PE4. ¿De qué manera las competencias participativas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.2. OBJETIVO GENERAL

Establecer de qué manera las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

1.4.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1.- Determinar de qué manera las competencias técnicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

OE2.- Determinar de qué forma las competencias metodológicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

OE3.- Determinar de qué forma las competencias sociales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

OE4.- Determinar de qué manera las competencias participativas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.

1.5.1. Justificación Práctica

A partir de esta investigación fue posible el determinar que las competencias profesionales inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO. Teniendo una correlación positiva muy

fuerte entre las variables competencias profesionales y empleabilidad asegurando una mejora de los procesos educativos de los alumnos del programa de estudios de mecatrónica automotriz, ya que la operación de las maquinas bajo estas condiciones nos brindan mayor seguridad, calidad de los trabajos, prácticas confiables.

1.5.2. Justificación Metodológica

Para lograr llegar al objetivo en esta investigación, se ha utilizado el método de investigación cuantitativo, los datos fueron procesados de forma ordenada y sistemática (realizando la recolección y análisis de la información) que han sido trabajadas con estadísticos descriptivos e inferenciales, con instrumentos estandarizados y validados permitiendo resumir la información y comparándola entre características observadas respectivamente.

1.5.3. Justificación social

La presente investigación beneficio directamente a los futuros profesionales técnicos del programa de estudios de mecatrónica automotriz del instituto TUPAC AMARU-CUSCO, porque mejorando las competencias profesionales se puede mejorar la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz.

1.6. IMPORTANCIA DE LA INVETIGACION

El estudio es significativo ya que actualmente no se cuenta con información sobre las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes del programa de mecatrónica automotriz. Este estudio intentó investigar la relación entre las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del Instituto Superior Tecnológico Tupac Amaru-CUSCO en el año 2023.

1.7. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo del estudio era determinar la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los estudiantes del programa de Mecatrónica de

Automotriz en IESTTA-CUSCO en 2023. Lo que hacía factible este estudio de investigación. Se cuenta con los recursos humanos y económicos para llevar a cabo la investigación con el fin de hacer realidad el estudio dentro de la población estudiantil del programa de Mecatrónica Automotriz. además, se utilizará instrumentos de medición como son encuestas a la población, utilizando medios estadísticos como el programa SPS para su procesamiento, la investigación se realizó en el periodo lectivo 2023, la investigación no demanda gran inversión los gastos generados por la investigación serán cubiertos por el investigador.

1.8. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Entre las limitaciones de la investigación figuraban el tiempo y los horarios específicos que debían cumplir los profesores del programa de estudio, así como la falta de tiempo para el uso de las herramientas de recogida de datos. Para sortear esta limitación, los profesores del programa de investigación ajustaron sus horarios, haciendo espacio entre las horas académicas específicamente para el uso de la herramienta de recolección de datos.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Barrios & Sáenz (2019). En el trabajo de investigación “Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima”. Revista Innova ITFIP, tuvo como objetivo de la investigación es identificar y analizar el impacto de los factores que influyen en la empleabilidad tanto internas como externa, los cuales se dividen en tres grupos: individuales, sociofamiliares e influencias externas. dentro de los límites del municipio de EL ESPINAL TOLIMA. Se aplicaron dos encuestas estructuradas a la muestra con población finita en este estudio descriptivo de métodos mixtos, que incluyó profesionales y empresas que desarrollan sus actividades económicas en el Espinal-Tolima. La conclusión del análisis fue que cada componente tuvo un impacto en la empleabilidad y las perspectivas de empleo de los profesionales de El Espinal-Tolima

Calderón & Almanza (2018). En su publicación “La calificación profesional de los egresados del ITLAC y su impacto en la empleabilidad de las PYMES en Lázaro Cárdenas Michoacán (el caso del IGE)” Universidad Tecnológico Nacional de México. El estudio tuvo como objetivo general conocer como las competencias profesionales influyen en la empleabilidad de

los ingenieros en administración de empresas egresados del ITLAC, resultando que 47 egresados encuestados (55,32%) siempre cuentan con competencias profesionales, (30,90%). casi siempre, (12,26%) a veces, (1,12%) casi nunca y (0,40%) nunca. Por encima define el nivel de empleabilidad siempre (53,50%), (37,69%) casi siempre, (8,11%) a veces, (0,70%) casi nunca y (0%) nunca. Partiendo de la hipótesis inicial de competencias profesionales tiene un efecto directo positivo relación con la empleabilidad, lo que fue confirmado en ambos grupos por el método de investigación escala tipo Likert, demostrando que existe una relación directa positiva alta entre las competencias profesionales y la empleabilidad. Existiendo una correlación entre los factores lo que se ha confirmado con el Rho de Spearman (0,936), confirmándose una correlación positiva alta de los Ingenieros en Gestión Empresarial del ITLAC. entre la empleabilidad y las competencias profesionales.

Hernaiz (2019). En su investigación doctoral en la Universidad de Valencia-España titulada “Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los graduados universitarios españoles en Educación trabajando en Europa”, la investigación tuvo como objetivos: a) Determinar si la aplicación de competencias generales mejora la percepción de la propia empleabilidad tanto dentro como fuera de España y, en consecuencia, si la percepción de la propia empleabilidad influye en la adaptación sociocultural fuera de España; b) Determinar si los factores contextuales (entorno de trabajo, experiencia laboral o de estudios previa en el extranjero, duración de la estancia y tipo de trabajo) afectan a la percepción de la propia empleabilidad y dificultad. 336 licenciados universitarios españoles en Pedagogía proporcionaron el material del estudio. En el Reino Unido, Alemania, Polonia o España, todos ellos trabajaban en ocupaciones relacionadas con su formación. Al contrastar la situación laboral en España con la de otras tres naciones europeas, se produce una perspectiva actual y global de las circunstancias de estos titulados. Se utilizó una estrategia de estudio cuantitativa y transversal, y se modificaron numerosas escalas para poder elaborar el Cuestionario de Competencias Generales, Empleabilidad y Adaptación Sociocultural (CGEAS), que se utilizó para recoger los datos de la

investigación. Los resultados del estudio indicaron que los graduados españoles sienten que están mejor empleados cuando trabajan en un entorno laboral fuera de España, ya que ponen en práctica sus habilidades generales más que los trabajadores en España. Por otro lado, en cuanto a la competencia general, no se encontraron diferencias significativas entre países a excepción de los resultados de la competencia comunicativa en lengua extranjera. Por lo tanto, los resultados muestran que las competencias generales son transferibles y aplicables de la misma manera en cada una de las cuatro naciones del estudio. Se descubrió que una alta percepción de la empleabilidad ayuda a disminuir los problemas asociados a la empleabilidad y la adaptabilidad sociocultural.

Quintero (2018). En su investigación para optar el grado académico de maestro “Análisis de las necesidades de empleabilidad del sector productivo y su relación con las competencias laborales y profesionales de los graduados de programas de ciencias económicas y administrativas de la universidad del TOLIMA”, analiza la relación entre competencias laborales y profesionales de los egresados de la Universidad del Tolima en ciencias económicas y administrativas, y las exigencias del sector productivo en materia de empleabilidad.

Específicamente, la inserción laboral de los egresados en empresas grandes y medianas del sector productivo en Ibagué. A la luz de las necesidades que actualmente presenta el sector productivo con su capital humano, esta investigación entrega información actualizada sobre dichas necesidades. En este estudio se presenta una importante revisión bibliográfica sobre los temas de elementos que inciden en la vinculación de la educación superior con el sector productivo, competencias laborales y profesionales de los egresados, reputación institucional y posicionamiento universitario. Se anticipa que tendrá un impacto benéfico al abordar ciertos vacíos en la literatura referente a la integración de la academia y la industria en la ciudad de Ibagué a nivel de medianas y grandes empresas. Por último, pero no menos importante, se construirá y socializará un documento analítico que permita fortalecer los lazos de cooperación entre el sector productivo de las medianas y grandes empresas

de la ciudad de Ibagué y la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, mediante el uso de una metodología descriptiva y técnicas de medición, principalmente cualitativas y cuantitativas, a través de ejercicios como grupos focales y el trabajo permanente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Tolima y los empresarios.

Coyote (2019). En su investigación doctoral en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos “Análisis de competencias profesionales de psicólogos en formación y su impacto en la empleabilidad” Propósito del estudio El propósito principal de este estudio fue realizar un análisis de la competencia profesional de los estudiantes de educación en psicología y su impacto en la empleabilidad con el fin de explicar la relación entre estas dos variables, teniendo en cuenta la necesidad de profundizar en el rol clasificador de competencias de los profesionales que se realizará en el área de trabajo. Para lograr los objetivos planteados, se diseñó e implementó una intervención basada en grupos focales diseñada para determinar y evaluar las principales competencias profesionales adquiridas por los estudiantes de psicología en su noveno semestre en 80 universidades autónomas del estado de Morelos afectaría el empleo en el futuro, por otro lado, el nivel de desempleo en la sociedad es actualmente alto y el análisis de la ocurrencia de calificaciones profesionales en las gestiones laborales es un tema de suma urgencia para determinar y comprobar si existe una correspondencia entre las necesidades y exigencias del mercado laboral. Proporcionada por la educación académica. El estudio concluyó que la empleabilidad de los psicólogos formados en la Universidad Autónoma de Morelos definitivamente estaba relacionada con sus propias percepciones de las competencias profesionales desarrolladas durante su formación, mientras que la valoración de sus competencias se identificó como la más importante según los perfiles requeridos por el Ministerio de Trabajo, las competencias necesarias que deben tener los profesionales de la psicología para desempeñarse en el campo al que desean incursionar.

Guoyong & Xianxian (2022) en su artículo científico “Desarrollo de la competencia profesional y el autoconcepto profesional de estudiantes de

pregrado en enfermería durante el período de práctica clínica: un análisis de panel cruzado” El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre el desarrollo de la competencia profesional y el autoconcepto profesional de los estudiantes de enfermería durante la práctica clínica. Este estudio utilizó un diseño longitudinal de dos puntos temporales para determinar la relación entre el desarrollo de la competencia profesional y el autoconcepto profesional de los estudiantes de enfermería durante la práctica clínica. Se distribuyeron dos oleadas de cuestionarios dos meses (junio-julio de 2021) y seis meses (octubre-noviembre de 2021) después del inicio de la práctica clínica. Un total de 210 estudiantes de enfermería fueron incluidos en este estudio. Este estudio investiga el desarrollo de la competencia profesional y el autoconcepto profesional entre los estudiantes de enfermería en la práctica clínica. Los resultados de este estudio muestran que las habilidades profesionales y la autopercepción profesional de los estudiantes de enfermería mejoran a medida que aumenta el tiempo de práctica clínica. El análisis de sus interrelaciones reveló que el autoconcepto profesional de los estudiantes de enfermería es importante para el desarrollo de la competencia profesional.

Tufuor & King (2022) en su artículo científico “Empleabilidad de los graduados en contabilidad: análisis de los conjuntos de competencias” Este estudio examinó la asociación entre la empleabilidad de los licenciados y las competencias en contabilidad. El estudio evaluó hasta qué punto las universidades brindan a los graduados en contabilidad habilidades de empleabilidad. Se realizó un estudio descriptivo transversal en una muestra de 435 empleados y licenciados en contabilidad. Se administraron cuestionarios separados primero a los empleados se les entregó un cuestionario separado para adquirir las habilidades básicas requeridas para la profesión contable, luego se realizó una encuesta a los graduados en contabilidad para evaluar el desarrollo de estas habilidades. Analizar datos utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados de la encuesta muestran que los graduados en contabilidad dominan dos tercios de las 18 habilidades que los empleados consideran esenciales para la profesión

contable. Las habilidades de TI, que constituyen el tercio restante de las habilidades esenciales, están subdesarrolladas. Además, se encontró que el tipo de institución a la que asistieron influyó en el desarrollo de las habilidades técnicas de los egresados. Se recomienda a las universidades que revisen sus planes de estudios de contabilidad para reflejar la enseñanza de habilidades de TI, ya que los empleadores potenciales de graduados en contabilidad consideran consolidar las habilidades de TI en programas de orientación y desarrollo de reclutamiento. Resulta que el desarrollo de habilidades está relacionado. Esto significa que no hay interrupción en el desarrollo de habilidades de los graduados en contabilidad. Así, las actividades educativas dirigidas al desarrollo de las competencias técnicas de los egresados se combinan con actividades que desarrollan las competencias profesionales y la ética, los valores y las actitudes profesionales de los egresados. El desarrollo de las competencias profesionales explica más de la mitad de la formación de la ética, los valores y las actitudes laborales.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Vásquez (2022). En su investigación “competencias laborales y empleabilidad de estudiantes en administración – UNAC” La investigación tuvo como objetivo: “Describir las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan y como estas se relacionan con la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC”. Con una población de 394 alumnos y una muestra de 193 estudiantes, la investigación utilizó un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Para recoger los datos se utilizaron dos instrumentos, uno para cada variable; estos instrumentos tienen una fiabilidad de alto nivel (alfa de Cronbach > 9 ; Para ambas variables), también fueron validados por la opinión de seis expertos, que llegaron a la conclusión: Que la prueba de normalidad indica que la investigación contiene datos de distribución no paramétricos. Se acepta la hipótesis alternativa y la prueba de normalidad

con un nivel de significación de 0,000 por lo cual: "Las competencias de desempeño laboral, servicio, cognitiva y eficiencia de los estudiantes trabajadores influyen en la empleabilidad, formación académico-profesional, idoneidad para el empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de los estudiantes de 7° a 10° ciclo de la FCA UNAC", demostrando una relación entre las dos variables de estudio.

Muñoz (2022). En su investigación "competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa MAPFRE CHICLAYO 2019" La investigación tuvo como objetivo conocer cómo las competencias laborales afectaron la efectividad de los equipos comerciales de Mapfre Chiclayo en el año 2019. La investigación fue cuantitativa con un diseño explicativo no experimental, y la muestra estuvo conformada por un censo de 40 empleados de la división comercial de la empresa. Utilizando las competencias desarrolladas por el Banco Occidental de Descuento - BOD, 2010, citado por Coste et al. (2017), el instrumento utilizado fue un cuestionario que midió la variable competencia laboral con seis dimensiones: orientación al cliente, inteligencia emocional, trabajo en equipo, comunicación efectiva, innovación y toma de decisiones. De otro lado, para medir la variable dependiente desempeño del equipo se utilizó el modelo IMOI de los autores Ilgen, Hollenbeck, Johnson, y Jundt (2005). Los resultados muestran que las competencias laborales de los empleados afectan directamente al rendimiento de los equipos comerciales de Mapfre. Las cualidades que tienen mayores efectos beneficiosos sobre el rendimiento son el trabajo en equipo, la orientación al cliente y la comunicación eficaz, que representan el 95% y el 87,5% del total. Además, los datos muestran una correlación significativa ($\text{sig.},000$) y directa ($r=.808$) entre las variables.

Cajahuanca (2020). En su investigación "Las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de ciencias administrativas – UNAC 2020". Tuvo como objetivo principal de este estudio el determinar la conexión entre la empleabilidad de los estudiantes y sus competencias profesionales. Estudiantes de los ciclos 9° y

10° de la Facultad de Administración de la UNAC durante el semestre 2020A. El estudio presenta metodología cuantitativa, de tipo aplicado, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos ya que la estrategia de muestreo fue probabilística y la muestra incluyó 210 estudiantes de los grados 9° y 10° de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAC. Conclusiones: La empleabilidad de los estudiantes de 9° ciclo y 10° ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAC en el semestre 2020 se correlacionó significativamente ($p=0,00$) con la competencia profesional., por lo que muestra el vínculo entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los alumnos del semestre 2020A. Asimismo, las experiencias que ofrecen los proveedores de servicios educativos muestran una falta de dedicación, compromiso y control por su parte. Por no tomar en cuenta la influencia de las competencias profesionales para mejorar y aumentar la empleabilidad especialmente en el caso de los estudiantes de los ciclos noveno y décimo.

Figuroa (2019). En su investigación para la obtención del grado de maestro en la Universidad de San Martín de Porras, defendió la investigación “Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de TUMBES, 2019” El estudio tuvo como objetivo de conocer la relación entre el desempeño del personal de la Dirección Regional de Educación de Tumbes y sus competencias profesionales en el año 2019. El estudio tiene un diseño cuantitativo, transversal, descriptivo-correlacional y no experimental. Los hallazgos del estudio indican que las competencias técnicas de la fuerza laboral son deficientes para el 62% de los directivos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Los empleados tienen un bajo conocimiento de las competencias metodológicas para el 38% de los jefes de área. Además, según el 56% de los encuestados, el personal carece del empuje necesario para trabajar juntos y alcanzar los objetivos fijados. Según el 65% de los directores de área encuestados, los empleados no son muy eficientes. Los trabajadores son ineficaces, según el 54% de los directores de área encuestados. El 37% de los empleados afirma que sus opiniones son ignoradas. Según el 54% de los trabajadores, la Dirección

Regional de Educación de Tumbes tiene unas habilidades sociales relativamente bajas. La correlación entre la competencia técnica, la competencia metodológica, la competencia social y el desempeño laboral, como demuestra una correlación entre 0,44 y 0,49 es una asociación favorable. Además, la relación entre el desempeño laboral y la competencia participativa es pobre, corroborado con una correlación de 0,39.

Saldaña (2021). En su investigación doctoral en la Universidad Pedro Ruiz Gallo titulada ““competencias y empleabilidad del profesional contable de la universidad nacional de CAJAMARCA sede CHOTA” Su objetivo general es mostrar cómo se correlaciona la empleabilidad de los egresados de la carrera de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, Chota, con las competencias contables que han adquirido durante su formación profesional. Sus objetivos específicos son identificar las competencias contables que han adquirido durante la formación profesional y evaluar la empleabilidad de los egresados del programa de contabilidad. La hipótesis planteo que la empleabilidad de los licenciados en contabilidad y las competencias contables que adquieren durante la formación profesional están estrechamente relacionadas. La significación no estadística entre las competencias desarrolladas en la formación profesional y las exigidas por el mercado laboral, la importancia para la profesión y el futuro profesional, y sus valores son superiores a 0,05, se determinaron utilizando un cuestionario con 89 apartados de escala Likert. De los treinta y cuatro apartados evaluados, sólo el 44% tienen significación estadística, y el 56% no son significativos. Las competencias generales desarrolladas y evaluadas por los directivos tienen un valor de 0,0891, que no es estadísticamente significativo. Del mismo modo, las competencias utilizadas en el lugar de trabajo tienen un valor de 0,999, las requeridas para la profesión en el futuro tienen un valor de 0,877, y las competencias de empleabilidad tienen un valor de 0,88, que no es estadísticamente significativo.

Chiroque (2021). En su trabajo de investigación para obtener el grado de maestro de la Ricardo Palma defendió la investigación “Competencias

profesionales que demandan los estudiantes de Diseño Gráfico de una universidad privada al 2030". Esta investigación tuvo como objetivo el examinar las competencias profesionales que los estudiantes que se especializan en diseño gráfico en una institución privada necesitarán tener en el año 2030. El estudio se centró en una investigación con método cualitativo, utilizando un diseño de estudio de caso; se utilizó la observación como técnica e instrumento, y se desarrollaron entrevistas semiestructuradas a los numerosos actores de la comunidad universitaria. Las opiniones de expertos en la materia sirvieron como garantía de la veracidad del contenido. La comunicación eficaz, el autoaprendizaje independiente, la ética, la creatividad, la gestión del diseño, la investigación y el uso de los medios de comunicación son los talentos que necesitará un profesional del diseño gráfico en 2030 para aplicar eficazmente sus competencias ante un mercado cambiante, según las conclusiones del estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

En este ítem se desarrolla las bases teóricas de las variables **COMPETENCIAS PROFESIONALES** y **EMPLEABILIDAD**, así como las dimensiones de cada una de ellas

2.2.1. VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las competencias profesionales son la aplicación eficaz de las capacidades necesarias para realizar un trabajo, teniendo en cuenta los niveles exigidos por el puesto. Los conocimientos técnicos son sólo un aspecto de lo que se entiende por "saber y saber hacer". El término "competencia" se refiere a una serie de capacidades, incluidos los comportamientos, las capacidades analíticas, la toma de decisiones, la capacidad de transmitir información, etc., que se consideran necesarias para desempeñar un trabajo lo mejor posible.

Cuando se trata de actuar en determinados entornos, la competencia se concibe como una complicada estructura de rasgos. Implica las diversas facetas de la persona y es una complicada combinación de rasgos (conocimientos, actitudes, valores y talentos) y tareas que deben llevarse a cabo en situaciones

concretas. Al incorporar el desempeño competente con sus componentes la ética y los valores, este enfoque holístico integra y conecta cualidades y tareas, permite que se produzcan varios actos intencionados a la vez y tiene en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo.

Debe quedar claro que evaluar por competencias es diferente de evaluar conocimientos, dado que las evaluaciones son vitales para el proceso educativo y ayudan a dirigir mejor las actividades. Para evitar equívocos en la adhesión a las normas del Estado para una enseñanza en nivel superior con énfasis en las competencias, es necesario evaluar los criterios y las modalidades de evaluación por competencias. Una vez establecidas las competencias, hay que crear un método de evaluación para identificar los puntos débiles y las necesidades de formación.

Se denomina competencia profesional al grado en que una persona aplica sus conocimientos, capacidades y criterio profesionales en cualquier situación que se le presente durante el ejercicio de su profesión. La fuerza de esta definición radica en que vincula la competencia con la aplicación de la información, las habilidades y el razonamiento clínico en escenarios clínicos reales para los profesionales. Todo ello nos lleva a nuestra primera conclusión, y es que la competencia se refiere a las funciones, responsabilidades y capacidad de un profesional para desarrollar su puesto de trabajo de forma adecuada y suficiente; esta suficiencia es el resultado y el objetivo de un proceso de formación y cualificación.

Las competencias profesionales han sido objeto de numerosos escritos y varios autores han aportado sus diversos puntos de vista. La evaluación y la competencia siempre han estado vinculadas en el Reino Unido. Por lo tanto, no debe sorprender que esta nación base su enfoque de las competencias en una evaluación orientada al rendimiento que se ajusta a normas específicas. En Alemania se valora mucho el proceso de formación y las competencias están vinculadas a amplias definiciones profesionales. La noción de competencia se originó en Francia como crítica a los métodos de enseñanza convencionales que se basaban en gran medida en los conocimientos teóricos adquiridos en las escuelas y que los alumnos debían aprobar para ser admitidos en actividades

de formación continua y desarrollo profesional. En este caso, se cuestionaba a los propios centros de formación.

En los Países Bajos, las competencias se consideran comparables a las cualificaciones que hacen referencia a diplomas y certificados desde la perspectiva de la descentralización de las responsabilidades de formación y la integración institucional proporcionan más flexibilidad interna y posibilidades de una mayor transición dentro del sistema.

El sistema británico (normas de referencia para la formación inicial) y el sistema francés (promoción de la formación en la empresa) se han combinado en España como parte de la reforma del sistema. En el sistema educativo se ha priorizado la formación por competencias, existen dos grandes corrientes: el enfoque francés y el enfoque anglosajón.

El método anglosajón se centra en las funciones del puesto y su conexión con la estrategia global de la organización. Autores como R. E. Boyatzis, D. Goleman, G. Hamel y C. K. Prahalad son algunos de los más representativos.

El método francés considera las competencias como una fusión inseparable de cualidades de carácter, habilidades, conocimientos y experiencia profesional. El autor que mejor ejemplifica este método es Claude Lévy-Leboyer.

2.2.1.1. Conceptos de competencias profesionales

- Gómez (2015). La competencia profesional se refiere específicamente a las habilidades y capacidades de las personas que deben desarrollarse a través de la formación. Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias vinculadas a la figura profesional (tareas y funciones) que "engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y logros exigibles al titular de una determinada profesión u ocupación". Así, el procedimiento de certificación que permite "ser capaz de" "ser capaz de" produce competencia.
- Del Pozo (2013). Destaca que la definición de competencia profesional fue utilizada por primera vez por Mc Cleland en el año 1973, quien

busca encontrar las variables que se encontraban relacionadas a la excelencia en el ejercicio profesional.

- (Bunk, 1994), “Posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo” Las competencias profesionales son un conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para ejercer una profesión, gestionar los problemas dentro de esa profesión de forma independiente y adaptable, y ser capaz de ayudar en un entorno profesional y con la organización del trabajo. Además, tiene en cuenta una tipología de competencias profesionales, cada una de las cuales tiene una serie de especificaciones: técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Las competencias profesionales se desarrollan a través de la educación superior y son muy valoradas en el mercado laboral; aumentan la empleabilidad de una persona mediante el desarrollo de estándares académicos, cualificaciones profesionales y competencias que satisfacen las demandas del mercado. Semejin et al. (2005); Manjón y López, (2008).

- González J. y Wagenaar (2003:255), definen en el proyecto Tunning a las competencias profesionales como: “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”.

- Mertens (1996) son capacidades relacionadas con el trabajo compuestas por una variedad de información, aptitudes, actitudes, valores y estímulos para el crecimiento profesional. Del mismo modo que la experiencia práctica o el saber hacer son cruciales en el contexto

de las competencias, permitirán al titulado acercarse a las realidades del mundo laboral y facilitarán el acceso a los nichos de empleo.

- Tejada, (2011). La medida en que una persona aplica sus conocimientos profesionales, sus capacidades y su buen juicio a cada situación que se plantea durante su ejercicio profesional se conoce como su competencia profesional.
- Pereda, Berrocal, & Sanz, (2003), en su investigación “Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos”, señalaron que: La competencia es un conjunto de comportamientos que un individuo exhibe y que están correlacionados con un buen o gran desempeño en una actividad, circunstancia o trabajo determinado.

2.2.1.2. Teorías que sustentan las competencias profesionales

2.2.1.2.1. Teoría de Bunk

En cuanto a la teoría de las competencia profesionales, se tomara el estudio de competencias profesionales que será el punto de partida (Bunk, 1994), como el conjunto de habilidades, conocimientos y comportamientos que posee un individuo y que son necesarios para desempeñar con éxito las responsabilidades de una profesión en un puesto de trabajo concreto, con el grado y calidad de desarrollo requeridos; tomar la iniciativa, ser autónomo y creativo a la hora de afrontar nuevos retos; adaptarse al entorno sociolaboral; y cooperar con los demás en el proceso de organización del trabajo.

Se considera que una persona es profesionalmente competente si posee la información, las capacidades y las habilidades necesarias para ejercer la profesión que ha elegido, es capaz de resolver problemas profesionales por sí misma y con flexibilidad, y es capaz de cooperar con otras personas en un entorno profesional y gestionar su carga de trabajo

La competencia profesional es definida por (Bunk, 1994) como "Las capacidades que engloban el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas vinculadas

a una profesión determinada", y cada una de estas competencias se explica con más detalle a continuación:

1. La competencia técnica es el dominio experto de las funciones y el material incluidos en el ámbito del trabajo, así como los conocimientos y habilidades necesarios.
2. La competencia metodológica requiere responder a las tareas e irregularidades asignadas, idear soluciones y aplicar la experiencia a nuevas condiciones de trabajo utilizando el método adecuado.
3. La competencia social es la capacidad de trabajar de forma cooperativa y constructiva con los demás, mostrando una conducta orientada al grupo y conciencia interpersonal.
4. La competencia participativa es la capacidad de planificar con antelación, tomar decisiones, aceptar responsabilidades y participar en la organización del propio lugar de trabajo y del entorno.

Tabla 1

Competencia profesionales según Bunk

	Dimensiones	Sud dimensiones	Indicadores
Competencias profesionales	Técnica	Relacionada con la profesión.	Formación
		Profundiza la profesión.	Especialización
	Metodológica	Relacionada con la empresa.	Relacionada con la empresa.
		Resolución de problemas.	Resolución de problemas
		Capacidad de adaptación	Capacidad de adaptación.
		Social	Disposición al trabajo.
	Disposición a la cooperación.		Cooperación
	Participativa	Espíritu de equipo	Trabajo en equipo
		Capacidad de decisión.	Toma de decisiones.
		Capacidad de responsabilidad	Responsabilidad

Por la importancia de lo propuesto por (Bunk, 1994), en su artículo “La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento de profesionales en la RFA”, Esto ha proporcionado el contexto para el estudio; por lo tanto, la conceptualización de la variable y su operacionalización a través de los componentes técnico, metodológico, social y participativo se realizaron de acuerdo con los fundamentos teóricos esbozados por Bunk (1994).

2.2.1.2.2. Modelo profesionalizante de Cheetman y Chivers

“Cheetman y Chivers 1998, exponen un modelo que pretende clarificar el proceso por el que los profesionales llegan a ser y seguir siendo competentes en su campo.

Basándose en la reflexión para configurar las bases de la competencia profesional, los autores consideran que éste es uno de los elementos más esenciales del modelo. También se analiza un conjunto adicional de factores que influyen en los resultados de la competencia profesional, entre los que se incluyen las capacidades cognitivas, personales, funcionales y éticas.

El modelo de competencias basado en un enfoque holístico define la competencia como el resultado de una combinación de aspectos personales subyacentes, como la comunicación, el autodesarrollo, la creatividad, el análisis y la resolución de problemas, que se denominan metacompetencias y son necesarios para el desarrollo de las competencias cognitivas, funcionales, conductuales y de valores éticos que determinan colectivamente la competencia profesional. Se basa en el modelo planteado por Cheetham & Chivers, creado a partir del trabajo de reflexión en la acción de Schön, que desagrega los supuestos necesarios para el crecimiento de la competencia, como son el conocimiento, el aprendizaje y otros denominados meta competencias. Cuando se dinamiza el proceso de desarrollo de competencias, utilizando la reflexión, se afirma en este modelo de competencias que se produce en la reflexión del entorno de trabajo y en la ejecución de la tarea. Este método considera las competencias como intrincadas disposiciones de rasgos (conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes y valores)

y el papel de expertos necesarios para un desempeño inteligente en contextos particulares. Dado que se tendrán en cuenta diferentes atributos en la búsqueda de la mejor respuesta en función de las exigencias de la circunstancia, se considera relacional.

1. Competencia cognitiva/conocimiento: La capacidad para llevar a cabo tareas intentando encontrar soluciones novedosas y viables a los retos se conoce como conocimientos/capacidades cognitivas.
2. La competencia funcional: es la capacidad para llevar a cabo una serie de tareas relacionadas con el puesto de trabajo y obtener resultados de calidad.
3. La competencia conductuales o personales: Es la capacidad de adoptar acciones adecuadas y perceptibles en circunstancias relacionadas con el propio trabajo.
4. Competencia Ética/valores: Tiene la capacidad de tomar decisiones basadas en circunstancias relacionadas con el propio puesto de trabajo, así como en valores personales y profesionales adecuados.

Tabla 2*Competencia profesionales según modelo profesionalizante de Cheetman y Chivers*

Dimensiones	Sud dimensiones	Indicadores	
Competencias profesionales	Técnica/ Teórica/ Especializada	Conocimiento formal	
	Tacita /Practica	Conocimiento articulado al desempeño de una función	
	Competencia cognitiva/ conocimiento	Procedimental	Conocimiento de rutinas
		Contextual	Conocimiento de la organización, área geográfica, clientes
		Aplicada	Habilidades de síntesis, transferencia y concentración
		Ocupacional/ Especifica	Tareas específicas /Conocimiento de una profesión.
	La competencia funcional	Organización / Proceso /Gerencia	Planeamiento / Monitoreo / Evaluación / Delegación.
		Mental	Conocimiento de lectura y escritura /Conocimientos matemáticos e informáticos
		Física	Coordinación ojos con manos /Destreza manual / Habilidades con teclados
	La competencias conductuales o personales	Social / Vocacional	Autoconfianza /Perseverancia /Control de emisiones /Estrés
	Intrapersonal	Comportamiento profesional / Comportamiento entre compañeros	
Competencia Ética/valores	Personal	Adherencia a leyes / Códigos morales	
	Profesional	Adherencia a códigos de conducta/ Auto regulación/	

2.2.1.2.3. El modelo explicativo de Navío

(Navío, 2005), en su investigación, “Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional”, estableció que: “La competencia o competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados

(conocimientos, habilidades, actitudes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo.

La explicación de los elementos considerados permitió completar la definición apuntada anteriormente. En el núcleo del modelo encontramos las capacidades. Como referente inicial, podemos considerar tres tipos de capacidades: cognitivas, conativas y afectivas. Por ello, es preciso considerarlas cuando nuestra pretensión es la evaluación de la competencia profesional.

Las capacidades apuntadas permiten al sujeto la adquisición de conocimientos, procedimientos y actitudes y valores. Estos tres elementos forman el elenco cultural propio del contexto general, laboral, profesional y de la organización del trabajo. Dicho elenco cultural se adquiere, transforma y evoluciona mediante procesos educativos formales, no formales e informales. Por otra parte, disponer de un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, aún combinados e integrados, no supone ser competente. La competencia requiere de la movilización de recursos para poder manifestarse. Por tanto, la utilización de las mismas mediante la acción supera la aplicación de los conocimientos, procedimientos y actitudes a situaciones concretas. En relación con la acción, debemos hacer referencia a la consideración de los aprendizajes informales vinculados a dicha acción. Efectivamente, la experiencia es ineludible. En cierto sentido, es lo que inevitablemente se vincula a la acción. Si la competencia es dinámica porque puede adquirirse a lo largo de toda la vida, el acopio de experiencias (personales, sociales, culturales y profesionales) es fundamental para que tenga sentido. Además, una concepción de la competencia como la asumida requiere de la consideración de los intereses y necesidades de las personas que serán competentes. Estos tres elementos son, a la vez, tres componentes fundamentales del aprendizaje adulto y, por tanto, nos permiten la consideración de las competencias en los procesos de formación. Por último,

a) La competencia no puede entenderse al margen del contexto por varias

razones porque el contexto cambiante (especialmente el profesional) demanda constantemente nuevas competencias o la redefinición de las mismas.

- b) Porque es preciso reparar en competencias transferibles (a otros contextos) y en competencias específicas (de cada contexto). Es preciso apuntar, además, que todas las acciones de desarrollo de la competencia debentomar como referente las condiciones del contexto tanto general como particular”.

Tabla 3

Competencia profesionales según modelo explicativo de Navío

Variable	Dimensiones	indicadores
Competencias profesionales	D1: Interés	Conocimientos
		Procedimientos
		Actitudes
		Valores
	D2: Expectativa	Actitudes
		Valores
		Interés
	D3: Necesidad	Conocimientos
		Procedimientos

Según el autor las capacidades que presenta la persona, son un primer elemento fundamental que influye en el grado de competencia que presente, las capacidades conllevan que la persona pueda adquirir conocimientos, valores, actitudes y procedimientos. Los elementos en mención forman parte del marco cultural del contexto profesional, laboral y de la organización del trabajo.

Asimismo, la teoría plantea que el contexto al ser cambiante, la persona tiene que adaptar competencias específicas para cada contexto o redefinir las que posee, para cumplir con lo que se propone.

2.2.2. VARIABLE Y: EMPLEABILIDAD

La empleabilidad es la capacidad de un candidato para conseguir un buen empleo, conservarlo y desarrollarlo a lo largo del tiempo. Esta idea engloba varios aspectos y condiciones ambientales y personales que establecen el nivel de cada candidato.

Una persona debe ser capaz de investigar, observar y adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno laboral para tener un alto nivel de empleabilidad. He aquí algunos ejemplos de los factores contextuales e individuales que influyen en la empleabilidad y la búsqueda de empleo: rasgos sociodemográficos, accesibilidad a los recursos, salud y bienestar, formación y experiencia profesional, capacidad de búsqueda de empleo.

2.2.2.1. Conceptos de Empleabilidad

- Según (García, 2013), la empleabilidad es el conjunto de competencias que posee una persona y le permiten desempeñarse un puesto de trabajo. Estas Competencias son la mezcla de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, que la persona adquiere a lo largo de su etapa formativa y laboral. La investigación propone un modelo de empleabilidad basado en 10 dimensiones y 34 indicadores.
- Según Suárez, (2016), La mayoría de definiciones de empleabilidad hacen referencia a tres aspectos: (1) Ajuste entre la formación recibida y la requerida por el mercado laboral. (2) La inserción laboral y las condiciones de trabajo (tiempo transcurrido hasta encontrar un primer trabajo, sueldo, tipo de contrato, etc.). (3) Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo: cómo presentar un Currículum Vitae (CV), una entrevista de selección de personal, etc.
- Según PNUD, (2014), la empleabilidad es el macroproceso que engloba el conjunto de procesos requeridos para mejorar las probabilidades de inserción en el mercado laboral formal, reduciendo

las asimetrías de información, desarrollando competencias laborales y facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

- Según Temple, (2014), la empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, cuando y donde sea necesario.
- Según Berntson, (2008), la empleabilidad se refiere, de manera general, a nuestras posibilidades de conseguir un empleo, es parte esencial de la vida, ya que todas las personas dependen de ello.
- Según Confederation Of British Industry, (2005), la empleabilidad es la posesión por parte de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleadores y clientes y, por lo tanto, ayudar a realizar sus aspiraciones y potencial en el trabajo.
- Según The Confederation of British Industry (CBI, 1999, p. 1): la posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo.
- Según Cáritas Española (1999, p. 26): la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo.
- Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, p. 3): la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el

buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

- Según la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999, p. 2): la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida.

2.2.2.1. Teorías que sustentan la teoría de empleabilidad

2.2.2.1.1. Modelo empleabilidad organización internacional del trabajo (OTI)

Según OTI, 2017 son las capacidades transferibles que mejoran la capacidad de las personas para beneficiarse de las posibilidades de educación y formación con el fin de encontrar y mantener un trabajo adecuado, avanzar dentro de la organización o al cambiar de ocupación, y adaptarse a las cambiantes condiciones tecnológicas y del mercado laboral. (OIT, 2017)

Conjunto de competencias de una persona que le permiten desempeñar un puesto de trabajo. Estas competencias son una combinación de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes que una persona adquiere durante su etapa de formación y empleo. Propone un modelo de empleabilidad basado en 3 dimensiones:

1. Factores individuales: Son las que suelen tenerse siempre en cuenta por sí solas como únicos predictores de la empleabilidad. Son atributos que se relacionan directamente con el trabajador, como rasgos de carácter (honestez, voluntad de trabajar, motivación intrínseca, actitudes hacia el trabajo); habilidades y competencias (destrezas básicas, adaptabilidad, hábitos de trabajo o habilidades sociales como el trabajo en equipo o la gestión constructiva de conflictos); salud; o movilidad geográfica y flexibilidad laboral.
2. Circunstancias personales: Son factores que influyen en la realización de un trabajo. Hablan de las obligaciones con la familia, la cultura del lugar de

trabajo y el acceso a servicios como la vivienda, el transporte y el apoyo social.

3. Factores externos: son factores fuera del control del sujeto que afectan tanto a la búsqueda como al mantenimiento de un empleo. Se trata de variables macroeconómicas, políticas de empleo o circunstancias socioeconómicas relacionadas con el mercado laboral.

Tabla 4

Modelo empleabilidad organización internacional del trabajo (OTI)

Variable	Dimensiones	indicadores
Empleabilidad	D1: Factores individuales:	Vida Laboral Competencia de emprendimiento Habilidades de negociación capacitaciones
	D2: Circunstancias personales	Vida Laboral Vinculación Búsqueda de empleo Calidad de vida familiar Acceso a salud familiar
	D3: Factores externos (Factores de demanda / Factores de apoyo)	Mercado de trabajo Factores económicos

2.2.2.1.2. Según (Meza, 2017), la empleabilidad es la combinación de capacidades y aptitudes necesarias para que una persona encuentre y conserve un empleo. La idea también engloba cosas que fomentan el desarrollo y el crecimiento personal de los empleados. Su planteamiento de investigación propone un modelo de empleabilidad basado en 3 dimensiones, las que se presentan a continuación.

1. **Formación y desarrollo profesional:** es el nivel de preparación académica que alcanza un profesional como resultado de su esfuerzo personal.
2. **Experiencia requerida:** son la vivencia que una persona adquiere al aplicar la teoría y la práctica, es la acumulación de lecciones que se van aprendiendo a lo largo de la vida.
3. **Competencia profesional:** es el aprendizaje a largo plazo que adquiere todo egresado de una carrera universitaria, se dice que un egresado a adquirido

una competencia porque la puede aplicar en su práctica profesional.

Tabla 5

Modelo empleabilidad según Meza

Variable	Dimensiones	indicadores
Empleabilidad	D1: Formación y desarrollo profesional	Niveles de formación teórica de los conocimientos de la profesión Niveles de experiencia adquirida
	D2: Experiencia adquirida	durante la ejecución de las prácticas pre profesionales
	D3: Competencias profesional	Niveles de adquisición de habilidades, destrezas, capacidades de la profesión

2.2.2.1.3. Según (Silva, 2017) La empleabilidad la define como la combinación de capacidades y aptitudes necesarias para que alguien obtenga y mantenga un empleo. Dicho de otro modo, se refiere a la capacidad de modificar las circunstancias personales y profesionales de un individuo para satisfacer las demandas del mercado laboral, todo lo que ayude a su crecimiento profesional está relacionado con la idea de empleabilidad. propone un modelo de empleabilidad basado en 3 dimensiones, las que se presentan a continuación:

1. **Tasa de Empleo:** es el nivel de ocupación de un puesto laboral. Los gobiernos apoyan a las personas que quieran encontrar un empleo, otorgándoles oportunidades laborales, al mismo tiempo que se construye una sociedad con estabilidad política, una economía próspera y la justicia social.
2. **Ámbito laboral:** es la conducta observada en el colaborador, en un periodo determinado de tiempo, las expectativas que el colaborador tiene sobre el empleo influyen en su desempeño, existe relación entre las habilidades y los conocimientos del colaborador.

3. **Ámbito profesional:** los individuos sienten retribución con recompensas relevantes, cada individuo tiene características propias y necesidades particulares, se debe cubrir sus expectativas para lograr el compromiso del colaborador y cumpla con sus metas.

Tabla 6

Modelo empleabilidad según Silva

Variable	Dimensiones	indicadores
Empleabilidad	D1:Tasa de Empleo	➤ Condición laboral
		➤ Tiempo
		➤ Remuneración
	D2: Ámbito laboral	➤ Rendimiento
		➤ Desempeño
		➤ Satisfacción laboral
	D3: Ámbito profesional	➤ Vinculación con el medio ambiente
		➤ Perfiles profesionales

2.2.2.1.4. Modelo de empleabilidad de García

Según (García, 2013), la empleabilidad es el conjunto de competencias que posee una persona y le permiten desempeñarse un puesto de trabajo. Estas Competencias son la mezcla de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, que la persona adquiere a lo largo de su etapa formativa y laboral. La investigación propone un modelo de empleabilidad basado en 10 dimensiones y 34 indicadores. A continuación, el modelo de empleabilidad (García), basado en 10 dimensiones: perfil académico, habilidades básicas, perfil profesional, objetivo profesional, competencias personales, competencias sociales, gestión de la información, técnicas en la búsqueda de empleo, motivación para la búsqueda y autonomía.

Tabla 7*Modelo empleabilidad según García*

Variable	Dimensiones	indicadores
Empleabilidad	D1: Perfil Académico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación académica ➤ Formación especializada ➤ Idiomas ➤ Informática ➤ Lectura
	D2: Habilidades básicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Expresión oral / escrita ➤ Comprensión Razonamiento ➤ Habilidades manuales ➤ Interés por el aprendizaje ➤ Trabajos anteriores
	D3: Perfil Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo que transcurre entre empleos ➤ Causas de finalización de contratos ➤ Tiempo en desempleo ➤ Intereses profesionales / personales
	D4: Objetivo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades profesionales ➤ Balance de sus propias competencias ➤ Valoración adecuada de sí mismo ➤ Conciencia de uno mismo
	D5: Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autorregulación ➤ Motivación
	D6: Competencias Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empatía ➤ Habilidades sociales ➤ Conocimiento de recursos ➤ Adquisición y evaluación de la información
	D7: Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecimiento de tareas y periodicidad en las tareas de búsqueda ➤ Conocimientos del entorno laboral y requerimientos del mismo
	D8: Técnicas de búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Herramientas para la búsqueda ➤ Procesos de selección ➤ Necesidades económicas
	D9: Motivación para la búsqueda	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interés por trabajar en cualquier puesto ➤ Rechaza ofertas de empleo ➤ No muestra interés ➤ Recursos y habilidades para encontrar trabajo
	D10: Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vehículo ➤ Movilidad y amplitud de horarios

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Acceso al capital financiero: Es la capacidad de individuos o empresas para obtener servicios financieros, servicios financieros como el crédito, los depósitos, los pagos, los seguros y otros servicios de gestión de riesgos son ejemplos de servicios financieros a los que tienen acceso las personas u organizaciones.
2. Adaptabilidad: La capacidad de cambiar con el entorno y responder eficazmente a circunstancias imprevistas. Este talento sugiere adaptabilidad mental y la capacidad de cambiar de dirección cuando sea necesario
3. Búsqueda de empleo: Es el método por el que las personas encuentran empleo. Esto sugiere que se tiene un objetivo profesional claro, que suele estar determinado por criterios tanto personales como profesionales.
4. Calidad de vida familiar: La calidad de vida en el hogar (CVF) es un estado de bienestar familiar dinámico que es definido y valorado colectiva y subjetivamente por sus miembros, y en el que interactúan necesidades tanto a nivel individual como familiar.
5. Capacidad de adaptación: Esta capacidad nos permite alterar nuestros pensamientos, sentimientos y comportamientos para satisfacer las demandas del entorno en el que vivimos. Y, en consecuencia, nos ayuda a dar las mejores respuestas a las situaciones cambiantes.
6. Capacidad de decisión: La habilidad de tomar decisiones puede describirse como un proceso sistemático de elección entre un grupo de alternativas basadas en información relevante y en determinados criterios.
7. Capital financiero: Es cualquier cantidad de dinero que aún no ha sido gastada por su propietario, sino que se ha trasladado a un mercado financiero. El capital financiero es diferente del stock de bienes creados que se destina a la producción de otros bienes y servicios.
8. Competencia de emprendimiento: La competencia emprendedora implica el desarrollo de una estrategia esencial para actuar en función de las oportunidades y las ideas, utilizando al mismo tiempo la información precisa para producir resultados de valor para los demás.

9. Competencias clave transferibles: Las competencias transferibles son aquellas que permiten a las personas adaptarse a diversas circunstancias de su vida y que pueden utilizar en muchos contextos sociales, culturales u ocupacionales.
10. Competencias personales: Las competencias personales y sociales de una persona están formadas por una variedad de comportamientos, habilidades y mecanismos de afrontamiento que le permiten desarrollar una identidad propia, comportarse eficazmente, establecer relaciones satisfactorias con los demás y hacer frente a los obstáculos y dificultades de la vida cotidiana.
11. Competencias profesionales: Son un conjunto integrado de capacidades, conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo una determinada tarea o avanzar en determinados empeños profesionales.
12. Cooperación: La cooperación es una habilidad vital que se describe como el acto o proceso de trabajar con otra persona para lograr un objetivo compartido o para obtener ventajas mutuas.
13. Disposición a la cooperación: es la habilidad de trabajar con otros para lograr un objetivo común o beneficiar a ambas partes se denomina voluntad de cooperar.
14. Disposición al trabajo: Esta cualidad se pone de manifiesto cuando se exige al empleado que permanezca in situ y dentro de los límites del lugar de trabajo. ya que debe garantizar al empresario que estará accesible cuando se le necesite.
15. Especialización: Es el proceso por el cual un individuo, grupo o institución se centra en una actividad concreta o en un campo intelectual limitado en lugar de abarcar todas las actividades imaginables o todos los conocimientos. Las especialidades se definen como actividades o campos limitados.
16. Espíritu de equipo: Es tener un sentimiento de compromiso con los compañeros y de orgullo por el equipo se denomina tener espíritu de equipo. Los empleados se sienten motivados por estos sentimientos para trabajar duro y construir un equipo fuerte.
17. Factores del mercado de trabajo: El mercado laboral está influido por una serie de variables, como la demografía, la tecnología, la educación, la desigualdad de ingresos, las regulaciones gubernamentales y las situaciones económicas mundiales.
18. Factores económicos: Estos aspectos del entorno económico de la empresa, que son determinantes a largo plazo porque implican cambios en los patrones de

oferta y demanda y suelen influir en el poder adquisitivo de los consumidores, tienen que ver con la economía.

19. Formación: Es un conjunto de información aprendida que puede utilizarse para reforzar sus competencias actuales.
20. Habilidad: se refieren a la capacidad de realizar correctamente y con facilidad una determinada tarea o actividad, ya sea social, mental o física. Así, cuando hablamos de una afinidad particular por una actividad concreta, es por ese motivo.
21. Habilidades de negociación: son las capacidades y técnicas que le ayudan a obtener un resultado favorable. A menudo se trata de habilidades interpersonales que facilitan la comunicación con los demás.
22. Habilidades transferibles: Las personas que poseen aptitudes transferibles son capaces de trasladarse a diversas situaciones sociales, culturales u ocupacionales. Las aptitudes transferibles son las necesarias para adaptarse a muchas circunstancias de la vida.
23. Jornada laboral: El tiempo asignado para la duración de la tarea se denomina jornada laboral puede ser diario, semanal o mensual, pero no puede superar el plazo permitido.
24. Mercado de trabajo: Es un lugar donde las personas que buscan trabajo interactúan con las empresas, las organizaciones que ofrecen oportunidades de empleo y las organizaciones que hacen lo mismo.
25. Puesto vacante: Un puesto vacante que la empresa necesita cubrir se conoce como oferta de empleo. La forma más eficaz de hacerlo es mediante anuncios de empleo, pero deben estar redactados adecuadamente para ser efectivos.
26. Resolución de problemas: Estas habilidades incluyen la capacidad de reconocer un problema, seguir un camino lógico hacia una solución, supervisar y evaluar la aplicación de esa solución y plantear soluciones adicionales según sea necesario.
27. Responsabilidad: La responsabilidad se considera un valor humano y se define como la capacidad de un individuo para comportarse moralmente (o según lo previsto) y comprometerse con los objetivos del grupo.
28. Situación laboral: Se refiere a la posición de una persona en el mercado de trabajo en relación con su empleo actual (o pasado, si está desempleada), ya sea como

empresario, autónomo, asalariado, cuidador familiar o miembro de una organización cooperativa. No debe confundirse con el puesto de trabajo.

29. Tarea nueva: Actividad totalmente nuevo que debe completarse en un plazo determinado.
30. Toma de decisiones: La habilidad de toma de decisiones puede definirse como un método metódico para seleccionar una opción de una lista de opciones basándose en criterios predeterminados y en los hechos disponibles.
31. Trabajo en equipo: significa ser capaz de contribuir activamente a la consecución de un objetivo compartido anteponiendo las metas del equipo a los intereses personales.
32. Vida Laboral: Está relacionada con el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias laborales habilidades y experiencias laborales de su carrera profesional están ligados a su vida laboral. Junto con todos sus empleos anteriores, el acceso a prestaciones y las cotizaciones a la Seguridad Social, esta lista abarca también todos sus puestos de trabajo.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

Las competencias profesionales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO, 2023

3.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

1. Hipótesis específica 1: Las competencias técnicas se relacionan significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.
2. Hipótesis específica 2: Las competencias metodológicas se relacionan significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.
3. Hipótesis específica 3: Las competencias sociales se relacionan significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.
4. Hipótesis específica 4: Las competencias participativas se relacionan significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

3.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Tabla 8

Definición conceptual

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Competencias profesionales	“Las capacidades que componen un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que se utilizan para llevar a cabo tareas específicas asociadas a una determinada carrera.” (Bunk, 1994).	Las capacidades del individuo para llevar a cabo tareas, que pueden ser técnicas, metodológicas, sociales o participativas, se reflejan en sus competencias profesionales.	<p>Competencia técnica: Una persona posee competencia técnica si conoce en profundidad las funciones, materias y habilidades necesarias para su línea de trabajo.</p> <p>Competencia metodológica: Una persona posee competencia metodológica si es capaz de responder a las tareas que se le encomiendan y a las irregularidades que puedan surgir utilizando el procedimiento adecuado; si es capaz de resolver problemas por sí misma y de aplicar los conocimientos adquiridos a otras cuestiones relacionadas con el trabajo.</p> <p>La competencia social es la capacidad de interactuar con los demás de forma comunicativa y productiva, así como la muestra de una conducta orientada al grupo y la comprensión interpersonal.</p> <p>Competencia participativa: Una persona tiene competencia participativa si es capaz de organizar su lugar y entorno de trabajo, es capaz de tomar decisiones y está dispuesta a asumir responsabilidad</p>

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión
Empleabilidad	Capacidades transferibles que mejoran la capacidad de las personas para beneficiarse de las posibilidades de educación y formación con el fin de encontrar y mantener un trabajo adecuado, avanzar dentro de la organización o al cambiar de ocupación, y adaptarse a las cambiantes condiciones tecnológicas y del mercado laboral. (OIT, 2017)	<p>Conjunto de competencias de una persona que le permiten desempeñar un puesto de trabajo. Estas competencias son una combinación de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes que una persona adquiere durante su etapa de formación y empleo.</p>	<p>Características individuales: Son las que suelen tenerse siempre en cuenta por sí solas como únicos predictores de la empleabilidad. Son atributos que se relacionan directamente con el trabajador, como rasgos de carácter (honradez, voluntad de trabajar, motivación intrínseca, actitudes hacia el trabajo); habilidades y competencias (destrezas básicas, adaptabilidad, hábitos de trabajo o habilidades sociales como el trabajo en equipo o la gestión constructiva de conflictos); salud; o movilidad geográfica y flexibilidad laboral.</p> <p>Circunstancias personales: Son factores que influyen en la realización de un trabajo. Hablan de las obligaciones con la familia, la cultura del lugar de trabajo y el acceso a servicios como la vivienda, el transporte y el apoyo social.</p> <p>Factores externos: son factores fuera del control del sujeto que afectan tanto a la búsqueda como al mantenimiento de un empleo. Se trata de variables macroeconómicas, políticas de empleo o circunstancias socioeconómicas relacionadas con el mercado laboral.</p>

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 9

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	SUD DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
VARIABLE X: Competencias profesionales	Técnica	Relacionada con la profesión.	Formación	Likert Totalmente de acuerdo =5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	
		Profundiza la profesión.	Especialización		
	Metodológica	Relacionada con la empresa.	Relacionada con la empresa.		
		Resolución de problemas.	Resolución de problemas		
	Social	Capacidad de adaptación	Capacidad de adaptación.		
		Disposición al trabajo.	Tareas nuevas		
	Participativa	Disposición a la cooperación.	Cooperación		
		Espíritu de equipo	Trabajo en equipo		
	VARIABLE Y: Empleabilidad	Factores individuales:	Capacidad de decisión.		Toma de decisiones.
			Capacidad de responsabilidad		Responsabilidad
Circunstancias personales		Competencias personales	Vida Laboral		
		Competencias clave transferibles:	Competencia de emprendimiento		
Factores externos		Habilidades transferibles de alto nivel	Habilidades de negociación		
		Búsqueda de empleo	Búsqueda de empleo		
Factores externos	Adaptabilidad y movilidad	Calidad de vida familiar			
	Responsabilidades de cuidados directos.	Capital financiero.			
	Acceso al capital financiero.	Mercado de trabajo			
Factores externos	Factores del mercado de trabajo.	Factores económicos			
	Factores macroeconómicos.	Situación laboral			
		Características de los puestos vacantes.	Jornada laboral		
		Factores de contratación	Jornada laboral		

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, Dado que la investigación cuantitativa mide los resultados numéricamente, sus conclusiones son de naturaleza estadística. La investigación cuantitativa se define como la medición que se realiza numéricamente. Para producir investigación cuantitativa se requiere una teoría sólida que utilice la inferencia como método científico. La medición, el recuento y el uso de estadísticas son componentes clave de la metodología cuantitativa, que emplea la recopilación y el análisis de datos para abordar cuestiones de investigación y evaluar los supuestos mencionados. También ayuda a definir con precisión las tendencias de comportamiento dentro de un grupo. (Solís, 2023, p. 28)

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Tipo de investigación

Investigación básica: La investigación logra su objetivo principal de crear teorías e información. (Hernández, 2014, p. 25) Para entender cómo las competencias profesionales se conectan con la empleabilidad de los estudiantes en el programa de estudios de Mecatrónica Automotriz en IESTTA, CUSCO 2023, por lo cual la investigación es básica.

Investigación Correlacional: En la investigación correlacional se revela la relación o asociación entre dos o más variables de una muestra. (Hernández,

2014, p. 93) Debido a que demuestra cómo las competencias profesionales se conectan con la empleabilidad de los estudiantes en el programa de estudios de Mecatrónica Automotriz en IESTTA, CUSCO 2023, la investigación es de naturaleza correlacional.

4.2.2. Nivel de investigación

El nivel de una investigación está determinado por su tipo o profundidad y se refiere al nivel de familiaridad del investigador con el tema, hecho o fenómeno objeto de estudio. El desarrollo del estudio se lleva a cabo utilizando las estrategias adecuadas también en cada nivel de investigación (Valderrama, 2017, p. 42).

Se realiza una investigación simple o elemental. Los temas deben ser cualitativos de un solo elemento estructural, diagnósticos, comparativos, correlacionales (dos variables), explicativos (causa y efecto), de contenido (sujeto y fuente o sujeto y perspectiva) y explicativos (causa y efecto).

4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. Métodos de investigación

El enfoque cuantitativo se basa en la medición numérica, el recuento y, con Frecuencia, el uso de estadísticas para identificar con precisión patrones de comportamiento en una población. Utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder a preguntas de investigación y poner a prueba hipótesis formuladas previamente (Hernández, 2014, pág. 4). El estudio es cuantitativo, porque los datos que se recogen de los cuestionarios nos ayudan a determinar hasta qué punto es significativa la hipótesis.: “Las competencias profesionales inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO, 2023”.

4.3.2. Diseño de la investigación

No experimental: La variable no se toca ni se altera conscientemente durante el proceso de investigación (Hernández, 2014, p. 152). La

investigación tiene un diseño no experimental porque no se utiliza la manipulación directa de ninguna de las variables para recopilar los datos.

Transversal correlacional-causal: El estudio explica la asociación entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández, 2014, p. 157). Debido a que relaciona las competencias profesionales y su considerable impacto en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023, la investigación emplea el diseño transversal correlacional-causal

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.4.1. Población

Alude al universo-un grupo de individuos o unidades analíticas que se estudiará. Describe los requisitos de inclusión y exclusión. Proporciona la tabla de distribución de la población, haciendo referencia a la fuente de la que se han extraído las estadísticas y asegurándose de que coincide con la delimitación social. Debe haber al menos 100 unidades en la población para que se considere digna de mención (Solís, 2023, p. 109)

El universo de estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO para el periodo 2023 es de 87 alumnos, de los cuales los 87 ya se encuentran trabajando.

La población es el número total de seres humanos, animales u otros elementos que pueden utilizarse para recopilar datos. Según Arias (2012), una población es un grupo amplio de individuos que comparten algunas características limitadas o infinitas. con el fin de avanzar en la investigación. Para el año 2023, la población está definida por 87 estudiantes inscritos en el programa de Mecatrónica Automotriz de IESTTA-CUSCO.

4.4.2. Muestra

(ARIAS, 2012) define a la muestra como un grupo más específico de igual representación y de carácter determinado respecto a su número, este se extrae de la población delimitada. En mi caso la muestra se obtiene de aplicar la fórmula de muestra para poblaciones finitas.

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N-1)*Z^2pq} = \frac{87 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2(98-1)*1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 72$$

Por lo cual tenemos que trabajar con una muestra de n=72 alumnos encuestados.

Donde:

- Tamaño de la muestra= n.
- N = 87 es el tamaño de la población.
- Z es el valor crítico Z, que se determinó utilizando las tablas de áreas de curvas normales. Conocido también como nivel de confianza de 1,96.
- d es la cantidad de precisión absoluta. referida a la amplitud del intervalo de confianza previsto al calcular el valor medio de la variable de investigación. en torno al 5%.
- p = aproximadamente el 50% del fenómeno estudiado en la población de referencia.
- Q es igual al porcentaje de la población de referencia (1 - p) que no presenta el fenómeno estudiado.

4.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.5.1. Técnicas

Un método de investigación que permite obtener información de forma rápida es la encuesta (López & Fachelli, 2015).

La encuesta es la representación más significativa del método cuantitativo. El método de estudio conocido como encuesta puede utilizarse junto con una amplia gama de herramientas y procedimientos de recogida de datos, entre los que se incluyen: entrevistas, cuestionarios, observaciones, pruebas, etc.

La investigación empleó un cuestionario, que permitió la recogida de datos basada en preguntas para la presente investigación. Con el fin de recopilar los datos necesarios para confirmar nuestras hipótesis utilizando herramientas estadísticas, se empleó el cuestionario como instrumento, utilizando la escala de Likert.

Las variables del estudio se tuvieron en cuenta al analizar los datos mediante los programas informáticos Excel y SPSS. Los principales métodos estadísticos son la distribución, la Frecuencia y otros estudios estadísticos. La prueba de normalidad y las pruebas de correlación, que son ejemplos de estadística inferencial

4.5.2. Instrumentos

Piense en el instrumento de manera coherente con la metodología y el enfoque que se emplearán. Utilizando el cuestionario y la hoja documental que el autor ha refrendado, describa el instrumento o instrumentos elegidos e incluya información sobre su estructura, tipo y cantidad de preguntas comparables (al menos diez para cada uno), escala de medición, etc. (Solís, 2023, p. 111)

Se utilizó el instrumento “COMPETENCIA PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES” que es instrumento de recolección de información de la investigación “COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ”. El instrumento consta de 20 ítems de escala Likert.

4.5.3. Validez y confiabilidad

En la tabla observamos la validez de instrumento COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ”, teniendo dictamen de expertos que proporciona una valoración global de 95% así mismo se tiene la cuantificación global por indicadores: Claridad 94.4%, Objetividad 92.8%, Actualidad 94.6%, Organización 96%, Suficiencia 96.20%, Intencionalidad 95.60%, Consistencia 95%, Coherencia 93.8%, Metodología 94-8%. El instrumento presenta una buena confiabilidad, demostrada con una confiabilidad promedio de 95%.

Tabla 10*Validez y Confiabilidad*

ITEM	INDICADORES	CRITERIOS					
		CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
			Exp . 1	Exp . 2	Exp . 3	Exp . 4	Exp . 5
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	95	95	93	94	95
2	Objetividad	Está expresado en conductas observables.	92	92	94	93	93
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	95	95	94	95	94
4	Organización	Existe una organización lógica.	96	98	95	94	97
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.	95	98	96	95	97
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	97	95	94	96	96
7	Consistencia	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	94	95	96	94	96
8	Coherencia	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	93	92	95	95	94
9	Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.	94	95	94	96	95
10	Conveniencia	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.	97	95	95	95	96
SUB TOTAL			94.8	95.0	94.6	94.7	95.3
TOTAL			95	95	95	95	95
PROMEDIO TOTAL DE LOS EXPERTOS			95				

4.5.4. Procesamiento y análisis de datos

Las variables competencias profesionales y empleabilidad son de naturaleza cualitativas policitemias, se miden en una escala ordinal y se evalúan indirectamente de forma multidimensional con la ayuda de un instrumento de medición: Utilizando una escala tipo Likert, se formularon las siguientes preguntas sobre las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes:

- Variable X= COMPETENCIAS PROFESIONALES: escala Likert: Totalmente de acuerdo=5; De acuerdo= 4; Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3; En desacuerdo= 2 ; Totalmente en desacuerdo= 1
- Variable Y= EMPLEABILIDAD: escala Likert: Totalmente de acuerdo=5; De acuerdo=4; Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3; En desacuerdo=2 ; Totalmente en desacuerdo=1

Los datos se procesarán mediante las aplicaciones Excel y SPSS, y su análisis se expresará con gráficos porcentuales que permitan evaluar cuantitativamente los objetivos de la investigación.

4.5.5. Ética en la investigación

Con el fin de mantener las normas éticas del autor, se garantiza que se respeta el derecho de conocimiento de los autores o creadores, la información literaria consultada y/o citada, de acuerdo con las normas, fue respetada a lo largo de la planificación, desarrollo y finalización de la investigación titulada **COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS MECATRÓNICOS DE AUTOMOTRIZ DE IESTTA, CUSCO 2023**. De igual forma se respetó la confidencialidad de los encuestados, así como todos los hallazgos del estudio en cuanto a datos y estadísticas. Además, se deja claro que los datos recogidos a lo largo de toda la investigación fueron y serán utilizados únicamente para fines académicos.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Análisis descriptivo de la variable competencias profesionales de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023. A continuación, se presenta los resultados de las encuestas de competencias profesionales de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023, estudiando las dimensiones:

- Competencias técnicas.
- Competencias metodológicas.
- Competencias sociales.
- Competencias participativas.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos referentes a las subdimensiones e indicadores de las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas de los estudiantes de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del instituto superior tecnológico TUAPAC AMARU del CUSCO realizado en el año 2023.

5.1.1. Competencias técnicas

Relacionada con la profesión.

Interpretación de la Tabla 11 y figura 1 para el sub dimensión Relacionada con la profesión. A la pregunta ¿el plan de estudios de mecatrónica automotriz contribuyó en su inserción directa en el sector productivo?, respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 55,6%; En desacuerdo 19,4%; De acuerdo 12,5%: Totalmente de acuerdo 11,1%: Totalmente en desacuerdo 1,4%.

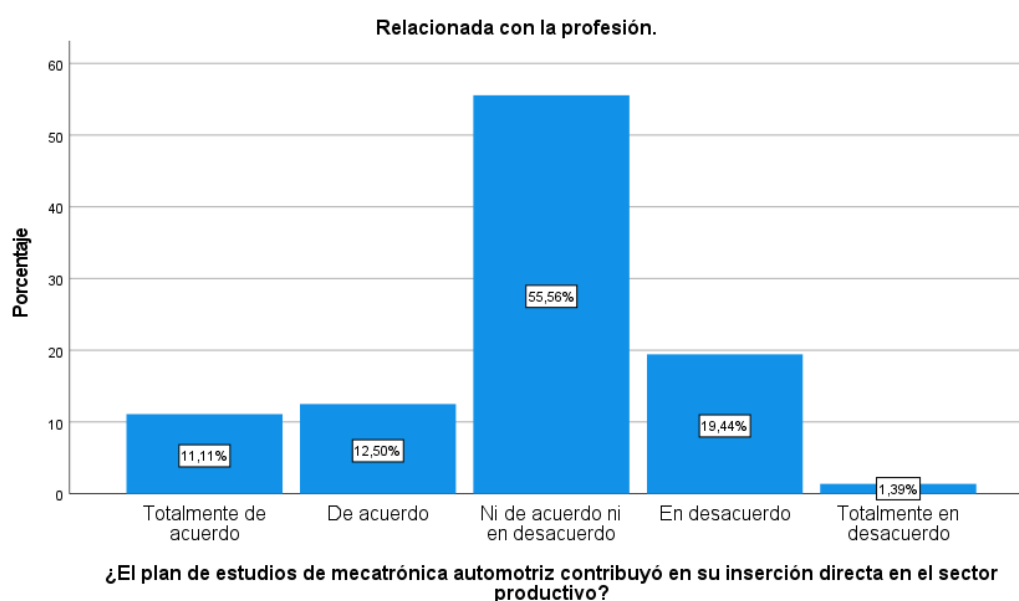
Tabla 11

Relacionada con la Profesión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	11,1	11,1	11,1
De acuerdo	9	12,5	12,5	23,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	55,6	55,6	79,2
En desacuerdo	14	19,4	19,4	98,6
Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Válido				
Total	72	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia relacionada con la Profesión



Profundiza la profesión.

Interpretación de la Tabla 12 y figura 2 para la sud dimensión Profundiza la profesión, al ítem: asiste a cursos de especialización en mecatrónica automotriz para ampliar conocimientos, respondieron. En desacuerdo 43,1%; Totalmente de acuerdo 23,6%; De acuerdo 19,4%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8,3%; Totalmente en desacuerdo 5,6%.

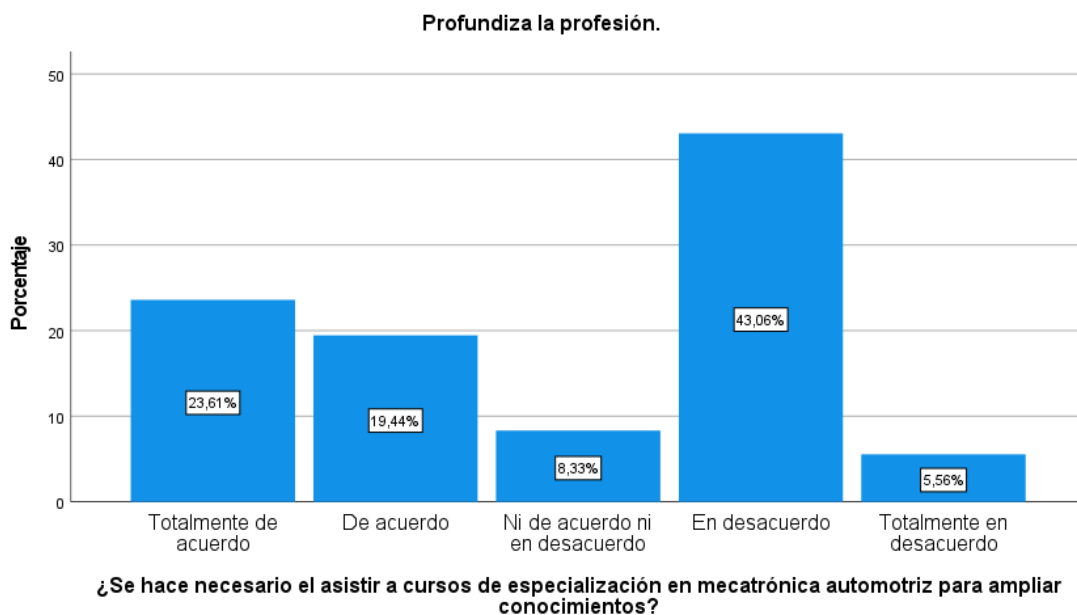
Tabla 12

Profundiza la Profesión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	23,6	23,6	23,6
	De acuerdo	14	19,4	19,4	43,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,3	8,3	51,4
	En desacuerdo	31	43,1	43,1	94,4
	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencias Profundiza la Profesión.



Relacionada con la empresa.

Interpretación de la Tabla 13 y figura 3 para la sud dimensión Relacionada con la empresa a la pregunta ¿las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo desarrolladas durante su formación académica le ayudaron a insertarse en el sector productivo?, respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 29,2%; En desacuerdo 29,2%; Totalmente de acuerdo 23,6 %; Totalmente en desacuerdo 12,5%; De acuerdo 5,6%.

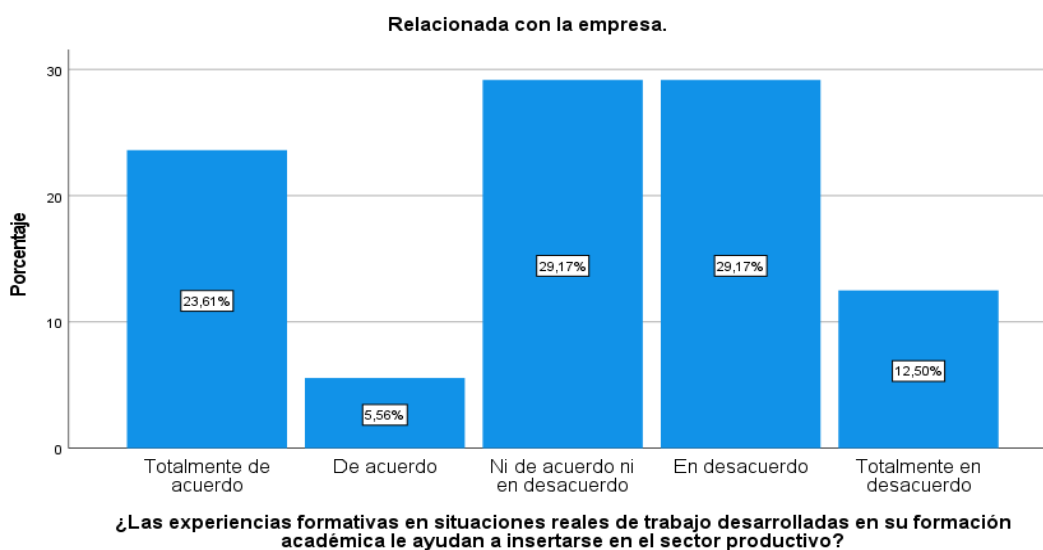
Tabla 13

Relacionada con la Empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	23,6	23,6
	De acuerdo	4	5,6	29,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	29,2	58,3
	En desacuerdo	21	29,2	87,5
	Totalmente en desacuerdo	9	12,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia Relacionada con la Empresa.



5.1.2. Competencias metodológicas

Resolución de problemas:

Interpretación de la Tabla 14 y figura 4 para la sub dimensión Resolución de problemas. Al ítem se le instruyó sobre los métodos más asertivos en la resolución de problemas aplicados en su campo laboral, respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 40,3%; Totalmente de acuerdo 23,6 %; En desacuerdo 23,6%; Totalmente en desacuerdo 11,1%; De acuerdo 1,4 %.

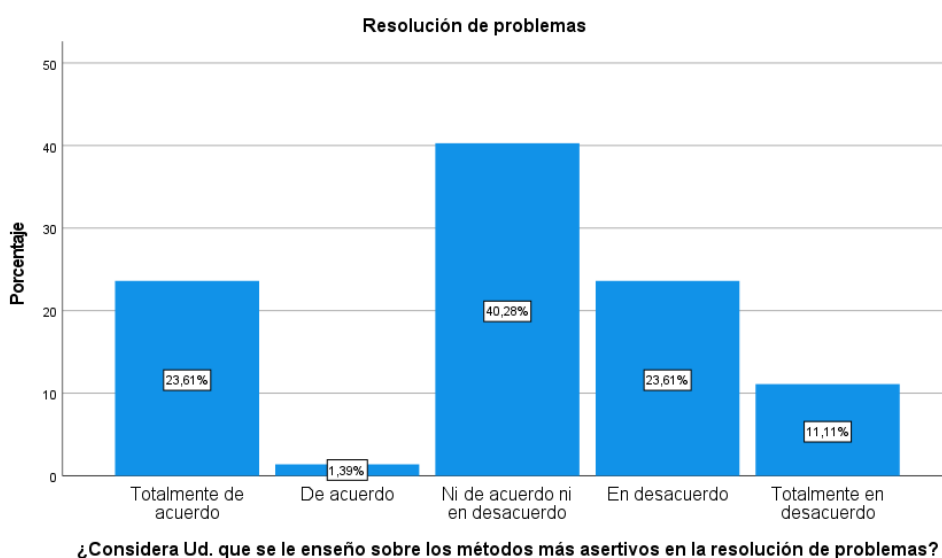
Tabla 14

Resolución de Problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	17	23,6	23,6	23,6
De acuerdo	1	1,4	1,4	25,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	40,3	40,3	65,3
En desacuerdo	17	23,6	23,6	88,9
Totalmente en desacuerdo	8	11,1	11,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencias Resolución de Problemas



Capacidad de adaptación

Interpretación de la Tabla 15 y figura 5 para el sub dimensión Capacidad de adaptación, al ítem: Considera que el plan de estudios de mecatrónica automotriz te prepara para adaptarse a los cambios relacionados con la especialidad, respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 52,8%; De acuerdo 20,8%; Totalmente de acuerdo 12,5%; En desacuerdo 12,5%; Totalmente en desacuerdo 1,4%.

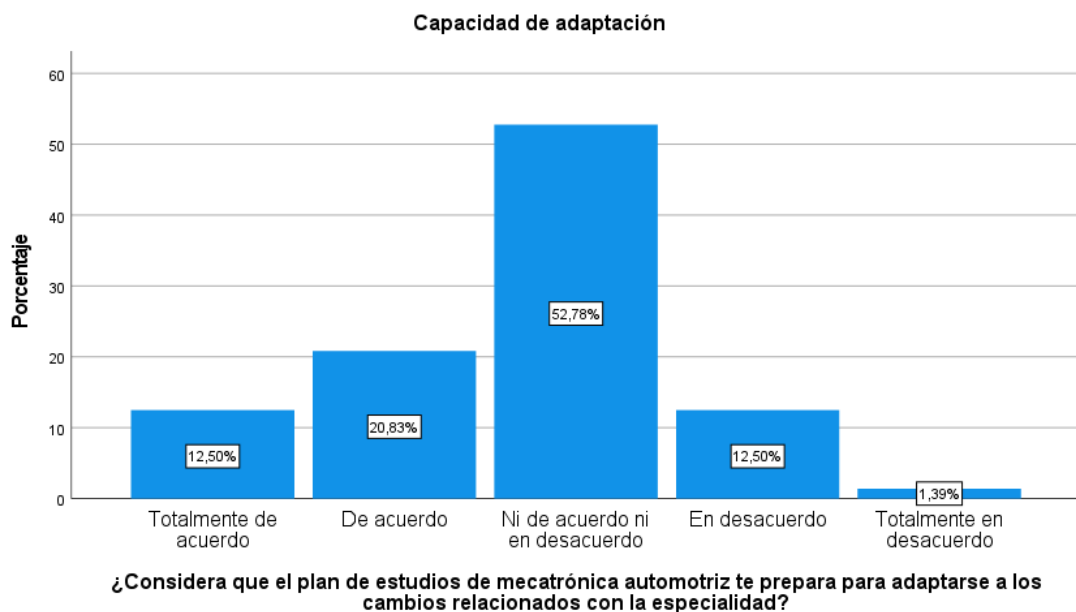
Tabla 15

Capacidad de adaptación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	9	12,5	12,5	12,5
De acuerdo	15	20,8	20,8	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	52,8	52,8	86,1
En desacuerdo	9	12,5	12,5	98,6
Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia Capacidad de Adaptación



5.1.3. Competencias sociales

Disposición al trabajo.

Interpretación de la Tabla 16 y figura 6 para la sub dimensión Disposición al trabajo, al ítem ¿Estás preparado para emprender tareas nuevas relacionadas a la actividad de mecatrónica automotriz?, respondieron: En desacuerdo 44,4%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 27,8%; De acuerdo 16,7%; Totalmente de acuerdo 9,7%; Totalmente en desacuerdo 1,4%.

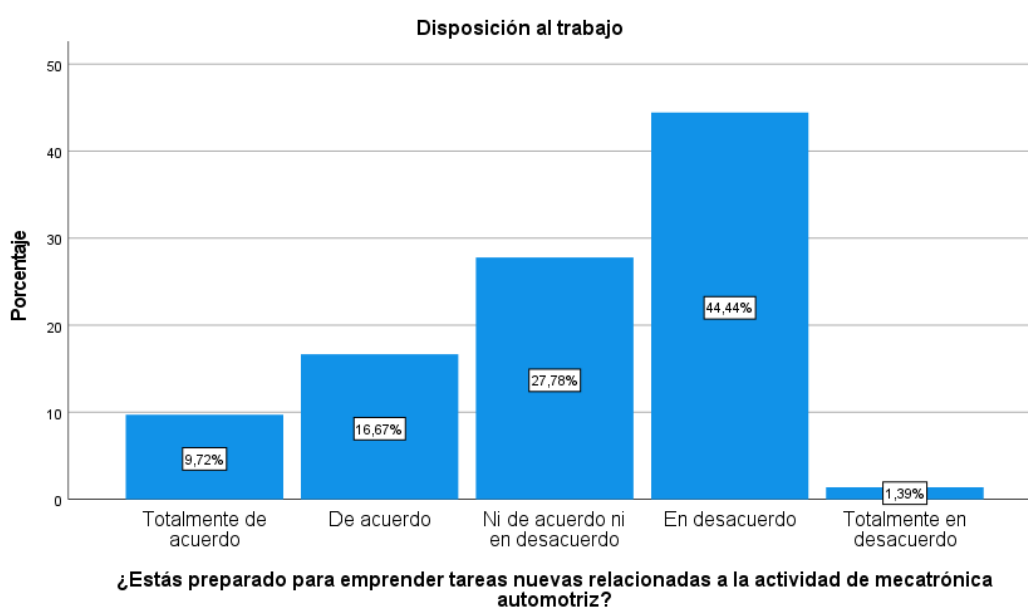
Tabla 16

Disposición al Trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	7	9,7	9,7	9,7
De acuerdo	12	16,7	16,7	26,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	27,8	27,8	54,2
En desacuerdo	32	44,4	44,4	98,6
Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Válido				
Total	72	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia Disposición al Trabajo.



Disposición a la cooperación.

Interpretación de la Tabla 17 y figura 7 para la sub dimensión Disposición a la cooperación: al ítem ¿Piensas que el trabajo cooperativo para solucionar problemas relacionados a la actividad de mecatrónica automotriz da buenos resultados?, respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 29,2%; De acuerdo 29,2%; En desacuerdo 26,4%; Totalmente de acuerdo 12,5%; Totalmente en desacuerdo 2,8%.

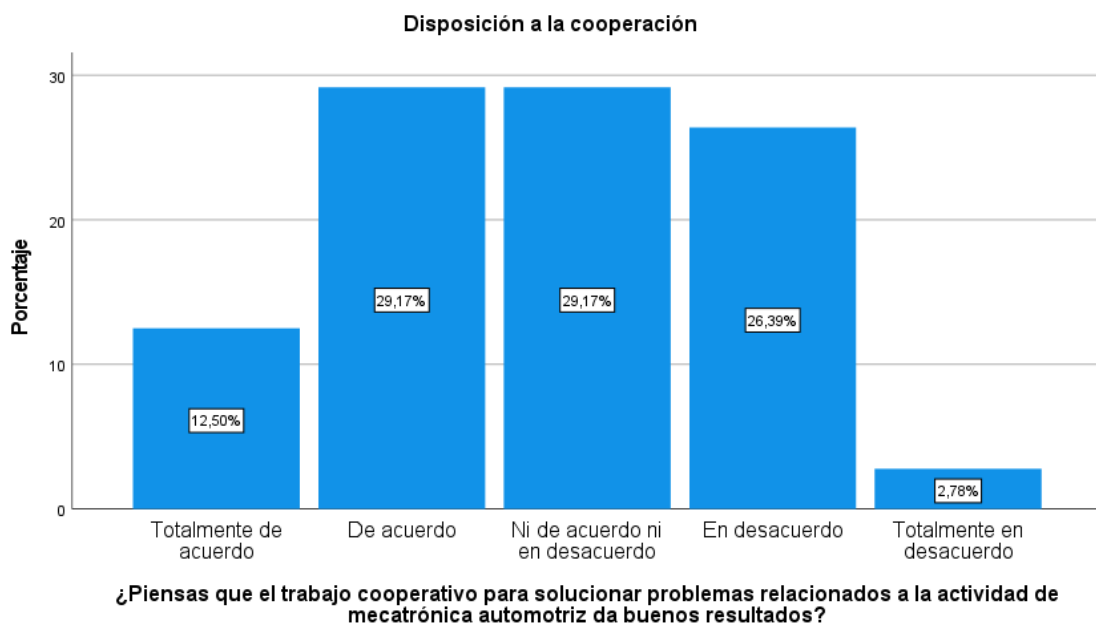
Tabla 17

Disposición a la Cooperación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	12,5	12,5
	De acuerdo	21	29,2	41,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	29,2	70,8
	En desacuerdo	19	26,4	97,2
	Totalmente en desacuerdo	2	2,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia Disposición a la Cooperación



Espíritu de equipo

Interpretación de la Tabla 18 y figura 8 para el sub dimensión Espíritu de equipo:
¿En tu formación académica sientes que se te prepara para trabajar en equipo?,
respondieron: De acuerdo 18,1%; Totalmente de acuerdo 15,3%; Ni de acuerdo
ni en desacuerdo 12,5%; En desacuerdo 54,2%.

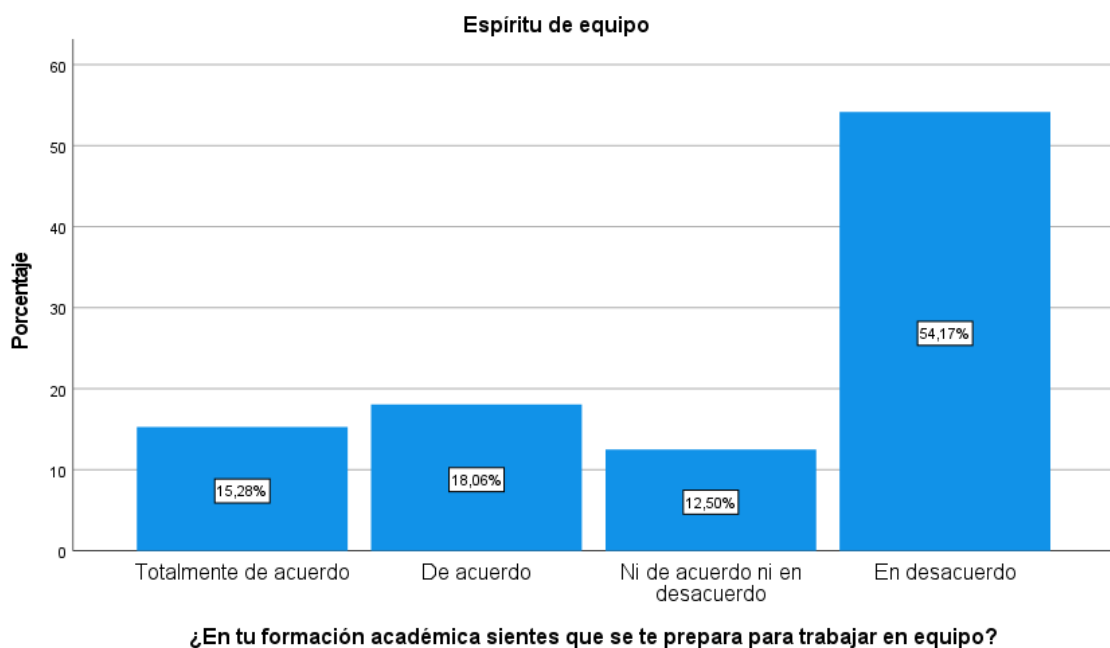
Tabla 1

Espíritu de equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	11	15,3	15,3	15,3
De acuerdo	13	18,1	18,1	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12,5	12,5	45,8
En desacuerdo	39	54,2	54,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 8

Frecuencia Espíritu de Equipo



5.1.4. Competencias participativas

Capacidad de decisión

Interpretación de la Tabla 19 y figura 9 para el sub dimensión Capacidad de decisión: **¿Tomas decisiones que benefician a los integrantes del grupo donde colaboras?**, respondieron: De acuerdo 52,8%; En desacuerdo 36,1%; Totalmente en desacuerdo 6,9%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4,2%;

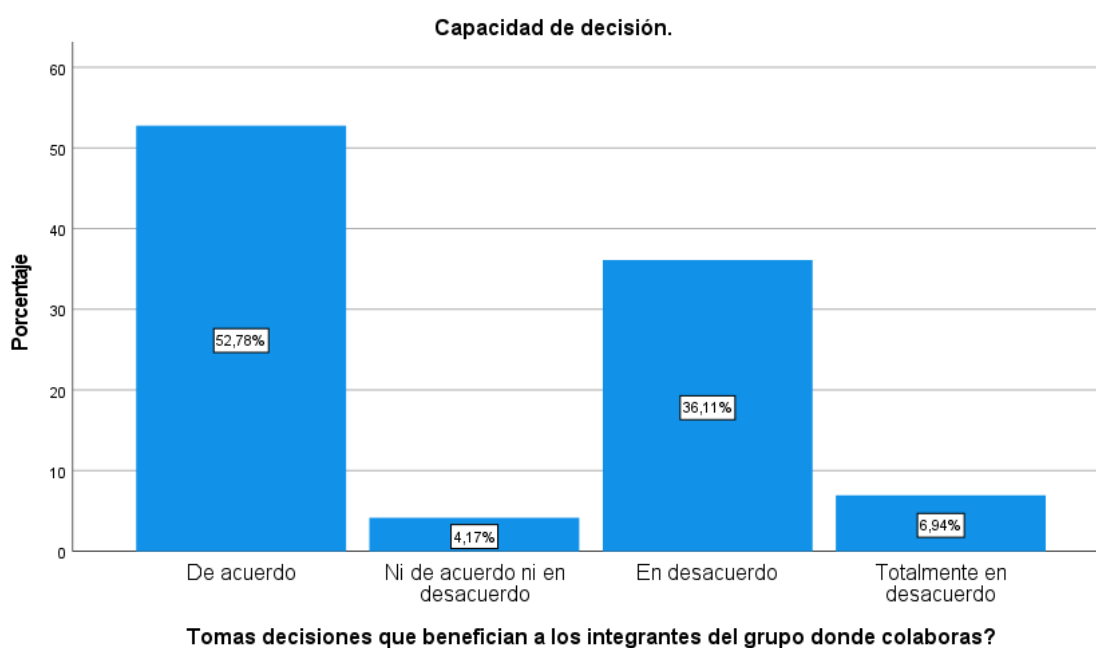
Tabla 2

Capacidad de Decisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	38	52,8	52,8	52,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,2	4,2	56,9
Válido En desacuerdo	26	36,1	36,1	93,1
Totalmente en desacuerdo	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 9

Frecuencia Capacidad de Decisión



Capacidad de responsabilidad

Interpretación de la Tabla 20 y figura 10 para la sud dimensión Capacidad de responsabilidad: **¿Durante su formación técnica desarrollo la capacidad de responsabilidad?**, Respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 38,9%; En desacuerdo 30,6%; Totalmente de acuerdo 25,0%; Totalmente en desacuerdo 4,2%; De acuerdo 1,4%

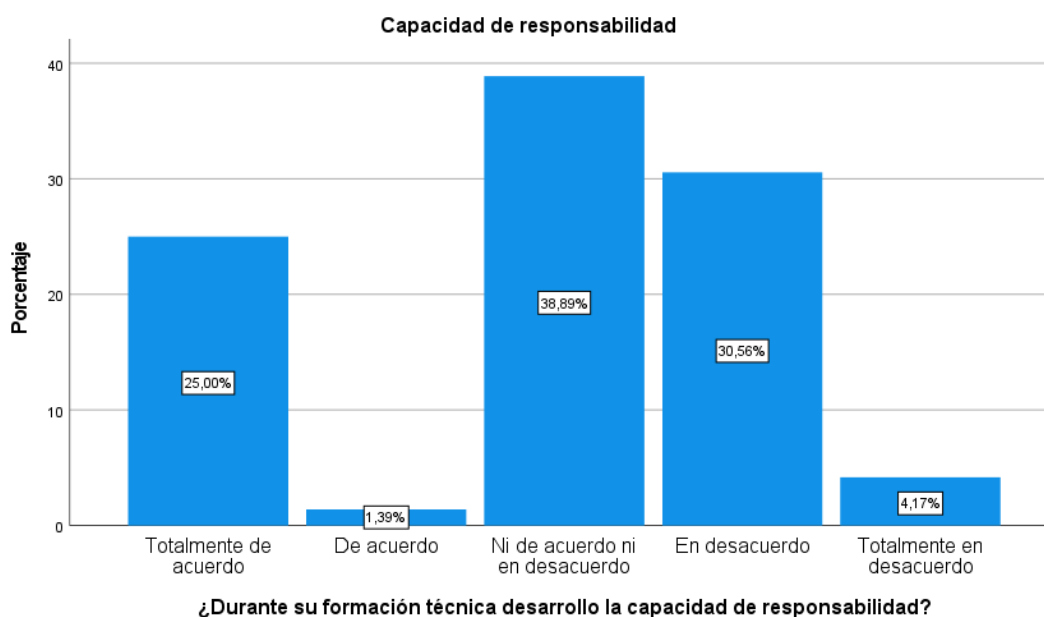
Tabla 20

Capacidad de Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	18	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	1	1,4	1,4	26,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	38,9	38,9	65,3
	En desacuerdo	22	30,6	30,6	95,8
	Totalmente en desacuerdo	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 10

Frecuencia Capacidad de Responsabilidad



5.1.5. Factores individuales

Competencias personales

Interpretación de la Tabla 21 y figura 11 para la sub dimensión competencias personales: ¿Se siente satisfecho en relación al tiempo que le tomo encontrar su primer empleo relacionado al programa de estudios?, respondieron: De acuerdo 38,9%; En desacuerdo 30,6%; Totalmente de acuerdo 20,8%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 6,9%; Totalmente en desacuerdo 2,8%.

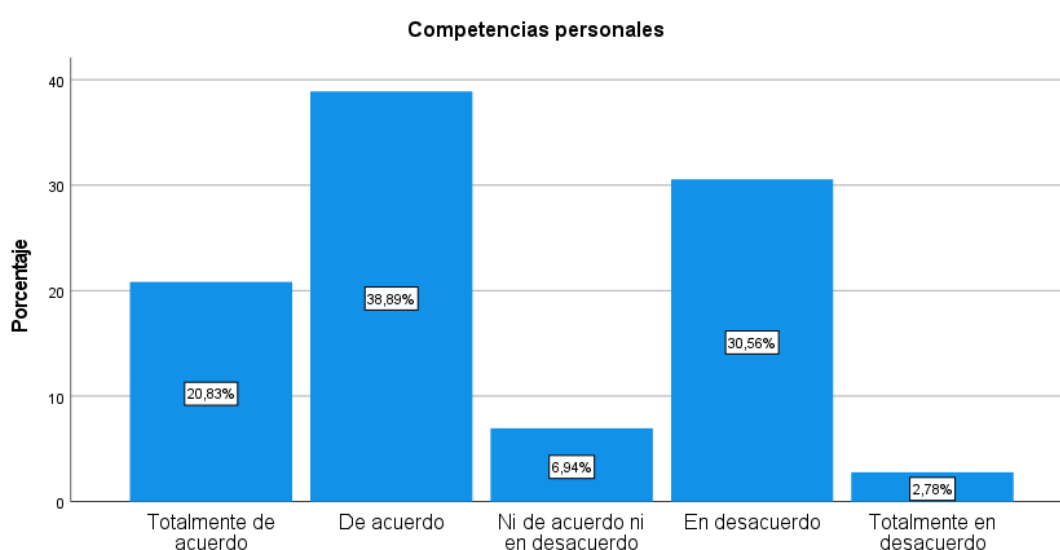
Tabla 21

Competencias Personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	20,8	20,8	20,8
De acuerdo	28	38,9	38,9	59,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,9	6,9	66,7
En desacuerdo	22	30,6	30,6	97,2
Totalmente en desacuerdo	2	2,8	2,8	100,0
Válido				
Total	72	100,0	100,0	

Figura 11

Competencias Personales



¿Estudiando en el programa de mecatrónica automotriz, se siente satisfecho en relación al tiempo que le tomo encontrar su primer empleo relacionado al programa de estudios?

Competencias clave transferibles:

Interpretación de la Tabla 22 y figura 12 para el sub dimensión Competencias clave transferibles: ¿Piensa que en formación profesional brindo conocimiento sobre competencia de auto emprendimiento empresarial o autogestionario?, respondiendo: Totalmente de acuerdo 27,8%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 27,8%; De acuerdo 20,8%; En desacuerdo 20,8%; Totalmente en desacuerdo 2,8%.

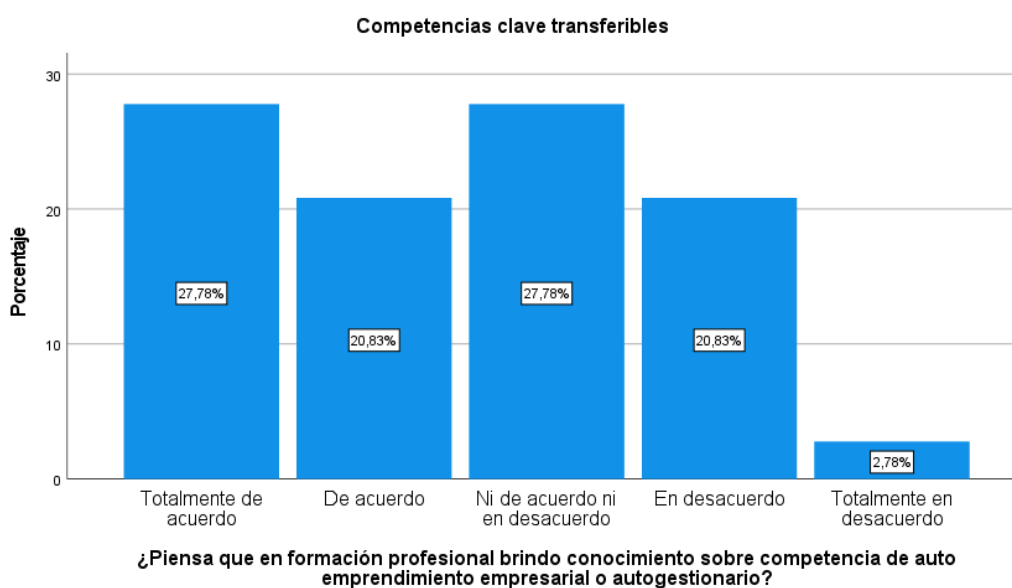
Tabla 22

Competencias Clave Transferibles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	27,8	27,8	27,8
	De acuerdo	15	20,8	20,8	48,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	27,8	27,8	76,4
	En desacuerdo	15	20,8	20,8	97,2
	Totalmente en desacuerdo	2	2,8	2,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura 6

Competencias Clave Transferibles



Habilidades transferibles de alto nivel

Interpretación de la Tabla 23 y figura 13 para el sub dimensión Habilidades transferibles de alto nivel: ¿Se hace necesario las habilidades de negociación desarrolladas como parte del perfil profesional? ¿Se hace necesario las habilidades de negociación desarrolladas como parte del perfil profesional? Respondiendo; Totalmente de acuerdo 40,3%; De acuerdo 29,2%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 13,9%; En desacuerdo 11,1%; Totalmente en desacuerdo 5,6%.

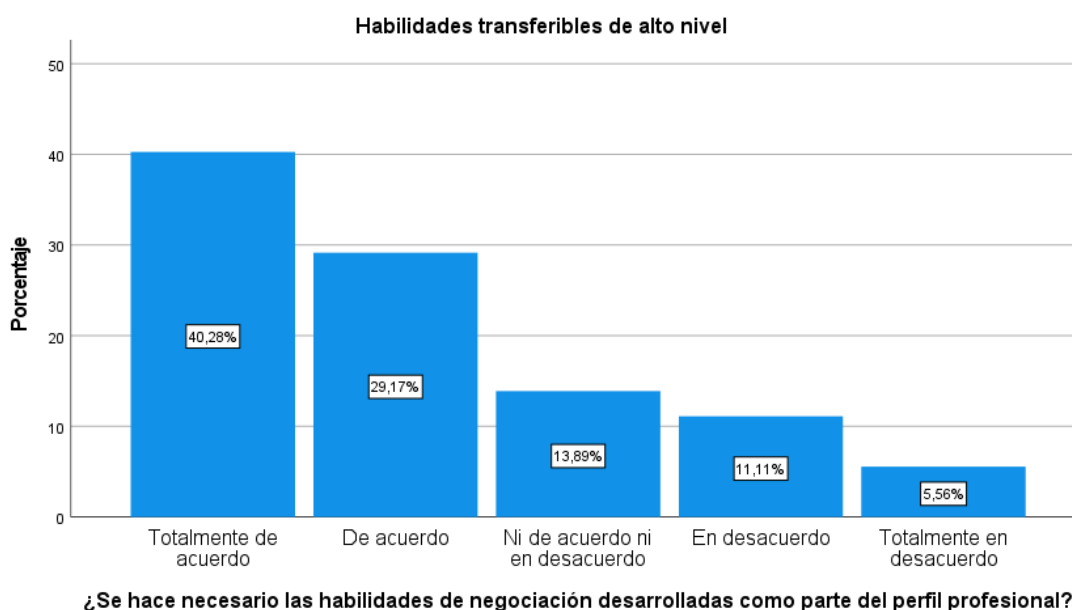
Tabla 23

Habilidades Transferibles de Alto Nivel

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	29	40,3	40,3
	De acuerdo	21	29,2	69,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	13,9	83,3
	En desacuerdo	8	11,1	94,4
	Totalmente en desacuerdo	4	5,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia Habilidades Transferibles de Alto Nivel



Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad

Interpretación de la Tabla 24 y figura 14 para la sub dimensión Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad: ¿En la búsqueda de empleo, piensa que es necesario el utilizar nuevas tecnologías (páginas web, redes sociales) ?, respondieron: En desacuerdo 43,1%; Totalmente de acuerdo 40,3%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 6,9%; De acuerdo 5,6%; Totalmente en desacuerdo 4,2%.

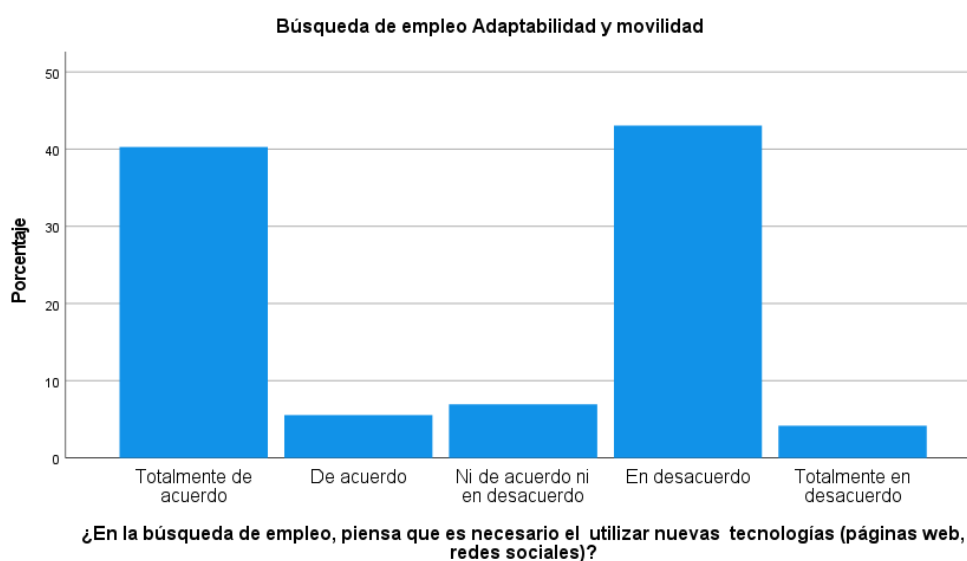
Tabla 24

Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	29	40,3	40,3
	De acuerdo	4	5,6	45,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,9	52,8
	En desacuerdo	31	43,1	95,8
	Totalmente en desacuerdo	3	4,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 8

Frecuencia Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad



5.1.6. Circunstancias personales

Responsabilidades de cuidados directos.

Interpretación de la Tabla 25 y figura 15 para la sub dimensión Responsabilidades de cuidados directos: ¿Sobre los beneficios laborales obtenidos a la fecha le mejoraron la calidad de vida familiar? Respondieron: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 41,7%; Totalmente de acuerdo 26,4%; De acuerdo 13,9%; En desacuerdo 15,3%; Totalmente en desacuerdo 2,8%.

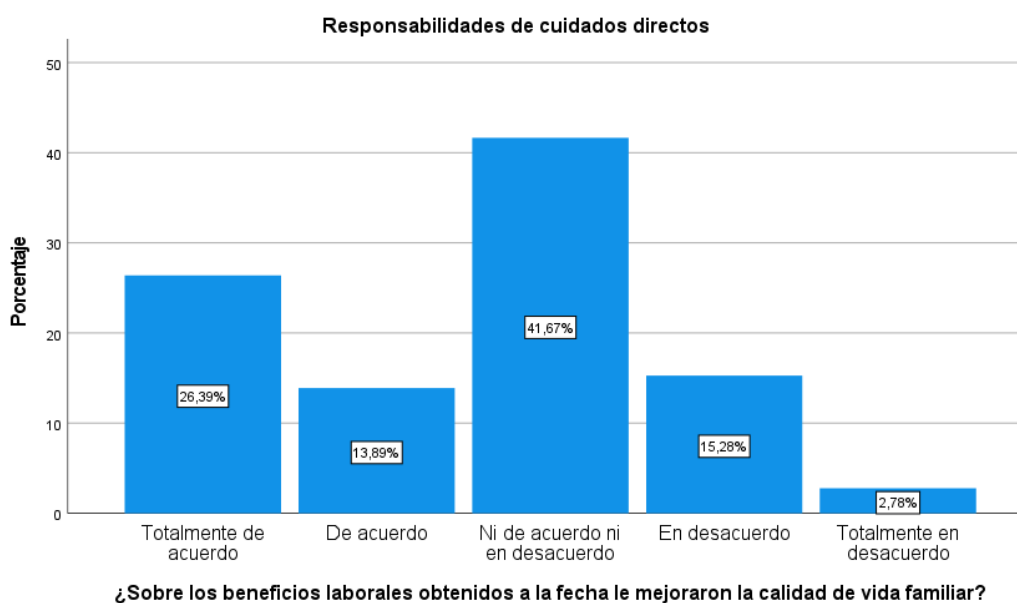
Tabla 25

Responsabilidades de cuidados directos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	19	26,4	26,4	26,4
De acuerdo	10	13,9	13,9	40,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	41,7	41,7	81,9
En desacuerdo	11	15,3	15,3	97,2
Totalmente en desacuerdo	2	2,8	2,8	100,0
Válido				
Total	72	100,0	100,0	

Figura 15

Frecuencia Responsabilidades de Cuidados Directos.



Acceso al capital financiero

Interpretación de la Tabla 26 y figura 16 para la sud dimensión Acceso al capital financiero: ¿Respecto al acceso al sector financiero respaldado con la labor desarrollada por usted se encuentra?, respondió: Totalmente de acuerdo 38,9%; En desacuerdo 22,2%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 19,4%; De acuerdo 16,7%; Totalmente en desacuerdo 2,8%.

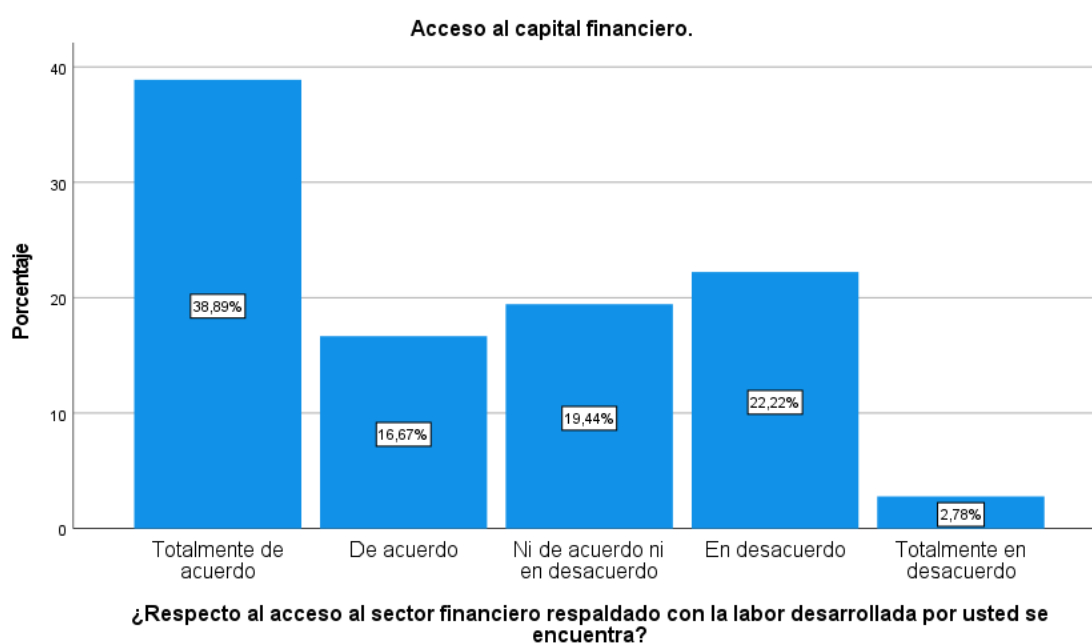
Tabla 26

Acceso al Capital Financiero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	28	38,9	38,9
	De acuerdo	12	16,7	55,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	19,4	75,0
	En desacuerdo	16	22,2	97,2
	Totalmente en desacuerdo	2	2,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 9

Frecuencia Acceso al Capital Financiero



5.1.7. Factores externos

Factores del mercado de trabajo.

Interpretación de la Tabla 27 y figura 17 para el sub dimensión Factores del mercado de trabajo: ¿el programa de estudios genera la experiencia necesaria para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo?, respondieron: De acuerdo 44,4%; En desacuerdo 22,2%; Totalmente de acuerdo 20,8%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8,3%; Totalmente en desacuerdo 4,2%.

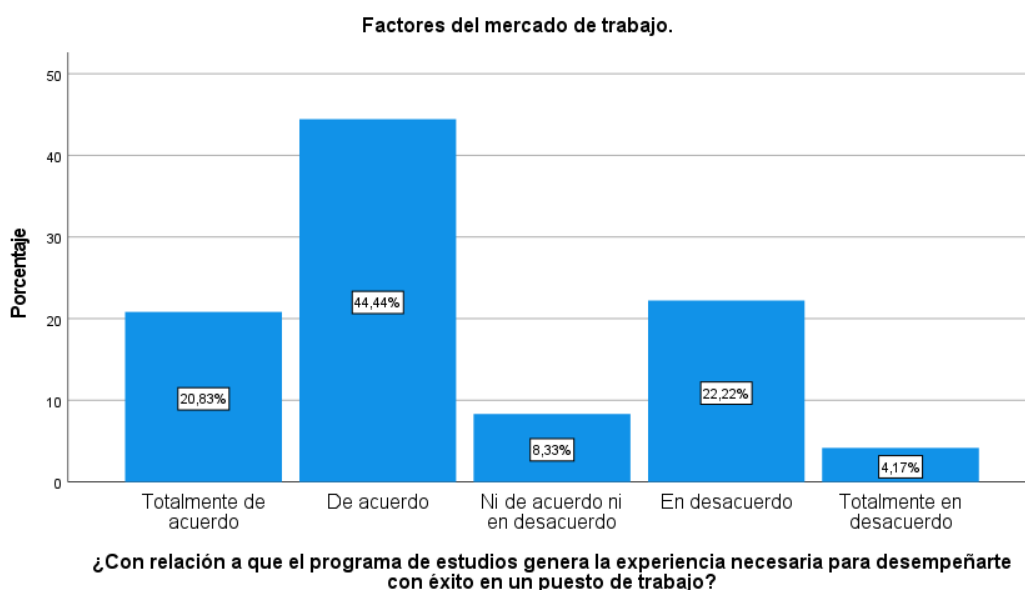
Tabla 27

Factores del Mercado de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	20,8	20,8	20,8
De acuerdo	32	44,4	44,4	65,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,3	8,3	73,6
En desacuerdo	16	22,2	22,2	95,8
Totalmente en desacuerdo	3	4,2	4,2	100,0
Válido				
Total	72	100,0	100,0	

Figura 17

Frecuencia Factores del Mercado de Trabajo



Factores macroeconómicos.

Interpretación de la Tabla 28 y figura 18 para la sub dimensión Factores macroeconómicos: ¿Acerca de su remuneración actual en el rubro de mecánica automotriz, Ud. se encuentra?, respondiendo: Totalmente de acuerdo 36,1%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 30,6%; En desacuerdo 19,4%; De acuerdo 12,5%; Totalmente en desacuerdo 1,4%,

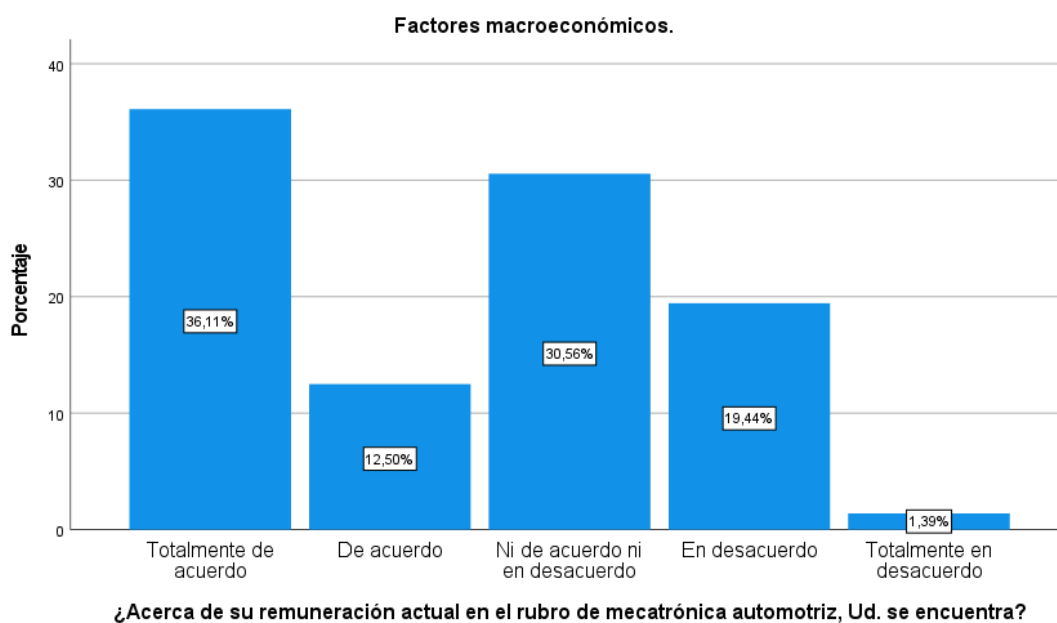
Tabla 28

Factores Macroeconómicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	26	36,1	36,1	36,1
De acuerdo	9	12,5	12,5	48,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	30,6	30,6	79,2
En desacuerdo	14	19,4	19,4	98,6
Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Válido	72	100,0	100,0	

Figura 10

Frecuencia Factores Macroeconómicos



Características de los puestos vacantes.

Interpretación de la Tabla 29 y figura 19 para el sub dimensión Características de los puestos vacantes: ¿Respecto al programa de estudios que realiza seguimiento de los estudiantes para conocer su situación laboral, Ud. se encuentra?, respondieron: De acuerdo 45,8%; Totalmente de acuerdo 29,2%; Totalmente en desacuerdo 15,3%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8,3%; En desacuerdo 1,4%.

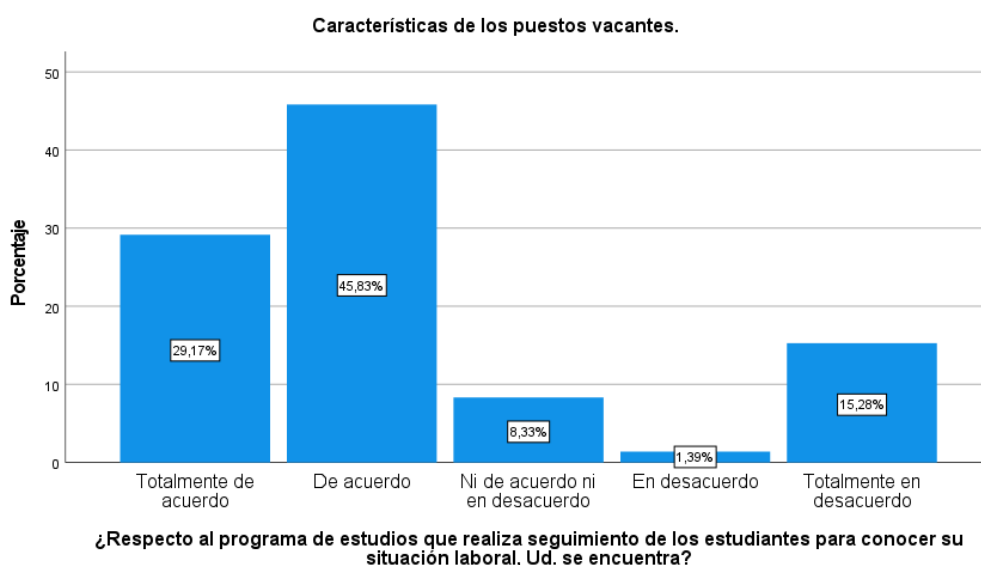
Tabla 29

Características de los Puestos Vacantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	29,2	29,2
	De acuerdo	33	45,8	75,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,3	83,3
	En desacuerdo	1	1,4	84,7
	Totalmente en desacuerdo	11	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Figura 11

Frecuencia Características de los Puestos Vacantes



Factores de contratación

Interpretación de la Tabla 30 y figura 17 para el sub dimensión Factores de contratación: En referencia al tiempo de su jornada Laboral, respondieron: Totalmente de acuerdo 59,7%; De acuerdo 23,6%; En desacuerdo 11,1%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4,2%; Totalmente en desacuerdo 1,4%.

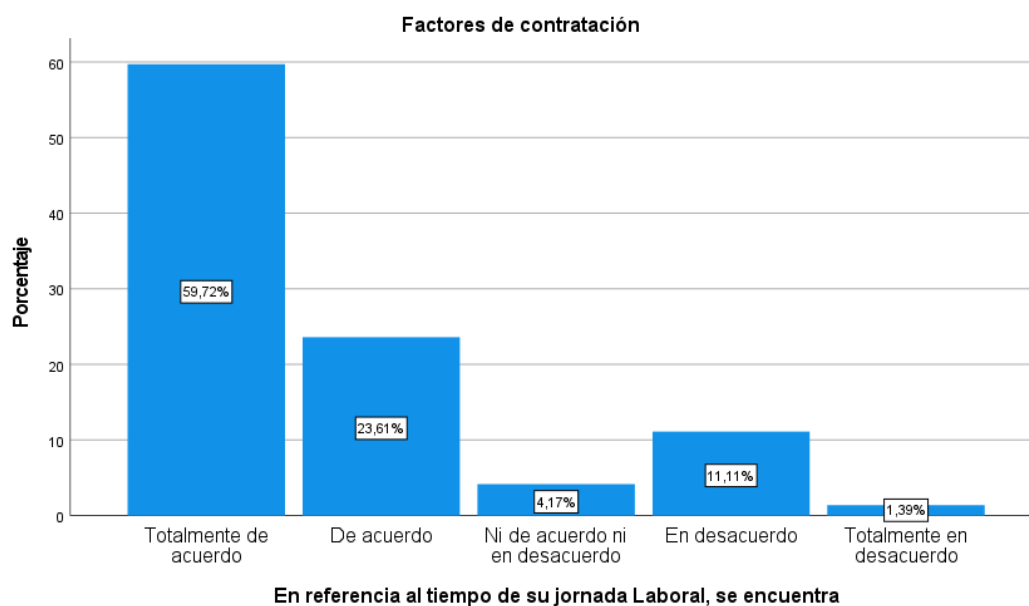
Tabla 30

Factores de Contratación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	43	59,7	59,7
	De acuerdo	17	23,6	83,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,2	87,5
	En desacuerdo	8	11,1	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Figura 20

Frecuencia Factores de Contratación



5.2. ANALISIS INFERENCIAL

5.2.1. Pruebas de normalidad

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 31

Prueba de normalidad para dos variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V_COMPETENCIAS_ PROFESIONALES	,192	72	,000	,879	72	,000
V_EMPLEABILIDAD	,312	72	,000	,825	72	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para 72 estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz al aplicar la prueba KOLMOGOROV SMIRNOV, se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta que los datos no siguen una distribución normal debido a la significación bilateral de 0,00 que es inferior a $P = 0,05$. Por consiguiente, para la contrastación de la hipótesis se realizó mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

5.2.2. Contrastación de las hipótesis

Figura 21

Escala de Valores de Rho Spearman

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) basado en De Kuckartz et al.: Estadísticas, Una introducción comprensible, 2013, página 213

5.2.3. Contratación de la hipótesis general

- H0 = Las competencias profesionales no se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO, 2023
- H1 = Las competencias profesionales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO, 2023

Tabla 32

Correlación de Competencias Profesionales y Empleabilidad

Rho de Spearman		Correlaciones	
		V_COMPETENCIAS _PROFESIONALES	V_EMPLEA BILIDAD
V_COMPETENCIAS _PROFESIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
V_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,840**	1,00
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Fuente: Base de datos de la investigación

Según el análisis de correlación Rho de Spearman igual a 0.840 nos indica una correlación positiva muy fuerte y por la significancia bilateral de 0.000 que es menor a $P = 0.05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que: Las competencias profesionales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA- CUSCO, 2023

5.2.4. Contrastación de la primera hipótesis específica

- H0 = Las competencias técnicas no se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.
- H1 = Las competencias técnicas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

Tabla 33

Correlación Competencias Técnicas y Empleabilidad

Rho de Spearman		Correlaciones	
		COMP_TECNICAS	V_EMPLEABILIDAD
COMP_TECNICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
V_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Fuente: Base de datos de la investigación

Según el análisis de correlación Rho de Spearman igual a 0.604 nos indica una correlación positiva considerables y por la significancia bilateral de 0.000 que es menor a $P = 0.05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que: Las competencias técnicas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

5.2.5. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- H0 = Las competencias metodológicas no se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.
- H1 = Las competencias metodológicas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

Tabla 34

Correlación Competencias Metodológicas y Empleabilidad

Rho de Spearman		Correlaciones	
		COMP_METO	V_EMPLEA
		DOLOGICAS	BILIDAD
COMP_METODOLOGICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,544**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
V_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Fuente: Base de datos de la investigación

Según el análisis de correlación Rho de Spearman igual a 0.544 nos indica una correlación positiva considerable y por la significancia bilateral de 0.000 que es menor a $P = 0.05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que: Las competencias metodológicas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

5.2.6. Contratación de la tercera hipótesis específica

- H0 = Las competencias sociales no se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.
- H1 = Las competencias sociales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

Tabla 35

Correlación Competencias Sociales y Empleabilidad

Rho de Spearman		Correlaciones	
		COMP_ SOCIALES	V_EMPLEABILIDAD
COMP_SOCIALES	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
V_EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Fuente: Base de datos de la investigación

Según el análisis de correlación Rho de Spearman igual a 0.682 nos indica una correlación positiva considerable y por la significancia bilateral de 0.000 que es menor a $P = 0.05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que: Las competencias sociales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.

5.2.7. Contratación de la cuarta hipótesis específica 4

- H0 = Las competencias participativas no se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023
- H1 = Las competencias participativas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023

Tabla 36

Correlación Competencias Participativas y Empleabilidad

Rho de Spearman		Correlaciones	
		COMP_ PARTICIPATI VAS	V_EMPLEA BILIDAD
COMP_ PARTICIPATIVAS	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
V_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

Fuente: Base de datos de la investigación

Según el análisis de correlación Rho de Spearman igual a 0.783 nos indica una correlación positiva muy fuerte y por la significancia bilateral de 0.000 que es menor a $P = 0.05$ nos permite rechazar la H0 y aceptar que: Las competencias participativas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. DISCUSION DE RESULTADOS

Según nuestra investigación, las competencias profesionales (VX) y la empleabilidad (VY) están relacionadas. Según nuestra hipótesis general, los estudiantes del programa de Mecatrónica Automotriz de IESTTA-CUSCO, 2023, serán significativamente más empleables como resultado de sus competencias profesionales. En otras palabras, la adquisición de competencia profesionales aumenta las perspectivas laborales de los estudiantes del programa de Mecatrónica Automotriz en IESTTA- CUSCO, 2023.contrastando con los resultados de Calderón & Almanza (2018). En su publicación “La calificación profesional de los egresados del ITLAC y su impacto en la empleabilidad de las PYMES en Lázaro Cárdenas Michoacán (el caso del IGE)” Universidad Tecnológico Nacional de México. Que tuvo como objetivo el determinar si las competencias profesionales tienen una relación directa y positiva con la empleabilidad. Esto se debe a que la correlación existente entre los factores ha sido confirmada por el Rho de Spearman igual a 0,936, confirmando la alta correlación positiva entre las competencias profesionales con la empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial de ITLAC.

Según los resultados de la Tabla 32, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un valor de significación de $\text{sig}=0,000<0,005$.

Las competencias profesionales tienen un impacto significativo en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023. Asimismo, el valor de la correlación Rho Spearman equivale a 0.840, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que es una correlación positiva muy alta. Por lo tanto, se puede observar que existe una asociación positiva muy fuerte entre las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023. Lo cual se puede discutir con la investigación de Cajahuanca (2020). En su trabajo de investigación para obtener el grado de maestro de la universidad San Martín de Porras defendió la investigación “Las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de ciencias administrativas – UNAC 2020”. cuyo objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la empleabilidad de los estudiantes y sus competencias profesionales. Estudiantes de los ciclos 9° y 10° de la Facultad de Administración de la UNAC durante el semestre 2020A. El estudio presenta metodología cuantitativa, de tipo aplicado, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. Llegando a las conclusiones: La empleabilidad de los estudiantes de 9° ciclo y 10° ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAC en el semestre 2020 se correlacionó significativamente ($p=0,00$) con la competencia profesional., por lo que muestra el vínculo entre competencias profesionales y empleabilidad en el semestre 2020A.

De otro lado para demostrar que si las hipótesis específicas tienen incidencia en la empleabilidad se tiene que:

Según los resultados de la Tabla 33, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un valor de significación de $\text{sig}=0,000 < 0,005$, las competencias técnicas afectan significativamente a la empleabilidad de los estudiantes en el programa de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023. El coeficiente de correlación Rho Spearman, que mide la fuerza con la que existe una correlación, es de 0,604, lo que apoya esta conclusión. Esto demuestra que los estudiantes del programa de mecatrónica

automotriz del IESTTA, CUSCO 2023 son más empleables a medida que aumentan sus competencias técnicas. tiene una fuerte asociación positiva entre los diferentes factores.

De acuerdo con los hallazgos de la Tabla 34, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un valor de significación de $\text{sig}=0.000 < 0.005$. Esto indica que las competencias metodológicas afectan significativamente la empleabilidad de los estudiantes en el programa de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023. Asimismo, el valor de Rho Spearman, que mide la fuerza de la asociación, es de 0,544. Considerando que se trata de una correlación positiva considerable, Por lo tanto, se ha comprobado que mejorar las competencias metodológicas mejora la empleabilidad de los estudiantes en el programa de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

Los resultados de la Tabla 35 muestran que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un valor de significación de $\text{sig}=0,000 < 0,005$. Esto indica que las competencias sociales afectan significativamente la empleabilidad de los estudiantes en el programa de estudios de mecatrónica automotriz en IESTTA, CUSCO 2023. El coeficiente de correlación Rho Spearman, que mide el grado de correlación positiva entre dos variables, también es igual a 0,682 (confirmando que se trata de una correlación positiva considerable). Se ha demostrado que la mejora de las competencias sociales hace que los estudiantes del programa de mecatrónica automotriz de IESTTA, CUSCO 2023 sean más empleables.

Los resultados de la Tabla 36 muestran que, con un valor de significación de $\text{sig}=0,000 < 0,005$, se acepta la hipótesis alternativa de que las competencias participativas afectan significativamente a la empleabilidad de los estudiantes en el programa de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023, en lugar de la hipótesis nula. Además, por el coeficiente de correlación Rho Spearman, que es de 0,783 (se trata de una correlación positiva muy fuerte) Los estudiantes del programa de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023 tienen una mayor empleabilidad como resultado de la mejora de sus competencias participativas. Comparando los resultados anteriores con el estudio de Figueroa (2019). En el trabajo de investigación

para la obtención del grado de maestro en la Universidad de San Martín de Porras, defendió la investigación “Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de TUMBES, 2019” El estudio tuvo el objetivo de conocer la relación entre el desempeño del personal de la Dirección Regional de Educación de Tumbes y sus competencias profesionales en el año 2019. El estudio tiene un diseño cuantitativo, transversal, descriptivo-correlacional y no experimental. Los hallazgos del estudio indican que las competencias técnicas, las competencias metodológicas para el 38% de los jefes de área. Además, según el 56% de los encuestados, el personal carece del empuje necesario para trabajar juntos y alcanzar los objetivos fijados. Según el 65% de los directores de área encuestados, los empleados no son muy eficientes. Los trabajadores son ineficaces, según el 54% de los directores de área encuestados. El 37% de los empleados afirma que sus opiniones son ignoradas. Según el 54% de los trabajadores, la Dirección Regional de Educación de Tumbes tiene unas habilidades sociales relativamente bajas. Una correlación entre 0,44 y 0,49 La investigación muestra que existe una buena correlación entre las competencias técnicas, las competencias metodológicas, las competencias sociales y el desempeño laboral. La relación entre la competencia participativa y el desempeño laboral también fue pobre igual a 0,39.

De todo lo anterior podemos concluir que las competencias profesionales tienen un impacto sustancial en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de mecatrónica automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que las competencias profesionales se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023 lo cual se confirma con Rho Spearman igual a 0,840 con una correlación positiva muy fuerte entre las variables competencias profesionales y empleabilidad.
2. Se determinó que las competencias técnicas se relacionan significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO 2023. Corroborándose con la prueba de Rho Spearman, en la que 0.604 es una correlación positiva considerables y por la significancia bilateral de 0.000 que es menor a $P = 0.05$ nos permite rechazar la H_0
3. Se determinó cómo las competencias metodológicas se vinculan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz IESTTA-CUSCO, 2023. Las competencias metodológicas ejercen una influencia considerable en la empleabilidad de los estudiantes del programa de mecatrónica de Automotriz, como muestra el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,544. La variable empleabilidad y las competencias metodológicas tienen una fuerte asociación positiva.
4. Se examinó la relación entre las competencias metodológicas y la empleabilidad de los estudiantes del programa de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO 2023, y se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.682. Este resultado confirma que las competencias sociales tienen una influencia significativa en la empleabilidad de los estudiantes del programa de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023. La dimensión competencias sociales y la variable empleabilidad tienen una fuerte asociación positiva.
5. Se determinó que la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO 2023 está correlacionada con las competencias participativas. confirmado con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0, 783 se puede afirmar que las competencias participativas inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del IESTTA, CUSCO 2023. Teniendo la dimensión de competencias de participación y la variable empleabilidad tienen una correlación positiva muy significativa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, que la dirección general por medio de la unidad académica y la coordinación del programa de estudios del IESTTA, Cusco, lleven a cabo una revisión del plan de estudios para mejorar las competencias profesionales de los estudiantes del programa de Mecatrónica Automotriz en IESTTA-Cusco.
2. Se sugiere que la dirección general desarrolle cambios de prácticas pedagógicas en los enfoques curriculares y los roles tradicionales que desempeñan profesores y alumnos para el desarrollo de las competencias técnicas de investigación para la formación de los profesionales técnicos. Es esencial utilizar una variedad de recursos educativos junto con un estilo de aprendizaje que enfatice el desarrollo de competencias técnicas.
3. Se recomienda que la dirección general logre motivar y reforzar las metodologías mejorando la capacidad de reacción de los estudiantes utilizando el método adecuado ante las tareas asignadas y las circunstancias imprevistas, ideando soluciones y desarrollando una transferencia de experiencia a nuevas condiciones de trabajo, esto mediante la implementación de enfoques, formas de pensar, métodos de trabajo y estrategias que apoyan la consecución de objetivos ya que se ha demostrado que las competencias metodológicas.
4. Se recomienda que la dirección general establezca más importancia para desarrollar las habilidades sociales dentro de los procesos de formación académica del programa de estudios de mecatrónica automotriz con el fin de lograr profesionales técnicos socialmente competentes, pudiendo destacar entre ellas la: empatía, asertividad, disposición al trabajo. espíritu de equipo y disposición a cooperar, etc.
5. Se sugiere que la dirección general disponga el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a encontrar competencias participativas mejorando las habilidades organizativas, relacionales, de confianza, de toma de decisiones y de responsabilidad de los estudiantes del programa de Mecatrónica de Automotriz de IESTTA-Cusco.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Barrios Zarta, J., & Sáenz Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9-28. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76>.

Benavides Espíndola, O. (2022) *Competencias y Competitividad, diseño para organizaciones latinoamericanas*. Editorial: McGraw-Hill. 1ª ed. Año 2002 ISBN: 958-41-0205-2

BUNK, G.P. (1994) La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales, *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.

Cajahuanca Loli M. R. (2020). Las competencias profesionales con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de ciencias administrativas – UNAC 2020. [Tesis de Maestría, universidad San Martín de Porras]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9326>

Calderón & Almanza (2018). En su publicación “La calificación profesional de los egresados del ITLAC y su impacto en la empleabilidad de las PYMES en Lázaro Cárdenas Michoacán (el caso del IGE)” publicada en la *Revista de la Facultad de Contaduría y Administración*, Vol. 3, 5, págs. 17–29. ISSN: 2448-6051- Universidad Tecnológico Nacional de México

Calderón, P. y Almanza, R. (2018). Las Competencias Profesionales de los Egresados del ITLAC y su Impacto en la Empleabilidad de las Pymes de Lázaro Cárdenas Michoacán (Caso IGE). *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 3(5), 17-29. ISSN:2448-6051. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/71/84>

Chiroque Landayeta V. E. (2021). Competencias profesionales que demandan los estudiantes de Diseño Gráfico de una universidad privada al 2030 [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4160>

Del Pozo Flores, Jose Angel. Competencias profesionales, herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales: Editorial: NARCEA; Edición 2013 (11 noviembre 2013) ISBN-13 : 978-8427718920

Figuroa Sánchez A. E. (2019). Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de TUMBES, 2019. [Tesis de Maestría, universidad San Martín de Porras]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5207>

Guoyong Yang, Xianxian Zang,(2022) Desarrollo de la competencia profesional y el autoconcepto profesional de estudiantes de pregrado en enfermería durante el período de práctica clínica: un análisis de panel cruzado, Volume 63, 2022, 103360, ISSN 1471-5953, <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103360>.

Joseph Tufuor Kwarteng, Enoch King Mensah. (2022) Empleabilidad de los graduados en contabilidad: análisis de los conjuntos de competencias. Volume 8, Issue 7, 2022, e09937, ISSN 2405-8440, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09937>.

Muñoz Aguilar A. (2022). Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa MAPFRE CHICLAYO 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Católica santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/4971/TM_Mu%c3%b1ozAguilarAurora.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nerea Hernaiz Agreda (2019) Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa [Tesis Doctoral Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72338/TESIS%20DOCTORAL-Nerea%20Hernaiz%20Agreda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pelayo Pérez M. E. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/>

Pereda Marín, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca; Sanz Gómez, Pedro. (2003) Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos Psicología desde el Caribe, núm. 12, julio-diciembre, 2003, pp. 13-38 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301203.pdf>

Quintero Bermúdez, Jenny Rocio (2018) Análisis de las necesidades de empleabilidad del sector productivo y su relación con las competencias laborales y profesionales de los graduados de programas de ciencias económicas y administrativas de la universidad del TOLIMA [Tesis de Maestría, Universidad de Tolima].<https://repository.ut.edu.co/entities/publication/842e2f78-3e21-4e0c-953e-45a3ba557879>

Ramírez, M., Delgado, N., Solís, P., Ramírez, J., Estrada, M. (2023) Guía para redactar el plan de tesis y el informe final de tesis. Editorial Grupo Compás , ISBN: 978-9942-33-683-5. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/947/3/978-9942-33-683-5.pdf>.

Saldaña Dávila L. E. (2021). Competencias y empleabilidad del profesional contable de la universidad nacional de CAJAMARCA sede CHOTA [Tesis de Maestría, universidad nacional Universidad Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9719/Salda%c3%bl_a_D%c3%a1vila_Lita_Elvira.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez Nassi, G. E. (2022) Competencias laborales y empleabilidad de estudiantes en administración – UNAC [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao].http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6208/TESIS_MAESTRIA_V%C3%81SQUEZ_FCA_2022.pdf?sequence=1

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿De qué manera las competencias técnicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?</p> <p>PE2. ¿De qué forma las competencias metodológicas se relacionan con la</p>	<p>Establecer de qué manera las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1.- Determinar de qué manera las competencias técnicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p> <p>OE2.- Determinar de qué forma las competencias metodológicas se</p>	<p>Las competencias profesionales inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p> <p style="text-align: center;">HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Hipótesis especifica 1 :</p> <p>Las competencias técnicas inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p> <p>Hipótesis especifica 2:</p> <p>Las competencias metodológicas inciden</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Competencias profesionales</p>	D1: Técnica	Formación	<p>Tipo de estudio: cuantitativa aplicada</p> <p>Diseño de estudio: descriptivo correlacional transversal</p> <p>Población: 87 alumnos del programa de estudios de</p> <p>Muestra: 96</p>
					Capacitación	
					Especialización	
				Relacionada con la empresa.		
				D2: Metodológica	Resolución de problemas	
					Planificación.	
			Capacidad de adaptación.			
			D3: Social	Tareas nuevas		
				Individuales: Cooperación		
				Interpersonales: Trabajo en equipo		
			D4: Participativa	Organización		
				Responsabilidad		
<p>VARIABLE 2:</p> <p>Empleabilidad</p>	D1: Factores individuales	Vida Laboral				
		Competencia de emprendimiento				
		Habilidades de negociación				
		capacitaciones				
		Vida Laboral				

<p>empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?</p> <p>PE3. ¿De qué forma las competencias sociales se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?</p> <p>PE4. ¿De qué manera las competencias participativas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023?</p>	<p>relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p> <p>OE3.- Determinar de qué forma las competencias metodológicas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA, CUSCO 2023.</p> <p>OE4.- Determinar de qué manera las competencias participativas se relacionan con la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p>	<p>significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3: Las competencias sociales inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023</p> <p>Hipótesis específica 4: Las competencias participativas inciden significativamente en la empleabilidad de los estudiantes del programa de estudios de Mecatrónica Automotriz del IESTTA-CUSCO, 2023.</p>			Vinculación	Técnicas e instrumentos: Encuesta
					Búsqueda de empleo	
				D2: Circunstancias personales	Calidad de vida familiar	
					Acceso a salud familiar	
	D3: Factores externos	Mercado de trabajo		Factores de demanda	Factores económicos	
	Factores de apoyo					

2. Instrumento (s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	SUD DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Competencias profesionales	D1: Técnica Trasciende los límites de la profesión. Relacionada con la profesión. Profundiza la profesión. Amplia la profesión Relacionada con la empresa	Relacionada con la profesión.	Formación	¿El plan de estudios de mecatrónica automotriz contribuyó en su inserción directa en el sector productivo?	Likert Totalmente de acuerdo =5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1
				¿Sientes que el programa de estudios de mecatrónica automotriz te brinda los conocimientos teóricos necesarios para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo?	
		Amplia la profesión	Capacitación	¿Asiste a capacitaciones para ampliar conocimientos?	
		Profundiza la profesión.	Especialización	¿Se hace necesario el asistir a cursos de especialización en mecatrónica automotriz para ampliar conocimientos?	
		Relacionada con la empresa.	Relacionada con la empresa.	¿Los docentes en su especialidad, le orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral?	
				¿Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo desarrolladas en su formación académica le ayudan a insertarse en el sector productivo?	
	D2: Metodológica Procedimiento de trabajo variable Solución adaptada a la situación. Resolución de problemas. Pensamiento, trabajo, planificación,	Resolución de problemas.	Resolución de problemas	¿Considera Ud. que se le enseñó sobre los métodos más asertivos en la resolución de problemas?	
		Pensamiento, trabajo, planificación.	Planificación.	¿Considera Ud. que planifica las actividades para realizar un trabajo de su campo laboral?	

	Realización y control autónomos. Capacidad de adaptación	Capacidad de adaptación	Capacidad de adaptación.	¿Considera que el plan de estudios de mecatrónica automotriz te prepara para adaptarse a los cambios relacionados con la especialidad?	
	D3: Social Individuales: Disposición al trabajo. Capacidad de adaptación y de intervención Interpersonales: Disposición a la cooperación Honradez, rectitud, altruismo, y espíritu de equipo	Disposición al trabajo.	Tareas nuevas	¿Estas preparado para emprender tareas nuevas relacionadas a la actividad de mecatrónica automotriz?	
		Disposición a la cooperación.	Cooperación	¿Piensas que el trabajo cooperativo para solucionar problemas relacionados a la actividad de mecatrónica automotriz da buenos resultados?	
		Espíritu de equipo	Trabajo en equipo	¿En el programa de estudios, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo? ¿En tu formación académica sientes que se te prepara para trabajar en equipo?	
	D4: Participativa Capacidad de organización. Capacidad de relación. Capacidad de convicción Capacidad de decisión. Capacidad de responsabilidad. Capacidad de dirección	Capacidad de organización	Organización	¿Tomas decisiones que benefician a los integrantes del grupo donde colaboras? ¿Respetas la decisión de tus superiores, aunque a veces no esté de acuerdo con estas?	
		Capacidad de responsabilidad	Responsabilidad	¿Durante su formación técnica desarrollo la capacidad de responsabilidad?	
VARIABLE 2: Empleabilidad	D1: Factores individuales: Habilidades y atributos de empleabilidad. Atributos esenciales.	Competencias personales	Vida Laboral	¿Estudiando en el programa de mecatrónica automotriz, se siente satisfecho en relación al tiempo que le tomo encontrar su primer empleo relacionado al programa de estudios?	Likert Totalmente de acuerdo =5 De acuerdo = 4

<p>Competencias personales. Competencias clave transferibles. Habilidades transferibles de alto nivel. Cualificaciones Conocimiento básico sobre el trabajo. Vinculación con el mercado laboral. Características demográficas Salud y bienestar. Salud Discapacidad Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad.</p>	Competencias clave transferibles:	Competencia de emprendimiento	¿Piensa que en formación profesional brindo conocimiento sobre competencia de auto emprendimiento empresarial o autogestionario?	<p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1</p>	
	Habilidades transferibles de alto nivel	Habilidades de negociación	¿Se hace necesario las habilidades de negociación desarrolladas como parte del perfil profesional?		
	Cualificaciones	capacitaciones	¿Con relación a desarrollar capacitaciones con regularidad: cursos, charlas, seminarios o talleres relacionados al programa de estudios te sientes?		
	Conocimiento básico sobre el trabajo	Vida Laboral	¿Ud., como se encuentra respecto a su vida laboral?		
	Vinculación con el mercado laboral.	Vinculación	¿Se siente conforme en cuánto al tiempo que demoro en conseguir su primer empleo en el sector productivo relacionado a mecánica automotriz?		
	Características demográficas Salud y bienestar.	Búsqueda de empleo	¿En la búsqueda de empleo, piensa que es necesario el utilizar nuevas tecnologías (páginas web, redes sociales)?		
	Salud	Responsabilidades de cuidados directas.	Calidad de vida familiar		¿Sobre los beneficios laborales obtenidos a la fecha que mejoran la calidad de vida familiar, se encuentra?
	Discapacidad	Otras responsabilidades familiares o de cuidado	Acceso a salud familiar		¿Sobre los beneficios laborales obtenidos a la fecha que mejoran el acceso a la salud familiar, se encuentra?
	Búsqueda de empleo Adaptabilidad y movilidad.	Cultura del trabajo.	Acceso al sector financiero		¿Respecto al acceso al sector financiero respaldado con la labor desarrollada por usted se encuentra?
	D2: Circunstancias personales				
Circunstancias familiares/del hogar.					
Responsabilidades de cuidados directas.					
Otras responsabilidades familiares o de cuidado					
Otras circunstancias del hogar.					
Cultura del trabajo					

	<p>Acceso a los recursos</p> <p>Acceso al transporte.</p> <p>Acceso al capital financiero.</p> <p>Acceso al capital social.</p>	<p>Acceso al capital financiero.</p>				
	<p>D3: Factores externos</p> <p>Factores de demanda</p> <p>Factores del mercado de trabajo.</p> <p>Factores macroeconómicos.</p> <p>Características de los puestos vacantes.</p> <p>Factores de contratación.</p> <p>Factores de apoyo</p> <p>Factores de la política de empleo.</p> <p>Otros factores de política</p>	<p>Factores del mercado de trabajo.</p>	<p>Mercado de trabajo</p>	<p>¿Con relación a que el programa de estudios de mecatrónica automotriz genera la experiencia necesaria para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo, se encuentra?</p>		
		<p>Factores macroeconómicos</p>	<p>Factores económicos</p>	<p>¿Acerca de su remuneración actual en el rubro de mecatrónica automotriz, Ud. se encuentra?</p>		
		<p>Características de los puestos vacantes.</p>			<p>¿Sobre las oportunidades de empleo en el rubro de profesional técnico de mecatrónica automotriz, se siente?</p>	
					<p>¿Respecto al programa de estudios que realiza seguimiento de los estudiantes para conocer su situación laboral, Ud. se encuentra?</p>	
		<p>Factores de contratación</p>			<p>En referencia al tiempo de su jornada Laboral, se encuentra</p>	
		<p>Factores de la política de empleo.</p>			<p>¿En relación a ganar económicamente lo necesario me siento?</p>	

3. Ficha de validación de instrumento (uno para cada variable)



ANEXO N° 03

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Pinnas Burnett Edward walter
 1.2 Grado académico: Doctor en Educación
 1.3 Cargo e institución donde labora: IESI TUPAC AMARU - SECRETARJO ACADEMICO
 1.4 Título de la Investigación: COMPETENCIA PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MECATRONIA AUTOMOTRIZ DEL IESTTA CUSCO 2023
 1.5 Autor del instrumento: BACH. PERCY ANTONIO FARFAZ ENCISO
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA
 1.7 Nombre del instrumento: COMPETENCIA Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES.

INDICADORES	CRITERIOS	CUANTITATIVOS					
		CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
			Deficiente0-20%	Regular21-40%	Bueno41-60%	Muy Bueno61-80%	Excelente81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					94	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					96	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					94	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95	
SUB TOTAL						94.6	
TOTAL						95	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19 (Diecinueve)
 VALORACION CUALITATIVA: Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es pertinente.

Lugar y fecha: C-05-05-2023

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 23930773
 Código Orcid 0000-0001-6283-0294



ANEXO N° 03

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CONAQUIRE CONDORE ESTANISLAO
 1.2 Grado académico: MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINO DEL CUSCO
 1.4 Título de la Investigación: Competencias profesionales y Empleabilidad de los estudiantes del programa de Estudios de Ingeniería Automática del IESTD, Cusco, 2023
 1.5 Autor del instrumento: FRANCISCO PATRICK EWISTO
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
 1.7 Nombre del instrumento: Competencias profesionales y Empleabilidad de los estudiantes de Ingeniería Automática

INDICADORES	CRITERIOS	CRITERIOS					
		CUALITATIVOS	CUANTITATIVOS				
			Deficiente0-20%	Regular21-40%	Buena41-60%	Muy Buena61-80%	Excelente81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					94	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					96	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					94	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					96	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95	
SUB TOTAL						921,7	
TOTAL						95	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19 (Diecinueve)
 VALORACION CUALITATIVA: Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es pertinente

Lugar y fecha: Cusco, 06-05-2023.

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 724695621
 Código Orcid 0009-0003-1181-1597

4. Copia de la data procesada

PROCESAMIENTO DE DATOS DOCENCIA UNIVERSITARIA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5 : P08 5 Visible: 27 de 27 variables

id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	COMP_T ECNICAS	COMP_M ETODOL OGICAS	COMP_S OCIALES	COMP_S OCIALES	COM ARTI TIV	
1	1	2	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	4,00	6,00	5,00
2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10,00	6,00	11,00		
3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	1	7,00	6,00	7,00									
4	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	1	2	1	2	1	3	6,00	3,00	6,00								
5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	14,00	10,00	14,00			
6	1	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	5	15,00	9,00	6,00										
7	1	2	1	1	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	4	4,00	6,00	7,00									
8	1	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	1	2	4	1	4	7,00	6,00	10,00										
9	1	2	3	1	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	6,00	5,00	7,00										
10	1	2	4	3	1	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	9,00	4,00	14,00									
11	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	10,00	6,00	11,00										
12	1	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	1	3	5	4	4	7,00	6,00	7,00										
13	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	5	1	3	2	1	2	5	2	9,00	3,00	6,00										
14	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	14,00	10,00	14,00										
15	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	9,00	6,00	11,00										
16	1	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	5	2	3	5	4	4	10,00	6,00	7,00										
17	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	5	4	8,00	4,00	6,00										
18	1	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	5	4	5	4	13,00	10,00	14,00										
19	1	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	5	2	5	2	3	1	5	2	4	15,00	9,00	6,00										
20	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	10,00	6,00	11,00										
21	1	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	2	5	4	7,00	6,00	7,00										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

PROCESAMIENTO DE DATOS DOCENCIA UNIVERSITARIA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

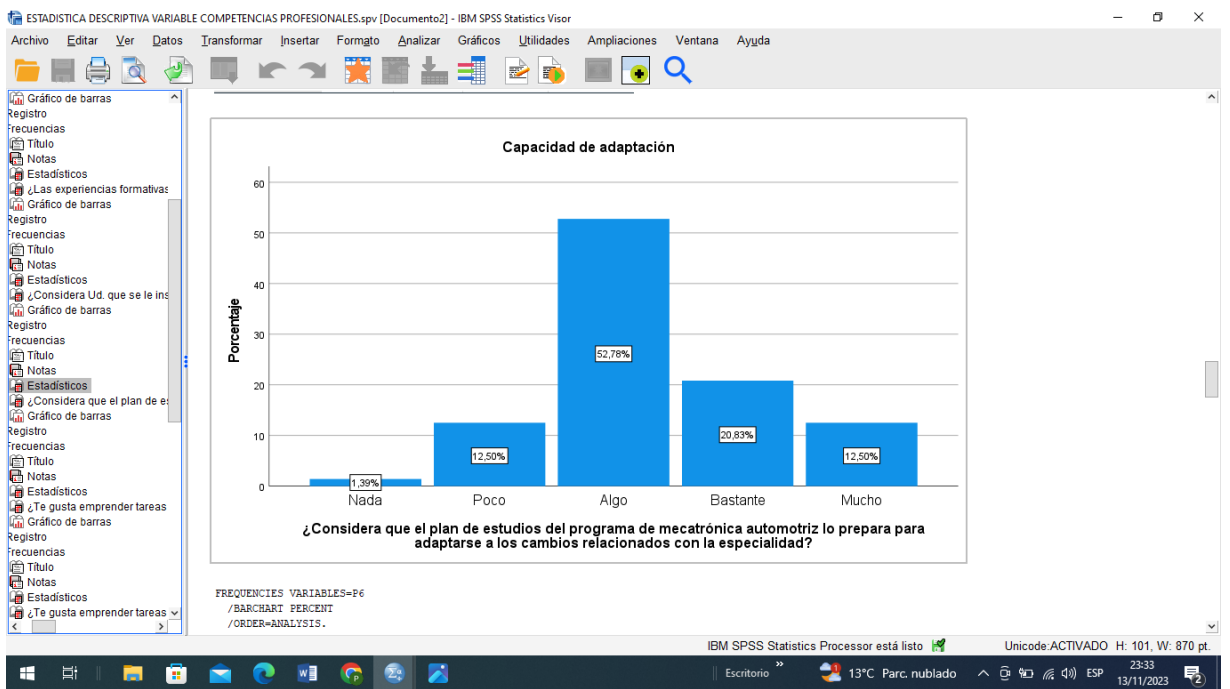
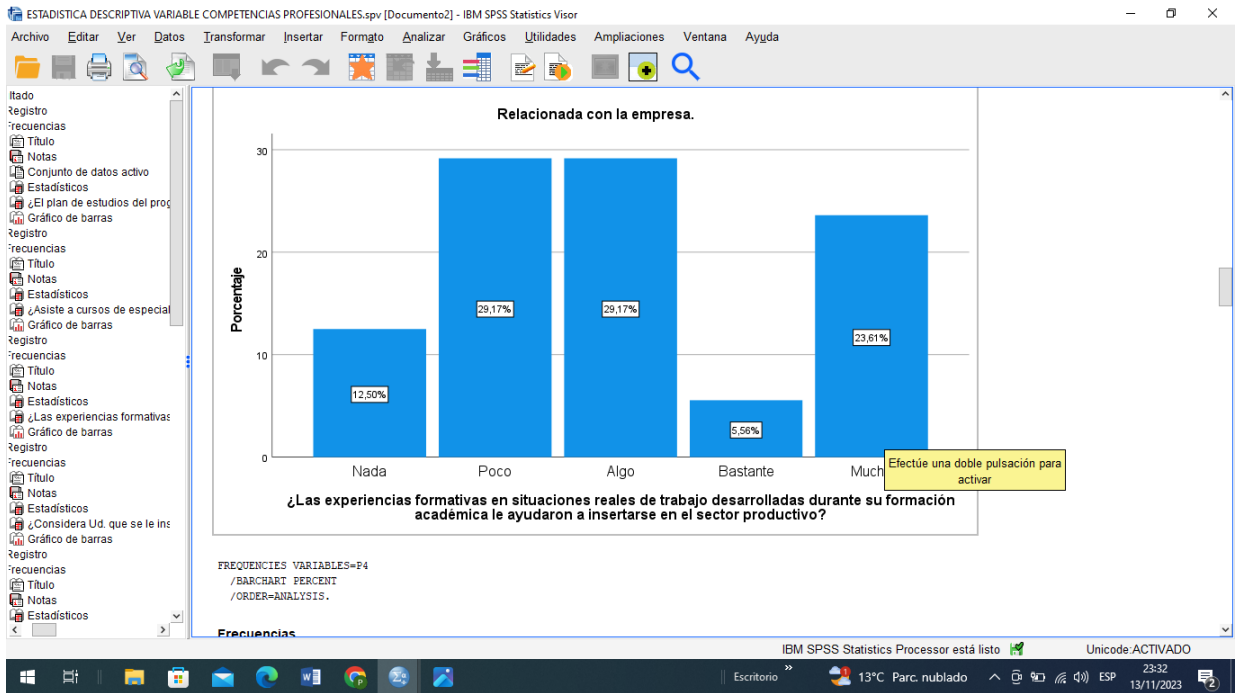
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5 : P08 5 Visible: 27 de 27 variables

P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	COMP_T ECNICAS	COMP_M ETODOL OGICAS	COMP_S OCIALES	COMP_P ARTICIPATIVAS	V_COMP ETENCIA S_PROF..	V_EMPL EABILIDA D	var	var			
49	2	2	2	2	5	2	2	4	3	2	3	2	4	5	15,00	9,00	6,00	4,00	34,00	27,00											
50	3	2	1	3	2	5	5	2	3	5	4	3	3	5	6,00	6,00	7,00	4,00	23,00	23,00											
51	4	3	2	2	5	5	5	2	3	4	2	3	4	5	7,00	6,00	10,00	4,00	27,00	23,00											
52	3	2	4	2	4	3	5	2	3	4	4	3	1	5	6,00	5,00	7,00	6,00	24,00	27,00											
53	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	10,00	7,00	11,00	7,00	35,00	47,00											
54	1	3	4	3	5	3	4	5	2	5	2	3	4	5	7,00	6,00	8,00	7,00	28,00	27,00											
55	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	1	5	9,00	3,00	6,00	4,00	22,00	21,00												
56	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	10,00	6,00	11,00	7,00	34,00	47,00											
57	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	7,00	6,00	7,00	7,00	27,00	27,00												
58	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	4	2	1	2	8,00	4,00	6,00	4,00	22,00	21,00											
59	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	14,00	10,00	14,00	9,00	47,00	44,00											
60	2	2	2	5	2	2	2	3	5	5	4	5	5	15,00	9,00	6,00	4,00	34,00	27,00												
61	3	2	1	3	5	5	5	2	4	3	5	3	5	5	5,00	6,00	7,00	4,00	22,00	21,00											
62	4	3	2	1	3	5	2	5	3	4	5	4	4	5	7,00	6,00	10,00	4,00	27,00	22,00											
63	3	2	4	2	4	3	4	2	3	5	4	3	3	5	8,00	5,00	7,00	6,00	26,00	25,00											
64	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	8,00	4,00	14,00	8,00	34,00	40,00											
65	4	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	1	5	7,00	6,00	10,00	4,00	27,00	23,00											
66	3	2	4	5	4	3	5	2	3	2	4	3	1	2	6,00	5,00	8,00	6,00	25,00	26,00											
67	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	10,00	6,00	11,00	7,00	34,00	47,00											
68	3	2	4	3	2	5	4	2	2	4	2	3	4	5	7,00	6,00	7,00	7,00	27,00	27,00											
69	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	8,00	3,00	7,00	4,00	22,00	19,00											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



5. Consentimiento informado (según la especialidad)



Fecha:

Mediante la presente yo:

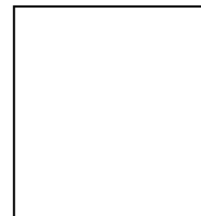
..... mediante el presente documento yo identificado/a) con DNI N°, manifesté que he sido informado por el bachiller Percy Antonio Farfán Enciso investigador de la maestría de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA De la escuela de posgrado de la UNIVERSIDAD LAS PERUANAS sobre el estudio “COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ DEL IESTTA, CUSCO 2023”. Así mismo he sido informado sobre el manejo de la información obtenida con carácter de confidencialidad y su no uso para otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento expreso así como de la posibilidad que tengo para revocar la participación cuando así lo decida.

En caso necesite más información o tenga duda sobre esta investigación puede contactarse con el investigador Principado

Ante lo explicado yo de manera consciente y voluntaria a continuación firmo en señal de aceptación y conformidad

Firma:

N° DNI:



6. Autorización de la entidad donde se realiza el trabajo de campo



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
TUPAC AMARU - CUSCO**

ELECTRICIDAD INDUSTRIAL - ELECTRÓNICA INDUSTRIAL - MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ - MECÁNICA DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL
LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA - ENFERMERÍA TÉCNICA - CONTABILIDAD - DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
GUÍA OFICIAL DE TURISMO - ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE HOSTELERÍA Y RESTAURANTES

“CUSCO CAPITAL HISTORICA DEL PERU”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 932 -2023-DG-IESTP-TA.

Cusco, 28 de abril 2023.

Visto, el Fut. N° 02824 y demás antecedentes que se acompañan.

CONSIDERANDO:

Que, habiendo solicitado el Bach. Percy Antonio Farfán Enciso, estudiante de la Universidad Alas Peruanas, la autorización con Resolución la realización de la Investigación en “**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ DEL IESTTA, CUSCO 2023**”, para optar el Grado de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Que, de conformidad con los dispositivos conferidos,

SE RESUELVE:

PRIMERO. – **AUTORIZAR** la realización de la Investigación en “**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ DEL IESTTA, CUSCO 2023**”, para optar el Grado de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa en la Universidad Alas Peruanas.

SEGUNDO. – Disponer al Coordinador del Programa de estudios de Mecatrónica Automotriz otorgue todas las facilidades para la ejecución de la Investigación por el Bach. Percy Antonio Farfán Enciso.

TERCERO. - Hacer de conocimiento de la presente resolución a la Universidad Particular Alas Peruanas.

Regístrese, comuníquese y archívese,

LIZP/DG-IESTPT-A
ymao/sectd.



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
TUPAC AMARU - CUSCO

L. Zamora
Dra. CPCC Lilia Irene Zamora Pérez
DIRECTORA GENERAL
Mat. N° 09-388

7. Declaración de autenticidad del informe final de tesis



ANEXO N° 04

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DEL PLAN DE TESIS

Yo, *Percy Antonio Farfan Enciso* identificado con DNI N° *23963728* Bachiller o Maestro del programa xxxxxxxxxxxx la Escuela Posgrado profesional de la Universidad Alas Peruanas soy autor de la tesis titulada: *Competencias Profesionales y empleabilidad de los estudiantes de la...* Programa de Estudios de *Mecatronica Automotriz del IESTTA-Cusco, 2023*

En muestra de lo cual firmo la presente declaratoria

Lima, *21* de *Diciembre* del 2022

[Firma manuscrita]
.....
Nombres y Apellidos *Percy Antonio Farfan Enciso*
DNI: *23963728*