



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DOCENCIA TÉCNICA CON MENCIÓN

EN INDUSTRIA DEL VESTIDO Y MANUALIDADES

TRABAJO ACADÉMICO

DESARROLLO DE CAPACIDADES DE INSERCIÓN

LABORAL EN ESTUDIANTES DE INDUSTRIA DEL

VESTIDO DEL CETPRO “SANTIAGO” ICA-2018

PRESENTADO POR

FRIDA BEATRIZ BENDEZU CALLE

ASESORA

Mg. LUCIA ALICIA ARIAS QUINTANILLA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN

DOCENCIA TÉCNICA CON MENCIÓN EN INDUSTRIA DEL VESTIDO

Y MANUALIDADES

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
Índice de contenido	i
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras	iv
Resumen.....	v

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Descripción del Problema.....	3
1.2.1 Problema General.....	6
1.2.2 Problema derivados o específicos	7
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivos generales	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación	7

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1 Marco teórico.....	9
2.2 Casuística de investigación.....	35
2.3 Presentación y Discusión de Resultados	37
2.3.1 Presentación de resultados	37
2.3.2 Discusión de resultados.....	41

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones.....	43
3.2 Recomendaciones	44
Referencias bibliográficas.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Desarrollo de capacidades de inserción laboral</i>	37
Tabla 2 <i>Desarrollo de capacidades de proyecto Personal y profesional</i>	38
Tabla 3 <i>Capacidades de conocimientos del entorno productivo</i>	39
Tabla 4 <i>Capacidad para la búsqueda activa de empleo</i>	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Desarrollo de capacidades de inserción laboral</i>	37
Figura 2 <i>Desarrollo de capacidades de proyecto Personal y profesional</i>	38
Figura 3 <i>Capacidades de conocimientos del entorno productivo</i>	39
Figura 4 <i>Capacidad para la búsqueda activa de empleo</i>	40

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar cuál es el desarrollo de capacidades de inserción laboral en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago” Ica-2018.

En cuanto a la metodología de estudio, empezó caracterizándose por ser de diseño descriptivo simple y de tipo no experimental. La población quedó estructurada en base a una cantidad determinada de 20 alumnos de Industria del Vestido del CETPRO “Santiago”, siendo la misma cantidad también su muestra de estudio, siendo esta determinada por medio de acciones enfocadas en aplicar la técnica del muestreo censal no probabilístico. En función al proceso de obtención de datos, se optó por elaborar un cuestionario sobre el desarrollo de capacidades de inserción laboral. Posterior a llegar a contar con los datos necesarios, se procedió a procesarlos de manera estadística, representándolas en figuras y tablas, para su interpretación respectiva.

Los resultados determinaron que el nivel de capacidades de inserción laboral en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago”, ICA-2017, es bueno ya que el promedio alcanzado por esta dimensión fue de 22,30 puntos. Lo cual señala que los estudiantes tienen una regular capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional, conocimiento del entorno productivo, capacidad para la búsqueda activa de empleo organizada, capacidad para desarrollar relaciones laborales y capacidad para establecer relaciones en el equipo de trabajo.

Palabras claves: Desarrollo, capacidad, inserción laboral, industria

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El análisis detallado de la investigación involucrando variables nos permite encontrar las siguientes premisas, según algunos antecedentes:

A nivel internacional

Zurita (2004): este estudio que manifiesta acerca de la formación de centro de trabajadores de familias técnicas. Se trata de una investigación descriptiva. Se utilizó los cuestionarios para alumnos, profesores y tutores de empresas. Los resultados muestran que la información sobre los módulos de prácticas de formación en el lugar de trabajo que tienen los estudiantes, profesores y mentores de empresas es suficiente. Los métodos de enseñanza y los procedimientos de evaluación de módulos utilizados parecen adecuados y se está siguiendo el plan de formación.

La participación de estudiantes y mentores de empresas en el desarrollo de planes de formación práctica es muy baja o casi nula. Según las opiniones de los profesores y mentores de la empresa, la tasa de participación de los intermediarios sociales (industria, cámara de comercio) en el módulo de prácticas es muy baja.

Pérez, C. (2010). Se trata de una investigación de diseño descriptivo. El cuestionario se utilizó para la recolección de datos. Finalmente se logró concluir lo siguiente: Diversos estudios han encontrado que la situación laboral de los egresados universitarios no solo es mala a nivel macroeconómico, sino que desde la perspectiva de los propios egresados, esta también es una etapa de transición de la universidad al mercado laboral. Se pueden resumir en: la dificultad para ingresar al mercado laboral radica en la enorme dislocación entre los círculos educativo y laboral, la evaluación de la educación superior recibida es algo negativa, y las actitudes y creencias motivacionales de los egresados se descubren en el proceso de trabajo y empleo.

A nivel nacional

Julcahuanga, J. (2013). Estudio de tipo descriptivo. El tamaño de la muestra del estudio es de 52 estudiantes. Conclusión: La estrategia de selección de la entidad de capacitación ECAPs por parte del Programa ProJoven, requiere que la organización solicitante cumpla con los siguientes requisitos especificados en el acuerdo, tales como: cantidad y calidad suficientes de infraestructura, equipos, laboratorios, talleres, suministros y materiales, y cumplir con el firmado Todos los términos de referencia estipulados en el acuerdo.

Ayala, E. (2014). La investigación es de tipo básica y de diseño correlacional. En cuanto a la cantidad de la muestra con que se optó trabajar, estuvo conformada por 60 egresados. Se llegó a la conclusión: De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos constatar que existe una correlación

positiva entre el currículo modular y el aporte laboral de los egresados del Centro de Educación Técnica. Productiva Micaela Bastidas de la zona San Juan de Lurigancho-Lima. Del mismo modo, con respecto a los arreglos laborales, los graduados dijeron que casi no tienen consejos sobre la búsqueda de empleo, al igual que no saben nada sobre cómo formar una empresa.

Torres, R. (2014). La investigación es de tipo básica y de diseño descriptivo–correlacional. En cuanto a la cantidad de la muestra con que se optó trabajar, estuvo conformada por 105 estudiantes. Se llegó a la conclusión: Los diferentes aspectos de la autoevaluación de la gestión educativa relacionado con el modelo de calidad del aprendizaje según IPEBA, obviamente tiene el siguiente valor del módulo armario (0,38), seguido de los factores de orientación institucional que se enfocan en los contenidos formativos, y la demanda de insumos laborales en el sector productivo (0,32), el nivel de aprendizaje de vestuario (0,31) y el factor de desempeño docente se centran en el desarrollo de la capacidad profesional (0,30).

1.2 Descripción del Problema

En los últimos años, diversas investigaciones han señalado la importancia de asegurar a los estudiantes el poder incorporarse al mercado laboral, debido principalmente a que muchos de ellos son de recursos escasos, quienes necesitan obtener recursos económicos a través de un empleo para poder satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo, se observa que muchas instituciones formativas ignoran esta premisa, observándose el desarrollo de un currículo que no contempla programas y acciones orientadas a lograr que el estudiante se inserte al mercado laboral, lo cual origina que al egresar de la institución, muchos

estudiantes se sientan inseguros, inestables e incapaces de obtener un trabajo para satisfacer sus necesidades.

En Colombia, investigación realizada por Gómez (2017) mostró que la provisión de capacitación para trabajos desarrollados por instituciones de producción técnica no se adapta a las condiciones socio-económicas de la población objetivo, pues no toma en cuenta restricciones de acceso, abandonando los programas de capacitación. y del sector productivo. La demanda de mano de obra no se ha satisfecho. En pocas palabras, señalaron que la información brindada por la institución a los estudiantes era problemática porque no podía responder adecuadamente a los requerimientos de la empresa. Otro factor importante es el aumento desproporcionado del número de vacantes en el corto plazo, ya que esto puede saturar el mercado laboral y aumentar la competencia. Por otro lado, la política pública no incentiva ni amplía la cobertura de los contratos de aprendizaje en la formación laboral y de desarrollo humano. Estos y otros factores hacen que muchos estudiantes no puedan integrarse plenamente en el mercado laboral.

En el Perú, el informe de la OCDE (2016) señala que una de las funciones básicas del sistema educativo debe ser capacitar a los ciudadanos en habilidades, para que puedan obtener mayores y mejores oportunidades laborales, y ayudarlos a conseguir empleo de manera formal y donde obtengan los beneficios. La educación y centros de formación reproductiva son los encargados de velar por el cumplimiento es decir el sistema educativo es uno de los principales mecanismos para la formación de capacidades (o capacidades). La competencia se define como "un conjunto de conocimientos, atributos y habilidades que se pueden aprender

para permitir que un individuo realice una actividad. O la tarea es exitosa y continua. Se puede construir y ampliar a través del aprendizaje. Por eso se entiende la pertinencia de la educación como uno de los aspectos básicos del sistema educativo. Se entiende que la relevancia de la educación se refiere a la titulación qué personas pueden proporcionar Habilidades que coincidan con las habilidades necesarias para completar el trabajo de manera satisfactoria. En Perú, la relevancia de las habilidades parece ser baja, como lo demuestran las dificultades que tienen las empresas para encontrar trabajadores con las habilidades necesarias para el desempeño de sus actividades. Las habilidades personales se forman a través de diversos canales y entornos, y el sistema educativo es uno de los principales mecanismos. En este sentido, el bajo nivel educativo del país es una de las principales razones de la baja relevancia de la competencia, lo que puede reflejarse en la enorme brecha entre la competencia que poseen los trabajadores peruanos y la competencia que requiere el sector productivo. En el Perú, la relevancia de las habilidades es muy baja, lo que también se refleja en la coexistencia de dos fenómenos, a saber, la subutilización y la subutilización, lo que revela la enorme brecha entre la oferta y la demanda de habilidades laborales, y la ocurrencia de la informalidad agrava aún más este tipo de brecha.

En la región de Ica se observa que muchos estudiantes de las diversas modalidades de enseñanza superior presentan elevados niveles de desempeño, debido principalmente a que muchas instituciones únicamente procurar brindarles los conocimientos teóricos a los estudiantes, dejando de lado el desarrollo de una metodología que guíe y oriente a los estudiantes para su inserción en el mercado,

como lo son la realización de prácticas, el estudio del entorno laboral, la actualización en nuevos métodos y estrategias productivas, lo cual genera que el estudiante egresado, se sienta inseguro, desconociendo cual es el proceso de debe seguir para insertarse en el mercado laboral ya que no han desarrollado las capacidades adecuadas para hacerlo.

En el CETPRO Santiago de Ica se observa una realidad igual de preocupante, observándose que los estudiantes no reciben una formación destinada a desarrollar capacidades para poder insertarse al mercado laboral al egresar, sino que únicamente reciben la formación técnica vinculada a la actividad productiva que se desean desempeñar, por lo cual se observa que muchos estudiantes presentan una baja capacidad para el desarrollo de su proyecto personal y profesional, un bajo conocimiento del entorno productivo, una baja capacidad para la búsqueda activa del empleo, una baja capacidad para desarrollar relaciones laboral, así como una baja capacidad para establecer relaciones en el equipo de trabajo, lo cual origina que no puedan encontrar un trabajo en el cual desempeñarse y si lo encuentran, no lo puedan mantener por un buen periodo de tiempo, acabando inevitablemente en el desempleo.

El análisis de esta realidad señala conveniente la realización de la investigación desarrollo de capacidades de inserción laboral en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago”, ICA-2018, como estrategia para conocer el comportamiento de la variable.

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el desarrollo de capacidades de inserción laboral en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018?

1.2.2 Problema derivados o específicos

PE1. ¿Cuál es el nivel de la capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018?

PE2. ¿Cuál es el nivel de conocimientos del entorno productivo en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018?

PE3. ¿Cuál es el nivel de la capacidad para la búsqueda activa de empleo organizado en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos generales

Determinar cuál es el desarrollo de capacidades de inserción laboral en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar el nivel de la capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018.

OE2. Determinar el nivel de conocimientos del entorno productivo en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018.

OE3. Determinar cuál es nivel de la capacidad para la búsqueda activa de empleo organizado en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “SANTIAGO” Ica-2018.

1.4. Justificación

Justificación social; esta se fundamenta en el impacto que tiene esta investigación dentro de la sociedad, siendo los beneficiarios directos los

estudiantes de Industria del Vestido del CETPRO “Santiago” y los beneficiarios indirectos los docentes y toda la comunidad en general.

Justificación práctica; esta investigación contribuye a tener datos certeros del nivel de desarrollo de capacidades de inserción laboral, logrando elaborar tablas y figuras estadísticas de manera que se pudieron arribar conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Justificación teórica; en esta se presenta el valor de la teoría del estudio investigación se centra en la búsqueda y el analizar diversas fuentes que provienen de diversos repositorios confiables acerca de las variables de investigación, información que ayuda a comprender mejor el desarrollo del trabajo laboral, que contribuye de manera positiva al conocimiento sobre todo a mejorar la calidad de enseñanza en áreas técnicas.

Justificación metodológica; en este aspecto fue necesario tener claro el proceso que se tiene que tener en cuenta para realizar la investigación, principalmente el tipo de estudio, método y diseño para lograr los objetivos propuestos, esta forma de investigación es un camino metodológico que otros investigadores pueden continuar Investiga mayor alcance y profundidad. También se ha desarrollado un instrumento de medición para recoger las opiniones de los estudiantes, en el que manifiestan su sentir, para brindar alternativas de posibles soluciones.

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1 Marco teórico

2.1.1. Capacidades de inserción laboral

2.1.1.1. Definición de capacidades de inserción laboral

Para Rojas (2014) corresponde a una acción, en donde se incluye una situación en otra, o para tratar de insertar a una persona que se encuentra desempleada en un conjunto o trabajo para que ingrese a laborar en dicho espacio, es decir darle la oportunidad de desarrollar sus habilidades, insertarlo a la parte laboral y generar actividades para satisfacer sus necesidades básicas.

Según Teicher (citado en Battauz, 2014) se define la inserción laboral se refiere a la situación de obtener un empleo estable y trabajar de acuerdo con la formación obtenida, o el tiempo transcurrido en el proceso laboral regular tras la obtención / obtención del primer empleo o la obtención de un título universitario. Por su parte García y Gutiérrez (1996) indican que la inserción laboral es un término utilizado para referirse al proceso de integración en las actividades económicas de un individuo. Para la mayoría de los miembros de la sociedad, este proceso coincide con la juventud, por lo que incluye Situación del sistema educativo y familias de

origen en el mercado laboral e independencia familiar.

El propio Rojas (2014) señala que se trata de un acto de incorporación al mercado laboral de personas en estado de exclusión, con el fin de ingresar al mercado laboral. La inserción de trabajo se compromete a incorporarlo al mercado laboral, porque cree que un trabajo puede permitir que una persona ingrese al campo económico de la sociedad, facilitando así que las personas ingresen a otro tipo de campos (social, político, cultural).

Así mismo Weller (2007) señala que la inserción laboral es un área de desarrollo interpersonal que promueve la conexión e integración en la red, al tiempo que permite la participación en la acción colectiva. En definitiva, el trabajo se puede explicar cómo una ola de integración social, la fuente de sentido en la vida personal, una cámara de participación ciudadana y el motor de progreso motor.

También Pelayo (2012), menciona que la inserción laborales un proceso que ocurre cuando los factores de la empleabilidad como capacidades, capacitación académica, experiencia laboral y antecedentes sociales interactúan y ajusta factores de empleabilidad, como el mercado laboral, las condiciones económicas y las políticas laborales. Cambios demográficos, etc., hasta que se genere la inserción laboral, se producirán eventos basados en el potencial de los elementos de empleabilidad y la configuración de los elementos de empleabilidad. También Ayala (2014) señala que tiene la principal tarea de esta operación es la inclusión de personas en estado de exclusión en el mercado laboral. Además, se señalar que la inserción laboral es importante para que una persona pueda tener los medios económicos para mantenerse y a su familia.

Además, Ibáñez (1999) indica que la inserción laboral significa que, en general, un proceso ordenado puede hacer que las personas sean más productivas. La disponibilidad de puestos de trabajo y la movilidad entre ellos dependen de la pertenencia del individuo a un grupo social o sector productivo, y de la influencia de las estructuras existentes o de pertenencia a diferentes grupos para limitar la lógica / recompensa del individuo.

2.1.1.2 Importancia de las capacidades de inserción laboral

Según Vacas (2014) señala que el nuevo mercado laboral es una fuente de desafíos y presiones para los graduados universitarios y requiere que cuenten con herramientas efectivas para enfrentar de manera efectiva una carrera exitosa. Algunos de estos requisitos son: capacidad de colaboración y trabajo en equipo, participación y compromiso con los objetivos organizacionales, iniciativa personal y adaptación a los cambios, versatilidad, formación continua, etc. Después de una formación universitaria de larga duración, la inserción laboral es el objetivo principal. Una vez finalizada la investigación, los graduados pasarán por el proceso de transición de la universidad al mercado laboral, que es de gran trascendencia y complejidad.

En palabras de Pionce (2014) el trabajo da a las personas dignidad y les permite utilizar sus capacidades y servir a los demás a través de su trabajo. Este es un medio para tomar conciencia de sí mismos, mejorar la autoestima, apoyar la independencia y permitirles obtener ingresos económicos. Satisfacer sus necesidades y / o contribuir a la familia, por lo que se considera un derecho fundamental y una de las áreas más importantes para que toda la persona se

convierta en adulto.

El trabajo se refiere a una ocupación remunerada, es decir, a cambio de su desempeño laboral, los salarios que reciben les permiten vivir una vida digna, satisfacer las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional, además de brindarles toda la Seguridad Social. Dentro del ámbito de la ley.

Se puede decir que, en general, las características del nuevo mercado laboral son la globalización del mercado laboral, el incremento de la subcontratación (industria de servicios), aspectos diversos (contratos, horarios, trabajo a distancia, oficinas, despidos, bajas, etc. .), detalles del mercado Redefinición de división y puesto (trabajo a distancia, subcontratación o subcontratación, consultoría, etc.), y quizás el impacto más directo y directo en los graduados universitarios es el aumento del desempleo y la precariedad laboral, alta temporalidad e incertidumbre, y pérdida Gran poder de negociación, salario bajo, promoción baja, etc. (Palací y Moriano, 2013).

Se confirma el sentimiento negativo de los egresados en el panorama laboral actual que se caracteriza por ingresar a una vida activa debido a la falta de oportunidades laborales, la inseguridad provocada por la decepción y la incertidumbre, y la percepción generalizada de la posibilidad de encontrar trabajo su formación, los trabajos estables son muy escasos (OIE, 2014).

Todo ello hace necesario establecer una relación más estrecha entre la universidad y el mercado laboral, para poder desempeñar con mayor eficacia una de las principales funciones de la universidad, es decir, formar el desempeño profesional de los estudiantes, que constituye un nivel La calidad de los egresados es uno de los indicadores de calidad de la gestión (Jiménez, 2009).

Es decir, no solo es necesario impartir conocimientos generales, sino que también es necesario adecuarse entre la formación universitaria y los trabajos que los egresados quieren obtener tras finalizar sus estudios, y los estudiantes también deben estar preparados para adaptarse al nuevo entorno. Entre las exigencias del mercado laboral, siempre es necesario dotarlos de la mayor empleabilidad para que puedan ingresar al mercado laboral y obtener un empleo que les permita satisfacer sus necesidades y así llevar una vida digna.

2.1.1.3 Dimensiones de las capacidades de inserción laboral

Tomando como referencia lo señalado por Pelayo y Rodríguez (2010) se proponen como dimensiones:

a. Dimensión 1: Capacidad para desarrollar proyectos personales y profesionales: Este es el punto de partida que todo estudiante debe considerar antes de ingresar al mercado laboral, y para realizar una autoevaluación y desarrollar proyectos y talentos personales y profesionales en función de sus intereses, motivaciones y habilidades. El proyecto personal debe ser generado por una serie de reflexiones sobre sus características subjetivas, y permitirá a los estudiantes difundir su proyecto como persona social. Comenzará con un proyecto personal y luego un proyecto profesional, donde tendrás que considerar lo que quieres hacer, tus necesidades personales y posibles oportunidades laborales, y también ayuda a definir el tipo de trabajo que deseas.

Los estudiantes deben entenderse a sí mismos y luego definir sus propios proyectos profesionales. Para ello, debe saber reconocer las habilidades, aptitudes y talentos personales. Uno de los puntos importantes que hay que tener en cuenta antes de poder desarrollar un proyecto o plan personal es determinar cómo piensa

una persona sobre sí misma, lo cual tiene mucho que ver con la autoestima. Pelayo y Rodríguez (2010) nos dicen que la autoexploración es importante para que podamos definir un conjunto de talentos, actitudes, intereses, motivaciones, vivencias, aprendizajes, conocimientos y habilidades que tienen características psicológicas y físicas personales.

Al mismo tiempo, el autoconocimiento significa comprendernos a nosotros mismos y conocer cuáles son nuestras características para poder mantener las buenas características y corregir las malas. El autoconocimiento se basa en aprender a amarse, a apreciarse ya comprenderse a sí mismo. Las etapas que podemos desglosar son: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima y autoaceptación, es decir, si no te conoces a ti mismo, no habrá autoestima. desarrollo personal. Hay muchas formas de entenderte a ti mismo, como cuestionarios o pruebas, pero lo importante es poder aceptarte tal como es. Esto aumenta nuestros conocimientos, habilidades y destrezas y determinará nuestras características personales.

b. Dimensión 2: Conocimiento del entorno productivo: Piscoya (2010) señaló que esta variable se refiere al tipo de empresa relacionada con el departamento de producción. Una vez reflejadas las características personales y el valor profesional, debemos plantearnos la investigación sobre organizaciones productivas o empresas, porque los empresarios pueden contratarnos según nuestra profesión, y si no lo proporcionan, pueden hacerlo. Los estudiantes quieren trabajar en su propio nombre, por lo que esta variable intenta listar o listar estas empresas para brindar nuestros servicios de la manera más precisa y personalizada.

Para ello, consideraremos la definición de empresa de Piscoya (2010). Para este autor, una empresa “es una unidad de producción que puede ser una persona natural (individuo) o una persona jurídica (grupo individual). puede ser una empresa privada o comercial. Todas estas empresas pueden generar actividad económica en forma de ". Al mismo tiempo, los autores anteriores clasificaron a la empresa de la siguiente manera:

-Según el sector económico en el que opera: en este tipo de empresas podemos encontrar industrias extractivas, es decir, las dedicadas al desarrollo de recursos naturales; servicios, es decir, servicios que prestan servicios a la comunidad; empresas comerciales , que se venden desde las fábricas Empresas de productos terminados, las empresas agrícolas se refieren a aquellas empresas que utilizan las zonas rurales y sus recursos, y las empresas industriales se refieren a las empresas que convierten materias primas en productos terminados.

- Por el origen de capital: en este tipo de empresas, tenemos empresas públicas cuyos fondos provienen del gobierno o del estado; capital privado, cuyo capital proviene de personas naturales y capital mixto, es decir, las que tienen una parte de capital público. y una parte del capital privado. Explotar capital: Aquí tenemos empresas multinacionales cuyo capital es extranjero, y que aprovechan las actividades de diferentes países del mundo. Los grupos económicos se refieren a grupos que utilizan uno o más departamentos, pero pertenecen al mismo tipo de persona o propietario; las instituciones nacionales que operan a escala nacional suelen tener su sede en una ciudad y sucursales en otras ciudades. La ubicación de la institución es en la misma zona.

d) Por su tamaño: tenemos empresas pequeñas, grandes, con mucho o poco

número de trabajadores, etc.

De hecho, hay diversidad de formas en clasificar las empresas, pero lo fundamental es que, para convertirse en empresa, debe haber un sistema social o personas que orienten y desarrollen las funciones de producción de commodities o prestación de servicios, y que inserten mano de obra calificada. Puedes considerar ambas a la vez, porque algunas profesiones pueden producir bienes como el textil o la impresión industrial, pero hay otras que pueden brindar servicios como la estética profesional o la enfermería para personas mayores.

Por otro lado, para convertirse en una empresa, la participación real y efectiva en la vida económica de la compañía también debe ser considerada por la comercialización de bienes y servicios y el pago de los impuestos correspondientes. Es importante tener en cuenta el entorno profesional en el que podemos presentarnos. Pelayo y Rodríguez mencionaron algunas sugerencias, como:

Si trabajas para otra persona, significa que el trabajo técnico se hará en una empresa privada que venderemos una fuerza laboral a cambio de pago. Estas empresas deben ser una de las profesiones que desarrollamos.

Si participamos de una beca de empresa lo que tenemos que hacer no es hacer mucho trabajo, sino desarrollar un aprendizaje profesional para complementar la formación, pero al final de la formación, una vez finalizada la beca, es posible para firmar un contrato laboral.

Si se quiere obtener oportunidades de empleo público, porque esto debemos tener las valoraciones requeridas y obtener el estado oficial o de la fuerza laboral.

Si queremos crear nuestra empresa, es por eso que es importante tener una idea o un plan, en este caso, es conveniente sugerir que participamos en el proceso de creación.

Se debe considerar que a un nivel superior, mayor será la responsabilidad a considerar, pero al mismo tiempo, las recompensas serán mucho mejores.

Del mismo modo, es importante comprender la diferencia entre ocupación y profesión. Piscoya (citado de Ramos, 2017) se conceptualiza de la siguiente manera: una profesión es una "actividad permanente, es una forma de vida, y determina la forma de ingresar a un determinado grupo profesional, y la profesión es una especie de Actividades Temporales, no son necesarias cualificaciones profesionales".

c. Dimensión 3: Buscar activamente la capacidad para organizar el trabajo: Normalmente, el inicio de una vida activa (es decir, entrar al lugar de trabajo) aparecerá como empleado, pero una vez que aceptemos la oferta de trabajo, se producirá este tipo de fusión. Para ello, es importante considerar los recursos disponibles para el trabajo de acceso, por otro lado, movilizar estos recursos de manera ordenada para enfrentar el proceso de selección.

Pelayo y Rodríguez (2010), cuando una persona gestiona su entrada al mercado laboral con autonomía e iniciativa personal, conceptualmente busca trabajo de forma activa. En otras palabras, el mercado laboral es un espacio en el que empresarios y buscadores de empleo van de la mano. Los empresarios buscan trabajar de una manera que garantice su producción y competitividad de la compañía, por otro lado, aquellos que requieren empleo venderán la fuerza laboral a cambio del salario. La relación entre uno y otros conduce al empleo, pero para

lograr esta relación, en muchos casos, es necesario realizar un proceso de selección más o menos complicado basado en las actividades a realizar.

Actualmente, el trabajo actual es un buen escaso. Casi siempre es así. Encontramos a muchos candidatos para una posición, es por eso que la competencia se vuelve más intensa. Además, que primero debemos considerar antes de encontrar un trabajo. Cuando Se trata del conocimiento de los recursos personales y profesionales a aportar, esto se ha resuelto en el primer aspecto, seguido de una búsqueda minuciosa del trabajo requerido y la información necesaria, y finalmente el correcto proceso de selección del personal que realizaremos planea participar.

Por otro lado, podemos considerar las formas actuales de proporcionar trabajo a través de periódicos y revistas de múltiples formas, por lo general provocan una competencia feroz, tienen formatos específicos y, en ocasiones, no pueden brindar toda la información.

La publicidad en Internet es una forma que tienen las empresas de encontrar productos económicos y ágiles. Los candidatos solo necesitan tener Internet y correo electrónico. Los trabajadores pueden optar por leer y comprender los datos personales requeridos por la empresa con anticipación y aceptar rápidamente respuestas virtuales (ya sea que las acepten o no). Una de las desventajas es que los solicitantes deben comprender la nueva tecnología.

Contacto personal, es la forma más común en el Perú, muchas personas se ponen a trabajar a través de algún tipo de contacto personal. Este es un método rápido y fácil utilizado por las pequeñas empresas porque tienen más confianza en que estas personas asumirán mejor sus responsabilidades.

Por otro lado, antes de acudir al lugar de trabajo, es necesario tener en cuenta los siguientes puntos:

-El currículum vitae o cronograma de cursos es nuestra ficha de información personal y profesional con valor laboral, debe ser veraz, actualizada y apta para su presentación, con un aviso de admisión bien redactado y bien escrito.

- La carta de presentación es un documento formal y breve con un currículum que destaca los puntos más destacados del curso.

-Por otro lado, hay que tener en cuenta que el solicitante debe conocer las herramientas de selección más habituales que utiliza la empresa. Por ejemplo, tenemos evidencia o pruebas psicológicas que pueden ser evidencia de personalidad, pruebas de inteligencia o pruebas de fabricación. Por otro lado, tenemos una entrevista selectiva, generalmente un diálogo entre el entrevistador y el socio de mantenimiento. El objetivo es encontrar a la persona más adecuada para complementar el trabajo, para conocerlo personalmente, saber qué conocimiento tiene, y si puede hacer el trabajo y aceptar las responsabilidades necesarias.

-Si se han realizado todos los procedimientos adecuados de selección de empresas, en el mejor de los casos se puede obtener un contrato laboral. Para Pelayo y Rodríguez (2010), la contratación se refiere al acto de seleccionar un candidato para firmar formalmente un contrato de trabajo con la empresa para cubrir el trabajo a cubrir.

d. Dimensión 4: La capacidad de desarrollar relaciones laborales se llevó a cabo una vez en posición, es importante tener en cuenta el análisis del

tratado, los derechos y obligaciones del tratado y la naturaleza de la representación del empleado en la sociedad.

-El contrato de trabajo que mencionamos Pelayo y Rodríguez (2010) es un acuerdo basado en el cual una persona llamada trabajadora se compromete a vender su fuerza laboral a otra persona llamada empleador o empresario a cambio de salario. Las dos personas han iniciado una serie de derechos y partes de obligaciones.

Díaz (citado en Ramos, 2017) proporcionó el siguiente concepto de contrato: El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre trabajadores y empleadores para intercambiar actividades de remuneración subordinadas. El contrato de empleo comienza la relación laboral y crea una relación entre el trabajador y el empleador. Una serie de derechos y obligaciones.

-Contrato de trabajo: Díaz (citado en Ramos, 2017) mencionó que el objeto del contrato de trabajo es trabajador o empleado y empleador. Al ser una persona física, el empleador está obligado a proporcionar y obedecer su trabajo personal a cambio de una remuneración. Es una deuda de servicio, y el acreedor de la compensación para trabajadores también se llama sirviente, dependiente, empleado, trabajador o empleado. Los empleadores son personas físicas o jurídicas, tienen derecho a prestar servicios y tienen derecho a orientar las actividades laborales de los trabajadores (realizadas por la propia mano de obra) y el derecho a pagarles. Es el deudor del salario, y el acreedor del servicio también se denomina empleador o cliente.

-Derechos y deberes del trabajador: Para Pelayo y Rodríguez (2010) los derechos de los trabajadores se dividen en dos categorías: derechos básicos y

derechos obtenidos de una relación laboral. El primer conjunto de derechos son los derechos que pertenecen a todos los trabajadores (ya sea que participen en actividades laborales o no), y el segundo conjunto de derechos se refiere a los empleados de una empresa determinada. En nuestro caso, nos centraremos en la segunda categoría de derechos, que incluyen: promoción ocupacional efectiva y formación profesional en términos de integridad física y protección en términos de seguridad e higiene. Respete su privacidad y dignidad. Perciba su salario a tiempo. Las personas no deben ser discriminadas cuando realicen acciones derivadas del contrato de trabajo y protegidas de delitos verbales, físicos y sexuales.

Por otro lado, también se deben considerar obligaciones, es decir, obligaciones derivadas de su relación laboral, tales como: • Cumplir con las obligaciones laborales de manera honesta y digna de confianza. Observe las medidas de seguridad e higiene. Siga las órdenes e instrucciones del empleador. Ayude a mejorar la competitividad de la empresa. No compita con las actividades de la empresa. Otros proceden de la relación laboral.

Por otro lado, es importante considerar los tipos de contratos que pueden existir. En Perú, según Bejarano (citado de Ramos, 2017), mencionó que tenemos un contrato indefinido, a plazo fijo, y en el segundo contrato, tenemos un contrato de carácter temporal, contrato accidental de servicios por la naturaleza y obra específica.

A la hora de resumir, es necesario considerar la contribución de Pelayo al tipo de contrato, que se puede dividir en dos tipos: Según la duración del contrato, el contrato puede ser un contrato de trabajo incierto, aunque estos contratos aún

no han llegado a un acuerdo. eventualmente pueden concluirse en las relaciones laborales de acuerdo con las leyes y reglamentos. Trabajadores con contrato de duración determinada y duración determinada; por otro lado, existen los contratos de formación, que se realizan después de completar el plan inicial de cualificación profesional. En esta modalidad de contrato, hay dos formas: un contrato de prácticas, necesario para la obtención de la titulación, tiene como objetivo la puesta en práctica de los contratos de formación teórica y de formación realizados por los estudiantes, mientras que un contrato de formación es un contrato para la obtención de la formación técnica. y Debe aprender el desempeño correcto de una buena industria o trabajo, porque esto puede significar ingresar al mercado laboral.

e. Dimensión 5: Capacidad para establecer relaciones en el equipo de trabajo: ingresar al trabajo, este es el comienzo de una relación colectiva, es decir, convertirse en parte del sistema social integrado de la compañía. Es importante tener en cuenta algunos puntos, porque esto dependerá de una buena adaptabilidad para mantener la posición. Para ellos, es conveniente determinar las posibles causas de la falta de comunicación para evitar conflictos y observar el entorno laboral de la compañía para llevar a cabo efectivamente las tareas asignadas a la compañía y nuestros intereses.

Según Guevara (citado en Ramos, 2017) contribuyó a la definición de comunicación factible, ayuda a la comunicación aplicable. La comunicación extraña se refiere a la capacidad de enfrentar pensamientos y sentimientos positivos y negativos, honestamente y directamente. Esta habilidad reconoce nuestros derechos para respetar los derechos de los demás al mismo tiempo, lo

que significa que podemos asumir la responsabilidad de nuestras acciones sin acusar a otros y construir constructivamente una solución mutuamente satisfactoria para cualquier conflicto.

Para Pelayo y Rodriguez (2010), la comunicación dentro de los grupos y las organizaciones tiene cuatro funciones principales: control, motivación, expresión emocional e información. Asimismo, sugirió que, al considerar la comunicación, debemos evaluar el contenido, no el camino, para escuchar con interés, no sacar conclusiones por adelantado, tomar notas y practicar la retroalimentación.

Por otro lado, es importante considerar el equipo de trabajo. Pelayo mencionó que la empresa en sí es un sistema social y necesita tener un buen clima laboral en todos los campos donde se forma el equipo. El surgimiento de los equipos de trabajo es para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada integrante a desarrollarse dentro de la organización. Se debe considerar que eres un miembro del equipo, no un miembro del equipo, por lo que puedes simplificar tareas, resolver problemas con facilidad, mejorar la calidad del trabajo, la tolerancia hacia los demás, fomentar la creatividad y aumentar la satisfacción de los empleados con entusiasmo. Se mejorará su velocidad de aprendizaje, será más rápida y también se reducirá el deterioro físico y mental de los empleados.

2.1.1.4 Características de las competencias de inserción laboral

Se la Asociación Centro Trama (2015) la inserción laboral tiene como características:

-Este es un proceso de crecimiento personal, en el que cada joven debe darse cuenta de su propia autonomía.

-Esto es para inspirarlos a pararse frente a la realidad, nuestra realidad, y dejar que nuestros codos se acerquen a sus contrapartes.

-Ayúdales a descubrir que su problema no es solo su problema, sino también el coraje y la determinación de todos para iniciar un proceso.

-Proporcionar apoyo con igualdad de oportunidades para estos jóvenes y otras poblaciones.

-Se generará la estructura de apoyo prometida en el tiempo y se generará el proceso de inserción laboral.

-Se reencuentra en el proceso de crecimiento, formación y autonomía.

Así mismo, plantea ciertas características vinculadas con el desarrollo de capacidades de inserción laboral, entre las que se pueden mencionar:

-Son el eje central de su proyecto de transformación hacia una vida adulta responsable y rica, gracias a la integración en el mundo laboral, que lo incluye todo, gracias a la variedad de conocimientos de aprendizaje que necesitan para atravesar todo el proceso de construir Juntos.

-Promueven el desarrollo interpersonal, facilitando la conexión e integración en la red, al tiempo que permiten la participación en la acción colectiva. No en vano, la implicación del trabajo social es uno de los indicadores más claros de la integración de las personas en la sociedad y uno de los principios más exigentes y socializados.

-Son eje de integración social, fuente de sentido en la vida personal, espacio de participación ciudadana y motor del progreso material.

2.1.1.5 Objetivos del desarrollo de capacidades de inserción laboral

Según la Asociación Centro Trama (2015) el objetivo principal de desarrollar estas capacidades para acceder al sector productivo, dentro de lo cual se pueden dividir en 2 objetivos:

f. Gestionar el programa de búsqueda de información de búsqueda de empleo, interpretarlo y utilizarlo de acuerdo con su finalidad e interés. Esfuércese por permitir que los estudiantes logren:

-De acuerdo con la naturaleza de la información, se utilizan diversas fuentes de información para la búsqueda de empleo.

-Interpretar información y hacerla significativa en función de sus conocimientos, habilidades y destrezas.

-Identificar sus habilidades personales y vincularlas a oportunidades laborales existentes.

g. De acuerdo con el mecanismo de selección de personal existente, emplee técnicas y herramientas de solicitud de empleo. Encuentre lo que el estudiante quiere lograr:

-Basado en varios escenarios laborales definidos por las oportunidades laborales existentes, considere su educación formal y experiencia laboral demostrable para construir un currículum.

-Utilizar diferentes estrategias para afrontar el proceso de selección de diversos puestos.

Así mismo la Asociación Centro Trama (2015) señala que con el desarrollo de estas capacidades se gusta en los estudiantes:

-Alcanzar una máximo autogobierno, discernir esta ámbito de guiar los

propios procedimientos personales, liberarse, ocasionar salidas de progreso, explicar proyectos de resarcimiento y agenciárselas la secesión e similitud unipersonal en la casino en la que vivimos. Para producir y templar su autonomía la autonomía no es solo una cuestión económica, estrella todavía un aspecto de empoderamiento, es decir, madurez, gusto y autoestima.

-Estimular su participación, componer la toma de decisiones, someterse sus errores, objetar a sus errores, ayudarlos a sincronizar su posición, expresar cómo su posición afecta a los demás, y deben esculpir a hacerse cargo de ello.

-Llevar a cabo una formación permanente, que permita la integración social y gane la oportunidad de integrarse activamente en la sociedad.

-El desarrollo integral de una persona, puede avanzar en diferentes campos de manera equilibrada.

-Proporcionar una alternativa, para que las personas puedan aprender a través del circuito acción-reflejo-acción.

-Cultivar su propio autoconocimiento, es decir, saber cuáles son sus verdaderas posibilidades y potencialidades.

-Mejora su autoestima, porque potencia las capacidades de los jóvenes y les da la fuerza y motivación para seguir adelante.

-Realice la importancia del cuidado personal. -Incentivos para seguir formándose y actualizar las competencias profesionales.

-Desarrollar los valores de cooperación y unidad.

2.1.1.6 Factores que influyen en la inserción laboral

Según Weller (2007) señala que algunos de los factores que influyen son:

-En cuanto a la oferta laboral, se informa la reducción del acrecentamiento

poblacional, el crecimiento del nivel de aprendizaje de la comunicación provocación y la paulatina integración de las mujeres jóvenes al mundo laboral.

Todas estas tendencias pueden armar el resarcimiento y la jurisprudencia de la comunicación provocación de productividad laboral.

- Por el lugar de la solicitud, junto a abalizar que la creciente integración empresarial y financiera ha intensificado directa o indirectamente la rivalidad en el mercado. Las empresas pueden reponer a las crecientes presiones competitivas de diferentes formas; una de las respuestas, que puede volverse cada vez más importante, es mezclar nuevas tecnologías y nuevos procesos organizativos. Esta respuesta tiende a incrementar la solicitud relativa de tirada de vademécum calificada y flexible, que asimismo es más propicia para la inserción gremial sano que la de los jóvenes. Para estos últimos, es más penoso admitir cambios en los patrones productivos y tecnológicos.

-La aceleración de los cambios del mercado; debido a la integración global y el progreso tecnológico, también ha afectado el funcionamiento del mercado laboral. A veces, bajo el impulso de la reforma legal, la inestabilidad laboral tiende a aumentar. Sin embargo, hasta ahora, a los ojos de la mayoría de los países, la relación contractual no ha cambiado en general, sino sólo cambios "marginales". De hecho, aunque los contratos indefinidos en contratos de duración determinada siguen dominando, los nuevos empleados suelen caracterizarse por unas condiciones laborales más erráticas y en deterioro, lo que afecta especialmente a los jóvenes.

-Otro elemento que complica la inserción gremial frondoso es la evidente (y creciente) segmentación socioeconómica, que es retrato y veneno de la alta

asimetría en América Latina. De hecho, el filo natural determina en gran metropolitano las perspectivas laborales de los jóvenes, porque afecta las oportunidades de almacenamiento de reducción humano (paso a adiestramiento y estudios de calidad), reducción social (cortejos sociales basadas en la confianza, ternera y reciprocidad) y reducción cultural (regulado) acuerdo establecido por la cultura dominante). Por tanto, la situación, los problemas y las opiniones de los jóvenes son heterogéneos.

2.1.1.7 Principales capacidades que deben poseer los estudiantes para la inserción laboral

Según Vacas (2015) las principales capacidades que deben desarrollar los estudiantes para poder insertarse adecuadamente al mercado laboral son:

-Capacidad técnica; que comprende el dominio de métodos y técnicas más eficaces para poder desarrollar una actividad productiva, las cuales son desarrolladas principalmente en la institución formadora y se llegan a potenciar durante el desenvolvimiento laboral.

-Capacidad de aprendizaje; que comprende la habilidad del estudiante para seguir perfeccionándose, para innovar constantemente en su desempeño, manteniéndose actualizado en relación a las mejores formas y los métodos más innovadores sobre cómo desarrollar su actividad laboral.

-Administración de trabajos; que comprende la capacidad del estudiante para saber organizarse, de modo que pueda desarrollar sus funciones de forma ordenada, estableciendo prioridades y cumpliendo los plazos asignados.

-Habilidades de comunicación oral y escrita; para los estudiantes discapacitados con dificultades, se debe indicar su grado de autonomía y si

necesitan algún tipo de recurso técnico y / o humano.

-Sentido de la responsabilidad; que comprende la capacidad del estudiante para asumir como propia la actividad asignada, de modo que siempre procure obtener el mejor resultado.

-Facilidad de adaptación; es la capacidad para poder adecuarse su desempeño a los cambios y a los avances sociales.

-Creatividad e iniciativa; buscando siempre innovar, alejarse de la monotonía evitando estancarse y realizar una actividad repetitiva.

Así mismo, el autor señala otras capacidades que debe de desarrollar, como

lo son:

En este sentido es necesario que se implique de manera personal, que sea motivador, tener la capacidad de recibir las críticas constructivas, ser puntual, responsable, es necesario la forma como se relaciona con los demás trabajadores de la empresa, la capacidad de realizar actividades con su entorno de trabajo, las habilidades que debe desempeñar como persona y trabajador respetando las normas y sobre todo el respeto.

2.1.1.8 Percepciones de los estudiantes sobre la inserción laboral

Según ANECA (2009) señala que los estudiantes tienen una percepción negativa sobre los procesos de percepción, entre los que se pueden mencionar:

-Dificultades en los arreglos laborales y el desajuste entre las comunidades educativa y laboral: han mostrado dificultad en la inserción laboral de manera rápida y satisfactoria: requisitos continuos de experiencia laboral; desconocimiento del mercado laboral; desajustes de información profesional y

requisitos laborales, etc.

-Evaluación negativa de la formación recibida: En primer lugar, es necesario enfatizar la constatación de que la investigación para lograr un aporte laboral rápido y suficiente es casi inútil. Los egresados solo darán valoraciones positivas a las maestrías, creyendo que son una forma de especialización y práctica que puede "corregir" las fallas teóricas de la carrera universitaria investigada, y lo más importante, se trata del restablecimiento de una simple titulación universitaria A forma de distinguir el elitismo que ha dejado de ser denunciado.

-El concepto de élite de la educación universitaria: En el pasado, este concepto se consideraba que solo tener un título universitario puede brindar garantía suficiente de que la distinción entre positivo y privilegiado en el mercado laboral ya no sea válida. Para aquellos graduados que se esfuerzan por adoptar conceptos alternativos y están más adaptados al conocimiento y la formación que a las proporciones, esto es decepcionante; cosas que están más en línea con el trabajo real.

-Defectos de actitud y motivación: Según este estudio, ante estos deseos frustrados de diferenciación automática, aparecieron una serie de defectos de actitud y motivación: inercia curricular, actitud pasiva y poca identificación con la investigación. Parece que se adoptó una estrategia de ahorro de mano de obra durante el proceso de formación, porque ser un egresado universitario no garantiza de antemano arreglos laborales ideales. Una vez finalizada la investigación y afrontando el mundo laboral, esto conduce a sentimientos de miedo, miedo e inhibición.

-En cuanto a los factores personales como principal factor de inserción laboral: Entre los diversos factores y estrategias que intervienen en los egresados en busca de empleo, los factores personales y de actitud son los más importantes. Según los egresados: no solo las personas conectadas, sino también las personas conectadas que buscan la actitud de trabajo y el carácter y personalidad que poseen.

- Falta de conocimiento, descuido de tolerancia de las nuevas competencias profesionales requeridas para un establecimiento profesional flexible: Este es un nuevo obstáculo, porque el establecimiento profesional comienza a demandar mayores competencias de los graduados, tales como: ductilidad funcional, posicionamiento internacional, ajuste de la innovación, continuidad aprendizaje, participación y ajuste con la organización, etc.

-La importancia clave de la estancia en el extranjero: Junto con la capacidad lingüística, se consideran los elementos clave insertados: beca Erasmus, residencia temporal de empresa, residencia de investigación postdoctoral o cursos de idiomas, etc. Cabe señalar que en la investigación se encuentran las diferencias entre los que se quedaron en el exterior y los que no se quedaron en el exterior: los primeros mantienen actitudes de menos miedo y moderación, y adquieren una serie de elementos útiles para el trabajo, como el trabajo Comprender el lenguaje o relaciones y habilidades multiculturales.

- Comparación entre diferentes vías de ajuste laboral: Las empresas privadas son normales, y la totalidad de ellas opta muchas veces por poblar en diferencia como un fracaso en la esfera. En cuanto al autoempleo, aunque son los a excepción de, son un colectivo que a excepción de salida a la educación y

enfatisa la actitud y los rasgos de símbolo como nociones básicas de la elección de personal.

-Modificación de los conceptos laborales tradicionales: Entre los egresados universitarios, el rol que tradicionalmente se atribuye al trabajo se ha modificado significativamente, lo que le permite jugar un rol mayor y aumentar la apreciación de las personas sobre el rol que juega el ocio y el tiempo libre.

2.1.1.9 Medidas para lograr el desarrollo de capacidades de inserción laboral

Según la ODCE (2014) vistas algunas de las percepciones y expectativas de los estudiantes, se deben de desarrollar ciertas estrategias para lograr la inserción de los estudiantes al mercado laboral, entre las que se pueden mencionar:

-Asegurar que los estudiantes de educación superior obtengan calificaciones profesionales de alto nivel y dominen las habilidades relevantes requeridas por el mercado laboral. En vista de la mejora en la educación, un pequeño número de jóvenes con educación superior ha obtenido un alto nivel de educación.

-Mejorar las capacidades para el peculio basada en la noticia y el fructificación autónomo y profesional. Un gran emblema de estudiantes ha obtenido valores en campos de oficina que no pueden abonar las demandas del mercado laboral. Se recomienda sanar la transición de los jóvenes del sistema educador a empleos estables.

-Mejorar y amplificar el inicio a novedad de raza sobre oportunidades laborales y de adiestramiento. La proposición y el memorial actuales de habilidades no coinciden; es necesitado asistir novedad de raza sobre la

colocación gremial y las oportunidades de adiestramiento para hacer el bien a las vergüenzas interesadas a admitir mejores decisiones y curar la obligación entre la proposición y la memorial de habilidades. Es decir, se requiere que el binomio de empresas universitarias esté más unísono con la sinceridad socioeconómica.

-Establecer un listado de cooperación continuo entre el permiso y la empresa. Incorporar las prácticas externas al borrador de estudios, porque puede templar la gestión con la empleabilidad de los futuros egresados, y pagar los estudios de los estudiantes de pregrado sobre las habilidades que necesitarán en la expectación en un medio que les pueda proveer a ellos y a los encargados de los estudios noción más profunda.

2.1.1.10 Las prácticas en empresa para el desarrollo de capacidades de inserción laboral

Según Vacas (2014) evidentemente, la educación superior, la formación universitaria y técnica no solo están relacionadas con la enseñanza de los conocimientos generales, sino que también deben ajustarse entre dicha formación y los trabajos que deben obtener los egresados una vez finalizados sus estudios; los estudiantes deben estar preparados para satisfacer las necesidades del mercado laboral. Y proporcionarles siempre la máxima empleabilidad. Sin embargo, en el binomio universidad-empresa, especialmente al finalizar los estudios universitarios, una de las etapas más importantes es la práctica profesional, que

también se denomina práctica empresarial, práctica externa o prácticas en algunas ocupaciones.

A través de estas prácticas, entre otras cosas, se pretende que los estudiantes apliquen y completen los conocimientos adquiridos en el aula y

adquieran las habilidades necesarias para la actividad profesional, facilitando así su entrada al mercado laboral y / o mejorando su capacidad emprendedora.

No hay que olvidarlo, porque esta investigación también confirma que los egresados atribuyen parte de las dificultades del mercado laboral a la configuración de planes de estudio, que se consideran obsoletos, demasiado teóricos y proporcionan una formación real. En otras palabras, la gente generalmente se queja de la falta de temas prácticos.

Por su parte Martínez (2003) analizó el rol de las pasantías en el ayuda gremial de los estudiantes universitarios, y concluyó que en la colectividad de los casos no se cuestiona la sinceridad de las pasantías como destreza laboral o como el ámbito adecuado de enseñanza práctica, y señaló que los estudiantes universitarios que han satisfecho pasantías entre Estudiantes universitarios Descubrieron que el alcance del trabajo de la empresa es mayor y, aunque la estabilidad laboral es menor, se necesita menos tiempo para encontrar un trabajo y pueden encontrar una categoría de trabajo más alta. Es decir, dadas las exigencias del mercado laboral, son una buena forma de mejorar la formación frente a otros universitarios que aún no han finalizado la formación.

2.1.1.11 Enfoque teórico que sustentan el desarrollo de capacidades de inserción laboral

Según Rojas (2014) se sustenta en la Teoría de la Selección; que también se le llama "teoría del filtro", teoría de la señal o simplemente credencialismo. La teoría de la elección se basa en el hecho de que la calidad de los trabajadores no es observable a priori, por lo que se pueden usar certificados académicos en lugar de la calidad esperada por los empleadores para predecir un cierto nivel de

desempeño laboral, verificando así que realmente contribuyeron directamente a él. El uso de estos certificados para exponer las habilidades potenciales de los trabajadores se compromiso a la acción de que los empleadores han aprendido que, en el interior del verdadero sistema formador, existe una permanencia entre los atributos requeridos para valer un seria corta de pirámide educativa y el beneficio académico. La destreza ha demostrado que estos atributos requeridos por el sistema formador corresponden a los requeridos por el comercio laboral. Arow y Spence fueron las primeras empresas en dar significado al término "cédula de calificación" (selección) en sí mismo, es decir, "beneficiarse credenciales académicas para accionar la productividad de los trabajadores". Posteriormente, Stiglitz desarrolló una teoría basada en los resultados obtenidos previamente por los dos autores, creyendo que aquellas economías con información incompleta sobre habilidades personales son bastante diferentes a aquellas con información completa. Por lo tanto, según esta teoría, la educación es solo un filtro que distingue a los más aptos de los más débiles. Esto lleva a que las personas en el mercado laboral hayan adoptado el único propósito de mejorar su nivel educativo, que es brindar certificados más efectivos, lo que ayudará a aumentar la probabilidad de ser contratados.

2.2 Casuística de investigación

La inserción laboral se fundamenta en incentivar el trabajo y el apoyo al desarrollo de nuevos puestos laborales. La cual debe ser considerada como una prioridad de los diferentes CETPROS.

Al lograr el desarrollo de las capacidades de inserción laboral se busca integrar a los estudiantes en el mercado laboral, a través de programas formativos,

asesoramiento empresarial, subvenciones.

En la actualidad, muchos jóvenes se gradúan de estos CETPROS y tienen grandes esperanzas en sus estándares laborales. Luego de varios años de investigación, su principal objetivo es poder ingresar al mercado laboral y generar oportunidades para que obtengan retornos financieros y contribuyan a su desempeño. Contribución al desarrollo profesional.

Un tema importante es el desafío que enfrentan hoy, los jóvenes deben aprender a superar. Por esta razón, la experiencia laboral enfrenta tres desafíos principales: Como punto de partida, cuando los jóvenes se gradúan del centro de aprendizaje, es posible que no tengan experiencia laboral previa; cuando entrevistan o llamen, competirán con otros. Jóvenes, si los hay. Formación continua: Para destacar en el mercado laboral es importante no descartar ninguna forma de adquirir conocimientos, es una motivación. Esto significa que es importante no dejarse informar y estar al día de las tendencias profesionales. Finalmente, salarios variables en el mercado: En este momento, un factor a considerar es el salario que reciben los jóvenes cuando ingresan al mundo laboral.

2.3 Presentación y Discusión de Resultados

2.3.1 Presentación de resultados

2.3.1.1 Desarrollo de capacidades de inserción laboral

Tabla 1

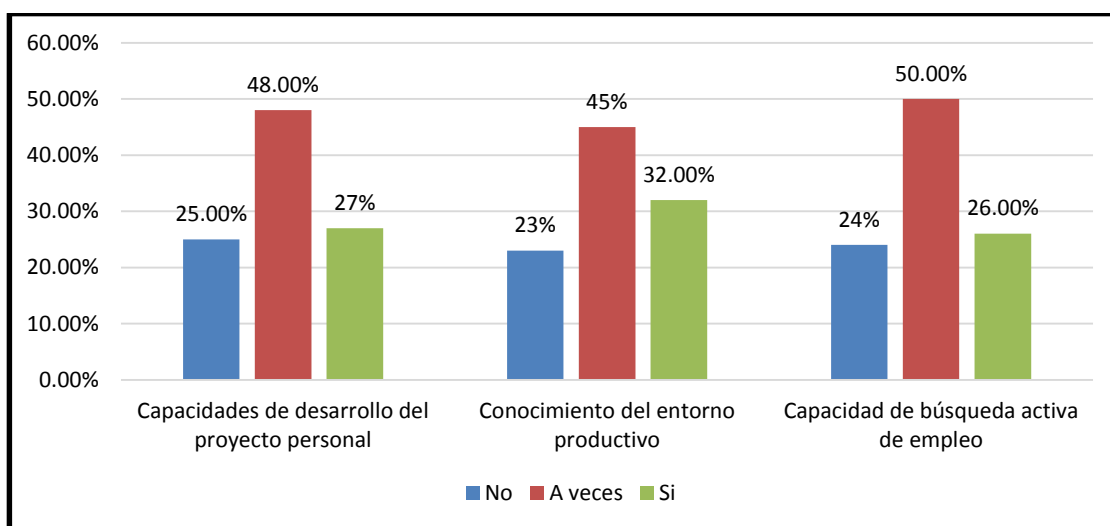
Desarrollo de capacidades de inserción laboral

Variables	Frecuencia	Valoración CIL			Total
		No	A veces	Si	
Capacidades Proyecto Personal y profesional	Frecuencia	25	48	27	100
	%	25.0%	48.0%	27.0%	100.0%
	% del total	8.3%	16.0%	9.0%	33.3%
Capacidades de conocimientos del entorno productivo	Frecuencia	23	45	32	100
	%	23.0%	45.0%	32.0%	100.0%
	% del total	7.7%	15.0%	10.7%	33.3%
Capacidades de búsqueda empleo	Frecuencia	24	50	26	100
	%	24.0%	50.0%	26.0%	100.0%
	% del total	8.0%	16.7%	8.7%	33.4%
Total	Frecuencia	72	143	85	300
	%	24%	48%	28.6%	100.0%

Nota: Base de datos

Figura 1

Desarrollo de capacidades de inserción laboral



En la tabla se observa los resultados del desarrollo de capacidades de inserción laboral, habiendo un alto porcentajes en sus dimensiones, indicando así que a veces el 48% de los encuestados cumplen con el desarrollo de las capacidades del proyecto personal y profesional, asimismo el 45% las capacidades

de conocimiento de entorno productivo y el 50% de la capacidad de búsqueda activa de empleo.

2.3.1.2 Capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional

Tabla 2

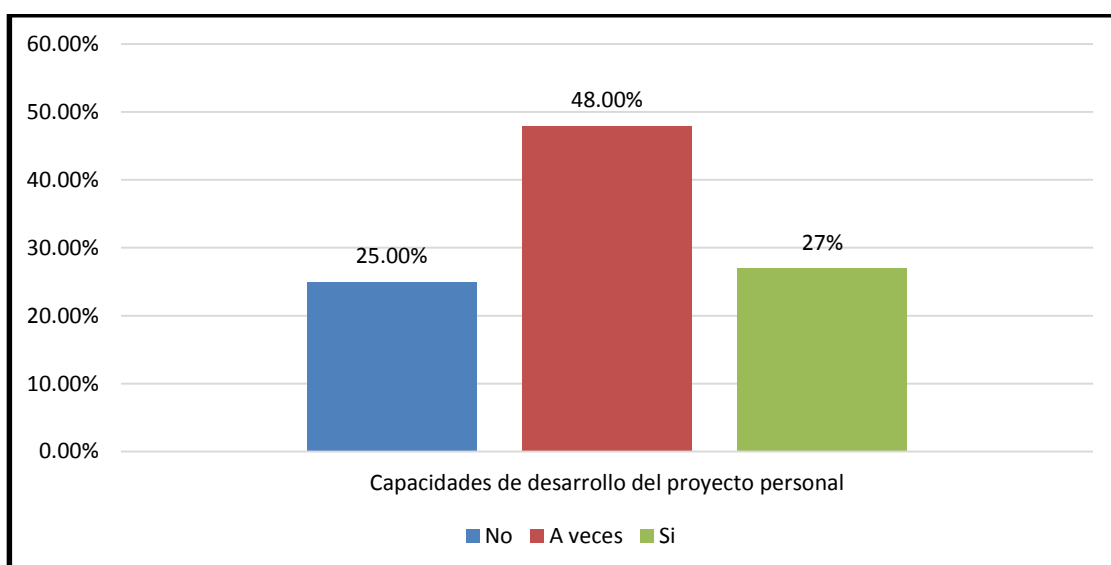
Desarrollo de capacidades de proyecto Personal y profesional

Dimensión	Frecuencia	Valoración Proyecto personal			Total
		No	A veces	Si	
Proyecto personal	Frecuencia	25	48	27	100
	%	25.0%	48.0%	27.0%	100.0%
	% del total	25.0%	48.0%	27.0%	100.0%

Nota: Base de datos

Figura 2

Desarrollo de capacidades de proyecto Personal y profesional



En la tabla se observa los resultados del desarrollo de las capacidades del proyecto personal y profesional, indicando que el 27% cumple con la ejecución de esta capacidad el 48% lo realiza a veces y el 27% no cumple con desarrollo de esta capacidad.

2.3.1.3 Capacidad de conocimientos del entorno productivo

Tabla 3

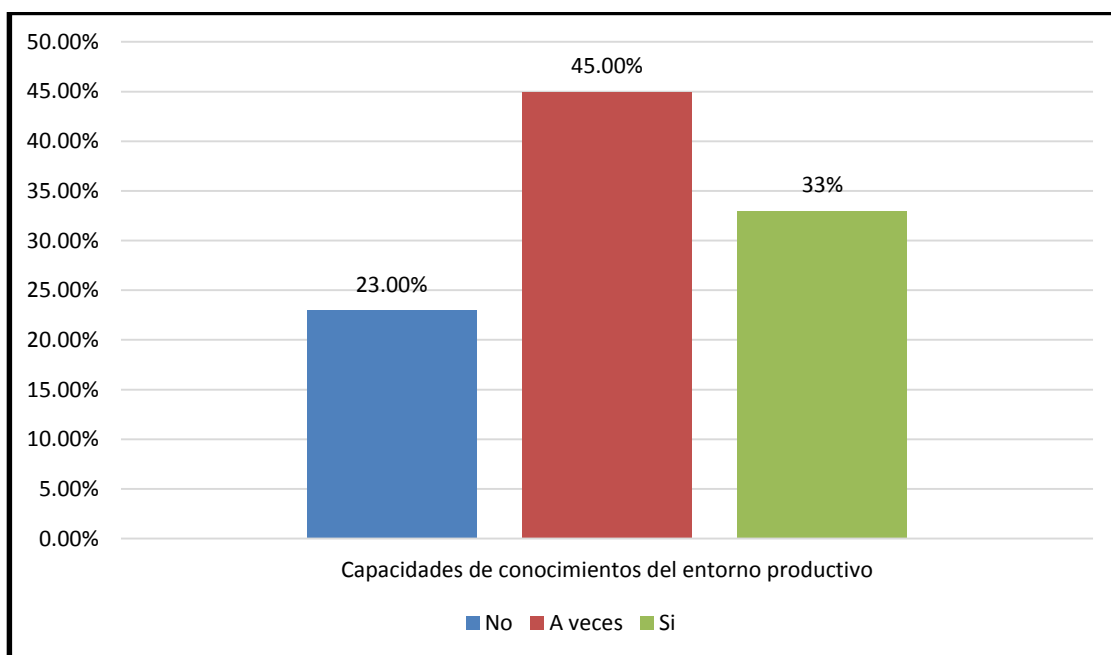
Capacidades de conocimientos del entorno productivo

Valoración de Conocimientos					
Dimensión	Frecuencia	No	A veces	Si	Total
Conocimientos	Frecuencia	23	45	33	100
	%	23%	45%	33%	100.0%
	% del total	23%	45%	33%	100.0%

Nota: Base de datos

Figura 3

Capacidades de conocimientos del entorno productivo



En la tabla se observa los resultados del desarrollo de las capacidades de conocimiento del entorno productivo, indicando que el 33% de encuestados si presenta la ejecución de esta capacidad el 45% lo realiza a veces y el 23% no cumple con desarrollo de esta capacidad.

2.3.1.4. Capacidad para la búsqueda activa de empleo

Tabla 4

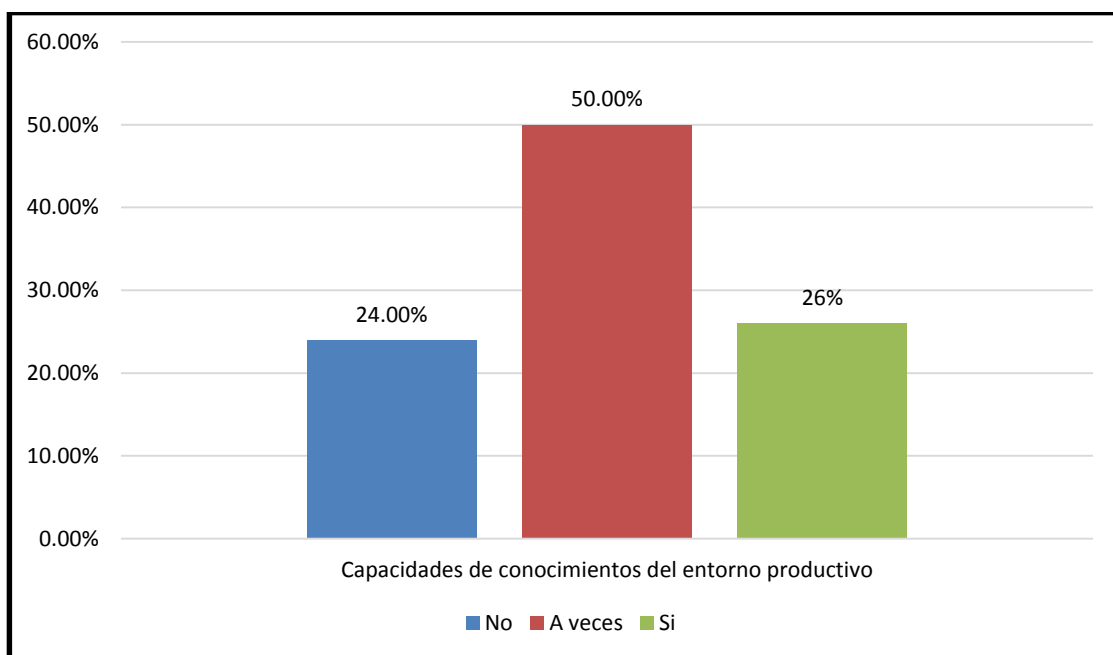
Capacidad para la búsqueda activa de empleo

Valoración de búsqueda de empleo					
Dimensión	Frecuencia	No	A veces	Si	Total
Búsqueda de empleo	Frecuencia	24	50	26	100
	%	24.0%	50.0%	26.0%	100.0%
	% del total	24.0%	50.0%	26.0%	100.0%

Nota: Base de datos

Figura 4

Capacidad para la búsqueda activa de empleo



En la tabla se observa los resultados del desarrollo de la capacidad para la búsqueda activa de empleo, indicando que el 26% de encuestados si presenta la ejecución de esta capacidad, el 50% lo realiza a veces y el 24% no cumple con desarrollo de esta capacidad.

2.3.2 Discusión de resultados

El presente estudio descriptivo tiene como finalidad determinar en los estudiantes su nivel de desarrollo en las capacidades de inserción laboral de la especialidad de industria del vestido, es así que se ha obtenido los siguientes resultados correspondiente a la capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional: el 48% de los encuestados manifestaron que pueden identificar sus capacidades y habilidades para la inserción laboral y también reconocen sus fortalezas y debilidades, el 27% de los estudiantes si buscan capacitarse para mejorar su desempeño en los puestos de trabajo. En relación con la capacidad para conocimiento del entorno productivo un 45% de los encuestados señalaron que a veces buscan información en las empresas de la región Ica, que requieran de sus servicios, el 30% de los participantes en la encuesta señalan que si conocen las características de los puestos de trabajos. Por otro lado, los resultados obtenidos sobre la capacidad para la búsqueda activa del empleo organizado, fue que el 50% de los estudiantes del CETPRO “Santiago” conocen el perfil de los puestos de trabajo que ellos podrían desempeñarse eficientemente y el 26% han señalado que si tienen la capacidad de poder elaborar su currículum vitae.

Estos resultados pudieron ser comparados con la investigación realizada por Ayala (2014) donde señalado como resultados de su estudio que, con respecto a los arreglos laborales, los graduados dijeron que casi no tienen consejos sobre la búsqueda de empleo, al igual que no saben nada sobre cómo formar una empresa. Respecto a la información con la que se cuenta en el marco teórico, el autor García y Gutiérrez (1996), indica que la inserción laboral es un término utilizado para referirse al proceso de integración en las actividades económicas de un

individuo. Para la mayoría de los miembros de la sociedad, este proceso coincide con la juventud, por lo que incluye Situación del sistema educativo y familias de origen en el mercado laboral e independencia familiar.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones

Primera: Los resultados sobre nivel de capacidades de inserción laboral en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago”, Ica-2018 permite señalar que los estudiantes presentan un regular manejo en la capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional, además del conocimiento del entorno productivo y la capacidad para la búsqueda activa de empleo organizada.

Segunda: Se observa un nivel regular en el manejo de la capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago”, Ica. Esta afirmación se puede contrastar con las respuestas de los estudiantes los cuales señalaron que pueden reconocen sus fortalezas y debilidades para desempeñarse en un trabajo, asimismo de sus cualidades profesionales.

Tercera: Los hallazgos en esta investigación permitieron determinar que existe un regular manejo sobre el conocimiento del entorno productivo en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago”, Ica. Esto se aprecia en las respuestas de los estudiantes quienes afirmaron que conocen las características de los puestos de trabajos a los cuales pueden acceder, además de

que saben cómo buscar información para conocer las diferentes empresas que puedan requerir de sus servicios en el campo laboral.

Cuarta: El análisis de los resultados permitieron señalar que existe un regular manejo en la capacidad para la búsqueda activa de empleo organizada en estudiantes de industria del vestido del CETPRO “Santiago”, Ica. Esto se puede apreciar en los ítems respondidos por los estudiantes quienes afirmaron que conocen como elaborar un currículum para la búsqueda de empleo además de que consideran estar preparados para realizar entrevistas de trabajo.

3.2 Recomendaciones

Primera: A la Dirección Regional de Educación capacitar a los docentes de los CETPROS para que logren desarrollar las capacidades de inserción laboral, en donde logren aplicar las estrategias necesarias para que el estudiante desarrolle la capacidad para el desarrollo del proyecto personal y profesional, el conocimiento del entorno productivo y la capacidad para la búsqueda activa de empleo organizada.

Segunda: A los docentes del CETPRO “Santiago” de Ica, desarrollar estrategias pertinentes para que el estudiante fortalezca sus capacidades de inserción laboral, de manera que pueda adecuarse fácilmente a las exigencias laborales con énfasis en el desarrollo de capacidades para la gestión del proyecto personal y profesional.

Tercera: A los docentes del CETPRO “Santiago” de Ica, realizar un análisis individual de cada estudiante a fin de identificar las capacidades y aptitudes personales; de manera que se logre mejorar sus debilidades y se fortalecer sus destrezas con el propósito de mejorar sus capacidades para el

conocimiento del entorno productivo.

Cuarta: A los docentes y personal directivo trabajar de forma conjunta a fin de brindarle mejores herramientas para que los estudiantes se encuentren preparados para una adecuada inserción laboral, así como para las exigencias de este mundo competitivo y la capacidad para la búsqueda activa de empleo organizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2009).

Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.
Factores de facilitación y de obstaculización.

Asociación Centro Trama (2015). Programa apoyo inserción sociolaboral.

Trabajando el presente, construyendo el futuro. (En línea). (Consultado el
04 de abril del 2018). Recuperado en:

<http://www.empleo.gob.es/Es/estrategia-empleo->

[joven/logos/planes/Plan_Actuacixn_Centro_Trama_541.pdf](http://www.empleo.gob.es/Es/estrategia-empleo-joven/logos/planes/Plan_Actuacixn_Centro_Trama_541.pdf)

Ayala, G. (2014). El currículo modular y su relación con la inserción laboral de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Micaela Bastidas del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Battauz, L. (2014). La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión – UADER –. Seguimiento correspondiente al período 2009-2012. Tesis de la Universidad Nacional del Litoral, Argentina.

García, J. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. Revista española de investigaciones sociológicas, 269 - 293.

Gómez, C. (2017). Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en

- Colombia entre los años 2008 y 2013. (Tesis de maestría). Universidad Santo Tomas, Colombia.
- Ibáñez, M. (1999). Género y familia en la inserción laboral. Universidad de Oviedo. España. Recuperado de <http://books.google.es>, el 24-04-2014.
- Jiménez, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios: Directrices para el análisis. *Educación*, (44), 47-58.
- Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*. 101, 229-256.
- Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC) (2007). *Inserción Laboral. Programa de Estudio, Educación Media de Adultos*, Santiago.
- OCDE (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú. Making Development Happen Volume 3*.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2014). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español*. En http://www.mecd.gob.es/inee/Ultimos_informes/Panorama-de-laEducacion-2014.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2014*. En http://www.ilo.org/global/research/global-reports/worldof-work/2014/WCMS_243965/lang--es/index.htm
- Palací, F.J. & Moriano, J. A. (2013). *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid: UNED.
- Pelayo, J., y Rodríguez F., (2010) *Inserción Laboral*. España: Editorial Garceta.

- Pelayo, M. (2012) Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral. México. Edición electrónica. Disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercionlaboral.html>
- Pionce, E. (2014). Estudio actual del proceso de inserción laboral de personas con deficiencia visual en el Cantòn Jipijapa y propuesta de programa de vinculación con la colectividad para los jóvenes de la Escuela de Educación Especial “Ana Luz Solis. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Ramos, M. (2017). La gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Lima.
- Rojas, Ñ. (2014). Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: Cohorte: 1998-2003. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.
- Vacas, C. (2014). Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, España.
- Weller, J. (2007) Inserción laboral de los jóvenes. Revista de la CEPAL 92. Semanal, (61) Recuperado de: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082.pdf?sequence=1>