

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



INFORME FINAL

**“PERFIL DE EGRESO Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA
MAESTRÍA GERENCIA EN SALUD Y
MAESTRÍA SALUD PÚBLICA, FACULTAD
CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL CALLAO-2020”**

Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI

Callao, 2021

PERÚ

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials "AS" or similar, located at the bottom right of the page.

INDICE

	Págs.
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1 Descripción de la realidad problemática	8
1.2 Formulación del problema	8
1.2.1 Problema General	8
1.2.2 Problema Específicos	8
1.3 Objetivos	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4 Limitantes de la investigación	9
1.4.1 Limitante teórico	9
1.4.2 Limitante temporal	9
1.4.3 Limitante espacial	9
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de estudio	10
2.1.1 Antecedentes internacionales	10
2.1.2 Antecedentes nacionales	13
2.2 Marco Teórico	14
2.3 Marco Conceptual	16
2.4 Definición de términos básicos	23
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
3.1 Hipótesis	25
3.1.1 Hipótesis General	25
3.1.2 Hipótesis Específicas	25



3.2	Definición conceptual de las variables	25
3.3	Operacionalización de variables	27
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	29
4.1	Tipo y diseño de investigación	29
4.2	Método de la Investigación	29
4.3	Población y Muestra	30
	4.3.1 Población	30
	4.3.2 Determinación para el tamaño de muestra	30
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de la información	31
4.5	Plan de trabajo de campo	32
4.6	Análisis y procedimiento de datos	32
V.	RESULTADOS	33
5.1	Resultados descriptivos	33
5.2	Resultados inferenciales	44
VI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
6.1	Contrastación de hipótesis	46
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	48
6.3	Responsabilidad ética	49
	CONCLUSIONES	50
	RECOMENDACIONES	51
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
	ANEXOS	55



INDICE DE GRÁFICAS

		Págs.
Gráfica 1	Dimensión de profesiones	31
Gráfica 2	Dimensión competencia Actitudinal, personal ético	33
Gráfica 3	Dimensión competencia Proyección social	34
Gráfica 4	Dimensión competencia Académico	35
Gráfica 5	Dimensión competencia Docencia.	36
Gráfica 6	Dimensión competencia Investigación	37
Gráfica 7	Dimensión Iniciativa, de desempeño laboral	38
Gráfica 8	Dimensión Trabajo en equipo, de desempeño laboral.	39
Gráfica 9	Dimensión Desarrollo del personal, de desempeño laboral.	40
Gráfica 10	Dimensión Adaptabilidad al cambio de desempeño laboral	41
Gráfica 11	Identificación de desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.	42
Gráfica 12	Identificación de las competencias del Perfil de egreso de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020	42



RESUMEN

El perfil de egreso de un programa es un estándar que determina la calidad de los profesionales egresados, así como el desempeño laboral la evaluación de estos permitirá la validez de su currículo y cumplir con las expectativas y demanda de los grupos de interés. Dentro de las 33 Maestrías que ofrece la Universidad del Callao la Facultad de Ciencias de la Salud cuenta con 06 Maestrías siendo las maestrías de Gerencia y Salud Publica las de mayor demanda.

La investigación realizada titulada **“Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020”** tuvo como objetivo determinar la relación existe entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020 Egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao con una muestra de 45 egresados donde aplico por FORMULARIOS las encuestas de perfil del egreso y desempeño laboral encuestas, donde los datos se analizaron con el programa SPSS-24 obteniéndose una correlación de Spearman significativa sustancial con un $p= 0.008$ y $\rho=,655^{**}$ entre las competencias del Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

Los resultados obtenidos permitirán realizar seguimiento de los egresados y conocer la situación laboral, así como las expectativas de acuerdo al avance tecnológico para identificar las brechas y plantear oportunidades de mejora en los programas.

Palabras clave: Perfil del egreso, desempeño laboral, validación curricular pertinencia de programa



ABSTRACT

The graduation profile of a program is a standard that determines the quality of graduated professionals, as well as their work performance, their evaluation will allow the validity of their curriculum and meet the expectations and demands of stakeholders. Among the 33 Master's degrees offered by the University of Callao, the Faculty of Health Sciences has 6 Master's degrees, with the Master's degrees in Management and Public Health being the ones in greatest demand.

The research carried out entitled "Graduate Profile and Work Performance of the graduates of the Master's Degree in Health Management and Master's Degree in Public Health, Faculty of Health Sciences Universidad Nacional del Callao-2020" aimed to determine the relationship between the Graduate Profile and Work performance of graduates of the Master in Health Management and Master in Public Health, Faculty of Health Sciences Universidad Nacional del Callao-2020 Graduates of the Master in Health Management and Master in Public Health, Faculty of Health Sciences Universidad Nacional del Callao with a sample of 45 graduates where I apply the graduate profile surveys and job performance surveys by FORMS, where the data was analyzed with the SPSS-24 program, obtaining a substantial significant Spearman correlation with $p = 0.008$ and $\rho = .655$ ** between the competences of the Graduate Profile and Work Performance of the graduates of the Master's Degree in Health Management and Master's Degree in Public Health , Faculty of Health Sciences National University of Callao-2020.

The results obtained will allow the monitoring of the graduates and know the employment situation, as well as the expectations according to the technological advance to identify the gaps and propose opportunities for improvement in the programs.

Keywords: Graduate profile, job performance, curricular validation, program relevance



INTRODUCCIÓN

Universidad Nacional del Callao según la SUNEDU ha cumplido con el proceso de procedimiento de licenciamiento institucional verificándose el cumplimiento de las CBC, donde la Universidad cuenta con objetivos institucionales, planes de estudio, normativa sobre admisión y grados y títulos, sistemas de información, un plan y una Oficina de Gestión de la Calidad, acordes con la Ley Universitaria”, señalado en la resolución N° 171-2019-SUNEDU/CD, publicada el 23 Diciembre del 2019 en el diario oficial El Peruano. La UNAC cuenta con 75 programas de estudios: 17 de pre grado, 33 maestrías, 8 doctorados y 17 programas que otorgan título de segunda especialidad. Su proceso para obtener la autorización se inició en febrero del año 2017.

Dentro de las 33 Maestrías la Facultad de Ciencias de la Salud cuenta con 6 Maestrías y dentro del proceso a seguir en su licenciamiento por programas, un estándar a evaluar es el perfil de egreso. El perfil de egreso de un programa es un estándar que determina la calidad de los profesionales egresados de los programas de las universidades públicas y privadas del país, a través de su evaluación da la validez de la estructura curricular del programa de estudios, y con su seguimiento se podrá conocer la situación en la que se encuentran los egresados determinando las brechas y plantear oportunidades de mejora en el programa.

Para la evaluación de la estructura curricular se realizó la evaluación del egreso y desempeño laboral, ya que estas variables de estudio están estrechamente relacionadas con la situación del profesional del egresado lo que permitió conocer la demanda del grupo de interés y conocer la realidad que enfrenta en la vida laboral.

El perfil de egreso según SINEACE (2016) es el conjunto de competencias que adquiere el estudiante al culminar sus estudios profesionales, considerando competencias generales y específicas, asimismo estas deben de estar relacionadas



con la misión y valores de la profesión. El desempeño laboral es la producción obtenida en una jornada de trabajo, donde interviene la motivación además de competencias.

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao lo que permitió sugerir oportunidades de mejoras y los planes de acción para el rediseño de éstos programas.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Debió a que La resolución que otorga la SUNEDU a la Universidad Nacional del Callao resuelve como Quinto Punto el requerimiento de:

Con ítem 7 “Presentar a la Dirección de Licenciamiento, antes del inicio de los semestres académicos 2020-I, 2021-I y 2022-I, los resultados del plan de seguimiento del graduado y los mecanismos para la inserción laboral, reformulado a partir del diagnóstico de la situación laboral de los egresados. También las acciones destinadas al fortalecimiento del área de seguimiento al graduado.

Dentro de las 06 Maestrías de la Facultad de Ciencias de la Salud, las maestrías de Gerencia en Salud y Salud Pública son las que cuentan con aproximadamente con más de 500 Egresados y debido a la necesidad de licenciar y posterior acreditación es necesario identificar El Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao para sugerir las oportunidades de mejoras y los respectivos planes de acción para la actualización de éstos programas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

La presente investigación permitirá identificar.

¿Qué relación existe entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020?

1.2.2 Problema Específico

- ¿Cuáles serán las competencias del Perfil de egreso de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020 están siendo aplicados?



- ¿Cuáles serán las competencias del Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las competencias del Perfil de egreso de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.
- Identificar las competencias del Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

1.4 Limitantes de la investigación

1.4.1 Limitante teórico

Se cuenta con acervo bibliográfico, así como investigaciones nacionales e internacionales al respecto, por lo que no es limitante.

1.4.2 Limitante temporal

El presente trabajo de investigación se consideró una toma de información y de acuerdo a la naturaleza del problema objeto de estudio, es de tipo transversal; siendo accesible para la recolección de los datos.

1.4.3 Limitante espacial

La investigación se realizó en la Facultad de Ciencias de la Salud, unidad de posgrado de la Universidad Nacional del Callao, siendo accesible para la Investigación, previa autorización.



II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

El análisis de la inserción laboral y la percepción sobre los estudios de posgrado de los egresados de la Maestría en Ciencias en Salud Pública de la DACS/UJAT se plantean como objetivos:

- Establecer las características laborales de inserción (ubicación y actividades) que desempeñan los egresados de la maestría.
- Identificar la trayectoria y ascenso laboral de los egresados de la maestría.
- Identificar la percepción de los egresados de la maestría sobre sus estudios de posgrado cursados (formación académica).
- Determinar la influencia de los estudios de posgrado cursados en el desempeño laboral.

El trabajo se concluye que el principal mercado laboral en el que se encuentran insertos los egresados de la MCSP de la DACS-UJAT es el tradicional, es decir el constituido por las diferentes instituciones que integran el sector salud estatal,

El reto que la sociedad actual propone a las universidades consiste en formar profesionales capaces de afrontar demandas laborales, desarrollar habilidades que les permita solucionar eficazmente las necesidades sociales, combinando conocimiento y habilidades intelectuales, manuales, sociales, actitudes para afrontar un problema profesional.

Se realizó el estudio de seguimiento a sujetos graduados para mantener actualizada la base de información y su perfil, conocer su opinión sobre la satisfacción con la enseñanza recibida, la pertinencia curricular en el mercado laboral, la tasa de empleabilidad y otros aspectos para la mejora de procesos administrativos e infraestructura. La información recabada permitió conocer si los programas de estudio lograron responder a parte de las necesidades para las cuales



fueron diseñados e implementados. A su vez, los resultados permitirán tomar decisiones para la implementación de mejoras, según las debilidades identificadas y fortalezas del programa de estudio.

- La evaluación de la pertinencia social es un indicador importante en la ejecución de cualquier programa de posgrado al mostrar los resultados y el impacto social de su aplicación, a la vez que sirve como guía con el fin de ejecutar de acciones de perfeccionamiento y la construcción de propuestas para su adecuada gestión.¹
- La maestría corresponde al proceso de formación posgraduada que proporciona a los graduados universitarios una amplia cultura científica y conocimientos avanzados en las áreas correspondientes del saber, en correspondencia con las necesidades del desarrollo económico, social y cultural del país.

Este proceso tiene carácter multidisciplinario involucra a un grupo de disciplinas generales y específicas, desarrolla desde sus inicios el dominio de métodos y técnicas de investigación, prepara al profesional para aportar soluciones creativas e innovadoras a los problemas de área de desempeño de la maestría. Posee organizaciones académicas equilibrada por áreas de contenidos esenciales y complementarios y el aprendizaje es predominante de forma tutorial.^{2,3}

- Los procesos de medición de impacto de la formación posgraduada representan un área de investigación constante. El término "Impacto", como expresión del efecto de una acción, se comenzó a utilizar fundamentalmente en las Investigaciones y trabajos sobre el medio ambiente. Más tarde, la utilización del término "Impacto" se amplió y fue objeto de múltiples definiciones en la literatura referida a los problemas sociales, entre las que se pueden citar:

"El impacto puede verse como un cambio en el resultado de un proceso (producto), éste cambio también puede verse en la forma



como se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan. El estudio mostró, a través de la percepción de los egresados, que la maestría alcanza un nivel de impacto muy alto en la variable *preparación docente*, que en el campo de la educación médica es una exigencia para el logro de la calidad a partir de la experticia demostrada por el claustro, donde su accionar le confiere un sentido relevante.

El estudio mostró, a través de la percepción de los egresados, que la maestría alcanza un nivel de impacto muy alto en la variable *preparación docente*, que en el campo de la educación médica es una exigencia para el logro de la calidad a partir de la experticia demostrada por el claustro, donde su accionar le confiere un sentido relevante”.

Se concluye que, según la percepción que poseen los egresados, consideran muy alto el impacto que la maestría en Educación Médica le proporcionó en la preparación para enfrentar los procesos docentes y las dimensiones relacionadas con el aporte de la maestría en la preparación de las categorías de la didáctica y el trabajo metodológico fueron las que recibieron la mayor puntuación por parte de los egresados.

- La Educación Superior en Cuba ofrece particular atención al aseguramiento y mejora de la calidad, tanto a los procesos de formación académica y de la investigación científica como al de la propia gestión universitaria.

Al analizar los resultados se evidencia la motivación creciente que se genera en torno a la acreditación de los programas de maestría en la UCMH, sin embargo, la autoevaluación como método de evaluación sistemática y elemento primario para realizar los cambios necesarios, no se establece como una actividad permanente⁴.



- Finalmente, no todas las instituciones de educación superior están preparadas para asumir un enfoque por competencias que represente una mejora a lo que teníamos anteriormente. Para que lo estén, se hace necesario seleccionar una acepción de competencias que agregue valor a las propuestas tradicionales, que preste atención a la contextualización de contenidos y sujetos, que la selección y reorganización de contenidos esté claramente definida y responda a los requerimientos de las necesidades de la sociedad y de los actores del hecho educativo. Vale decir, atender la pertinencia y relevancia de ese currículo⁵.
- El proceso de aprendizaje conlleva a la formación integral del estudiante en relación a las capacidades de los profesionales que les permitan resolver problemas en un mundo cambiante con responsabilidad social, con espíritu crítico, emprendedor, innovador y creativo. Sin embargo, no se debe olvidar que para implementar un programa de cualquier índole requiere contextualizarse y contar con una gestión educativa que prepare la infraestructura y al recurso humano idóneo para lograr resultados de calidad. De ahí la importancia de realizar evaluaciones continuas y sistemáticas que incluyen evaluaciones internas, externas, coevaluaciones y autoevaluaciones para que circunscriban las subjetividades⁶.
- Respecto al proceso de enseñanza – aprendizaje, los egresados de la EAP Enfermería de una Universidad Privada de Lima perciben disconformidad respecto al plan curricular, expresado cuando refieren que existe inadecuada secuencia de los cursos y ausencia de algunos considerados importantes como los cursos de carrera.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En la tesis Desempeño Laboral de los egresados de farmacia y Bioquímica de una universidad de Huancayo y su relación con el perfil de egreso realizado por Lic. Orihuela Maricielo, Existe correlación buena significativa con $r = ,734$ entre del Perfil de egreso y Desempeño



laboral de los egresados de la facultad de farmacia y Bioquímica de una universidad de Huancayo.

2.2 Marco Teórico

Perfil de egreso del programa de estudio

El perfil de egreso se identifica como parte de la gestión estratégica y conduce además la planificación del programa; orienta el proceso de formación integral; y el logro del mismo debe verificarse en cada egresado (SINEACE, 2016).

Asimismo, Hawes, 2005 concibe el perfil de egreso como la *“declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, comprometiendo la formación de una identidad profesional, ciertos compromisos formativos en ámbitos de realización de la profesión y sus competencias clave asociadas”*.

Uno de los factores de evaluación y acreditación del SINEACE (2016) es: El programa de estudios define, evalúa y actualiza el perfil de egreso considerando los propósitos de la universidad y del programa, las expectativas de los grupos de interés y el entorno. Así mismo, utiliza la evaluación que se realiza en el logro del perfil por parte de los egresados, para realizar la actualización del mismo. (SINEACE, 2016).

Aseguramiento de la Calidad en Instituciones Educativas.

En América Latina, mediante la aplicación de nuevas políticas estatales, se vienen introduciendo aspectos de control de calidad y fiscalización a nivel universitario. Es así que, la calidad en las Instituciones de Educación Superior (IES) de América Latina ha pasado a ser parte de la agenda de cambios requeridos por la sociedad a la educación superior (Barrios Fernández et al., 2019).

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) en el 2010, menciona que “El desarrollo de las naciones



depende ahora más que nunca de la calidad de la formación a la que se accede en las universidades y del conocimiento que se pueda generar y acumular en ellas”(OEI, 2010). Por tanto, los gobiernos o estados como el Perú deben asumir un papel más activo en la organización, coordinación y conducción de la educación superior. Implementando sistemas transparentes de evaluación y certificación de la calidad que contribuyan a la modernización de los procesos de gestión, docencia, investigación y transferencia (OEI, 2010).

El aseguramiento de la calidad es entendido como un proceso sistemático de evaluación y verificación en la que las instituciones de educación superior realizan acciones de control con el propósito de mantener y mejorar la calidad. (Barrios Fernández et al., 2019) a través de procesos como la acreditación de las instituciones, exámenes nacionales de desempeño, evaluación externa de las instituciones, evaluación de agencias acreditadoras y rendición de cuentas por parte de las instituciones educativas (Brunner & Villalobos, 2014). Por tanto, es importante que las instituciones de educación superior incorporaren una cultura de aseguramiento de la calidad.

La experiencia de aseguramiento de la calidad en la formación del programa de Enfermería se dio a través de acciones realizadas en la Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ASPEFEEN) (Gamarra et al., 2014):

- 1998-1999: Formulación del perfil educativo de las egresadas de los Programas de Pregrado de las Facultades/Escuelas de Enfermería, en términos de competencias.
- 2003-2004: Construcción de estándares básicos de calidad para la acreditación (utilizan el modelo colombiano).
- 2005-2006: Capacitación de equipos de autoevaluación. Inicio de procesos de autoevaluación. Formación en autoevaluación y capacitación de evaluadores externos.



- 2006-2007: Visitas de evaluación externa. Proceso que continúa durante varios años.

2.3 Marco Conceptual

Diseño curricular

La Constitución Política del Perú (1993, artículo 18) prescribe: “La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológico”. Por esta razón, la universidad debe contar con programas de estudios y currículos con objetivos claros, respecto a su propuesta académica e institucional, alineados a la demanda social y productiva que promuevan la investigación, la interdisciplinariedad y el uso de nuevas tecnologías. Al respecto, la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria tiene como objetivo general garantizar que todos los jóvenes del país tengan la oportunidad de acceder a un servicio educativo universitario de calidad, que ofrezcan una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos que permiten una reflexión académica del país a través de la investigación (MINEDU, 2015). Para ello, se deben contar con currículos que conduzcan a los grados académicos y al título profesional respectivo, en concordancia en el diseño curricular prescrito en el art. 40 de la Ley 30220, Ley Universitaria (2014).

El currículo se compone de procesos (capacidades y valores), contenidos (formas de saber) y métodos/procedimientos (formas de hacer) que demanda la sociedad en un momento determinado. Tobón (2006) señala que es un proceso de negociación entre requerimientos de la sociedad, de las instituciones educativas y de las personas, con respecto a la formación de competencias en las diferentes áreas de desempeño, teniendo como propósito favorecer la autorrealización, la construcción del tejido social y el desarrollo económico.



El diseño curricular posibilita una mejor gestión de la calidad educativa de las instituciones universitarias. Desde el pensamiento complejo, se afirma: “busca implementar estrategias que faciliten en todos los miembros de la Institución educativa un modo de pensar, basado en aspectos esenciales tales como el autorreflexión, la autocrítica, la conceptualización del saber, la multidimensionalidad de la realidad, la comprensión de aquello que se requiere conocer e intervenir, y el aprontamiento estratégico de la incertidumbre”. (Tobón, 2006, p. 109).

Perfil del Egreso y el desempeño laboral

El núcleo esencial de todo currículo es el perfil de egreso. Precisa las características (competencias, habilidades, cualidades, valores) que deben lograr los estudiantes como resultado final del proceso de formación profesional. Asimismo, establece las competencias generales, específicas y de especialidad que el estudiante debe obtener al término de su carrera profesional. Las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto) (Proyecto Tuning, 2007).

El perfil de egreso es parte de la gestión estratégica que conduce la planificación del programa y orienta el proceso de formación integral. El logro del mismo debe verificarse en cada egresado con la participación e interacción con los grupos de interés (especialmente en las dimensiones “gestión estratégica” y “resultados”) porque son fuente de información privilegiada para: a) Alimentar el diseño y pertinencia del perfil de egreso; b) Identificar procesos que se requieran para desarrollarlo; y, c) Relacionar el grado de satisfacción con la formación de egresados, ayudando en la evaluación del desempeño profesional.



Al respecto, el Ministerio de Economía y Finanzas-MEF, en coordinación con el Ministerio de Educación (MI f MINIIH), 2017. p III), diagnostica un problema central: “Egresados de universidades públicas con inadecuadas competencias para su desempeño profesional”. Asimismo, identifica las siguientes causas directas: 1) Inadecuado desempeño docente; 2) Inadecuadas infraestructura y equipamiento académico; 3) Inadecuada procesos formativos de los estudiantes; 4) Inadecuadas condiciones para el proceso formativo de los estudiantes. En el caso de la causa directa 3), se consideran como causas indirectas 3.1.) Inadecuada estrategia académico, y 3.2.) Inadecuados servicios educacionales complementarios.

El D.S. N° 016-2015-MINEDU aprobó la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria que establece el proceso de licenciamiento obligatorio como uno de sus cuatro pilares y constituye un mecanismo de protección del bienestar individual y social de los ciudadanos que buscan acceso al Sistema Universitario, por lo que incluye la revisión constante de su cumplimiento y el establecimiento de sanciones que aseguren que ninguna institución provea el servicio educativo universitario por debajo de éste umbral.

Modelo SINEACE

El nuevo modelo de licenciamiento (SUNEDU, 2016). se establecen condiciones básicas: a) Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar y planes de estudios correspondientes; b) Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento; c) Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros); d) Líneas de acción o set desarrolladas; e) Verificación de la disponibilidad de los servicios educacionales complementarios básicos (Servicio médico, social, psicopedagógico, deportivos, entre otros); f) Existencia de mecanismos de



mediación e inserción laboral (bolsa de Trabajo u otros); y, g) Condiciones básicas de calidad complementarias: transparencia de universidades.

El SINEACE (2016), al aprobar un nuevo modelo de acreditación universitaria, conceptúa que a la evaluación de la calidad como un proceso formativo que ofrece a las instituciones oportunidades para analizar su quehacer, introducir cambios para mejorar de manera progresiva, permanente y sostenida, fortalecer su capacidad de auto regulación e instalar una cultura de calidad institucional a través de la mejora continua. De ésta manera, la acreditación, entendida como reconocimiento público al cumplimiento de estándares por parte de una institución, por si misma no mejora la calidad. “La mejora nace y se construye al interior de las instituciones, y en ello radica el valor de la autoevaluación. En tal sentido, la autoevaluación se constituye en el mecanismo por excelencia, que permite identificar y superar brechas de calidad a partir de la elaboración e implementación de planes de mejora”.

La Autoevaluación

La autoevaluación constituye la estrategia que impulsa el cambio y la mejora de los procesos internos institucionales de acuerdo a sus particularidades. Por su parte, la acreditación establece caminos de la mejora continua. Según, el SINEACE (2016) el proceso de mejora continua, demanda un compromiso sostenido de parte de los actores involucrados y particularmente de la institución quienes lideran el proceso. Por lo tanto, la mejora continua como la actividad recurrente para mejorar el desempeño, se debe considerar, tanto el establecer objetivos para cumplir con el perfil de egreso, como oportunidad para la mejora de los procesos.

La autoevaluación se utiliza una matriz de estándares con el propósito de llamar a la reflexión y promover un mayor análisis y valoración de la relación entre: que se propone el programa de estudios, qué efectivamente realiza y los resultados para mejorar. Pretende ser una herramienta de



gestión que potencie la autoevaluación, instale una práctica de mejora continua y conduzca hacia la autorregulación. La indicada matriz de evaluación está organizada en 4 dimensiones, 12 factores y 34 estándares que se acompañan de criterios a evaluar.

Las normas indicadas constituyen una nueva gestión académica y administrativa. Sin embargo, en el Programa de Estudios de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo (UNT) existen problemas no solo de tipo curricular. a) Débil institucionalidad del diseño curricular; b) Deficiente gestión institucional del Programa de Estudios; c) Desnaturalización epistemológica de las Ciencias de la Comunicación y de sus especialidades profesionales; d) Incumplimiento de las normas jurídicas; e) Incumplimiento de los estándares de calidad establecidos por SUNEDU y el SINEACE; f) Formación no pertinente con la demanda laboral.; y, g) Insatisfacción de los estudiantes, egresados, grupos de interés. En síntesis, el currículo vigente (2018) no es coherente con los postulados de la calidad educativa que promueve la Ley 30220, ni ha determinado (con fundamentos epistemológicos) el perfil de egreso, acorde con la realidad profesional contemporánea. En consecuencia, encontramos la necesidad de elaborar un nuevo modelo de diseño curricular.

Teórico – conceptual

El perfil de egreso se identifica como parte de la gestión estratégica y conduce además la planificación del programa; orienta el proceso de formación integral; y el logro del mismo debe verificarse en cada egresado (SINEACE, 2016).

Asimismo, Hawes, 2005 concibe el perfil de egreso como la “*declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, comprometiendo la formación de una identidad profesional, ciertos compromisos formativos en ámbitos de realización de la profesión y sus competencias clave asociadas*”.

Uno de los factores de evaluación y acreditación del SINEACE (2016) es: El programa de estudios define, evalúa y actualiza el perfil de egreso considerando los propósitos de la universidad y del programa, las expectativas de los grupos de interés y el entorno. Así mismo, utiliza la evaluación que se realiza en el logro del perfil por parte de los egresados, para realizar la actualización del mismo. (SINEACE, 2016).

Aseguramiento de la Calidad en Instituciones Educativas

En América Latina, mediante la aplicación de nuevas políticas estatales, se vienen introduciendo aspectos de control de calidad y fiscalización a nivel universitario. Es así que, la calidad en las Instituciones de Educación Superior (IES) de América Latina ha pasado a ser parte de la agenda de cambios requeridos por la sociedad a la educación superior (Barrios Fernández et al., 2019).

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) en el 2010, menciona que “El desarrollo de las naciones depende ahora más que nunca de la calidad de la formación a la que se accede en las universidades y del conocimiento que se pueda generar y acumular en ellas” (OEI, 2010). Por tanto, los gobiernos o estados como el Perú deben asumir un papel más activo en la organización, coordinación y conducción de la educación superior. Implementando sistemas transparentes de evaluación y certificación de la calidad que contribuyan a la modernización de los procesos de gestión, docencia, investigación y transferencia (OEI, 2010).

El aseguramiento de la calidad es entendido como un proceso sistemático de evaluación y verificación en la que las instituciones de educación superior realizan acciones de control con el propósito de mantener y mejorar la calidad (Barrios Fernández et al., 2019) a través de procesos como la acreditación de las instituciones, exámenes nacionales de desempeño, evaluación externa de las instituciones, evaluación de agencias acreditadoras y rendición de cuentas por parte de las instituciones

educativas (Brunner & Villalobos, 2014). Por tanto, es importante que las instituciones de educación superior incorporaren una cultura de aseguramiento de la calidad.

El aseguramiento de la calidad permite a las universidades públicas mejorar aspectos de infraestructura, equipamiento, habilitación, formación de profesores, movilidad estudiantil, etc. Para ello es necesario llevar a cabo acciones de planificación para el desarrollo de la calidad en base a procesos sustantivos, con el compromiso del factor humano (autoridad directiva y Docente) como elemento clave en la calidad (Barrios Fernández et al., 2019).

La experiencia de aseguramiento de la calidad en la formación del programa de Enfermería se dio a través de acciones realizadas en la Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ASPEFEEN) (Gamarra et al., 2014):

- 1998-1999: Formulación del perfil educativo de las egresadas de los Programas de Pregrado de las Facultades/Escuelas de Enfermería, en términos de competencias.
- 2003-2004: Construcción de estándares básicos de calidad para la acreditación (utilizan el modelo colombiano).
- 2005-2006: Capacitación de equipos de autoevaluación. Inicio de procesos de autoevaluación. Formación en autoevaluación y capacitación de evaluadores externos.
- 2006-2007: Visitas de evaluación externa. Proceso que continúa durante varios años.

Finalmente se concluye que el aseguramiento de la calidad y la acreditación contribuyen con la generación y organización de información para los sistemas de educación superior (Malagón Plata et al., 2019). Al respecto, Lemaitre & Zenteno, 2012 en el *Informe de Educación Superior en Iberoamérica* recomienda que los organismos de acreditación deben proponer y apoyar los procesos de innovación institucional, es decir, la

“acreditación debe ser capaz de acompañar el período de cambio, y no solo evaluar su resultado final» (Lemaitre & Zenteno, 2012).

Sostenibilidad en el tiempo

Por tanto, toda institución debe mantener en el tiempo la acción de revisión periódica a lo largo de los procesos un trabajo de equipo, y /o grupo de interés con eficacia y eficiencia del manejo de recursos humanos y administrativos.

El fomentar la cultura de evaluación, la gestión del desempeño y la rendición de cuentas está en función de los resultados esperados.

2.4 Definición de términos básicos

Calidad académica: Juicio de valor sobre la distancia relativa entre el modo cómo una institución o programa académico presta el servicio de educación y el modo óptimo que corresponde a su naturaleza, esto último sintetizado en un conjunto de características definidas por el SINEACE.

Calidad educativa: Grado de ajuste entre las acciones que lleva a cabo la universidad o programa académico para implementar las orientaciones contenidas en la misión y propósitos institucionales, y los resultados que dichas acciones obtienen. UNESCO concibe la calidad en educación como un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente, y gracias a ella crezca y se fortalezca como persona que contribuye al desarrollo de la sociedad transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura. La Ley Universitaria N° 30220, en su artículo 5, referente a Principios, establece que, las universidades se rigen por principios, siendo el numeral 5.2 Calidad académica.

Evaluación: Proceso que permite valorar las características de un servicio o situación, así como el desempeño de una persona, institución o programa, por referencia a estándares previamente establecidos y atendiendo a su contexto. En el SINEACE se promueve la evaluación de carácter formativo.



Graduado: Son quienes han culminado sus estudios y reciben el grado correspondiente en una universidad, luego de cumplidos los requisitos académicos exigibles. Forman parte de la comunidad universitaria.

Objetivo académico: Corresponde a las metas definidas en el programa de estudio por la universidad.

Perfil de Egreso: Características (competencias, habilidades, cualidades, valores) que deben lograr los estudiantes como resultado de la conclusión del proceso de formación.

Perfil de Ingreso: Características necesarias (competencias, habilidades, cualidades, valores) que orientan el proceso de admisión a un programa.

Pertinencia: Medida en que las características de un programa de estudios corresponden y son congruentes con las expectativas y necesidades de los grupos de interés o el contexto.

Plan de estudios: Documento académico, producto del análisis filosófico, económico y social, que contiene criterios, métodos, procesos e instrumentos estructurados para el desarrollo de un programa de estudios. Es el documento que recoge la secuencia formativa, medios, objetivos académicos de un programa de estudio.

Programa de estudios: Conjunto de estudios universitarios con los que se obtiene la profesión.

Rediseño curricular: es el proceso de análisis y reflexión que se desarrolla respecto a un plan de estudios ya existentes e implica renovar el currículo para adecuarlo a las nuevas demandas de la profesión, modificando propósitos de carrera, perfil de egreso, plan de estudio y/o asignaturas.



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H₀: Existe relación significativa entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

H₁: Existe relación significativa entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

3.1.2 Hipótesis Específicas

H₀₁: Los egresados de las maestrías no aplican el Perfil de egreso significativamente.

H₁₁: Los egresados de las maestrías aplican el Perfil de egreso significativamente.

H₀₂: Los egresados no aplican las competencias del desempeño laboral significativamente.

H₂₂: Los egresados aplican las competencias del desempeño laboral significativamente.

3.2 Definición conceptual de las variables

Variable 1:

X = Variable perfil de egreso

Características (competencias, habilidades, cualidades, valores) que deben lograr los estudiantes como resultado de la conclusión del proceso de formación.

Variable 2:

X = Variable desempeño laboral

Resultado productivo de una jornada laboral, conseguir un desempeño óptimo dependerá de la motivación (Mayurí, 2008).

3.3 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Perfil de egreso – Competencias del egresado - Desempeño laboral - Competencia	Perfil de egreso – Competencias del egresado Características (competencias, habilidades, cualidades, valores) que deben lograr los estudiantes como resultado de la conclusión del proceso de formación.	COMPETENCIAS DEL EGRESADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudinal, personal ético. - Proyección social. - Académico. - Docencia. - Investigación. - 	Escala tipo Likert, que va de una puntuación de 0 a 5. Donde: <ul style="list-style-type: none"> • No estoy de acuerdo 1 • Estoy algo de acuerdo 2 • No estoy ni en acuerdo ni en desacuerdo 3 • Estoy de acuerdo 4 • Estoy completamente de acuerdo 5
	Desempeño Laboral – Competencia Resultado productivo de una jornada laboral, conseguir un desempeño óptimo dependerá de la motivación (mayurí, 2008).	COMPETENCIAS PROFESIONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa. - Trabajo en equipo. - Desarrollo de las personas. - Adaptabilidad al cambio. 	

PLP

Definición operacional de la variable

Perfil de egreso

El perfil profesional debe identificar un conjunto de competencias que incluye conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un excelente desempeño profesional.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan.



IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es descriptivo, correccional de diseño no experimental, transversal que permite evaluar el trabajo de investigación: “Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020”.

Variables

Perfil de egreso.

El perfil profesional es el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por la Universidad, permite que alguien sea reconocido por la sociedad como profesional, encomendándole tareas para las que está capacitado y es competente.

Desempeño laboral

Las competencias abarcan los conocimientos (saber), actitudes (saber ser) y habilidades (saber hacer) de un individuo.

4.2 Método de la Investigación

Método de investigación científico con base al método hipotético-deductivo, con predominio al enfoque cuantitativo y uso de estadística paramétrica. Los datos obtenidos se cuantificarán mediante técnicas cuantitativas.

4.3 Población y Muestra

4.3.1 Población

La población está conformada por 400 **egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud** correspondientes al año 2019 – 2020.

4.3.2 Determinación para el tamaño de muestra

Para el tamaño de muestra se determinó con la aplicación con la fórmula coeficientes de correlación cuya fórmula es:

$$n = \frac{(Z_{\alpha} + Z_{\beta})^2}{\left[0.5 \ln \frac{(1+r)}{(1-r)}\right]^2} + 3$$

Se asume una correlación moderada($r=0.41$) con un poder del 80% y un alfa de 0.05 donde:

r = coeficiente de correlación esperada.

$\alpha = 0.05$

$Z_{\alpha} = 1.96$

$Z_{\beta} = 0.84$

n = número total de alumnos requeridos.

Reemplazando.

$$n = \frac{(1.96 + 0.84)^2}{\left[0.5 \ln \frac{(1+0.21)}{(1-0.21)}\right]^2} + 3$$

n = 45

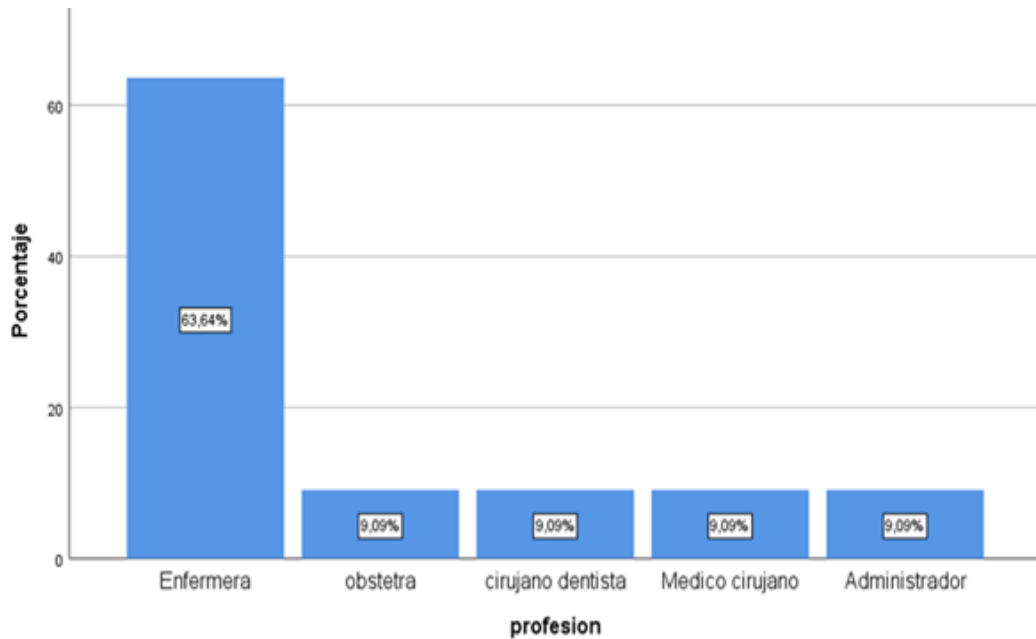
Los 45 egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud correspondientes al año 2019–2020son:

Edad promedio de 36 años,

- Promedio de experiencia laboral 10 años
- EL 73 % de los sujetos encuestados Trabajadores de MINSA

El 63 %son profesionales licenciadas en enfermería.

GRÁFICA 1
DIMENSIÓN DE PROFESIONES



4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Se utilizo 2 encuestas que se aplicó a través de internet (Sistema Google Drive “FORMULARIOS “en el que se obtendrá gráficos, tablas y el estadístico de prueba.

- El instrumento que se utilizó para evaluar el desempeño laboral es la Evaluación 360° elaborada por Martha Allens, donde se incluyen competencias cardinales y específicas que debe poseer el profesional de salud.
 - 1.-Iniciativa.
 - 2.-Trabajo en equipo.
 - 3.-Desarrollo del personal.
 - 4.-Adaptabilidad al cambio.

- El instrumento que se utilizó para identificar el perfil del egresado es producto de la medición de las siguientes dimensiones:
 - 1) Actitudinal, personal ético.
 - 2) Proyección social.
 - 3) Académico.
 - 4) Docencia.
 - 5) Investigación.

4.5 Plan de trabajo de campo

Las encuestas se aplicaron y la participación fue voluntaria en cada uno de los egresados de las maestrías los que aceptaron en sus correos institucionales.

Se les aseguro también la entrega de los resultados, la privacidad y seguridad de estos durante el desarrollo de la investigación.

4.6 Análisis y procedimiento de datos

Los datos se analizaron con el programa SPSS-24. Se analizo el promedio en las variables continuas con distribución normal y distribución de frecuencia en las variables categóricas. Para la comparación entre los grupos se utilizó la prueba estadística CHI2, considerando significativo un valor de $p < 0,05$.



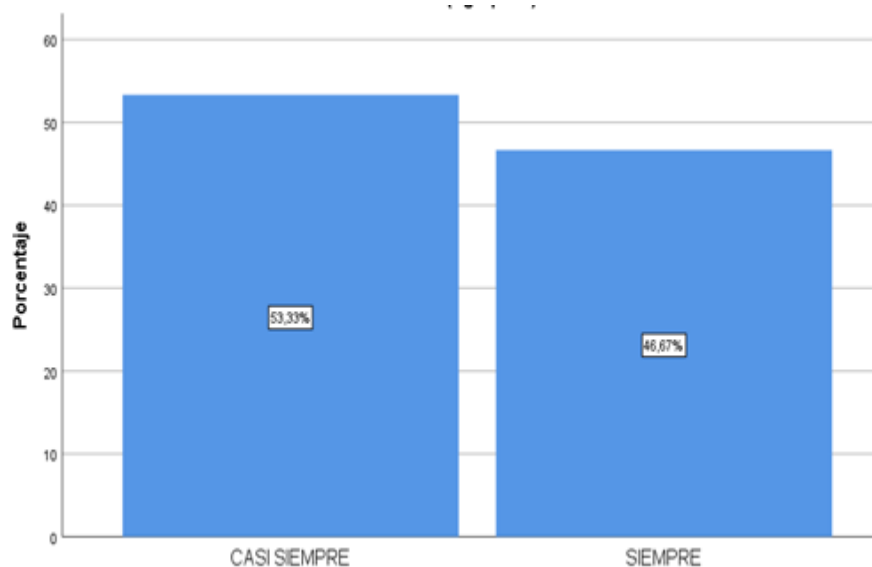
V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

- Identificación de las competencias del Perfil de egreso de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

GRÁFICA 2

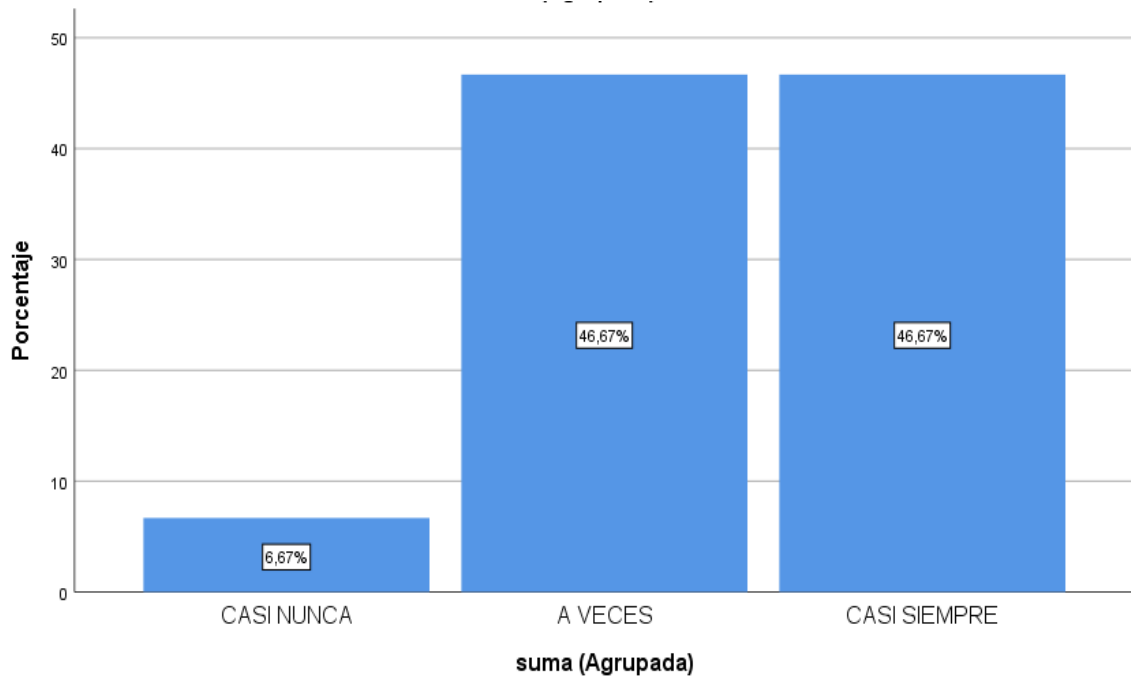
DIMENSIÓN COMPETENCIA ACTITUDINAL, PERSONAL ÉTICO



De acuerdo a la gráfica N° 2 de acuerdo a los 45 egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública contamos con el 53.33% de personas que indicaron “casi siempre” en cuanto a la dimensión competencia actitudinal, personal ético, no obstante el 46.67% indico la opción “siempre”.

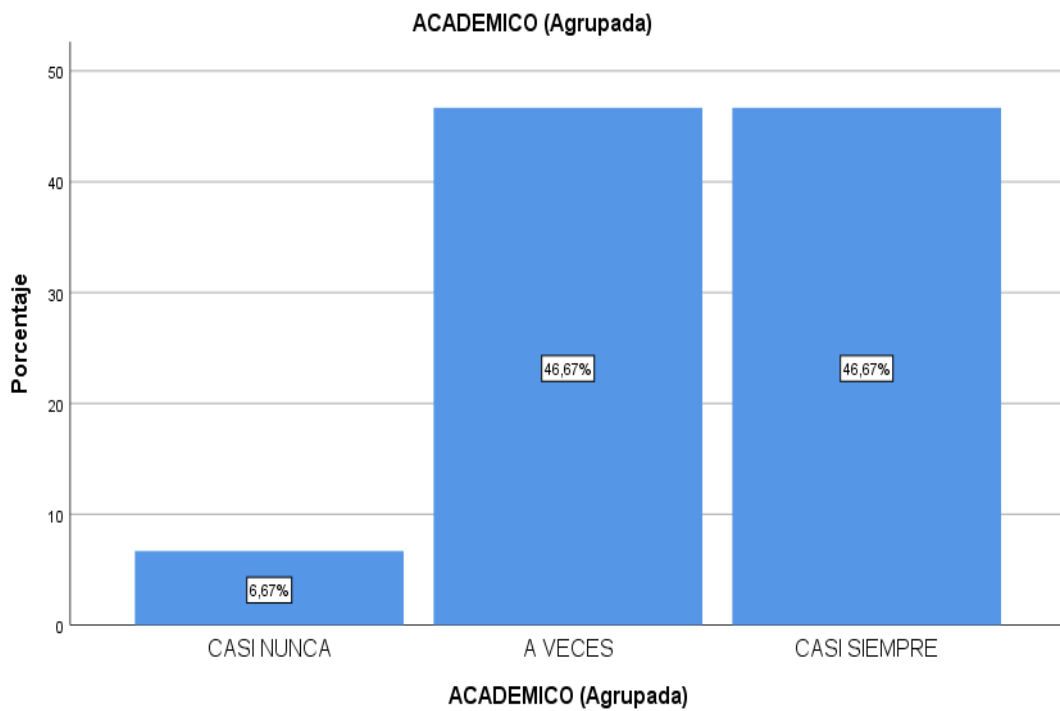
GRÁFICA 3

DIMENSIÓN COMPETENCIA PROYECCIÓN SOCIAL



Para la siguiente gráfica podemos observar que solo 6.67% optaron por la opción de “casi nunca” y hubo una igualdad en las dos opciones de “a veces” y “casi siempre” teniendo esta como resultado 46.67%.

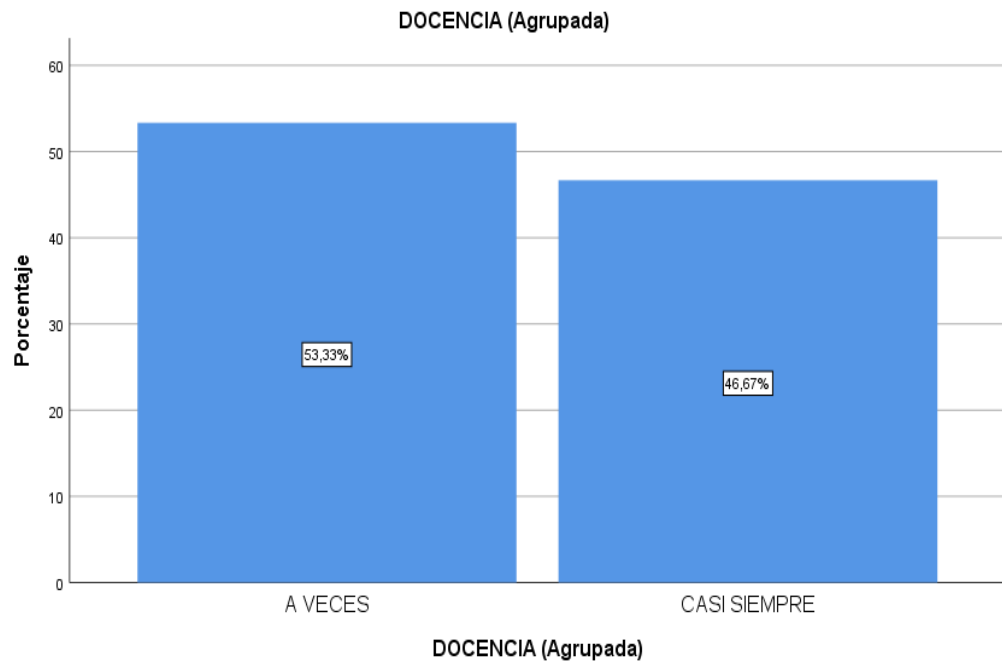
GRÁFICA 4
DIMENSIÓN COMPETENCIA ACADÉMICO.



Para la siguiente gráfica existe una igualdad en las dos opciones de “a veces” y “casi siempre” teniendo esta como resultado 46.67% y solo el 6.67% de los egresados indicaron la opción “casi nunca”.

GRÁFICA 5

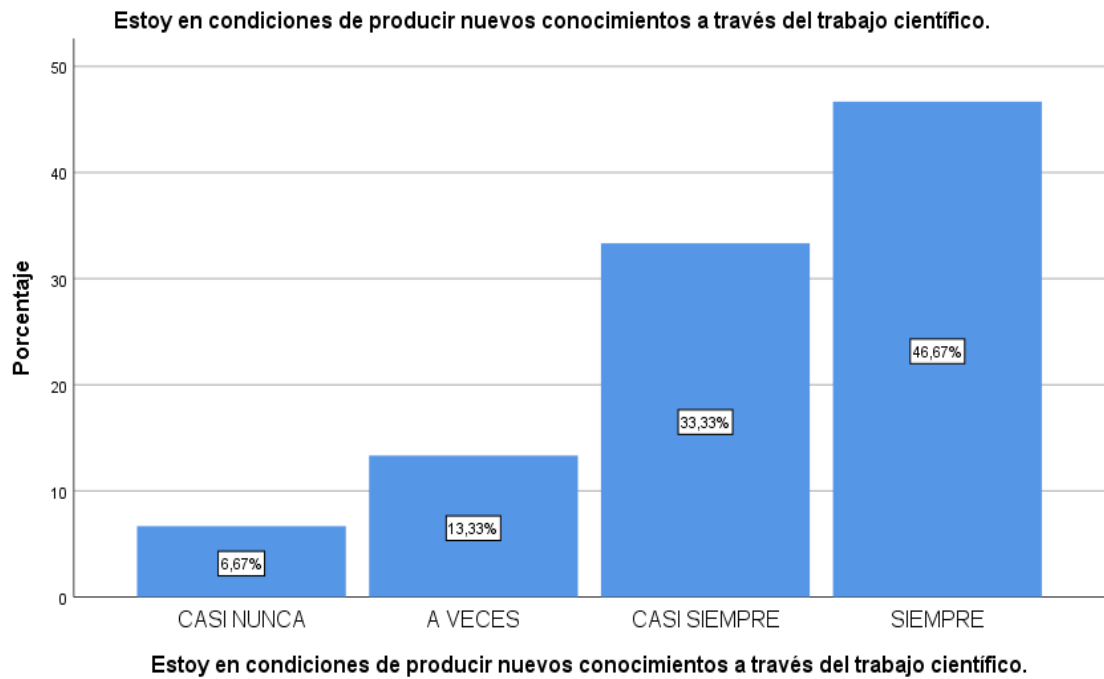
DIMENSIÓN COMPETENCIA DOCENCIA.



Para la siguiente gráfica, la mayoría de los 45 egresados encuestados estuvieron de acuerdo con la opción “a veces” dando como resultado el 53.3% y la opción “casi siempre” tuvo como resultado un 46.67%.

GRÁFICA 6

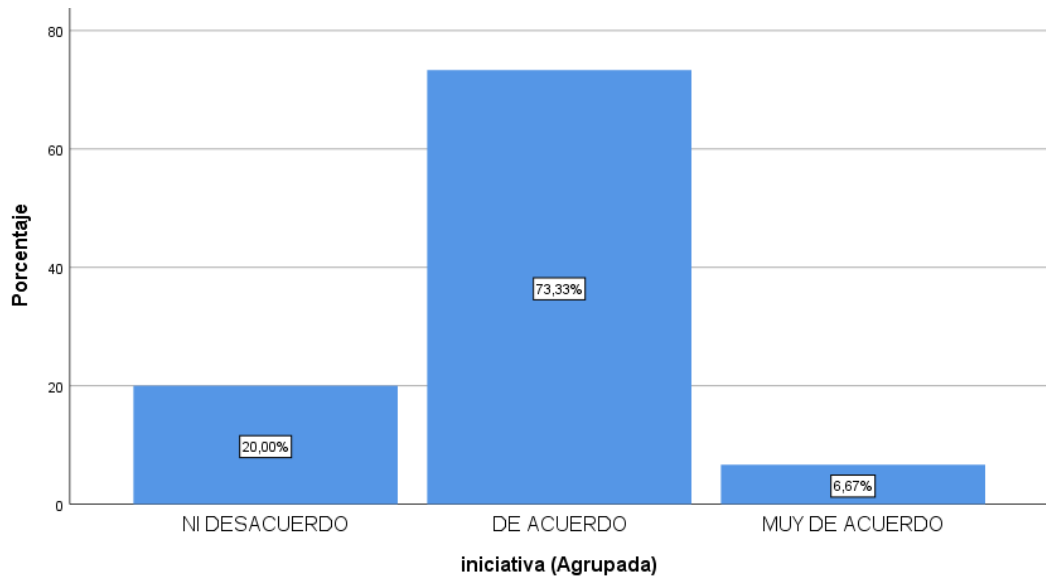
DIMENSIÓN COMPETENCIA INVESTIGACIÓN



Para el factor de competencia de investigación podemos notar que la gran mayoría de los 45 egresados decidieron la opción “siempre” dando como resultado 46.67%, “casi siempre” fue la segunda opción para los encuestados llegando a un 33.33%, la opción “a veces” obtuvo un 13.33% y por último la alternativa “casi nunca” cuenta con 6.67% .

GRÁFICA 7

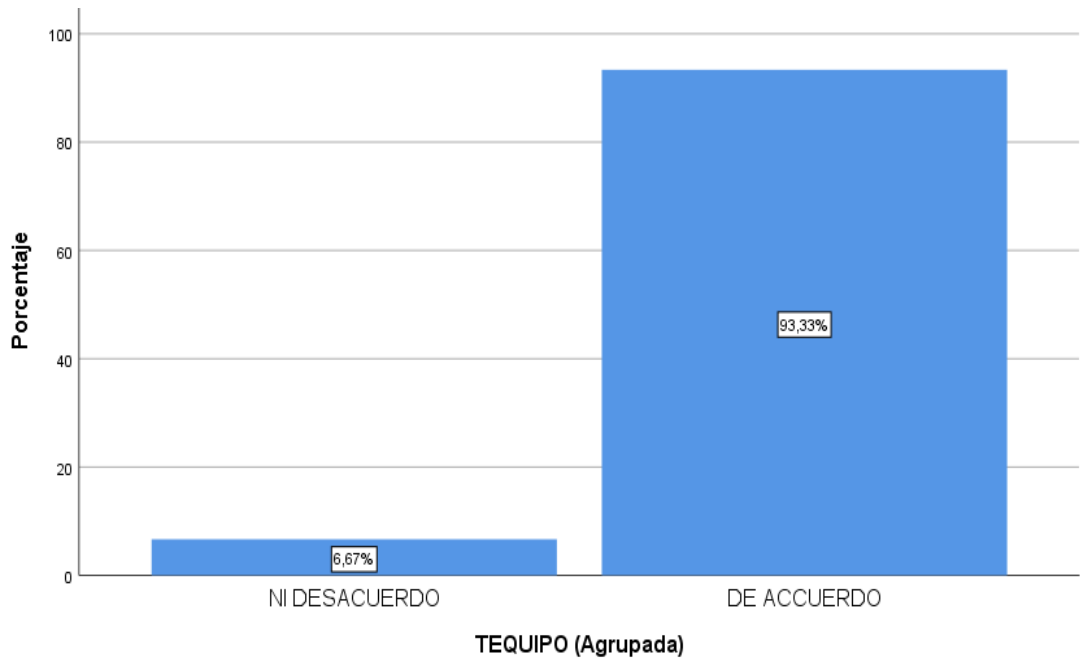
DIMENSIÓN INICIATIVA, DE DESEMPEÑO LABORAL



De acuerdo al factor de satisfacción laboral, observamos que la opción "de acuerdo" ha sido escogida por muchos de los egresados teniendo un porcentaje de 73.33, seguido de "ni desacuerdo" con un porcentaje de 20 y por último solo el 6.67% optó por la opción "muy de acuerdo".

GRÁFICA 8

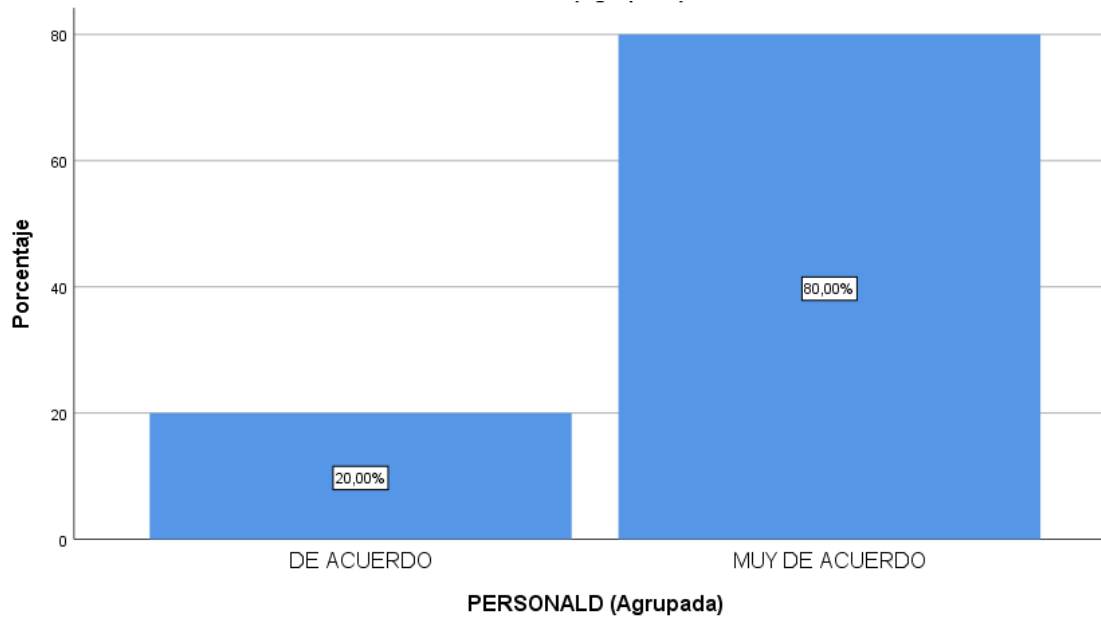
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO, DE DESEMPEÑO LABORAL.



Para la dimensión de trabajo en equipo notablemente se aprecia que la respuesta "de acuerdo" obtuvo el mayor porcentaje con 93.33% y la opción "ni desacuerdo" alcanzó 6.67%.

GRÁFICA 9

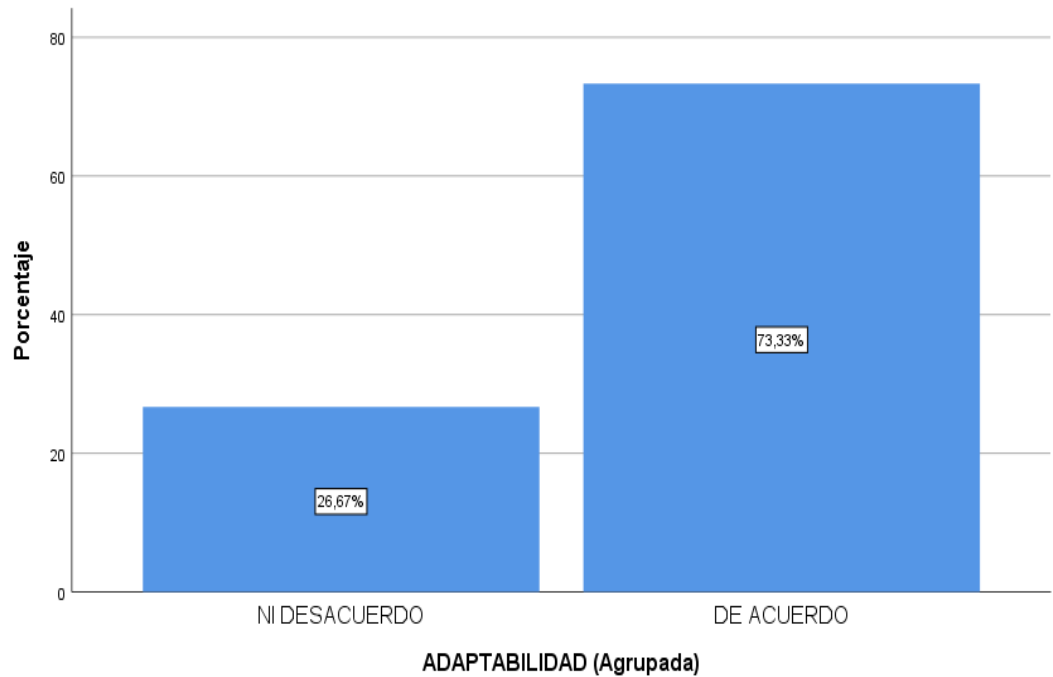
DIMENSIÓN DESARROLLO DEL PERSONAL DE DESEMPEÑO LABORAL.



45 egresados encuestados, y solo el 20% opto por la respuesta "de acuerdo" ambas respuestas son a favor de lo que se busca en esta investigación.

GRÁFICA 10

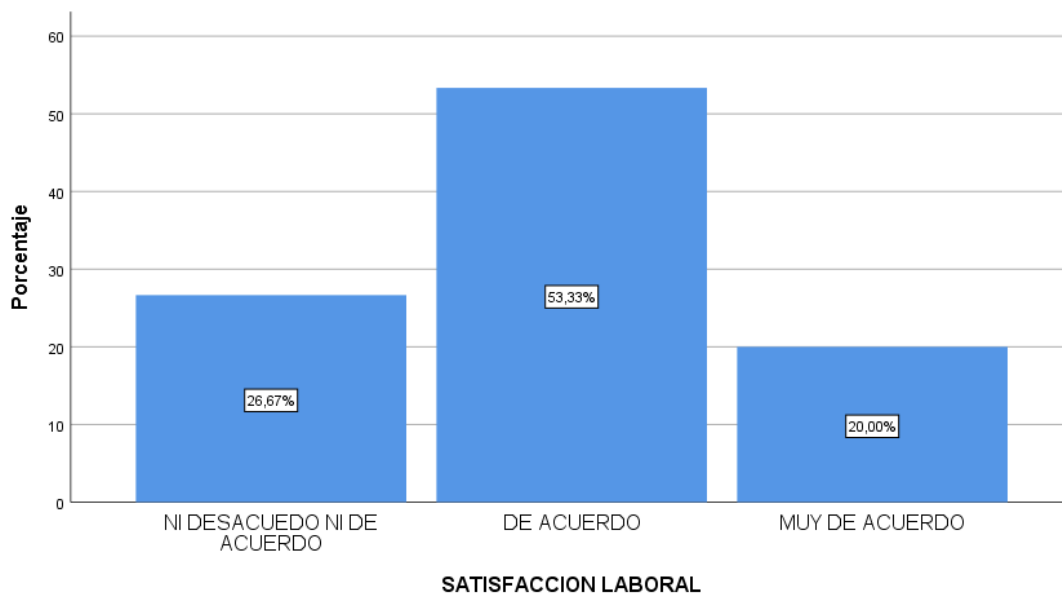
DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD AL CAMBIO DE DESEMPEÑO LABORAL



En esta dimensión se tomaron factores como cantidad de horas y actividades que se realizan, para ello un gran porcentaje de 73.33 estuvo "de acuerdo" con lo formulado, y la alternativa "ni desacuerdo" logro un porcentaje de 26.67%

GRÁFICA 11

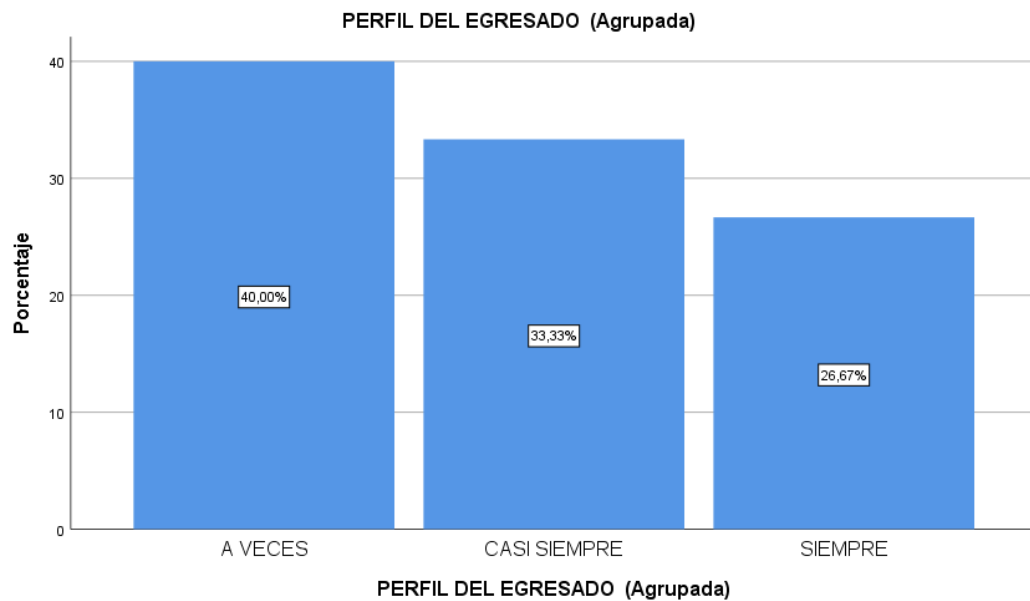
IDENTIFICACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA MAESTRÍA GERENCIA EN SALUD Y MAESTRÍA SALUD PÚBLICA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO-2020.



Según esta gráfica y sus respuestas podemos indicar que la gran mayoría cuenta con un grado de satisfacción alto, esto se puede probar con la decisión de los encuestados al marcar la opción "de acuerdo" dando como resultado un porcentaje atractivo de 53.33%, para otros la alternativa que para ellos ha sido la indicada es de " muy de acuerdo" teniendo como consecuencia 20% , y por último con un 26.67% está la alternativa "ni desacuerdo, ni de acuerdo" que es un factor a estudiar.

GRÁFICA 12

IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO DE LOS EGRESADOS DE LA MAESTRÍA GERENCIA EN SALUD Y MAESTRÍA SALUD PÚBLICA, FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO-2020



En cuanto a la identificación de competencias podemos observar que la alternativa "a veces" es quien tiene mayor porcentaje con un 40% seguidamente esta la opción "casi siempre" siendo esta una de las opciones de los egresados con un 33.33% y por último el 26.67% estuvo de acuerdo con la opción "siempre".

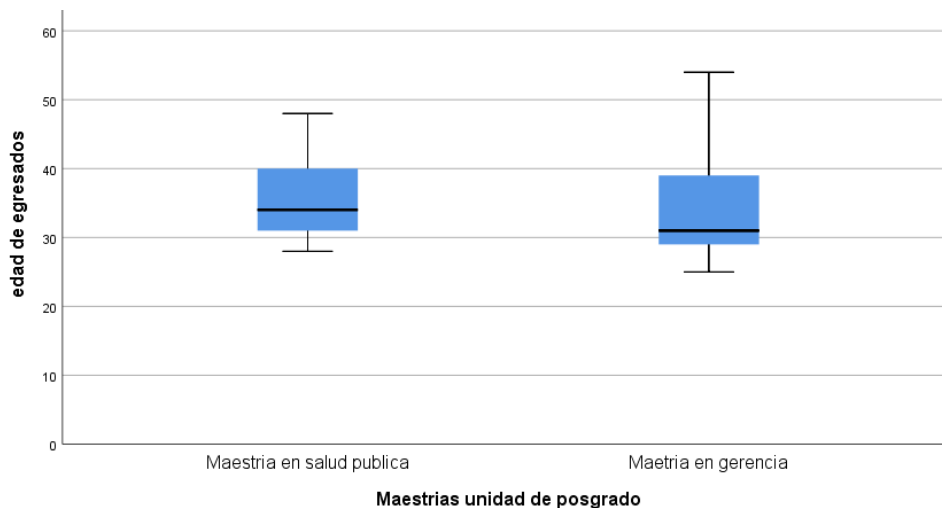
5.2 Resultados inferenciales

Hipótesis

H₀: No Existe diferencia entre las **edades significativa** entre los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

H₁ Existe diferencia entre las **edades significativa** entre los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

Grafica N° Edades de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.



Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
edad de egresados	Se asumen varianzas iguales	1,133	,293	,688	43	,495	1,765	2,564	-3,407	6,937
	No se asumen varianzas iguales			,722	42,993	,474	1,765	2,445	-3,166	6,697

Como el valor de $p = 0.495$

Decisión estadística y conclusión

Como el valor de p es mayor de 0.05, no rechazamos H_0 , concluyendo entonces que No Existe diferencia significativa entre las edades entre los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020. Siendo las edades mayores de 30 años.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe correlación significativa entre las competencias del Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

H1: Existe correlación significativa entre las competencias el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.



Correlaciones

			SATISFACCION LABORAL	PERFIL DEL EGRESADO
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	15	15
	PERFIL DEL EGRESADO	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	15	15

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

Nivel de significancia: 0.05

Cálculo: Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó en este caso el coeficiente de correlación con la siguiente formula:

$$\rho = 1 - \frac{6 * \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

De este valor se interpreta que la relación entre variables.

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$, se rechaza H_0 y si $p \geq 0.05$ no se rechaza H_0

Como el valor de $p = 0.008$ y $\rho = ,655^{**}$

Decisión estadística y conclusión

Como el valor de $p < 0.05$, rechazamos H_0 , concluyendo entonces que Existe correlación significativa sustancial entre las competencias el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Se obtuvo como resultado en la presente investigación lo cual existe una correlación significativa sustancial con un $p= 0.008$ y $\rho=,655^{**}$ entre las competencias del Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.de manera similar en la tesis Desempeño Laboral de los egresados de farmacia y Bioquímica de una universidad de Huancayo y su relación con el perfil de egreso realizado por Lic. Orihuela Maricielo¹⁸, en el cual existe una correlación buena significativa con $r =,734$ entre del Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la facultad de farmacia y Bioquímica.

El perfil del egresado de las Maestrías de Gerencia y Salud Pública de la Facultad de Ciencias de la Salud hasta el 2019 se caracteriza por ser hombres y mujeres jóvenes entre los 30 años en promedio, mayoritariamente licenciados en Enfermería, seguidos por médicos y otras carreras de la Salud y laboran en el sector salud (MINSA) y están satisfechos con la labor que realizan y con la formación académica recibida. Similarmente encontrado¹⁵ en la MCSP del 2004 al 2009 se caracteriza por ser hombres y mujeres de 43 años en promedio, por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, prioritariamente licenciados en Medicina casados, empleados casi en su totalidad en el sector salud y satisfechos con la labor que realizan y con la formación académica recibida y que el principal mercado laboral es el sector salud estatal.

El Desempeño laboral de los de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública han dado como resultado un porcentaje positivo de 53.33%, seguido por "muy de acuerdo" teniendo como consecuencia 20%, y por último con un 26.67% está la alternativa "ni desacuerdo, ni de acuerdo" considerando que falta mejorar las expectativas de los egresados similar en lo evaluado¹⁶ como regular la pertinencia del profesional de la salud implica que existen deficiencias aún en el encargo social de estos graduados al transformar los problemas sociales de su comunidad donde reflejan que, si existe inestabilidad en



la competencia y desempeño de los egresados, al no aplicar todas las habilidades adquiridas durante su formación y que son necesarias para ser eficiente demostrar una óptima competencia y desempeño profesional, por tanto, la calidad de los servicios estará afectada.

Para la dimensión de trabajo en equipo en los egresados de la Maestría en Gerencia y Salud Pública notablemente se aprecia que la respuesta "de acuerdo" obtuvo el mayor porcentaje con 93.33% y la opción "ni desacuerdo" alcanzó 6.67% de forma contraria se observó en lo reportado¹⁷ en Menos del 50% de los sujetos encuestados considera que el programa de estudios tuvo una incidencia positiva en su adquisición de nuevas competencias de pensamiento crítico, trabajo en equipo y toma de decisiones. Una cantidad importante recibió una mejor oportunidad laboral y una parte, un incremento salarial, sin que esto pueda generalizarse. Así menos del 50% de las personas encuestadas considera que el programa tuvo vinculación con el entorno global, impacto importante en el desarrollo social.

6.3 Responsabilidad ética

En la presente investigación se consideró la veracidad, para lograr informar de manera clara y concisa a los participantes todo lo relacionado del tema de investigación.

Los criterios éticos desde el inicio se realizaron cumpliendo la normativa vigente de la Universidad Nacional del Callao que incluyo el mantenimiento de la confidencialidad en el tratamiento de los datos.

Se declaró a que se consideraron los principios que regulan la Conducta Responsable del Investigador (CRI), establecidos por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC).



CONCLUSIONES

La presente investigación permite concluir que:

1. Existe correlación significativa sustancial con un $p= 0.008$ y $\rho=,655^{**}$ entre las competencias del Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.
2. El Desempeño laboral de los de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública han dado como resultado un porcentaje positivo de 53.33%, seguido por "muy de acuerdo" teniendo como consecuencia 20%, y por último con un 26.67% está la alternativa "ni desacuerdo, ni de acuerdo".
3. La identificación de **Perfil de egreso** los egresados cumplen con las competencias lo que podemos observar que la alternativa "a veces" es quien tiene mayor porcentaje con un 40% seguidamente esta la opción "casi siempre" siendo esta una de las opciones de los egresados con un 33.33% y por último el 26.67% estuvo de acuerdo con la opción "siempre".



RECOMENDACIONES

1. Realizar el seguimiento al egresado donde se evaluará el nivel de empleabilidad, la percepción en relación con los procesos administrativos e infraestructura, y comunicación entre la unidad posgrado y estudiantes.
2. Evaluar y contrastar la percepción de los docentes y del estudiante en relación con la pertinencia de los conocimientos que conforman el grado de Maestro en Gerencia y Salud Pública.
3. Evaluar el nivel logro de los de los cursos en función de las competencias en los de Maestría en Gerencia y Salud Pública.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. REPÚBLICA DE CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2004.)
(https://instituciones.sld.cu/ucmh/files/2012/01/RM-132-04_Reglamento-de-la-Educ-de-Posgrado.pdf) Resolución 132-04. Reglamento de Postgrado. La Habana: MES
2. MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE CUBA. (1999)
(http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000400022) Sistema universitario de Programas de Acreditación (SUPRA). Resolución Ministerial No. 150.
3. MINISTERIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE CUBA. (2014)
(<https://instituciones.sld.cu/cedas/files/2016/06/6.pdf>) Junta de Acreditación Nacional. Sistema de Evaluación y Acreditación de Maestrías.
4. DÍAZ, Pedro; LEIVA, Elizabeth; BORROTO, Eugenio y VICEDO, Agustín (2015) Impacto de la maestría en Educación Médica Superior en el desarrollo científico Med Super. Ciudad de la Habana.
5. QUINTERO, Silverio; BABARRO F. y GONZÁLEZ, Alonso (2015) Propuesta de indicadores para la evaluación del impacto de la capacitación en las distintas figuras de postgrado. Avances CITMA. CIGET Pinar del Río.
6. AUTOEVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE EN LA METODOLOGÍA DE ABP. (2011) Desarrollo Científico en Enfermería (revista de internet) (acceso 20 de noviembre 2017) Viedma 1.
7. REMUZGA, Anika (2018) Percepción De Los Egresados Sobre El Proceso Enseñanza – Aprendizaje en una Universidad Privada. (<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/113>)



8. REYES, Estrella; TOMEY, Vicedo; MARRERO, Prieto; y GARCÍA M. (2011) La investigación pedagógica en el contexto de la carrera de Medicina. Educ Med Super
(http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0864-)
9. BORROTO, E. y SALAS R. (2009) Junta de Acreditación Nacional. Ministerio de Educación Superior. Sistema de evaluación y acreditación de maestrías. Acreditación y evaluación universitarias. Educ Med Super. La Habana: MES.
10. MAYURI, J. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación - FEBAN. Lima, Perú.
11. DÍAZ, Norbis; MACÍAS, María Elena; y FALCÓN, Irma (2016) Evaluación de la pertinencia social del programa de maestría Humanidades Médicas.
12. TOBON, Sergio (2006)
Aspectos Básicos De La Formación Basada En Competencias.
(https://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf)
13. SINEACE (2016) Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria. Lima: SINEACE.
14. PRIEGO, Heberto; PADILLA, Dulce; y ÁVALOS María Isabel (2012) Estudio del mercado laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias en Salud Pública: un análisis de su inserción laboral rev Espectros, México.
15. SIERRA, Damaris; ROMERO, Yaneivys; y PÉREZ, Niurka (2020) Indicadores para evaluar la correspondencia entre pertinencia y calidad en los egresados de Ciencias Médicas Sánchez Sierra Revista Electrónica Medimay.
16. RODRÍGUEZ, Katia; y VALENZUELA, Mónica (2017) Estudio de seguimiento a personas graduadas de postgrados de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas (FCSH) de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) rev educación 41(1),1-18.



17. ORIHUELA, Maricelo (2018) Desempeño Laboral de los egresados de farmacia y Bioquímica de una universidad de Huancayo y su relación con el perfil de egreso Universidad Continental Maestría en educación tesis. Perú

ANEXOS

PERFIL DEL EGRESADO

El cuestionario se detalla a continuación: Cuestionario Perfil del egresado

Actitudinal, personal ético

1. Critico los conocimientos tradicionalmente aceptados.
2. Cuestiono todo orden ideológico y socioeconómico injusto.
3. Respeto la diversidad cultural nacional.
4. Respeto a toda persona humana, sin distinción de edad, sexo, religión, cultural.

Proyección social

5. Promuevo el cambio social para el logro de una mejor calidad de vida.
6. Cumplo responsablemente todas mis funciones.
7. Practico la tolerancia social, religiosa e ideológica.
8. Conozco la realidad sociopolítica, económica y cultural del Perú.

Académico

9. Domino a nivel básico alguna lengua extranjera.
10. Domino programas informáticos aplicados a la educación.
11. Domino conceptos y teorías sobre mi especialidad.

Docencia

12. Domino conceptos y teorías sobre métodos y estrategias pedagógicas.
13. He logrado la suficiente práctica educativas en las tareas inherentes a mi Maestría, que me aseguran un desempeño profesional eficiente.



Investigación

14. Estoy en condiciones de producir nuevos conocimientos a través del trabajo científico.

ENCUESTA

SATISFACCIÓN LABORAL

Adaptabilidad al cambio

1. La cantidad de horas que dedico a laborar responden a mis necesidades e intereses.
2. Las tareas que realizo me producen constantemente estrés y fatiga.

Trabajo en equipo

3. Me satisface la comunicación que existe con los compañeros de trabajo.
4. El lugar donde laboro promueve el trabajo en equipo.

Iniciativa

5. El ambiente laboral donde me destaco me permite producir ideas nuevas y productivas. Me siento orgullosa (o) del lugar donde trabajo.
6. Cumpló con las expectativas de la organización donde laboro.
7. Recibo el reconocimiento que merezco por el trabajo que realizo.

Desarrollo personal

8. El trabajo que realizo me permite concretar mis metas personales.
9. La Maestría ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral actual.
10. Las actividades laborales que realizo me permiten desarrollar contenidos vistos en el programa de la Maestría.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020? <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué competencias del Perfil de egreso de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020 están siendo aplicados? - ¿Que competencias del Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Determinar la relación existe entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020? <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Identificar el Perfil de egreso de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020 están siendo aplicados? - ¿Identificar las competencias del Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020? 	<p>Hipótesis General</p> <p>H₀: Existe relación significativa entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020.</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>H₀: Los egresados aplican el Perfil de egreso Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020</p> <p>H₁: Las competencias influyen significativamente en el Perfil de egreso y Desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao.</p>	<p>Perfil de egreso – Competencias del egresado</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Actitudinal, personal ético 2) Proyección social 3) Académico. 4) Docencia. 5) Investigación. <p>Desempeño laboral Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - iniciativa. - trabajo en equipo. - desarrollo de las personal.. - adaptabilidad al cambio. 	<p>Método: Científico</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, Transversal</p> <p>Correlacional</p> <pre> graph TD G --> X1[X] G --> r r --> X2[X] </pre> <p>Donde G=Grupo de egresados X= Variable perfil de egreso Y= Variable desempeño laboral r= Correlación que existe entre X, Y Población. Egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao. Muestra. Egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao.</p>

PLP