

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN
ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

RUBIO HUARNIZ, WALTER MANUEL

ZUTA CHUQUIZUTA, FAUSTINO

ASESOR:

DR. RAUL SUAREZ BAZALAR

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias sociales y Desarrollo humano

Gestión Administrativa

Callao, 2024

PERÚ

TESIS - RUBIO_ZUTA

8%
Textos sospechosos



8% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - RUBIO_ZUTA.pdf
ID del documento: 5992fb01dbfd2f78a17420328ed5441e83f98f95
Tamaño del documento original: 2,85 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 1/3/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 1/3/2024

Número de palabras: 29.067
Número de caracteres: 199.981

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS - FLORES MARCELO PIÑAN PAGAN MAMANI MAMANI.pdf TESIS ... #6bb1b5 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (304 palabras)
2	repositorio.usmp.edu.pe https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2903/carrasco_csp.pdf?sequence=1 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (208 palabras)
3	repositorio.ug.edu.ec https://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/re dug/55289/1/ICT-074-2020_TESIS_CEPEDA_TROYA .pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (151 palabras)
4	repositorio.unfv.edu.pe https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/20.500.13084/5054/1/U_NFV_Reategui_Paredes_Victor_Raui... 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (128 palabras)
5	repositorio.ulima.edu.pe https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/11746/Dalla_Porta_Castillo_Carlosp... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (127 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ug.edu.ec Repositorio Universidad de Guayaquil: Percepción de los e... http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55289	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	repositorio.usmp.edu.pe Área de formación profesional especializada y las com... https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2903?locale-attribute=en	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	santandersmartbank.es Habilidades para la empleabilidad: qué buscan las emp... https://santandersmartbank.es/empleo/habilidades-empleabilidad/#:~:text=Cuáles son las habilida...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
4	repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/11537/30618/1/Sanchez_Esli_Walter.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
5	repositorio.unicordoba.edu.co Análisis de empleabilidad de los egresados del p... https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/488b037b-85da-4722-9353-ba61343219c7	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.argentina.gob.ar/noticias/formacion-profesional-para>
- <https://books.google.com.pe/books?id=5yjGDwAAQBAJ&pg=PA53&dq>
- <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v12n3/0718-5006-formuniv-12-03>
- <https://aap.org.pe/biblioteca/importancia-de-la-red-de-contactos-en-el>

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad:	Ciencias Administrativas
Unidad de Investigación:	Pregrado
Título:	“Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en administración del semestre 2019-A”
Autores:	Rubio Huarniz, Walter Manuel Código ORCID: 0000-0002-1326-932X DNI: 72545441 Zuta Chuquizuta Faustino Código ORCID: 0000-0002-6992-862X DNI: 72150685
Asesor:	Dr. Raúl Suarez Bazalar Código ORCID: 0000-0001-0971-3242 DNI: 25744658
Lugar de ejecución:	Universidad Nacional del Callao
Unidad de Análisis:	Egresados en administración del semestre 2019-A.
Tipo de Investigación:	Básica
Nivel o Alcance:	Correlacional
Enfoque de Investigación:	Cuantitativo
Diseño de Investigación:	No experimental u observacional, transversal
Tema OCDE:	5.00.00 Ciencias sociales 5.02.04 Negocios, Administración

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

Tesis Titulada: “Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en administración del semestre 2019-A”

Presentado por: Rubio Huarniz, Walter Manuel
Código ORCID: 0000-0002-1326-932X
DNI: 72545441
Zuta Chuquizuta Faustino
Código ORCID: 0000-0002-6992-862X
DNI: 72150685

Miembros del jurado:

Presidente: Dr. Victor Hugo Duran Herrera
Secretario: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga
Vocal: Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Suplente: Mg. Karina Julieta Giraldo Ríos

Asesor: Dr. Raúl Suarez Bazalar
Código ORCID: 0000-0001-0971-3242
DNI: 25744658

N° de acta de sustentación: 13

N° de libro: 01

N° de folio: 63

Fecha de aprobación: 25 de abril del 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



ACTA N° 13 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS DE FECHA 25 DE ABRIL DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 63 ACTA N° 13 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN


A los 25 días del mes abril del año 2024, siendo las 17:15 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 286-2023-D-FCA-UNAC y 126-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

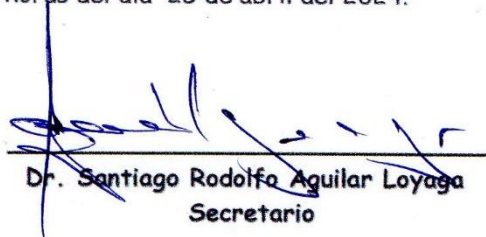
Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Presidente
Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga	: Secretario
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Vocal
Dr. Raul Suarez Bazalar	: Asesor

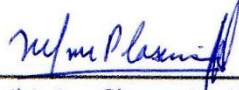
Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **RUBIO HUARNIZ WALTER MANUEL Y ZUTA CHUQUIZUTA FAUSTINO**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustenta la tesis titulada: **"FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"**, cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa MUY BUENO y calificación cuantitativa 16, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 18:10 horas del día 25 de abril del 2024:


Dr. Victor Hugo Duran Herrera
Presidente


Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga
Secretario


Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Vocal

INFORME FINAL N°027-2024-JE/VHDH

PARA : Dr. Julio Wilmer Tarazona Padilla
Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas

DEL : Dr. Víctor Hugo Durán Herrera
Presidente del Jurado Examinador

ASUNTO : Informe favorable del Presidente del Jurado Examinador

FECHA : Bellavista, 21 de junio de 2024.

1. Visto el Acta de Sustentación N°013-2024-D-FCA-UNAC de fecha 25 de abril del 2024 de la Tesis Titulada: “**FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A**” de los tesisas **BACH. WALTER MANUEL, RUBIO HUARNIZ Y BACH. FAUSTINO, ZUTA CHUQUIZUTA** para optar el título profesional de **Licenciado en Administración**.
2. En tal sentido se informa que, habiéndose levantado las observaciones realizadas en dicha tesis, **SE DA CONFORMIDAD** para su trámite correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial estima y consideración.

Atentamente;



DR. VÍCTOR HUGO DURÁN HERRERA
PRESIDENTE DEL JURADO EXAMINADOR

DEDICATORIA

Dedicado a quienes nos encaminaron en el maravilloso mundo del conocimiento e investigación, a quienes con su sola presencia nos llenan de fulgor y vitalidad, a quienes nos brindan su tiempo sin condición alguna, pues son ellos, los que, a través de palabras, acciones y afecto, se convierten en la principal fuente de motivación y templanza en este instante denominado “Vida”.

La familia.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater, por brindarnos conocimientos y permitirnos encontrar en el trayecto a personas altamente capacitadas.

A cada docente que fue participe en nuestra formación e incentivó en nosotros la pasión por la investigación.

A nuestro asesor, el Dr. Raul Suarez Bazalar, por dedicarnos parte de su tiempo y a su vez, proponer recomendaciones y sugerencias en el presente trabajo.

A los compañeros que nos brindaron parte de su tiempo y apoyaron con su valiosa participación en el estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	I
PÁGINA DE RESPETO.....	II
REPORTE ANTIPLAGIO.....	III
INFORMACIÓN BÁSICA.....	IV
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN.....	V
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	VI
INFORME FAVORABLE	VII
DEDICATORIA.....	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	X
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XVI
RESUMEN	XVIII
ABSTRACT	XIX
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Objetivos.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación	7
1.4.1 Justificación teórica.....	7
1.4.2 Justificación práctica	7
1.4.3 Justificación metodológica	7

1.5	Delimitantes de la Investigación.....	8
1.5.1	Limitante teórica.....	8
1.5.2	Limitante temporal	8
1.5.3	Limitante espacial	8
II.	MARCO TEÓRICO.....	9
2.1	Antecedentes.....	9
2.1.1	Antecedentes internacionales	9
2.1.2	Antecedentes nacionales	12
2.2	Bases teóricas	17
2.2.1	Formación profesional	17
2.2.2	Empleabilidad	21
2.3	Marco conceptual	27
2.4	Definición de términos básicos.....	28
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1	Hipótesis.....	34
	Hipótesis general.....	34
	Hipótesis específicas	34
3.1.1	Operacionalización de variables	35
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	37
4.1	Diseño metodológico	37
4.1.1	Tipo de investigación	37
4.1.2	Diseño de investigación	37
4.2	Método de investigación	37
4.3	Población y muestra	38
4.4	Lugar de estudio y período desarrollado	38
4.4.1	Lugar de estudio	38
4.4.2	Período desarrollado.....	38
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	38

4.5.1	Técnicas	38
4.5.2	Instrumentos	39
4.5.3	Validez de instrumentos	40
4.6	Análisis y procesamiento de datos	42
4.6.1	Confiabilidad	42
4.6.2	Prueba de normalidad	45
4.7	Aspectos Éticos en Investigación	47
V.	RESULTADOS	48
5.1	Resultados descriptivos	48
5.2	Resultados inferenciales	71
5.2.1	Hipótesis general	71
5.2.2	Hipótesis específicas	72
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	77
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	79
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	81
VII.	CONCLUSIONES	83
VIII.	RECOMENDACIONES	86
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
	ANEXOS	101
	-MATRIZ DE CONSISTENCIA	101
	-INSTRUMENTO VALIDADO: CUESTIONARIO GENERAL	103
	-INSTRUMENTO VALIDADO: CUESTIONARIO (FORMACIÓN PROFESIONAL)	104
	-INSTRUMENTO VALIDADO: CUESTIONARIO (EMPLEABILIDAD)	105
	-INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS	106
	-BASE DE DATOS: PRUEBA PILOTO	122
	-BASE DE DATOS: MUESTRA DE ESTUDIO	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	35
Tabla 2	Calificación y categoría de la Escala Likert	39
Tabla 3	Técnica, instrumentos y materiales empleados	39
Tabla 4	Escala de valoración de expertos	40
Tabla 5	Validez de contenido – Variable 1: Formación Profesional ..	41
Tabla 6	Validez de contenido – Variable 2: Empleabilidad.....	42
Tabla 7	Clasif. de los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach.	43
Tabla 8	Resumen de procesamiento de casos prueba piloto del instrumento: Formación Profesional	44
Tabla 9	Prueba de confiabilidad estadística prueba piloto del instrumento: Formación Profesional	44
Tabla 10	Resumen de procesamiento de casos prueba piloto del instrumento: Empleabilidad	44
Tabla 11	Prueba de confiabilidad estadística prueba piloto del instrumento: Empleabilidad	45
Tabla 12	Resumen de procesamiento de casos.....	46
Tabla 13	Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov.....	46
Tabla 14	Regla de interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman	47
Tabla 15	Edad de egresados en Administración del semestre 2019-A.....	48
Tabla 16	Género de egresados en Administración del semestre 2019-A	49
Tabla 17	Especialidad estudiada en la FCA-UNAC de egresados en Administración del semestre 2019-A.....	50
Tabla 18	Situación laboral de egresados en Adm.del semestre 2019-A.....	51
Tabla 19	Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A.....	52

Tabla 20	Especialidad estudiada en la FCA-UNAC V.S Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A	53
Tabla 21	Estadísticos descriptivos de la Variable 1: Formación Profesional.....	54
Tabla 22	Variable 1: Formación Profesional en egresados de Administración del semestre 2019-A.....	57
Tabla 23	Dimensión 1 de Formación Profesional: Capacitación.....	58
Tabla 24	Dimensión 2 de Formación Profesional: Emprendimiento	59
Tabla 25	Dimensión 3 de Formación Profesional: Cualificación profesional.....	60
Tabla 26	Dimensión 4 de Formación Profesional: Orientación	61
Tabla 27	Estadísticos descriptivos de la Variable 2: Empleabilidad	62
Tabla 28	Variable 2: Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A	65
Tabla 29	Dimensión 1 de Empleabilidad: Conocimientos técnicos	66
Tabla 30	Dimensión 2 de Empleabilidad: Destrezas	67
Tabla 31	Dimensión 3 de Empleabilidad: Habilidades.....	68
Tabla 32	Dimensión 4 de Empleabilidad: Actitud de búsqueda.....	69
Tabla 33	Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.....	70
Tabla 34	Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019- A....	71
Tabla 35	Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Conocimientos Técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A	72
Tabla 36	Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Destrezas de egresados en Adm. del semestre 2019-A	73
Tabla 37	Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Habilidades de egresados en Adm.del semestre 2019-A	74

Tabla 38	Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Actitud de Búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.....	75
Tabla 39	Porcentaje de estudiantes que egresan de programas de educ. superior en 2017, y cambio desde 2010 (Iberoamérica)	129
Tabla 40	Calificación promedio de la competitividad general, competitividad de la educación superior y los ocho criterios para medir la competitividad de la educación superior (2011-2017).....	130
Tabla 41	Competencias Laborales Demandadas.....	130
Tabla 42	Egresados de la Universidad Nacional del Callao (UNAC) por género según escuela profesional 2019-A	131

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Edad de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentajes)	48
Figura 2	Género de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentajes)	49
Figura 3	Especialidad estudiada en la FCA-UNAC de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje).....	50
Figura 4	Situación laboral de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje)	51
Figura 5	Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje).....	52
Figura 6	Especialidad estudiada en la FCA-UNAC V.S Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A (En frecuencia).....	53
Figura 7	Asimetría de la Variable 1: Formación profesional.....	56
Figura 8	Curtosis de la Variable 1: Formación profesional.....	56
Figura 9	Variable 1: Formación Profesional en egresados de Administración del semestre 2019-A (En porcentaje).....	57
Figura 10	Dimensión 1 de Formación Profesional: Capacitación (En porcentaje) ...	58
Figura 11	Dimensión 2 de Formación Profesional: Emprendimiento (En porc.)	59
Figura 12	Dimensión 3 de Formación Profesional: Cualificación profesional (En porcentaje).....	60
Figura 13	Dimensión 4 de Formación Profesional: Orientación (En porcentaje)	61
Figura 14	Asimetría de la Variable 2: Empleabilidad	64
Figura 15	Curtosis de la Variable 2: Empleabilidad	64
Figura 16	Variable 2: Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje)	65

Figura 17	Dimensión 1 de Empleabilidad: Conocimientos técnicos (En porc.).....	66
Figura 18	Dimensión 2 de Empleabilidad: Destrezas (En porcentaje)	67
Figura 19	Dimensión 3 de Empleabilidad: Habilidades (En porcentaje)	68
Figura 20	Dimensión 4 de Empleabilidad: Actitud de búsqueda (En porcentaje)	69
Figura 21	Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A (En frecuencia)	70

RESUMEN

La presente investigación tuvo como Variable 1: Formación Profesional y como Variable 2: Empleabilidad, cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la Formación Profesional y la Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.

El método empleado fue el cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, de nivel o alcance correlacional, el diseño fue no experimental o también denominado observacional, de tipo transversal. Para esta investigación se eligió como población de estudio a 53 egresados de La Facultad de Administración – UNAC del semestre 2019-A, se trabajó con toda la población, lo que indica que se desarrolló para este estudio, una muestra censal.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario (politómico), ya que, en este, se desarrolla la escala de Likert, el cual tiene diversas alternativas de respuesta.

Finalmente, se pudo concluir que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la Variable 1: Formación Profesional y la Variable 2: Empleabilidad, esto se sustenta, debido a que el p-valor arrojado por la prueba estadística no paramétrica “Correlación de Spearman” es de 0.000, por lo tanto, es menor al nivel de significancia planteada en la investigación, que es del 0.05, además, el Rho es igual a 0.954, lo cual indica que existe un grado de relación “Muy Alta”. Es decir, a medida que la Formación Profesional tenga mayor aceptación, mayor será la Empleabilidad de los egresados en Administración del semestre 2019-A.

Palabras claves: Formación Profesional, Empleabilidad, Egresados

ABSTRACT

This research had Variable 1: Vocational Training and Variable 2: Employability, whose main objective was to determine the relationship between Vocational Training and Employability of Administration graduates from the 2019-A semester.

The method used was quantitative, the type of research was basic, correlational level or scope, the design was non-experimental or also called observational, cross-sectional. For this research, 53 graduates of the Faculty of Administration - UNAC from the 2019-A semester were chosen as the study population. We worked with the entire population, which indicates that a census sample was developed for this study.

The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire (polytomous), since, in this, the Likert scale is developed, which has various response alternatives.

Finally, it was possible to conclude that there is a positive and statistically significant relationship between Variable 1: Vocational Training and Variable 2: Employability, this is supported because the p-value returned by the non-parametric statistical test "Correlation Spearman" is 0.000, therefore, it is lower than the level of significance proposed in the research, which is 0.05, in addition, the Rho is equal to 0.954, which indicates that there is a "Very High" degree of relationship. That is, as Vocational Training becomes more widely accepted, the greater the Employability of Administration graduates in the 2019-A semester will be.

Keywords: Vocational Training, Employability, Graduates

INTRODUCCIÓN

La formación profesional y la empleabilidad son temas de gran importancia en la vida universitaria y en el mundo actual, ya que cada vez son más las personas que buscan desarrollar habilidades y obtener conocimientos que les permitan emprender o ingresar al entorno laboral de manera exitosa. En este sentido, la Administración es una carrera muy demandada, por ende, es menester conocer mucho más acerca de la formación que se ofrece y la relación que tiene con la empleabilidad de sus egresados.

Es por ello, que en el presente trabajo de investigación se analizó la formación profesional en el campo de la Administración, y se determinó, si esta prepara adecuadamente a los egresados para enfrentar los retos del mercado laboral que se presenta actualmente, por consiguiente, también se analizó la empleabilidad para un mejor desarrollo del estudio.

De esta manera, se pudo comprender, que la formación profesional y la empleabilidad van de la mano, pues el crecimiento y desarrollo de uno, permite adentrarse oportunamente en el otro.

El presente trabajo, fue estructurado de la siguiente forma:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, en el cual, se dio a conocer, la realidad sobre la formación profesional y la empleabilidad en diferentes contextos que permiten orientar al lector a comprender la situación. También se formuló los objetivos, principal y específicos, la justificación y delimitantes de la investigación.

En el capítulo II, se detalló los antecedentes, internacionales y nacionales, las bases teóricas, el marco conceptual y la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se desarrolló las hipótesis, general y específicas, y la operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, se estableció el diseño metodológico, el método de investigación, la población y muestra, lugar de estudio y periodo desarrollado, técnicas e instrumentos para la recolección de información, así como también el análisis y procesamiento de datos y los aspectos éticos en investigación.

En el capítulo V, se especificó los resultados descriptivos e inferenciales que se obtuvieron.

En el capítulo VI se discutió los resultados, contrastando y demostrando la hipótesis en el estudio y con estudios similares.

En el capítulo VII y VIII se presentaron las conclusiones y recomendaciones.

Seguidamente, en el capítulo IX se presentó las referencias bibliográficas, esta contiene, las fuentes de los autores que se han citado en la investigación.

Finalmente, se incluyó anexos que sirven de soporte al trabajo de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente el sector laboral en el mundo se vuelve más competitivo, puesto que se requiere de profesionales altamente capacitados, los egresados de las universidades buscan un puesto laboral donde puedan emprender y desarrollar sus capacidades, sin embargo, en Iberoamérica, actualmente los graduados en ciencias sociales son más de la mitad (55%) y casi el 30% (ver Tabla 39 - Anexos) ha cursado carreras de administración de empresas y derecho (OEI, 2020).

Esto es un suceso preocupante, debido a que las oportunidades de empleo en estas áreas no son tan extensas y solo aquellos que estén mejor capacitados podrán acceder a mayores oportunidades laborales, lo cual, deben tener en cuenta las universidades para fomentar una mejor formación profesional, añadiendo, además, que en el Artículo N° 18 de la Constitución Política del Perú, se señala que algunos de los principales fines de las casas de estudios superiores son precisamente, la formación profesional y, por otra parte, la investigación científica y tecnológica.

A su vez, algunos países tienen carencias en el sector de educación, por lo que muchas veces, los conocimientos que se han adquirido, no son suficientes para ser competitivos, tornándose así, complicado desarrollar la empleabilidad. López, S. (2020) describe en su estudio que, siguiendo una escala de 1 a 7, se detalla que el Perú, con respecto a la competitividad en educación superior, obtiene un puntaje de 4 (ver Tabla 40 - Anexos), lo cual se puede interpretar

como que se puede mejorar aún este factor, lo que, sin duda, repercutiría positivamente en el estudiante y, por consiguiente, en el egresado.

Márquez, I. (2013) afirma que:

El objetivo de la formación profesional se basa en dar impulso y extender entre las empresas y personas inmersas en el campo, una formación que dé respuesta a sus necesidades y contribuya a mejorar el desarrollo de una economía basada en el conocimiento (p. 23).

Para ello, es necesario contar previamente con nociones esenciales que ayuden al egresado a adaptarse rápidamente a los requerimientos que se plantea, según Márquez, I. la persona debe contar con los siguientes fundamentos: Capacitación, cualificación profesional, emprendimiento y orientación.

A su vez, se puede mencionar que la empleabilidad puede ser denominada como el potencial que tiene un individuo para ser requerido por las empresas. Depende de cuatro factores: Los conocimientos técnicos, las destrezas, las habilidades y la actitud de búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales (Cuberos, 2019).

La formación profesional, además, posee muchas fortalezas, coinciden expertos y organismos internacionales. Destaca principalmente por ser práctico, flexible y pone en contacto al alumno con el tejido empresarial (Bosada, 2021).

Algo fundamental en la formación, son las competencias, estas a su vez, son cambiantes, pues esto dependerá de las circunstancias y la coyuntura que se esté suscitando en un país o en el mundo (ver Tabla 41 - Anexos).

Se puede afirmar, que la formación profesional entonces, es de suma importancia en el campo laboral, debido a que comprende todos aquellos conocimientos que se han adquirido en la universidad, esto, a través de enseñanzas desarrolladas con aplicaciones prácticas y teóricas, que buscan cimentar bases en cada estudiante para su posterior inserción en el mundo laboral, aunque, como se mencionó anteriormente, se debe considerar también a las competencias como un pilar fundamental para el fortalecimiento profesional del estudiante y/o egresado ya que así podrá enfrentar el reto del emprendimiento o la empleabilidad, retos que muchas veces egresados, no encuentran éxito.

Por lo expuesto, la FCA de la UNAC, debe empezar a incluir los talleres de competencias, pues son estas las que fortalecerán y desarrollarán conocimientos, valores, habilidades y actitudes para un óptimo desenvolvimiento al afrontar una situación en el ámbito del empleo. Esto sin duda, sería una gran ayuda al estudiante para que al momento de egresar pueda tener el desenvolvimiento eficiente en entrevistas y pueda ser aceptado en las convocatorias de trabajo que se presente, de esta forma no solo se beneficiará el profesional, sino también la casa de estudios, pues sus egresados serán el reflejo de su proceso de enseñanza y entorno social, por ello también es necesario recalcar valores, la ética y la moral.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A?

1.2.2 Problemas específicos

PE₁: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y los conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A?

PE₂: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y las destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A?

PE₃: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y las habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A?

PE₄: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y la actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación existente entre la Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.

1.3.2 Objetivos específicos

OE₁: Analizar el grado de relación entre Formación profesional y los conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.

OE₂: Evaluar el grado de relación entre Formación profesional y las destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A.

OE₃: Analizar el grado de relación entre Formación profesional y las habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.

OE₄: Evaluar el grado de relación entre Formación profesional y la actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

Para Hernández y Mendoza (2018) una investigación tiene una justificación teórica cuando los resultados se pueden generalizar a principios más amplios y, además, se pueden sugerir recomendaciones, ideas e hipótesis a futuros estudios.

En este sentido, los resultados obtenidos de la presente investigación, determinó la relación existente entre la Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en administración del semestre 2019-A de la FCA-UNAC, lo cual, puede generalizarse a otras universidades públicas o privadas del país, a su vez, se brindó también, recomendaciones para mejorar las dimensiones que se plantean en el estudio. Por tanto, se puede determinar que la investigación presenta una justificación teórica.

1.4.2 Justificación práctica

Para Hernández y Mendoza (2018) una investigación tiene una justificación práctica cuando este ayuda a resolver problemas reales, desarrolla innovaciones y/o mejora la calidad de vida de las personas y su ambiente.

Desde este punto, la presente investigación si cuenta con una justificación práctica, debido a que los resultados buscan resolver a través de recomendaciones, los problemas que presenta la formación profesional y mejorar así, la empleabilidad en los egresados de la FCA-UNAC.

1.4.3 Justificación metodológica

Para Hernández y Mendoza (2018) una investigación tiene una justificación metodológica cuando los resultados contribuyen con la creación de nuevas técnicas de investigación.

Por lo tanto, debido a que esta investigación identificó cuales son los puntos más relevantes para medir la formación profesional y empleabilidad en egresados a través de la técnica e instrumentos que se emplearon, se puede evidenciar que se presenta una justificación metodológica, ya que estos puntos crearon nuevos indicadores para medir ambas variables.

1.5 Delimitantes de la Investigación

1.5.1 Limitante teórica

El presente estudio tuvo como variables fundamentales a estudiar las siguientes: Formación profesional y empleabilidad con sus respectivas dimensiones e indicadores.

1.5.2 Limitante temporal

El presente trabajo de investigación tomó como periodo el primer semestre del año 2019, por lo tanto, la recolección de información se realizó a egresados de ese período.

1.5.3 Limitante espacial

El trabajo de investigación se desarrolló en la Provincia Constitucional del Callao, específicamente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao (UNAC).

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Aláez, Pablo (2019) en su estudio “Competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos”, Universidad de Valladolid, Tesis. Valladolid, España. Tuvo como objetivo familiarizarse con los conceptos de empleabilidad y competencias transversales, y observar cual ha sido su evolución. La muestra está conformada por 142 egresados pertenecientes a las últimas tres promociones del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El tipo de investigación es cuantitativa y cualitativa. El estudio concluye que, los egresados universitarios aprecian que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos transmite una serie de conocimientos técnicos e intelectuales, pero que no contribuyen en el desarrollo profesional del alumno.

Conclusión: De los resultados se pudo extraer la conclusión de que los egresados universitarios partícipes de la encuesta realizada consideraron que el autoconocimiento, la iniciativa y la autonomía, y las competencias digitales son las competencias más importantes a la hora de encontrar un empleo. Por ello, se puede observar como los egresados no conocen realmente cuales son las competencias transversales que buscan los empleadores en ellos, a pesar de que esto es relativo a cada caso ya que todas ellas son muy importantes en la empleabilidad.

Arroyo, Claudia (2019) en su tesis titulada “Análisis de empleabilidad de los egresados del programa de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales de la Universidad de Córdoba: periodo 2014 -2019”, Universidad

de Córdoba, Tesis. Córdoba, Colombia. Cuyo objetivo es analizar el grado de empleabilidad de los egresados del programa de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales de la Universidad de Córdoba en el periodo 2014 – 2019 I. La muestra está conformada por 153 egresados del periodo comprendido entre 2014 – 2019-I. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. El estudio concluye que, se encuentran laborando el 60 % de egresados de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales en diferentes sectores de la ciudad de montería.

Conclusión: Actualmente se encuentran laborando la mayoría de egresados de las carreras que menciona la investigación, estos se encuentran en diferentes sectores de la ciudad de montería, además, esta carrera es muy apetecida a nivel laboral, los egresados encuestados del periodo comprendido entre los años 2014 al 2019, se han venido desempeñando en áreas conforme a la adquisición de estudios recibidos, y con salarios promedios al de un profesional a nivel nacional.

Contreras, Mayte (2020) en su tesis titulada “Percepción de los Ex Estudiantes de la Carrera de Nutrición Humana Sobre los Efectos de las Prácticas Preprofesionales de Nutrición Comunitaria Sobre su Formación Profesional, Periodo 2015-2019”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Tesis. Quito, Ecuador. Tuvo como objetivo Analizar la percepción los ex estudiantes de la carrera de Nutrición Humana sobre las prácticas pre profesionales sobre su formación profesional, periodo 2015 - 2019. Es un estudio descriptivo transversal, la muestra estaba conformada por 54 ex estudiantes. El estudio concluye que La mayoría de la población consideró al tiempo de

ejecución limitado, sin embargo, los alumnos sí obtuvieron beneficios a nivel personal y académico.

Conclusión: La academia se debe encargar de motivar y exigir al alumno que realice actividades adecuadas para cada caso, al igual que debe dar la base teórica para que los alumnos tengan las herramientas necesarias para establecer planes de acción y ejecutar sus actividades adecuadamente y así obtener la mayor cantidad de beneficios.

Cepeda y Troya. (2020) en su tesis titulada “Percepción de los Estudiantes de la Facultad de Administración Universidad de Guayaquil Sobre las Competencias Blandas en su Formación Profesional”, 2020. Universidad de Guayaquil, Tesis, Guayaquil, Ecuador. Cuyo objetivo es evaluar la percepción que tienen los estudiantes de la Facultad sobre el desarrollo de las competencias blandas como parte de su formación profesional para contribuir a su mejoramiento educativo, es un estudio de enfoque cuantitativo, la muestra lo conforman 210 estudiantes. Se concluye que el análisis realizado permitió determinar acciones y líneas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas, que se orientan lograr que las actividades académicas permitan el desarrollo de las competencias blandas en su formación profesional con evaluaciones de 56 desempeño para que cada uno de los estudiantes pueda reconocer sus competencias blandas de manera personal y así poder aplicarlas en su perfil profesional.

Conclusión: El análisis realizado permitió determinar acciones y líneas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas, que se orientan lograr que las actividades académicas permitan el desarrollo de las

competencias blandas en su formación profesional con evaluaciones de desempeño para que cada uno de los estudiantes pueda reconocer sus competencias blandas de manera personal y así poder aplicarlas en su perfil profesional.

Mejía, Ricardo. (2022) en su tesis titulada “Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física. Universidad Nacional de Chimborazo, 2021”. Universidad Nacional de Chimborazo, Tesis, Riobamba, Ecuador. Cuyo objetivo es Investigar la Empleabilidad y Situación Laboral en los graduados de la carrera de Cultura Física durante los periodos académicos 2011 hasta el 2019, es un estudio Analítico y Comparativo, Transversal. La muestra de estudio está conformada por 132 graduados de la Carrera de Cultura Física de diferentes períodos. Se empleó la estadística Correlación de Pearson (0.480) el cual, significa que existe una relación moderada, con una significancia del 0.000. Se concluye que durante los periodos académicos desde el año 2011 al 2019 existen diferentes porcentajes de graduados, determinando un grado bajo de empleabilidad, debido a que no fue equitativa para todos.

Conclusión: La situación laboral para los graduados en el estudio, ha sido de difícil acceso por diferentes razones, tales como falta de experiencia, requisito que solicitan en las empresas privadas como públicas, mucha competencia profesional, por esta razón la situación laboral se ha visto afectada.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Arana y Peralta (2021) en su tesis titulada “Formación profesional e inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, promoción 2012, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

Valle”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Tesis. Lima, Perú. Cuyo objetivo fue estudiar, analizar e interpretar de la realidad y/o condición de los estudiantes de Tecnología del Vestido, promoción 2012 de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, realidad bajo la cual fueron formados profesionalmente y su futura inserción laboral. Se utilizó el método probabilístico. La muestra estaba conformada por 31 egresados. Se concluye que existen deficiencias en la formación profesional las cuales se derivan en una inserción laboral. con limitaciones.

Conclusión: Se concluyó que existe relación positiva y significativa entre la formación profesional y la inserción laboral de los estudiantes de tecnología del vestido 2012 de la UNE, lo cual significó, que un bajo nivel sobre la percepción de la formación profesional también implica una baja inserción laboral, se empleó la Correlación de Pearson, obteniéndose una relación alta ($r = .859$) de tendencia positiva.

Ascona, Jimmy (2021) en su tesis titulada “Relación de la Reactivación Económica y la Empleabilidad de los Egresados de las Universidades de Piura 2021”, Universidad Cesar Vallejo, Tesis. Lima, Perú. Tiene como objetivo determinar la relación de la reactivación económica y la empleabilidad de los egresados de las universidades de Piura 2021 A nivel metodológico. Se utilizó el estudio del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental. La muestra estaba conformada de 309 sujetos de estudio. Se concluye que la reactivación económica se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de las universidades de Piura 2021.

Conclusión: Se concluyó a nivel general que hay una relación entre las variables reactivación económica y empleabilidad cuyo resultado es 0.971 obteniendo una correlación positiva fuerte. Lo que implica que reactivación económica se relacionó significativamente con la empleabilidad.

Gaspar y Taype (2019) en su tesis titulada “La Empleabilidad Laboral y su Relación con la Competitividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa Eres lo que Comes SAC en el año 2019”, Universidad Tecnológica del Perú, Tesis. Lima Perú. Cuyo objetivo es determinar el impacto de la empleabilidad y su efecto con la competitividad laboral de los trabajadores de la empresa Eres lo que comes SAC, en el año 2019. La muestra está conformada por 32 trabajadores de Lima. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. El estudio concluyó que, en la actualidad, las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Eres lo que comes S.A.C. se viene caracterizando por encontrarse en desarrollo y por potenciar su empleabilidad.

Conclusión: En referencia a la competitividad profesional, se concluyó que los colaboradores perciben que las evaluaciones mensuales que se realizan fomentan su rendimiento laboral, generando competitividad en la empresa. Sin embargo, hay un porcentaje significativo del 25% que no percibe si está desarrollando competencias específicas al puesto que ocupa.

Porta, Carlos (2019), en su tesis titulada “Formación Profesional Dual Como Factor Importante Para la Productividad Laboral”, Universidad de Lima, Tesis. Lima, Perú. Tiene como objetivo determinar la influencia de la formación dual en la productividad laboral en empresas del sector industrial. El estudio es de enfoque cuantitativo. Tiene como muestra un global de 63 que incluye

institutos técnicos acreditados con el sistema de formación profesional dual y por empresas del sector industrial que constituyen empresas formadoras. El estudio concluye que el sistema de formación dual es beneficioso para las empresas en cuanto los institutos educativos forman profesionales técnicos especializados a medida de la demanda de las empresas formadoras, lo cual es una garantía de eficiencia y productividad que beneficia a todo el circuito productivo y a sus componentes.

Conclusión: Las empresas concuerdan que el sistema de formación profesional dual promueve la empleabilidad y ha aumentado la productividad de las empresas por el sistema de aprendizaje en tiempo real poniendo en práctica la teoría de la especialidad del aprendiz.

Carrasco, Silvia (2017), en su tesis titulada “Área de Formación Profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres, 2016”, Universidad de San Martín de Porres, Tesis. Lima, Perú. Tiene como objetivo determinar la relación entre el área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en los egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres 2016. El estudio es de diseño no experimental enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional observacional de corte transversal y prospectivo. La población fue de 150 egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres durante el año 2016. Se empleó la estadística Correlación de Pearson (0.492) el cual, significa que existe una relación moderada, con una significancia del 0.000. El estudio concluye que el área de formación profesional especializada de enfermería guarda relación directa y muy

significativa con las competencias de empleabilidad en los egresados, indica que cuanto más sólida sea la formación, mayor será también las competencias de empleabilidad que presente el egresado de enfermería.

Conclusión: El estudio señaló que las dimensiones de las competencias de empleabilidad se relacionan significativamente con la formación profesional.

Jara, Fiorella (2021), en su tesis titulada “La Formación profesional y su relación con la inserción laboral del egresado de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín, 2020”, Universidad Nacional de San Agustín, Tesis. Arequipa, Perú. Tiene como objetivo precisar la relación entre la formación profesional y la inserción laboral del egresado de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín, 2020. El tipo de investigación es descriptivo, correlacional, corresponde al método ex post facto, enfoque cuantitativo, paradigma positivista, bivariado, retrospectivo de campo. Tiene como muestra un global de 290 egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, utilizando el tipo de muestreo accidental no probabilístico. El estudio concluye en que existe relación significativa entre la variable formación profesional y la variable inserción laboral de los egresados de la Escuela profesional de administración de la UNAS. Se empleó la Correlación de Pearson (0.539) el cual, significa que existe una relación moderada en el estudio, además, posee una significancia del 0.000.

Conclusión: Se percibió que el estudio determinó la existencia de una relación significativa entre la variable formación profesional y la variable inserción laboral de los egresados de la Escuela profesional de administración.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Formación profesional

Según Imbernón (2001, como se citó en Juárez, 2021) argumenta que:

Este modelo educativo se inserta en la formación técnica orientada a la cualificación de mano. Las sociedades industriales, hoy convertidas en sociedades de la información y comunicación, han dado un vuelco hacia una formación profesional (FP) digitalizada y electrónica. La época de los ochenta fue determinante por el auge de la educación técnica que se diseminó por Europa. (p. 16).

Por lo que señala el autor, se puede entender que la formación profesional cumple un papel importante en las diferentes empresas industrializadas, cabe mencionar que en las épocas anteriores se tomaba importancia a la educación técnica ya que tenían una buena base académica, pero en la actualidad se busca profesionales que puedan manejar herramientas tecnológicas para así poder desempeñar una buena función en la empresa. Según González y Pérez (2021) definen que “La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” (p. 292).

Se entiende que la formación profesional, ayuda a la persona a tener los conocimientos y a ponerlos en práctica en los diferentes puestos de trabajo, para el cual se estaba preparando profesionalmente, y para su interrelación con la sociedad tanto con su cultura y su vida económica.

Así también, contempla la especialización de conocimientos y capacidades adquiridas en los niveles secundario y superior. De esta manera, los y las trabajadoras capacitadas pueden brindar respuestas a las demandas productivas de nuestra nación (INET, 2021).

Se entiende que la formación profesional, cumple una etapa fundamental en el desarrollo laboral de una persona, cabe mencionar que tiene que destacar sus habilidades y destrezas, para así ser productivos en los diferentes centros de trabajo, por lo tanto, el trabajador tiene que estar capacitado y actualizado a las nuevas herramientas que se manejan en el sector productivo. En la actualidad se ha tomado bastante en cuenta el avance de las herramientas tecnológicas debido a la situación que se viene atravesando, por lo tanto, el sector educación y laboral todavía siguen con la tecnología para hacer las clases y realizar los trabajos desde casa.

Además de ser fundamental en el proceso de como formar a los profesionales en los diferentes centros educativos, para su desarrollo en las diferentes áreas de trabajo de las empresas, la formación profesional también cumple un papel importante en innovación, tal como lo señala Barra (2019) “La Formación profesional es innovadora y se basa en tres pilares: Innovación tecnológica; innovación pedagógica y colaboración con las empresas” (p. 105).

a. Dimensiones de la formación profesional

a.1 Dimensión 1: Capacitación

La capacitación, es un pilar importante que debería primar en los estudiantes, ya que es un reto que se debe superar para que estos puedan

adquirir nuevos conocimientos, y de esta manera, se pueda transferir el aprendizaje en el desarrollo de la profesión.

Snell y Sherman (2001, como se citó en Orozco, 2017) mencionan que: para llevar una buena metodología en la capacitación, se basa en las siguientes fases: fase de diagnóstico, fase de aplicación y fase de resultados.

Todo ello permitirá un mejor desenvolvimiento en la persona, resaltando la importancia del aspecto educativo, por ende, habiendo adquirido mayores conceptos, se podrá retener la información para el empleo adecuado en situaciones que sean oportunas.

Ayala, G. (2022) Señala que la capacitación “Consiste en preparar mejor a las personas y actualizar sus conocimientos y competencias” (p. 37).

Se entiende que son actividades organizadas y planeadas de acuerdo a las necesidades que tienen las empresas, por lo tanto, los empleados van a experimentar con la capacitación, cambios en conocimientos, destrezas y habilidades que van a permitir, realizar con total normalidad y rapidez sus actividades en las empresas, esto generando un resultado positivo para el empleador.

a.2 Dimensión 2: Emprendimiento

Austin, Stevenson y Wei-Skillern (2006, como se citó en Gómez, 2019) mencionan que:

El emprendimiento se fundamenta en el reconocimiento de oportunidades que pueden ser aprovechadas a través del manejo efectivo de recursos para generar un beneficio a las partes interesada. Es decir, es un proceso

en el cual la toma de decisiones innovadoras conlleva al mejoramiento de las condiciones en que la sociedad se encuentra (p. 15).

El concepto de emprendedor, es necesario conocerlo y aplicarlo, pues es quien tiene iniciativa o decisión para acometer empresas, diferenciando el lugar donde se desarrolla esa facultad emprendedora (Sainz, 2020). Además, debe contar con líneas como: el pensamiento estratégico, visión global y el desarrollo de innovación en valor y transformación digital.

a.3 Dimensión 3: Cualificación Profesional

Ley orgánica 5/2002 (España) (2002, como se citó en INCUAL, 2021) Sustenta que: “Es el conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral” (p. 7).

Mateos y Quintanilla. (2018) señalan lo siguiente: “Resulta trascendental el equilibrio entre la formación de los jóvenes y las cualificaciones que demanda el mercado laboral, y en todo caso, resulta fundamental que estos adquieran las competencias y habilidades profesionales necesarias y suficientes para acceder al empleo” (p. 47).

Como se indica, las cualificaciones son importantes para poder enfrentar situaciones en el ámbito laboral, por ello, se debe considerar dentro de ellas las competencias técnicas, sociales y metodológicas.

a.4 Dimensión 4: Orientación

El concepto de orientación se relaciona con conocer el camino hacia dónde uno se debe dirigir. La orientación académica y profesional, es un apoyo a las personas para encontrar el camino hacia futuros estudios y profesión, y es

aplicada principalmente a jóvenes, pero también pueden requerir dicha orientación individuos en edad adulta y personas mayores que buscan reorientarse (Euroinnova, 2021).

La orientación debe considerarse crucial para complementar al egresado, ya que refleja una forma de ayuda en un periodo de transición, lo que se conoce como inserción laboral juvenil (Ruiz, 2021). Así, este debe considerar tres aspectos claves: Autoconocimiento, orientación laboral y el perfil profesional.

2.2.2 Empleabilidad

Hierro (2021) Señala que:

La empleabilidad es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero”. Se entiende que el trabajador debe estar preparado profesionalmente, contar con capacidades, tener virtudes y destrezas, y contar con una buena actitud para asumir a un puesto de trabajo, además debe saber manejar sus emociones, en caso pierda su empleo y no caiga en desesperación hasta que consiga un nuevo trabajo (p. 33).

Se puede entender también que la empleabilidad es la disposición de mantenerse vigente y relevante; así como la demanda de la marca personal y los servicios que tiene en el mercado laboral (Temple, 2019).

Como el autor menciona, se entiende que se debe estar actualizado en materia de conocimientos, contar con certificaciones que comprueben las horas lectivas, capacitaciones y manejo de tecnologías, ya que todo esto influye, al momento de postular a un puesto de trabajo.

Por otro lado, podemos mencionar que la empleabilidad tiene definiciones muy amplias, en los cuales encontramos los tipos de empleabilidad tanto interna como externa.

Empleabilidad interna

Empleabilidad interna es el conjunto de conocimientos y habilidades que posee un trabajador, el cual encajan perfectamente con el puesto de trabajo que tiene la empresa. Esta definición tiene como referencia a los aspectos básicos del perfil profesional de un trabajador que busca potenciar sus habilidades para adaptarse a las necesidades que tiene su empresa (Santander Smart Bank, 2021).

Se entiende, que además de tener habilidades y destrezas para asumir un puesto de trabajo, se debe complementar con otras habilidades de acuerdo al puesto, para poder tener conocimientos y toma de decisiones correctas al momento de asumir responsabilidades.

Empleabilidad externa

Por otra parte, la empleabilidad externa son los conocimientos y habilidades del trabajador y debe estar alineado con lo que demanda el mercado laboral en cada momento. De esta forma su inserción laboral será más sencilla (Santander Smart Bank, 2021).

Según el autor, se entiende que el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, que posee un trabajador, siempre tienen que estar de acuerdo al perfil que esta detallado en las bases de las convocatorias que solicitan las empresas, por lo tanto, esto va facilitar la obtención de un puesto laboral.

En la actualidad, los empleadores de diferentes empresas en nuestro país, buscan contratar profesionales, que cuenten con habilidades y atributos potenciados, si se cuenta con ello, esto va permitir que su hoja de vida destaque frente al resto y pueda salir victorioso en las entrevistas de trabajo. Algunas de estas habilidades se describen a continuación:

Capacidad de Liderazgo

Se sabe que la capacidad de liderazgo, utiliza estrategias que permiten motivar al personal e incorporar nuevas formas de como pensar y actuar ante una situación problemática. Por lo tanto, es de suma importancia poder identificar los diferentes estilos de liderazgo que posee cada persona. De tal manera que se pueda encontrar la forma de poder medirlo y ver si es el adecuado para aplicar en las diferentes áreas de la empresa (Jiménez et al, 2020).

En la actualidad, es de suma importancia para las organizaciones contar con personas líderes, ya que esto permite elaborar estrategias creativas e innovadoras, por lo tanto, se debe seleccionar líderes que cumplan con el perfil de cada puesto de trabajo que ofrece la empresa.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se basa en la cooperación de comunicación y la información que se establece entre sus miembros, porque en esta dinámica de trabajo se requiere de la colaboración y compañerismo en la empresa, esto incluye la organización de roles de los equipos de trabajo, además dinámicas que garanticen la estabilidad laboral y la autoestima del trabajador (Ayoví, 2019).

Se entiende, que es de suma importancia establecer una comunicación fluida, transmitiendo la información correcta a los miembros que conforman el

equipo de trabajo, ya que, en el desarrollo de las actividades laborales, se va a requerir la colaboración de todo el equipo y que exista un ambiente agradable y mutuo compañerismo en el área de trabajo.

Capacidad de comunicación

La comunicación es un medio de conexión que tienen todas las personas, para poder transmitir o intercambiar mensajes con su entorno que los rodea. Por lo tanto, cada vez que nos comunicamos con nuestros familiares, amigos y compañeros de trabajo, estamos estableciendo una conexión que tiene un fin de dar, recibir o intercambiar ideas o información (Thompson, 2022).

De acuerdo al autor, se entiende que la capacidad de comunicación es establecer una conexión entre dos o más personas para poder compartir e intercambiar información personal o laboral. Por lo tanto, cada vez que necesitemos comunicarnos con las personas de nuestro, siempre va a existir una conexión que facilita el intercambio de ideas, comprendiendo así, las conexiones son de suma importancia para todo profesional.

Actitud positiva

Es la disposición o ánimo que tiene una persona para enfrentar una situación problemática en su vida personal o en el ámbito laboral, permitiéndole afrontar lo que venga de la forma más beneficiosa. Es por ello que pensar con actitud positiva ayuda a tratar de comprender aquellos aspectos beneficiosos y eficientes que permiten a la persona avanzar, con una actitud optimista (Arias, 2019).

El autor hace mención, que una actitud positiva se basa en el estado de ánimo de las personas, ya sea, en cualquier lugar en donde se encuentren, por

lo tanto, es de suma importancia, para poder enfrentar los problemas de una manera positiva y desarrollar las actividades personales o laborales de manera eficiente.

b. Dimensiones de la empleabilidad

b.1 Dimensión 1: Conocimientos técnicos

Se entiende por conocimientos técnicos a un conjunto de conocimientos generados o adquiridos por un individuo a través de la acumulación de experiencias cotidianas, interacciones comunitarias y ensayo y error (Firchow, 2020).

Por otro lado, también se puede acotar que el conocimiento técnico hace referencia a aquel conjunto de habilidades prácticas e instrumentales que permiten la transformación de los conocimientos científicos en acciones que permitan solucionar determinadas necesidades (Rodríguez, 2019).

Se entiende, que este tipo de conocimientos son desarrollados mediante las practicas que son captadas de otras personas, por lo tanto, las habilidades adquiridas ya sea oral o escrita, pueden servir como modelo para las futuras generaciones y así, poder solucionar las necesidades básicas del entorno que nos rodean. Así mismo, este debe considerar tres aspectos claves: Las herramientas informáticas, la gestión documental y un amplio conocimiento en redes sociales.

b.2 Dimensión 2: Destrezas

El término destreza, se entiende como la capacidad aprendida que tiene una persona para realizar una actividad de manera ágil, rápida y eficiente, generalmente vinculada con el cuerpo u oficios manuales (Ecoembes, 2020).

Según la página Significados (2019) señala que la destreza implica una producción ágil y eficaz sin menoscabo de la calidad. De esto se desprende que la destreza se compone de una serie de elementos: Eficacia, consistencia y eficiencia.

b.3 Dimensión 3: Habilidades

Se puede definir a la habilidad como la capacidad adquirida a través de un esfuerzo deliberado, sistemático y sostenido para llevar a cabo sin problemas, y de manera adaptativa, actividades o funciones laborales complejas que involucran ideas, cosas, o personas (Habilidades, 2022).

Según la página Significados (2019) señala que existen diversos complementos de las habilidades, entre ellas destaca las habilidades personales, sociales y laborales.

Esta es una de las características que todo estudiante y/o egresado debe adherir a su perfil profesional, pues incrementar nuestras habilidades permitirá un mejor y mayor desenvolvimiento laboral.

b.4 Dimensión 4: Actitud de búsqueda

En la actualidad se puede encontrar diferentes conceptos de los cuales se entiende que busca llevar a la persona a alcanzar sus metas que se ha propuesto por mucho tiempo, además puede solucionar problemas con facilidad en su entorno laboral. Por otra parte, en la actitud de búsqueda se debe poner el mayor esfuerzo, ya que una actitud positiva, dará un valor añadido. ¿Por qué? Porque si se muestra ilusión e interés por desarrollar nuevos retos y se pone en valor la capacidad de superación y de implicación, la empresa deducirá que se posee una adaptación rápida y fácil (Chagoyen, 2022).

Se puede percibir, que la actitud de búsqueda no es una tarea fácil, pues como primer paso para afrontar la búsqueda de empleo los expertos recomiendan tener paciencia y evitar la desesperación. Esquivar el sentimiento de fracaso y ocupar el tiempo, ayudará a sobrellevar esta situación a mantener la motivación y, sobre todo, una actitud positiva (Universidad Católica de Murcia, 2019). Se debe agregar, que se necesitan de tres aspectos claves para su adecuada viabilidad: La búsqueda de empleo, búsqueda en redes sociales y las redes de contacto.

2.3 Marco conceptual

Formación Profesional reglada

Se integra dentro del sistema educativo, para la obtención de los correspondientes títulos académicos o profesionales. Al quedar comprendida en el sistema educativo, su regulación se contiene en las normas de educación y, en especial, en las que desarrollan la rama de formación profesional (Camos, et al, 2022).

Formación Profesional para el empleo

Se imparte fuera del sistema educativo, suele organizarse dentro del propio mundo profesional, y constituye el sistema de formación profesional para el empleo, regulado en buena medida por técnicas de concentración o dialogo social (Camos et al, 2022).

Empleabilidad sostenible

Es el conjunto de conocimientos, competencias y valores que hacen a un empleado atractivo para el mercado de trabajo, no solo en un momento puntual, sino a lo largo de su carrera profesional (Llácer, 2022).

Empleo

Ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie (MTPE, 2020).

2.4 Definición de términos básicos

Diagnóstico

Es el resultado de un procedimiento sistemático bien estructurado que se lleva a cabo mediante la recopilación de datos específicos (ConceptoABC, 2021).

Aplicación

Significa llevar a la práctica algún instrumento, teoría, pensamiento, regla, etcétera, siendo también aplicación el nombre del efecto logrado (Fingermann, 2021).

Resultados

Son el establecimiento de una meta que determina lo que se espera que un estudiante debe saber y hacer al finalizar su proceso de aprendizaje (Montoya, 2021).

Desarrollo profesional

Es un proceso de aprendizaje experiencial, reflexivo, continuo y dinámico, que supone un crecimiento integral, personal y profesional, y que se da tanto de forma individual como colectiva (Muñoz et al, 2019).

Pensamiento estratégico

Capacidad de actuar a corto plazo con visión de largo plazo. Actuar estratégicamente permite trabajar eficiente en el uso de los recursos y alcanzar eficacia en el logro de resultados (Méndez, 2020).

Visión global

Capacidad de dar un salto cualitativo en nuestra visión del mundo y ser conscientes de que los recursos pueden ser más productivos fuera de nuestras fronteras (Sainz, 2020).

Desarrollo de innovación en valor y transformación digital

La innovación debe ser entendida como un proceso que abarque todos los eslabones y actividades de la cadena de valor. La digitalización, debe ser aquella que deba seguir produciendo en las empresas, innovaciones en productos procesos, marketing y organización (Sainz, 2020).

Competencia técnica

Son un conjunto de cualidades que describen un área de conocimiento útil para cumplir con las responsabilidades laborales de una industria particular (Indeed, 2022).

Competencia Social

Aluden a las habilidades y estrategias socio cognitivas a través de las que las personas interactúan, dentro de las competencias sociales, ha de incluirse, además de las habilidades sociales, la capacidad de autocontrol y el refuerzo social (Solís, 2021).

Competencia Metodológica

Hace referencia a la habilidad para aplicar los procedimientos adecuados a las tareas y a las posibles irregularidades. Consiste en la creación o identificación de vías de solución (Veigler, 2020).

Autoconocimiento

Consiste en conocernos profundamente a nosotros mismos, sabiendo entender nuestras emociones, defectos, cualidades y problemas en cualquier contexto (Centro de estudios de psicología, 2019).

Orientación laboral

Consiste en proporcionar herramientas suficientes a las personas que buscan un empleo o desean mejorar respecto al puesto que vienen desempeñando, facilitar la elección de un futuro puesto de trabajo, tomar decisiones ocupacionales, mejorar sus competencias, así como, mantenerse, si desea, en el puesto de trabajo. Pelfort y Rodríguez (2016, como se citó en Ruiz, 2021).

Perfil profesional

Es el conjunto de experiencias, capacidades y competencias relacionadas con el mundo del trabajo, bien de manera genérica, sectorial o de un puesto de trabajo en concreto (Ladrón, 2019).

Herramientas informáticas

Son el conjunto de instrumentos, digitales o físicos, que son utilizados para manejar información con el uso de computadoras, tales como el procesador de texto, la base de datos, las hojas de cálculo, el correo electrónico, buscadores, programas de diseño, redes de telecomunicaciones, entre otros (Euroinnova, 2021).

Sistemas de gestión documental

Es aquel sistema que se encarga de crear y controlar documentos de una forma sistemática y verificable para contribuir a la gestión de los riesgos

asociados con la existencia o no de evidencias de actividades o transacciones organizacionales (Portal et al, 2018).

Redes sociales

Son estructuras de interacción que puede pensarse completamente fuera de la web o la conectividad, pues se trata de una red de intercambio trazada entre los diferentes miembros de una comunidad, que cobra relativa estabilidad en el tiempo (Boyeras et al, 2019).

Habilidades personales

Son cualidades y habilidades por desarrollar que te ayudan a crecer tanto personal como profesionalmente. En otras palabras, son habilidades que te ayudan a nutrir el desarrollo personal (UVirtual, 2021).

Habilidades sociales

Conjunto de conductas de un individuo en un contexto interpersonal, que expresan sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de modo adecuado a la situación, respetando las conductas de los demás y de forma que se resuelvan los problemas inmediatos y se minimice la probabilidad que surjan otros (Ontoria, 2018).

Habilidades laborales

Son la suma de conocimientos y habilidades clave para desempeñar correctamente una determinada actividad en el trabajo (CognosOnline, 2022).

Eficacia

Es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos (Gestión, 2022).

Consistencia

Es la manera de alcanzar un crecimiento sostenido en nuestra carrera profesional o en nuestro negocio (USIL, 2018).

Eficiencia

Es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos (Gestión, 2022).

Red de contactos

Es el proceso que permite establecer y mantener de forma intencional relaciones con otras personas, como la familia, amigo, compañeros de estudios, colegas de trabajo, etc. (Berger, 2020).

Empresa

Puede definirse como una unidad económica de producción de bienes y servicios (García, 2020).

Universidad

Es un espacio convocante para las ideas, llamado a contemplar, cuestionar y proponer cambios en la realidad social (Falcón, 2021).

Sociedad

Es una realidad peculiarmente humana. Está hecha de un tejido específico: la relación social. Es inseparable de los sujetos-agentes humanos porque su propia existencia depende de alguna manera de sus actividades (Donati y García, 2021).

Equipo

Es aquel que reconoce sus imperfecciones y carencias a nivel global e individual y se apoyan en ellas para construir juntos/as algo más grande que lo que su individualidad les permitiría (Postigo, 2018).

Comunicación

Representa una forma de interacción social, en la que las relaciones entre los individuos y la manera en que las situaciones se conceptualizan en cada cultura o en cada grupo social tiene un peso decisivo en la manera global en la que se desarrolla el intercambio comunicativo (Escandell, 2020).

Actitud

Es un conjunto de motivaciones y percepciones de creencias aprendidas de forma duradera que conllevan al sujeto a emitir una respuesta en determinada situación, predisponiéndolo en favor a una respuesta preferida (Montoya, 2019).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

HG: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Hipótesis específicas

HE₁: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₂: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₃: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₄: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.

3.1.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método y técnica	Niveles y rangos
Variable 1: Formación Profesional (Cualitativa)	Denominación que comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica (Real Academia Española, s. f.)	La variable Formación Profesional será medida por las dimensiones: Capacitación, emprendimiento, cualificación profesional y orientación, para obtener un análisis más profundo.	Capacitación	-Diagnóstico	1	Método: -Cuantitativo Técnica: -Encuesta Instrumento: -Cuestionario (Politómico) Escala: -Ordinal	Totalmente en desacuerdo: (12 - 21.6) En desacuerdo: (21.6 – 31.2) Indiferente: (31.2 - 40.8) De acuerdo: (40.8 – 50.4) Totalmente de acuerdo: (50.4 - 60)
				-Aplicación	2		
				-Resultados	3		
			Emprendimiento	-Pensamiento estratégico	4		
				-Visión global	5		
				-Desarrollo de innovación en valor y transformación digital	6		
			Cualificación profesional	-Competencia técnica	7		
				-Competencia social	8		
				-Competencia metodológica	9		
			Orientación	-Autoconocimiento	10		
				-Orientación laboral	11		
				-Perfil profesional	12		
Variable 2: Empleabilidad (Cualitativa)	Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y	La variable Empleabilidad será medida por las dimensiones: Conocimientos técnicos,	Conocimientos técnicos	-Herramientas informáticas	1	Método: -Cuantitativo Técnica: -Encuesta	Totalmente en desacuerdo: (12 - 21.6)
				-Sistema de gestión documental	2		
				-Conocimientos en redes sociales	3		

	conservar un empleo (Real Academia Española, s. f.)	destrezas, habilidades y actitud de búsqueda, para obtener un análisis más profundo.	Destrezas	-Eficacia	4	Instrumento: -Cuestionario (Politómico) Escala: -Ordinal	En desacuerdo: (21.6 – 31.2) Indiferente: (31.2 - 40.8) De acuerdo: (40.8 – 50.4) Totalmente de acuerdo: (50.4 - 60)
				-Consistencia	5		
				-Eficiencia	6		
			Habilidades	-Habilidades personales	7		
				-Habilidades sociales	8		
				-Habilidades laborales	9		
			Actitud de búsqueda	-Búsqueda de empleo	10		
				-Búsqueda en redes sociales	11		
				-Red de contactos	12		

Fuente: *Elaboración Propia.*

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, porque está dirigida a la comprensión de los aspectos de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes (Ley N° 30806, 2018). Así mismo, el nivel o alcance de la investigación fue correlacional, ya que comprende investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Mide las variables y su relación en términos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1.2 Diseño de investigación

En la presente investigación, se vio por conveniente emplear el Diseño no experimental u observacional, ya que no se manipularon deliberadamente las variables, es decir, se estudiaron los fenómenos tal como se desarrollaron en su contexto natural, describiendo o analizando las variables y la relación que puede existir entre ellas (Hernández et al, 2010). Así mismo, se menciona que es Transversal, ya que las técnicas que se emplearon, se aplicaron una sola vez (Hernández et al, 2010). Y es Correlacional - causal porque describió la relación entre dos categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2 Método de investigación

El método que se aplicó fue el Cuantitativo, porque es apropiada cuando se quiere estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis, además, pertenece a uno de los mejores métodos para investigar y generar conocimientos (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3 Población y muestra

Para la presente investigación se eligió como población de estudio a los egresados de La Facultad de Administración – UNAC del semestre 2019-A ubicada en el distrito de Bellavista, Provincia Constitucional del Callao, se cuenta con un número de 53 egresados (ver Tabla 42 - Anexos), por lo tanto, se ha considerado trabajar con toda la población, ya que, si la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones, entonces es mejor trabajar con toda (Vara, 2012). En este caso, el tipo de muestreo se denomina censal, esto ocurre, cuando la población es igual a la muestra (Hayes, 1999).

4.4 Lugar de estudio y período desarrollado

4.4.1 Lugar de estudio

Para la presente investigación se eligió como lugar de estudio las instalaciones de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, ubicada en el distrito de Bellavista, Provincia Constitucional del Callao.

4.4.2 Período desarrollado

Se desarrolló en el ciclo académico 2019-A, el cual comprende un número de 53 egresados según el Boletín estadístico anual (2019) desarrollado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional del Callao.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnicas

La técnica, comprende procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información y dar respuesta a su investigación (Huaire et al, 2022).

Para este estudio, se empleó la encuesta, la cual esta direccionada a personas que proporcionan información sobre sus opiniones, actitud o comportamiento (Arias, 2021).

4.5.2 Instrumentos

Los instrumentos, son los medios, herramientas o recursos utilizados para obtener o registrar la información (Huaire et al, 2022).

Para este estudio, se empleó el cuestionario politómico, ya que en este instrumento se desarrolla la escala de Likert, el cual puede tener tres o más alternativas (Arias, 2021). Se detalla a continuación su calificación y categoría:

Tabla 2

Calificación y categoría de la Escala Likert

Calificación	Categoría de la Escala
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En Desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración Propia.

A continuación, se presenta una tabla resumen de la técnica, instrumentos y materiales que se emplearon en la investigación:

Tabla 3

Técnica, instrumentos y materiales empleados

Técnica	Instrumentos	Materiales
-Encuesta	-Cuestionarios	-Libros -Fotocopias -USB -Revistas

-Tesis
-PC
-Boletín Estadístico Anual
(UNAC-2019).

Fuente: Elaboración Propia.

4.5.3 Validez de instrumentos

La validez, es el grado en que un instrumento mide las variables que se pretenden medir (Vara, 2012). Para la presente investigación, el tipo de validez que se empleó, fue el de contenido (criterio de expertos) el cual, se refiere a si el instrumento elaborado y los ítems, son indicadores de lo que se pretende medir (Vara, 2012).

Para cuantificar la validez de contenido por criterio de expertos, se vio por conveniente emplear el coeficiente V de Aiken para cuestionarios politómicos, este coeficiente, puede tener valores de entre 0 y 1, a medida que el valor computado se aproxime más a la unidad, tendrá un mayor valor de contenido el ítem (Escurra, 1988).

Tabla 4

Escala de valoración de expertos

Calificación	Categoría de la Escala
5	Excelente (0.81 – 1)
4	Muy bueno (0.61 – 0.80)
3	Bueno (0.41 – 0.60)
2	Regular (0.21 – 0.40)
1	Deficiente (0.00 – 0.20)

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 5 se detalla la validez del instrumento de la Formación Profesional por criterio de expertos, quienes dieron una puntuación global de 0.97 y en sus respectivos indicadores lo siguiente: Claridad 0.88, Objetividad

0.94, Actualidad 1, Organización 1, Suficiencia 1, Pertinencia 1, Consistencia 0.94, Coherencia 1 y Metodología 0.94. El instrumento tiene validez, por lo tanto, existe concordancia de validez (favorable) entre los expertos en un 0.97 o 97%.

Tabla 5

Validez de contenido – Variable 1: Formación Profesional

Ítem	Indicadores	Criterios	E1	E2	E3	E4	\bar{x}	Validez	Validez por ítem
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	4	5	4	4.50	0.88	Excelente
2	Objetividad	Está expresado en conductas observables.	5	4	5	5	4.75	0.94	Excelente
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
4	Organización	Existe una organización lógica coherente.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
5	Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
6	Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la V1 en la V2.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.	5	4	5	5	4.75	0.94	Excelente
8	Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
9	Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	5	4	5	5	4.75	0.94	Excelente
V de Aiken global								0.97	Excelente

Fuente: Elaboración propia con base al instrumento de valoración de expertos.

En la Tabla 6 se detalla la validez del instrumento de la Empleabilidad por criterio de expertos, quienes dieron una puntuación global de 0.97 y en sus respectivos indicadores lo siguiente: Claridad 0.88, Objetividad 0.94, Actualidad 1, Organización 1, Suficiencia 1, Pertinencia 1, Consistencia 0.94, Coherencia 1 y Metodología 0.94. El instrumento tiene validez, por lo tanto, existe concordancia de validez (favorable) entre los expertos en un 0.97 o 97%.

Tabla 6*Validez de contenido – Variable 2: Empleabilidad*

Ítem	Indicadores	Criterios	E1	E2	E3	E4	\bar{x}	Validez	Validez por ítem
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	4	5	4	4.50	0.88	Excelente
2	Objetividad	Está expresado en conductas observables.	5	4	5	5	4.75	0.94	Excelente
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
4	Organización	Existe una organización lógica coherente.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
5	Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
6	Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la V1 en la V2.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.	5	4	5	5	4.75	0.94	Excelente
8	Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	5	5	5	5.00	1.00	Excelente
9	Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	5	4	5	5	4.75	0.94	Excelente
V de Aiken global								0.97	Excelente

Fuente: Elaboración propia con base al instrumento de valoración de expertos.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Para poder analizar los datos del trabajo de investigación, se vio por conveniente utilizar el programa estadístico informático IBM SPSS Versión 25 y Microsoft Excel Versión 2016, puesto que estos softwares proporcionan de forma inmediata, herramientas esenciales que ayudan a identificar de manera didáctica los datos que se desean estudiar. Así, se pudo obtener elementos descriptivos estadísticos representados en tablas de frecuencia y figuras, con la finalidad de comprender de forma sencilla los datos empleados.

4.6.1 Confiabilidad

Para medir la confiabilidad se vio por conveniente aprovechar el estadístico α (Alfa) de Cronbach, porque este se emplea para ítems continuos. (Galindo, 2020). Se sugiere, siempre realizar una prueba piloto a los

instrumentos para ver si estas son comprensibles, si no genera confusión, si son completas y si se adaptan fácilmente a las condiciones (Vara, 2012). De esta manera, el instrumento de Formación Profesional y Empleabilidad fueron sometidos a una prueba piloto, fase que consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de prueba para asegurar su pertinencia y eficacia, así como las condiciones de la aplicación y los procedimientos involucrados (Hernández y Mendoza, 2018). Esta prueba estuvo conformada por 10 egresados de distintos códigos, ya que es recomendado aplicarlo a un grupo pequeño de personas que sean representativas (Muguirra, 2018).

Para poder determinar la clasificación de la confiabilidad de los instrumentos sometidos a la prueba piloto y a la muestra de estudio, se vio por conveniente recurrir a la interpretación del coeficiente alfa de Cronbach propuesta por Oviedo y Campo, el cual, esta detallado en la Tabla 7.

Tabla 7

Clasificación de los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Menor a 0.70	Confiabilidad baja
0.70 a 0.90	Confiabilidad aceptable
0.91 a 1.00	Existe redundancia o duplicación

Fuente: Oviedo y Campo (2005).

Expuesto lo anterior, se procedió a realizar la prueba piloto para ambos instrumentos, en el, se aprecia lo siguiente:

Tabla 8*Resumen de procesamiento de casos prueba piloto del instrumento: Formación Profesional*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
Total		10	100,0

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 8, se aprecia que la cantidad de participantes en la prueba piloto para la aplicación del instrumento de Formación Profesional, fueron 10 egresados de distintos códigos.

Tabla 9*Prueba de confiabilidad estadística prueba piloto del instrumento: Formación Profesional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	12

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

El coeficiente alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software IBM SPSS versión 25, obteniendo como resultado 0.872, el que según Oviedo y Campo (ver Tabla 7) tiene una “Confiabilidad aceptable”, porque este se encuentra en el rango de 0.70 a 0.90. Por consiguiente, se concluyó que la consistencia interna del instrumento “Formación Profesional” es aceptable.

Tabla 10*Resumen de procesamiento de casos prueba piloto del instrumento: Empleabilidad*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
Total		10	100,0

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 10, se aprecia que la cantidad de participantes en la prueba piloto para la aplicación del instrumento de Empleabilidad, fueron 10 egresados de distintos códigos.

Tabla 11

Prueba de confiabilidad estadística prueba piloto del instrumento: Empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	12

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

El coeficiente alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software IBM SPSS versión 25, obteniendo como resultado 0.807, el que según Oviedo y Campo (ver Tabla 7) tiene una “Confiabilidad aceptable”, porque este se encuentra en el rango de 0.70 a 0.90. Por consiguiente, se concluyó que la consistencia interna del instrumento “Empleabilidad” es aceptable.

En ambos instrumentos, se obtuvo una “Confiabilidad aceptable”, esto indica, que la consistencia interna de ambos cuestionarios fue confiable, por lo tanto, se pudo aplicar a la población (muestra censal) y continuar con el estudio.

4.6.2 Prueba de normalidad

a. Formulación de Hipótesis

H_a: Los datos no siguen una distribución normal.

H₀: Los datos siguen una distribución normal.

b. Elección del Nivel de Significancia (α)

El nivel de significancia estadística que se establece en las ciencias sociales normalmente se sitúa en el 0.05, lo que implica trabajar con un nivel de

confianza de 0.95 (Ortega et al, 2019). Arístides Vara, también comparte la misma idea, y recomienda que el nivel confianza y significancia sean, respectivamente, las antes mencionadas, por ende, se vio por conveniente trabajar con los siguientes niveles:

Nivel de Confianza (1- α): 95%

Nivel de Significancia (α): 5%

c. Prueba Estadística

El presente estudio, se adaptó al Test Estadístico Kolmogorov-Smirnov, ya que, si hay más de 50 unidades de análisis, se utiliza esta prueba. Por el contrario, si hay menos de 50 unidades de análisis, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk (Bernal, 2014). Además, esta prueba nos brindó información relevante para determinar el empleo de una prueba paramétrica, o no paramétrica.

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos

Variables	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Variable 1: Formación Profesional	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%
Variable 2: Empleabilidad	53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Tabla 13

Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Formación Profesional	,136	53	,016
Variable 2: Empleabilidad	,095	53	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 13 se puede observar que el p-valor de la Variable 1: Formación Profesional es menor a 0.05 y el de la Variable 2: Empleabilidad, es mayor a 0.05; en estos casos, se aplica una prueba no paramétrica debido a que las variables de estudio, son cualitativas. Por consiguiente, se aplicó la Correlación de Spearman. De esta forma se concluyó, que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a); es decir, los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 14

Regla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rho	Grado de relación
0	Relación Nula
$\pm 0.000 \dots - 0.199 \dots$	Relación Muy Baja
$\pm 0.200 - 0.399 \dots$	Relación Baja
$\pm 0.400 - 0.599 \dots$	Relación Moderada
$\pm 0.600 - 0.799 \dots$	Relación Alta
$\pm 0.800 - 0.999 \dots$	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)

Fuente: Mayorga, L.A. (2022).

En la Tabla 14 se observa los valores que puede tomar el Rho de Spearman y su grado de relación, esto permitirá un análisis más detallado al estudio.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación

En el presente trabajo de investigación, se empleó la información con total transparencia, también, se respetó a las personas y cada una de sus opiniones, pues cada investigador tiene conceptos distintos y es aceptable cualquier otro punto de vista. Además, se basó en el Código de ética de investigación de la Universidad Nacional del Callao (2019).

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 15

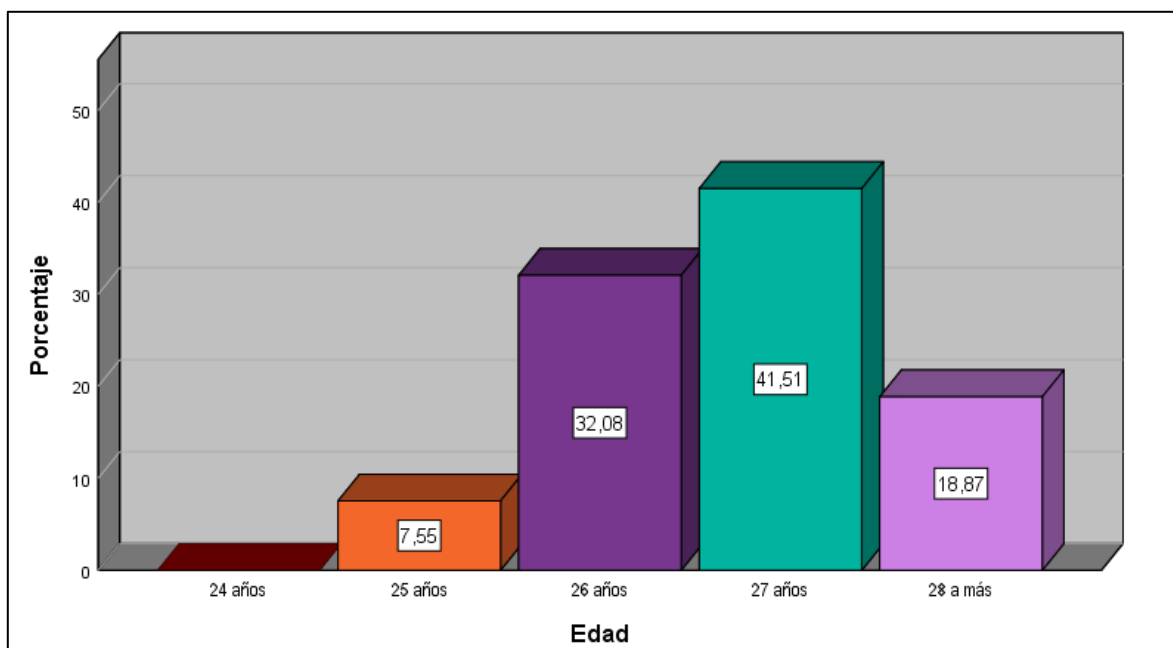
Edad de egresados en Administración del semestre 2019-A

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
24 años	0	0,0	0,0	0,0
25 años	4	7,5	7,5	7,5
26 años	17	32,1	32,1	39,6
27 años	22	41,5	41,5	81,1
28 años a más	10	18,9	18,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 1

Edad de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 15 y Figura 1 se observa que, del total de egresados, la mayoría tiene 27 años (41.51%), seguido de 26 años (32.08%), 28 años a más (18.87%) y una minoría tiene 25 años (7.55%).

Tabla 16

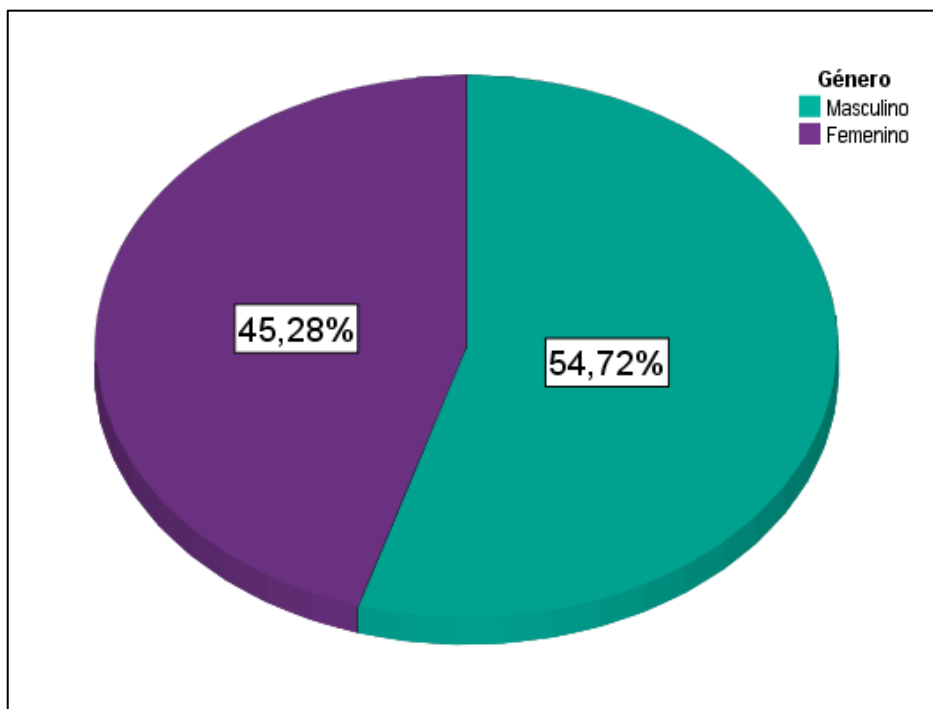
Género de egresados en Administración del semestre 2019-A

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	29	54,7	54,7	54,7
Femenino	24	45,3	45,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 2

Género de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 16 y Figura 2 se observa que, del total de egresados, la mayoría es de género masculino con un 54.72%, mientras que el género femenino se encuentra representado con un 45.28%.

Tabla 17

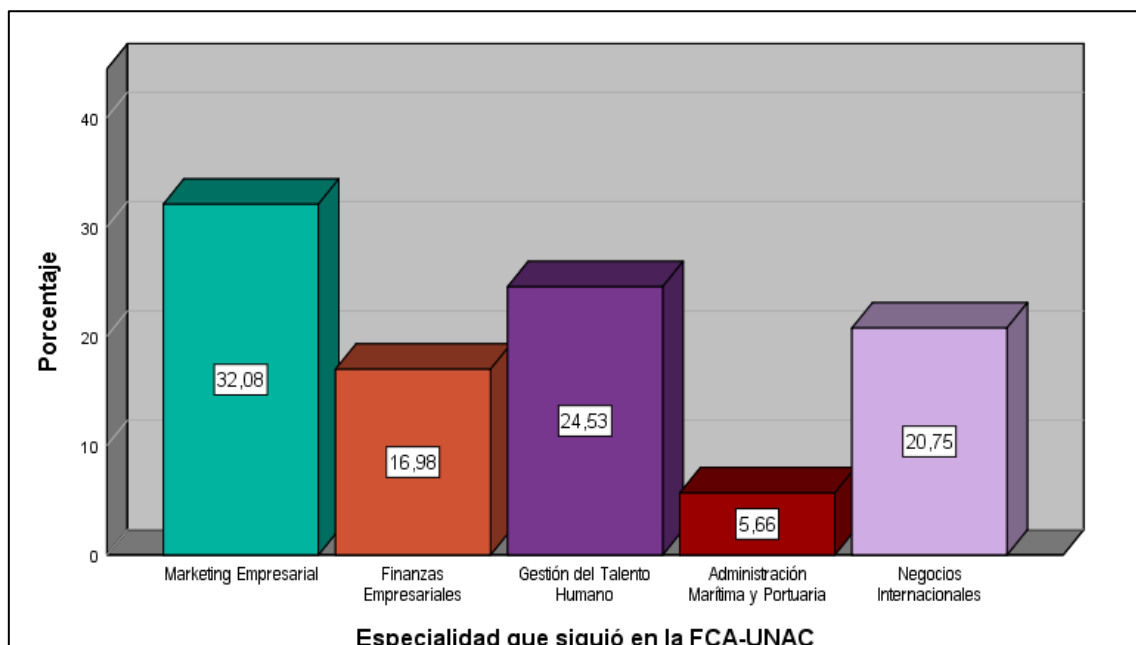
Especialidad estudiada en la FCA-UNAC de egresados en Administración del semestre 2019-A

Especialidad estudiada en la FCA-UNAC	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Marketing Empresarial	17	32,1	32,1	32,1
Finanzas Empresariales	9	17,0	17,0	49,1
Gestión del Talento Humano	13	24,5	24,5	73,6
Administración Marítima y Portuaria	3	5,7	5,7	79,2
Negocios Internacionales	11	20,8	20,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 3

Especialidad estudiada en la FCA-UNAC de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 17 y Figura 3 se observa que, del total de egresados, la mayoría estudió la especialidad de Marketing Empresarial (32.08%), seguido de Gestión del Talento Humano (24.53%), Negocios Internacionales (20.75%), Finanzas Empresariales (16.98%) y una minoría Administración Marítima y Portuaria (5.66%).

Tabla 18

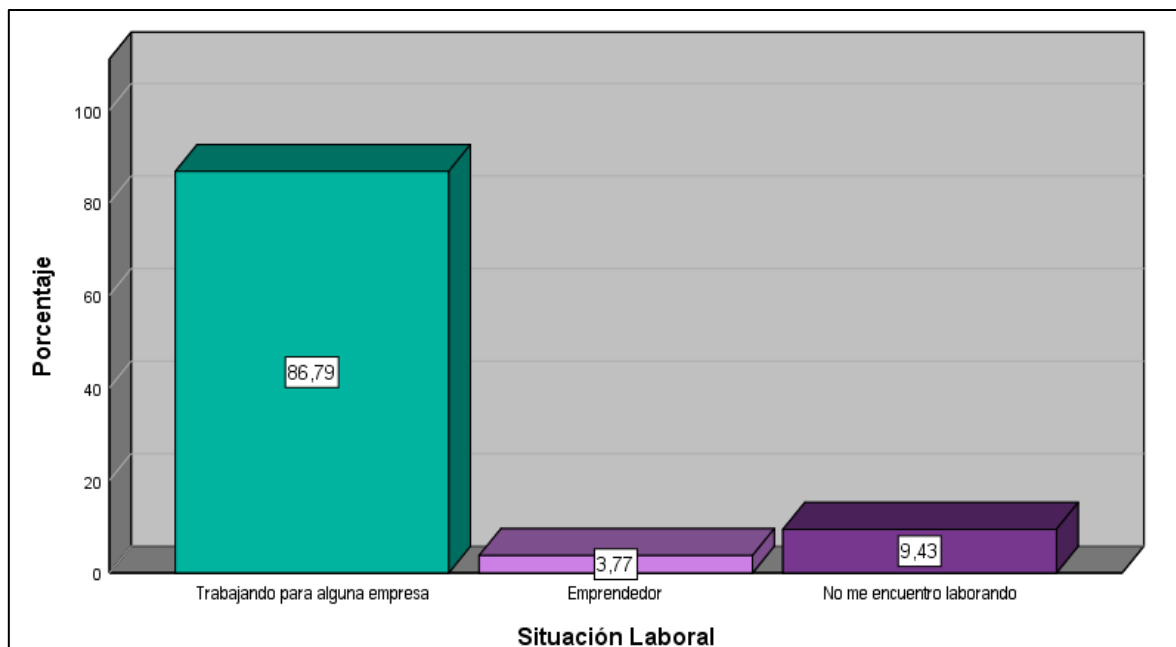
Situación laboral de egresados en Administración del semestre 2019-A

Situación Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trabajando para alguna empresa	46	86,8	86,8	86,8
Emprendedor	2	3,8	3,8	90,6
No me encuentro laborando	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 4

Situación laboral de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 18 y Figura 4 se observa que, del total de egresados, la mayoría se encuentra trabajando para alguna empresa o institución, representando el 86.79%, no se encuentran laborando un 9.43% y una minoría, se desempeña actualmente como emprendedor, representando el 3.77%.

Tabla 19

Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A

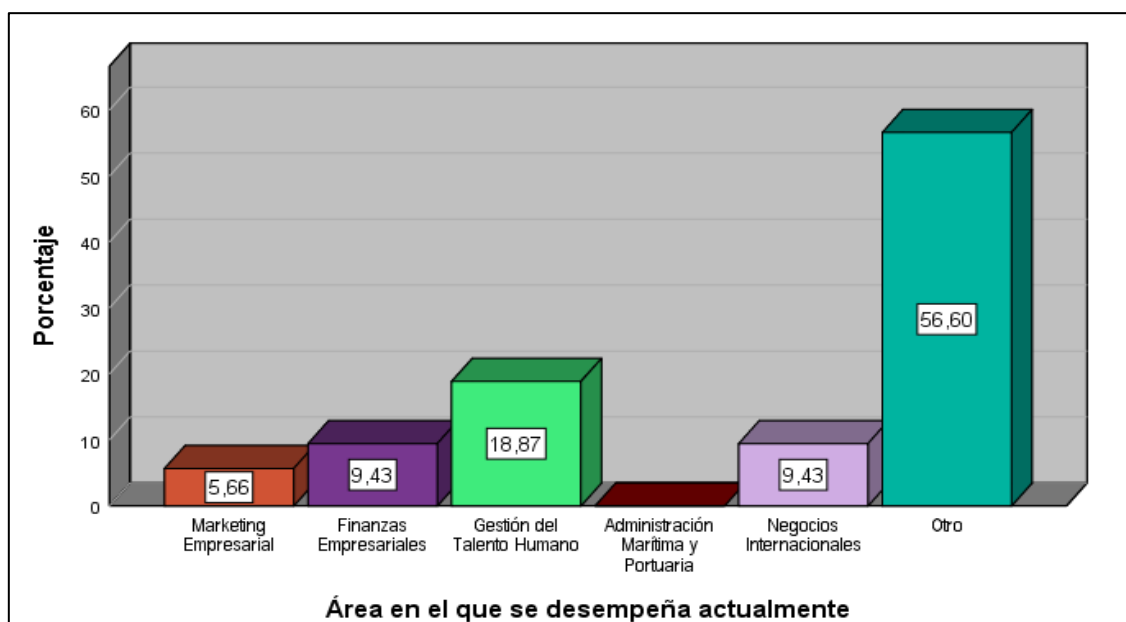
Especialidad desempeñada actualmente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Marketing Empresarial	3	5,7	5,7	5,7
Finanzas Empresariales	5	9,4	9,4	15,1
Gestión del Talento Humano	10	18,9	18,9	34,0
Administración Marítima y Portuaria	0	0,0	0,0	34,0
Negocios Internacionales	5	9,4	9,4	43,4
Otro	30	56,6	56,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 5

Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A

(En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 19 y Figura 5 se observa que, del total de egresados, la mayoría se está desempeñando en otra actividad distinta de la que estudio en la FCA-UNAC, representando el 56.60%, le sigue Gestión del Talento Humano (18.87%), Finanzas Empresariales y Negocios Internacionales comparten el mismo porcentaje (9.43%) y Marketing Empresarial representado con el 5.66%.

Tabla 20

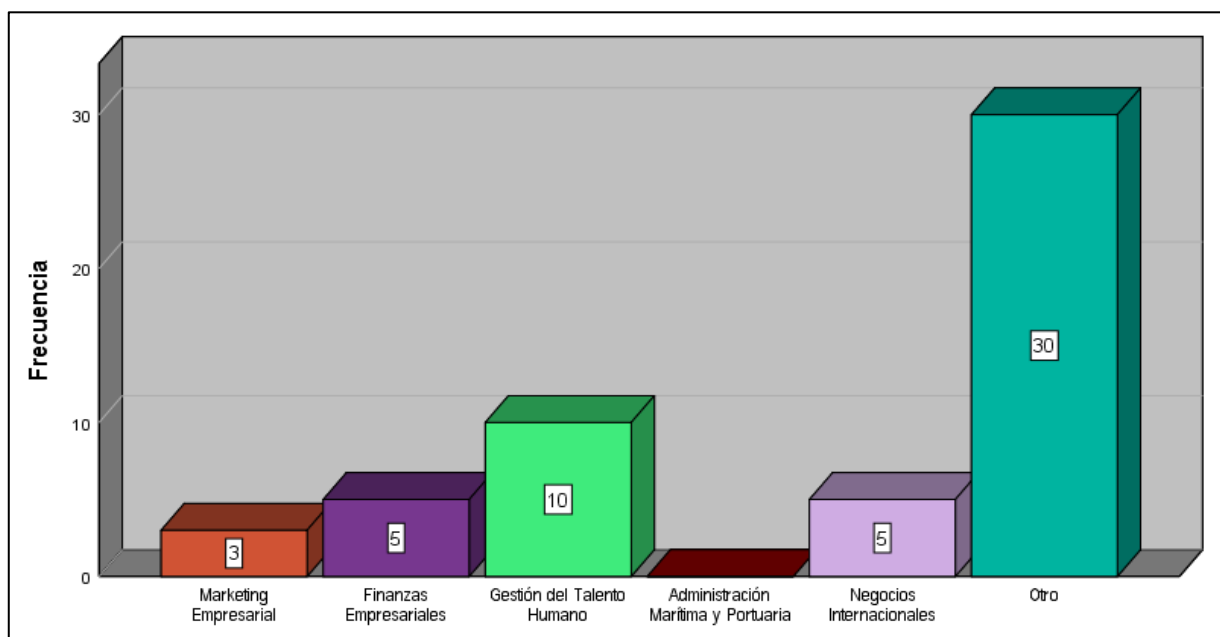
Especialidad estudiada en la FCA-UNAC V.S Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A

	Área en el que se desempeña actualmente						Total	
	Marketing Empresarial	Finanzas Empresariales	Gestión del Talento Humano	Administración Marítima y Portuaria	Negocios Internacionales	Otro		
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento		
Especialidad que siguió en la FCA-UNAC	Marketing Empresarial	1	3	2	0	0	11	17
	Finanzas Empresariales	0	1	0	0	1	7	9
	Gestión del Talento Humano	1	1	6	0	0	5	13
	Administración Marítima y Portuaria	0	0	1	0	0	2	3
	Negocios Internacionales	1	0	1	0	4	5	11
	Total	3	5	10	0	5	30	53

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 6

Especialidad estudiada en la FCA-UNAC V.S Especialidad desempeñada actualmente de egresados en Administración del semestre 2019-A (En frecuencia)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 20 y Figura 6 se observa que, del total de egresados, la mayoría estudió Marketing Empresarial (17), sin embargo, la mayoría de ellos (11) trabajan en otras actividades y solo uno se encuentra laborando en lo que

estudió. Por otra parte, en Gestión del Talento Humano, del total (13), se encuentran laborando en su especialidad 6 personas.

Tabla 21

Estadísticos descriptivos de la Variable 1: Formación Profesional

Variable 1: Formación Profesional		
	Válido	53
N	Perdidos	0
Media		4,75
Mediana		5,00
Moda		5
Desv. Estándar		,477
Varianza		,227
Asimetría		-1,759
Curtosis		2,340
Rango		2
Mínimo		3
Máximo		5

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Se observa en la Tabla 21, lo siguiente: Las medidas de tendencia central, las medidas de dispersión y las medidas de forma de la distribución, teniendo esto en cuenta se detalla:

Medidas de tendencia central:

La media aritmética: En la variable 1: Formación profesional, se puede apreciar que su valor fue de 4.75, esto quiere decir que, en promedio, los egresados a los que se les realizó el cuestionario, tuvieron como media 4.75 con respecto al instrumento de formación profesional.

La mediana: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor fue de 5, lo que nos indica que el 50% o el punto medio de las respuestas en el instrumento de formación profesional fue el de la escala 5.

La moda: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor fue de 5, lo que nos indica que el número de la escala del instrumento de

formación profesional que más se repite o con mayor frecuencia, fue precisamente el número 5.

Medidas de dispersión:

Desviación estándar: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor fue de 0.477, esta, es la medida de la distancia promedio entre la media y los indicadores de la escala del instrumento de formación profesional, lo que nos indica que existe poca variabilidad.

Varianza: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor fue de 0.227, esto nos indica que, al ser pequeña, existe poca dispersión.

Rango: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que el rango de su valor fue 2, esto nos indica que, la diferencia entre el valor máximo y el mínimo es el valor antes mencionado.

Máximo: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor máximo en la escala del instrumento de formación profesional fue 5.

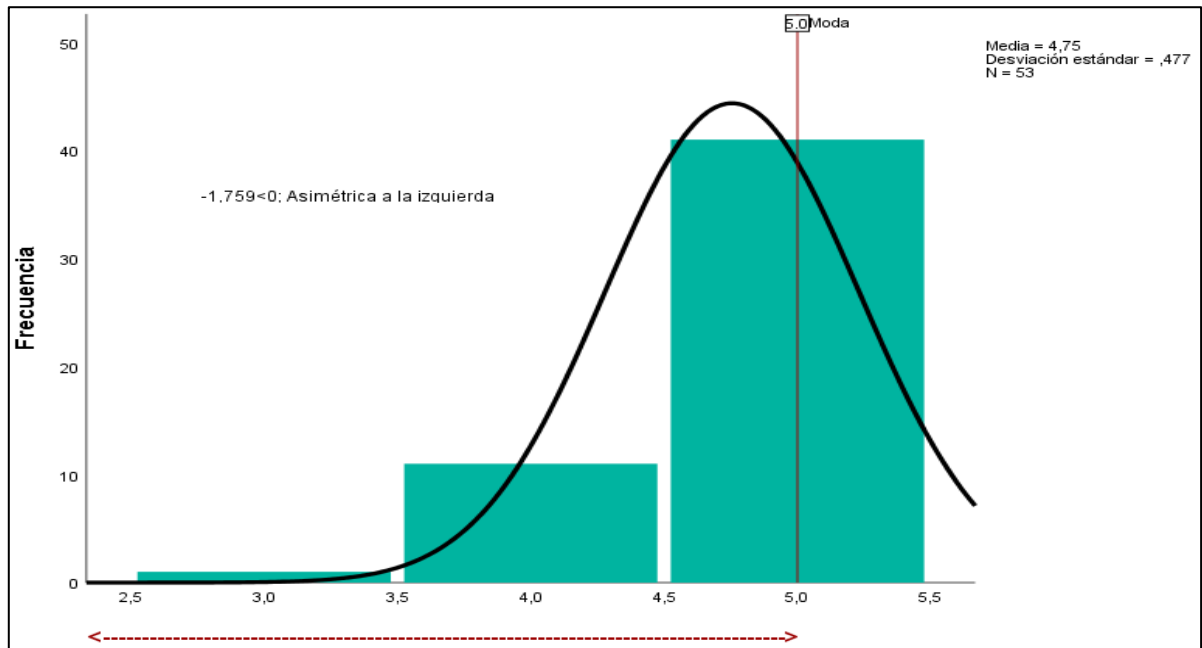
Mínimo: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor mínimo en la escala del instrumento de formación profesional fue 3.

Medidas de forma de la distribución:

Asimetría: En la variable 1: Formación profesional, se aplicó el coeficiente de asimetría de Fisher, ya que este permite analizar el grado de concentración que presentan los valores alrededor de la zona central de la distribución, así, se puede apreciar que dicho valor fue de -1.759, lo que indica que la medida de tendencia central que presenta mayor importancia es la moda, por lo tanto, este tipo de asimetría es negativa o también denominada asimétrica hacia la izquierda.

Figura 7

Asimetría de la Variable 1: Formación profesional

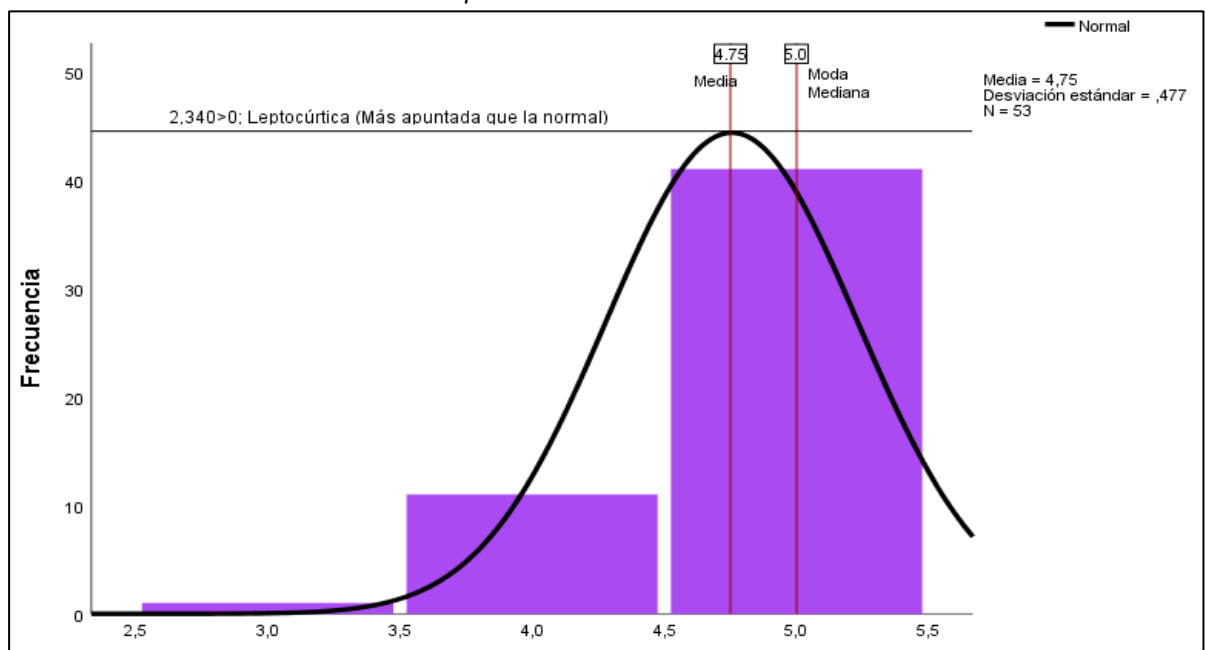


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Curtosis: En la variable 1: Formación profesional, se pudo apreciar que su valor fue de 2.340, lo que indica que la concentración de estos valores se acerca a la media y su distribución es más apuntada que la normal, por lo tanto, este tipo de curtosis es leptocúrtica.

Figura 8

Curtosis de la Variable 1: Formación profesional



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Tabla 22

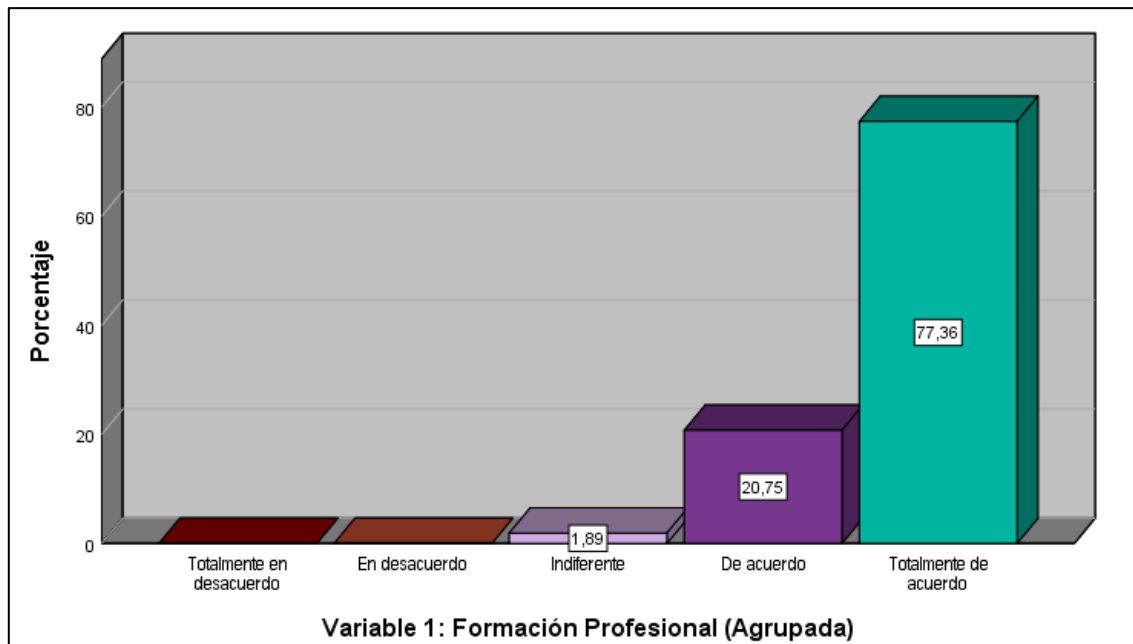
Variable 1: Formación Profesional en egresados de Administración del semestre 2019-A

Escala (Likert)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
En desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Indiferente	1	1,9	1,9	1,9
De acuerdo	11	20,8	20,8	22,6
Totalmente de acuerdo	41	77,4	77,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 9

Variable 1: Formación Profesional en egresados de Administración del semestre 2019-A (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 22 y Figura 9 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Variable 1: Formación Profesional, representado con el 77.36%, le sigue la escala “De acuerdo” con un 20.75% y una minoría lo considera “Indiferente” representado con el 1.89%.

Tabla 23

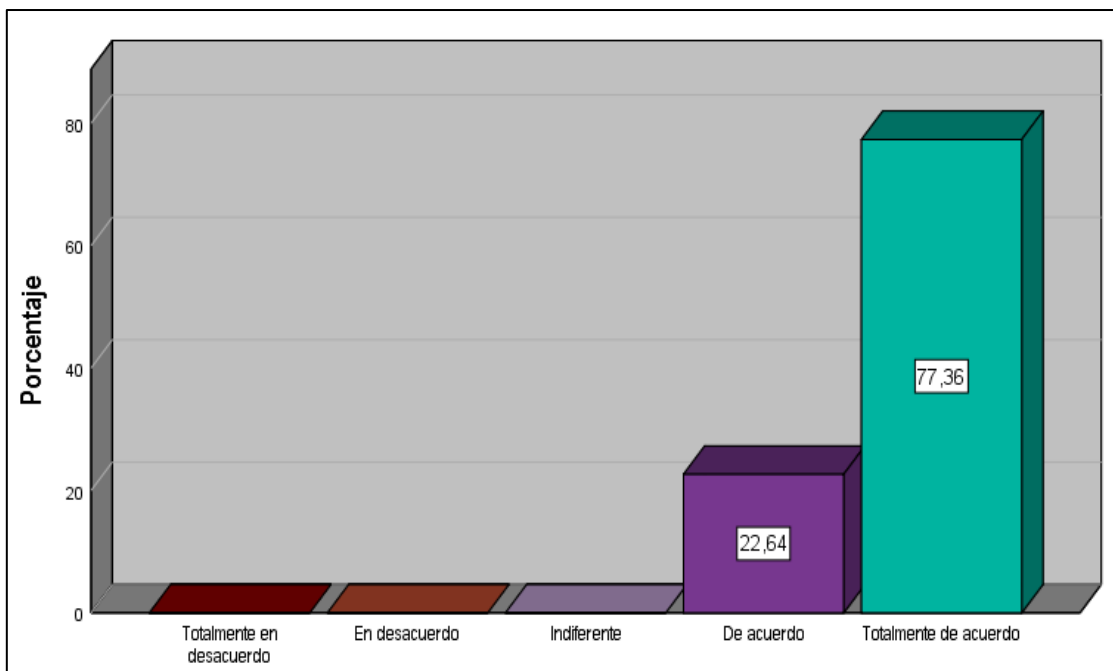
Dimensión 1 de Formación Profesional: Capacitación

Dimensión de: Formación Profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 1: Capacitación	0,0%	0,0%	0,0%	22,6%	77,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 10

Dimensión 1 de Formación Profesional: Capacitación (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 23 y Figura 10 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 1 de Formación profesional: Capacitación, representado con el 77.36%, mientras que el 22.64% está “De acuerdo”.

Tabla 24

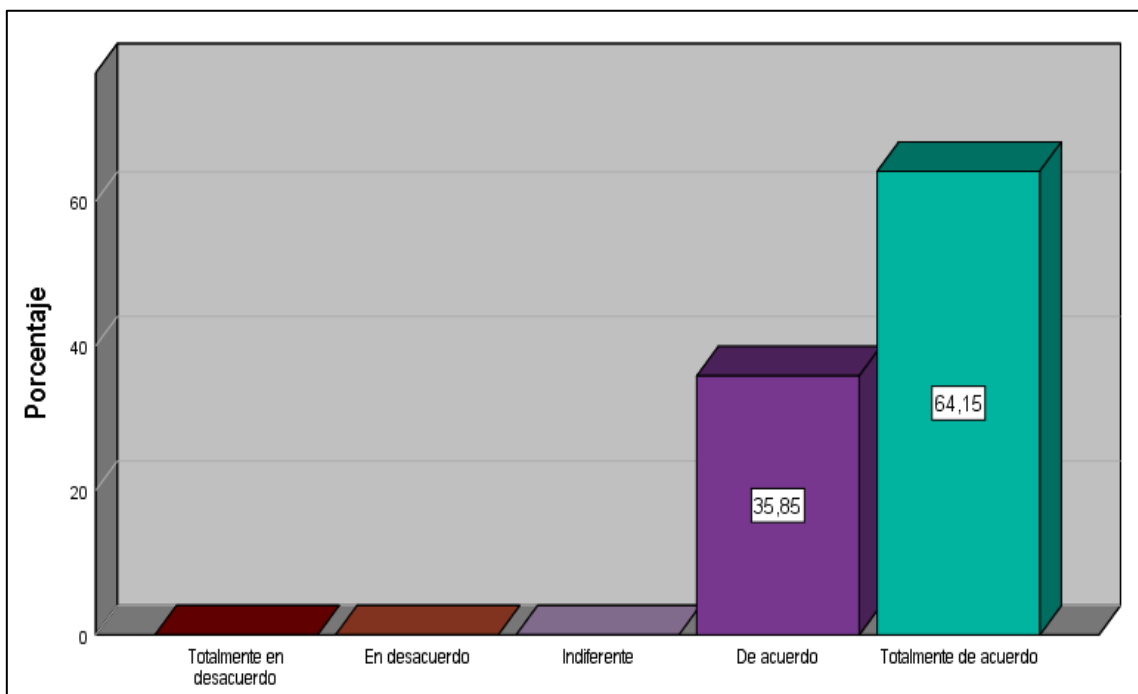
Dimensión 2 de Formación Profesional: Emprendimiento

Dimensión de: Formación Profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 2: Emprendimiento	0,0%	0,0%	0,0%	35,8%	64,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 11

Dimensión 2 de Formación Profesional: Emprendimiento (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 24 y Figura 11 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 2 de Formación profesional: Emprendimiento representado con el 64.15%, mientras que el 35.85% está “De acuerdo”.

Tabla 25

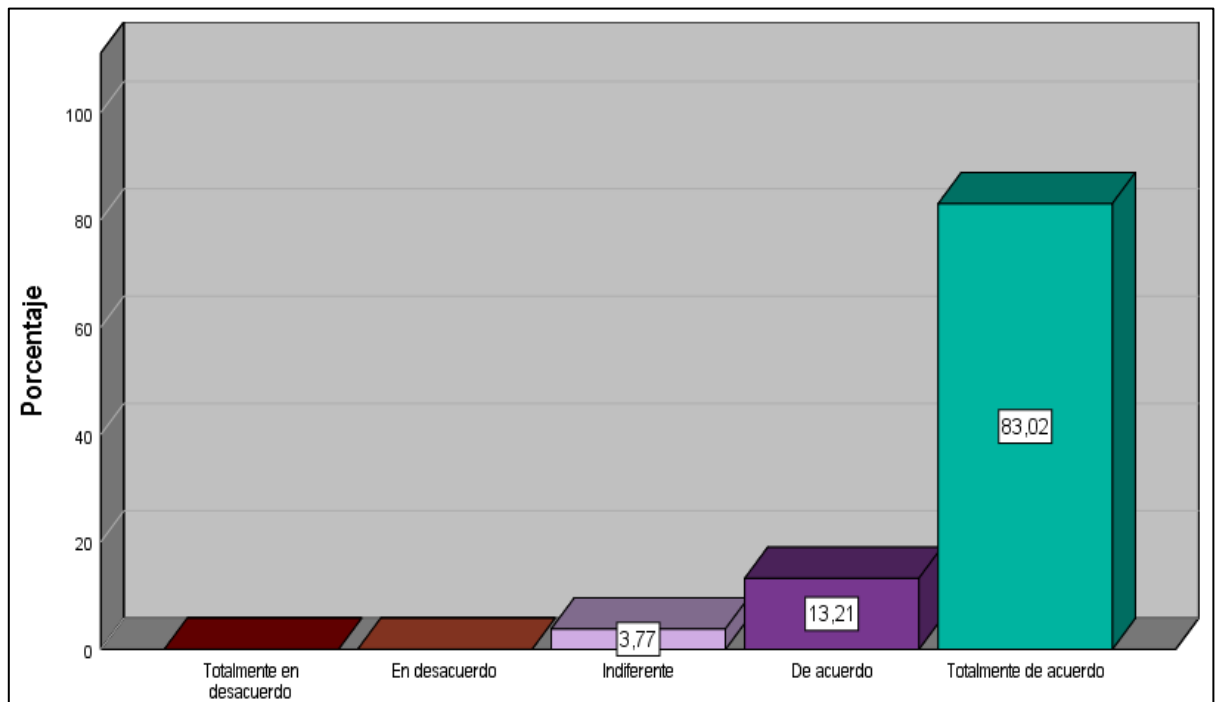
Dimensión 3 de Formación Profesional: Cualificación profesional

Dimensión de: Formación Profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 3: Cualificación profesional	0,0%	0,0%	3,8%	13,2%	83,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 12

Dimensión 3 de Formación Profesional: Cualificación profesional (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 25 y Figura 12 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 3 de Formación profesional: Cualificación profesional, representado con el 83.02%, le sigue la escala “De acuerdo” con un 13.21% y una minoría lo considera “Indiferente” representado con el 3.77%.

Tabla 26

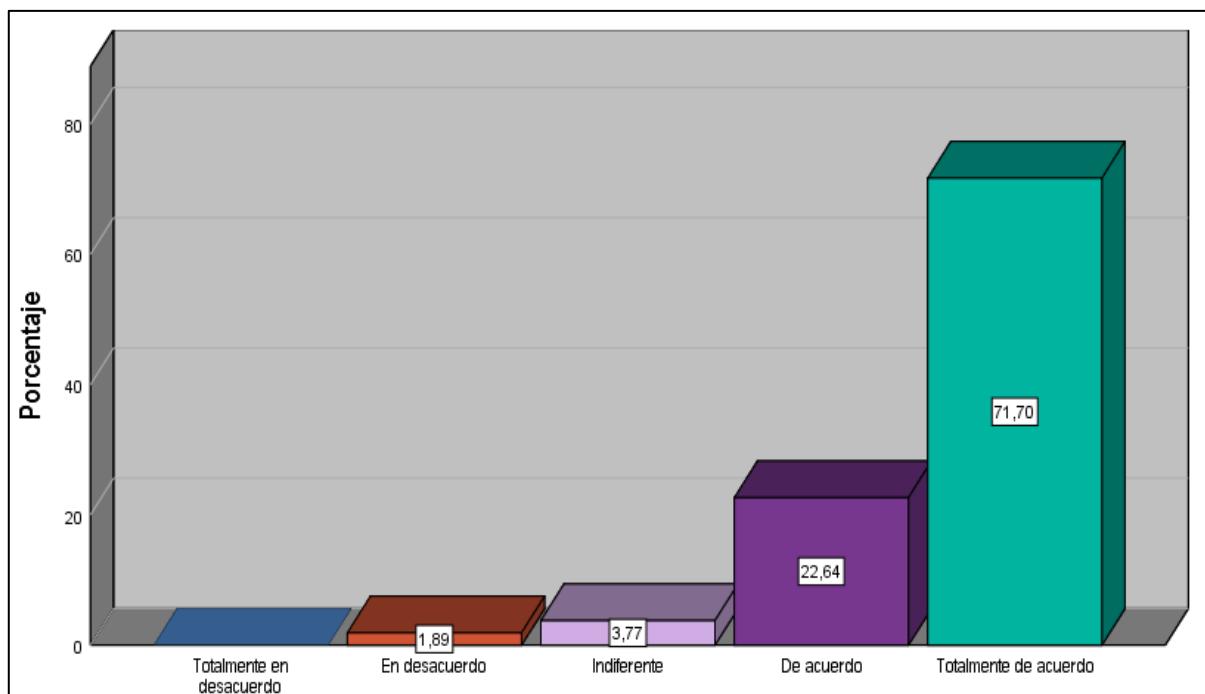
Dimensión 4 de Formación Profesional: Orientación

Dimensión de: Formación Profesional	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 4: Orientación	0,0%	1,9%	3,8%	22,6%	71,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 13

Dimensión 4 de Formación Profesional: Orientación (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 26 y Figura 13 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 4 de Formación profesional: Orientación, representado con el 71.70%, le sigue la escala “De acuerdo” con un 22.64%, “Indiferente” con un 3.77% y una minoría está “En desacuerdo” representado con el 1.89%.

Tabla 27

Estadísticos descriptivos de la Variable 2: Empleabilidad

Variable 2: Empleabilidad		
	Válido	53
N	Perdidos	0
Media		4,62
Mediana		5,00
Moda		5
Desv. Estándar		,562
Varianza		,316
Asimetría		-1,182
Curtosis		,480
Rango		2
Mínimo		3
Máximo		5

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Se observa en la Tabla 27, lo siguiente: Las medidas de tendencia central, las medidas de dispersión y las medidas de forma de la distribución, teniendo esto en cuenta se detalla:

Medidas de tendencia central:

La media aritmética: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor fue de 4.62, esto quiere decir que, en promedio, los egresados a los que se les realizó el cuestionario, tuvieron como media 4.62, con respecto al instrumento de formación profesional.

La mediana: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor fue de 5, lo que nos indica que el 50% o el punto medio de las respuestas en el instrumento de formación profesional fue el de la escala 5.

La moda: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor fue de 5, lo que nos indica que el número de la escala del instrumento de formación profesional que más se repite o con mayor frecuencia, fue precisamente el número 5.

Medidas de dispersión:

Desviación estándar: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor fue de 0.562, esta, es la medida de la distancia promedio entre la media y los indicadores de la escala del instrumento de formación profesional, lo que nos indica que existe poca variabilidad.

Varianza: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor fue de 0.316, esto nos indica que, al ser pequeña, existe poca dispersión.

Rango: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que el rango de su valor fue 2, esto nos indica que, la diferencia entre el valor máximo y el mínimo es el valor antes mencionado.

Máximo: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor máximo en la escala del instrumento de formación profesional fue 5.

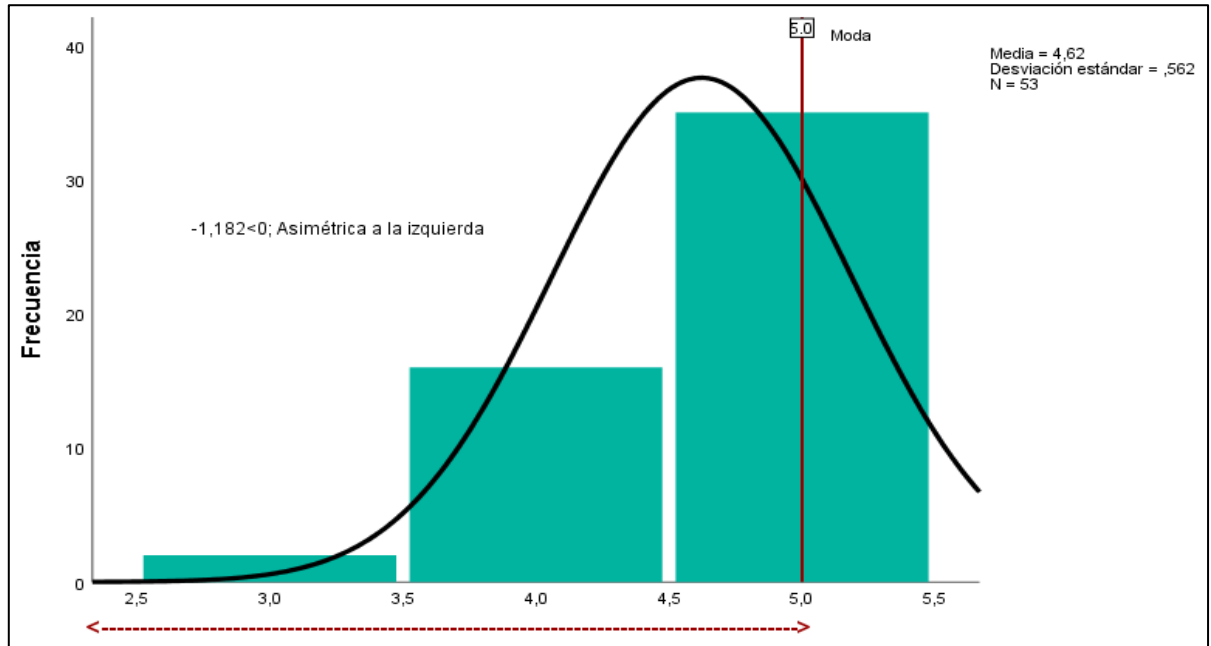
Mínimo: En la variable 2: Empleabilidad, se pudo apreciar que su valor mínimo en la escala del instrumento de formación profesional fue 3.

Medidas de forma de la distribución:

Asimetría: En la variable 2: Empleabilidad, se aplicó el coeficiente de asimetría de Fisher, ya que este permite analizar el grado de concentración que presentan los valores alrededor de la zona central de la distribución, así, se pudo apreciar que dicho valor fue de -1.182, lo que indica que la medida de tendencia central que presenta mayor importancia es la moda, por lo tanto, este tipo de asimetría es negativa o también denominada asimétrica hacia la izquierda.

Figura 14

Asimetría de la Variable 2: Empleabilidad

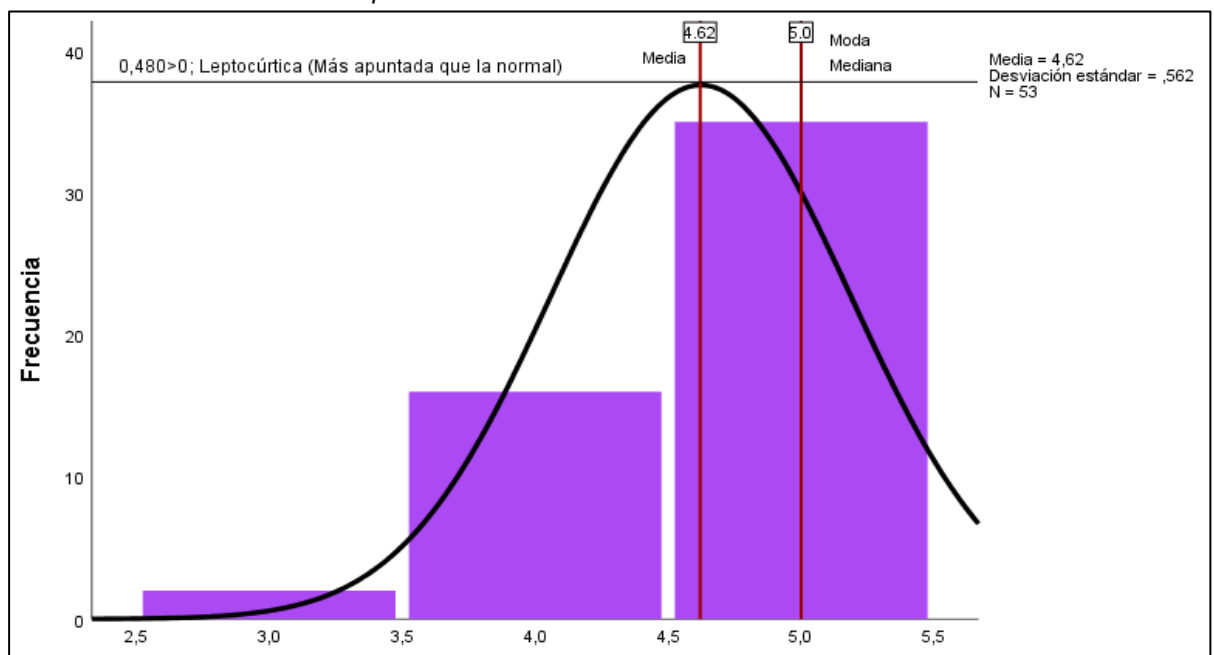


Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Curtosis: En la variable 2: Empleabilidad, se puede apreciar que su valor fue de 0.480, lo que indica que la concentración de estos valores se acerca a la media, aunque su distribución es un poco más apuntada que la normal, se le considera de igual forma un tipo de curtosis leptocúrtica, ya que su valor es mayor a 0.

Figura 15

Curtosis de la Variable 2: Empleabilidad



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Tabla 28

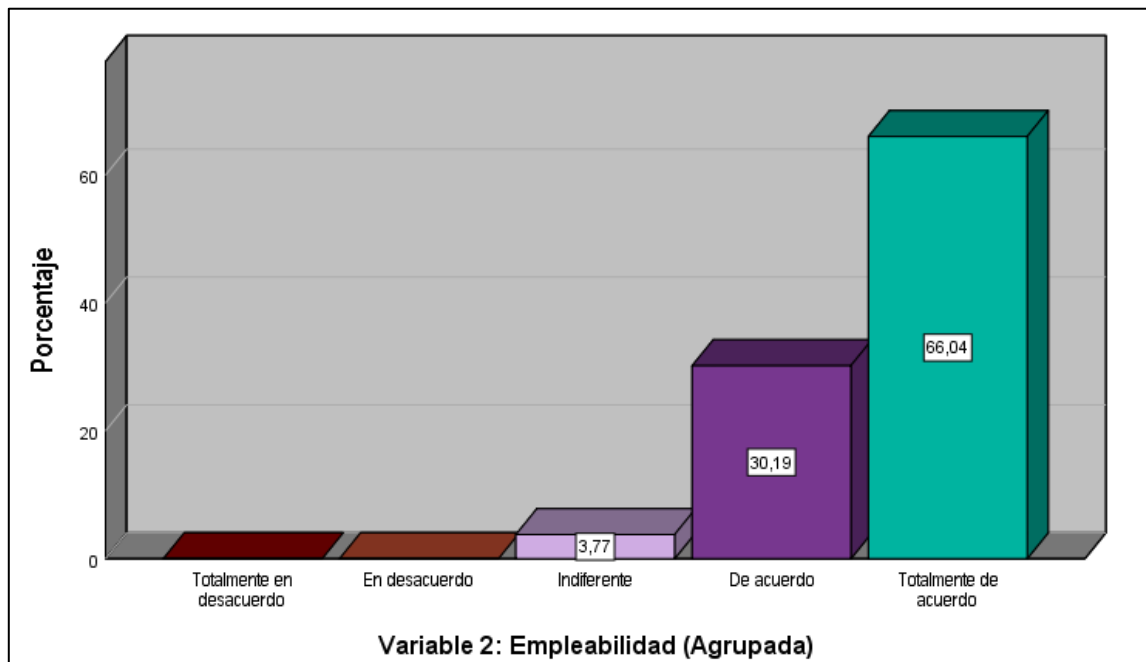
Variable 2: Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A

Escala (Likert)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
En desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Indiferente	2	3,8	3,8	3,8
De acuerdo	16	30,2	30,2	34,0
Totalmente de acuerdo	35	66,0	66,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 16

Variable 2: Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 28 y Figura 16 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Variable 2: Empleabilidad, representado con el 66.04%, le sigue la escala “De acuerdo” con un 30.19% y una minoría lo considera “Indiferente” representado con el 3.77%.

Tabla 29

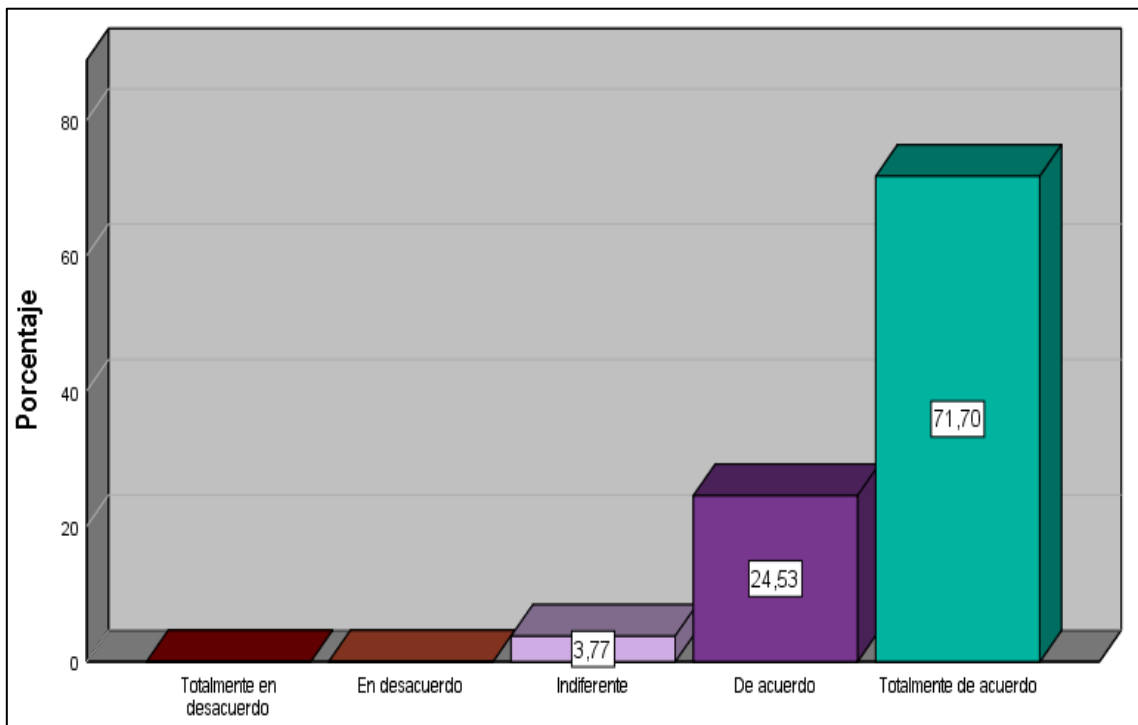
Dimensión 1 de Empleabilidad: Conocimientos técnicos

Dimensión de: Empleabilidad	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 1: Conocimientos técnicos	0,0%	0,0%	3,8%	24,5%	71,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 17

Dimensión 1 de Empleabilidad: Conocimientos técnicos (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 29 y Figura 17 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 1 de Empleabilidad: Conocimientos técnicos, representado con el 71.70%, el 24.53% está “De acuerdo” y una minoría lo considera “Indiferente” representado con el 3.77%.

Tabla 30

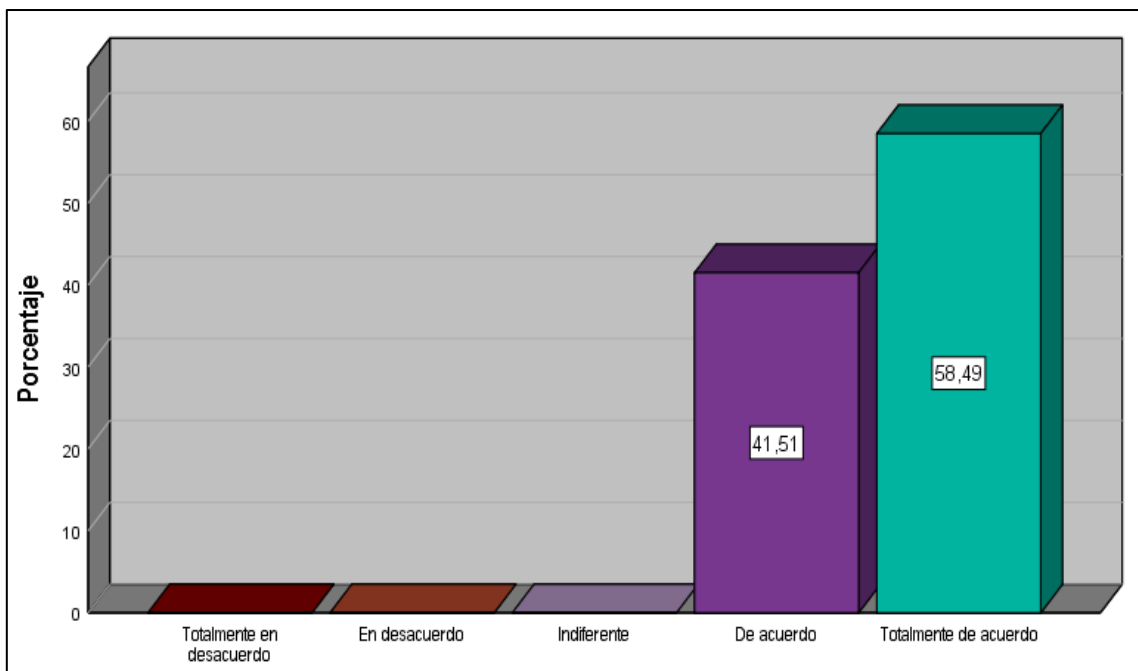
Dimensión 2 de Empleabilidad: Destrezas

Dimensión de: Empleabilidad	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 2: Destrezas	0,0%	0,0%	0,0%	41,5%	58,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 18

Dimensión 2 de Empleabilidad: Destrezas (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 30 y Figura 18 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 2 de Empleabilidad: Destrezas, representado con el 58.49%, mientras que el 41.51% está “De acuerdo”.

Tabla 31

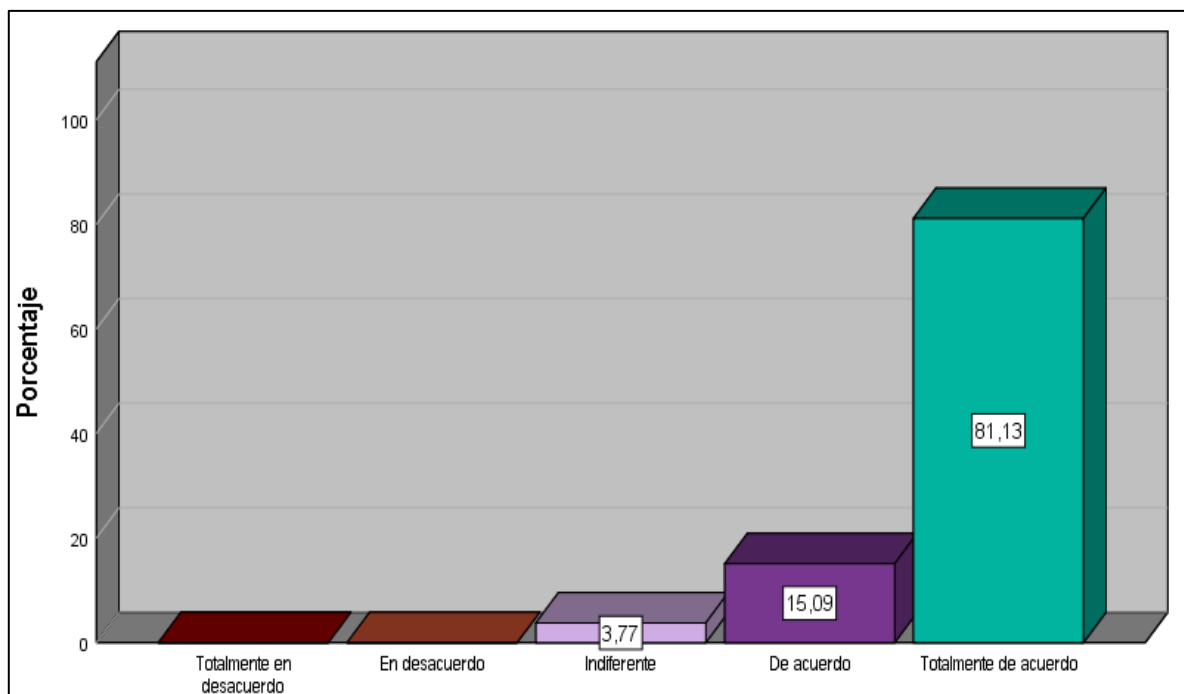
Dimensión 3 de Empleabilidad: Habilidades

Dimensión de: Empleabilidad	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 3: Habilidades	0,0%	0,0%	3,8%	15,1%	81,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 19

Dimensión 3 de Empleabilidad: Habilidades (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 31 y Figura 19 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 3 de Empleabilidad: Habilidades, representado con el 81.13%, le sigue la escala “De acuerdo” con un 15.09% y una minoría lo considera “Indiferente” representado con el 3.77%.

Tabla 32

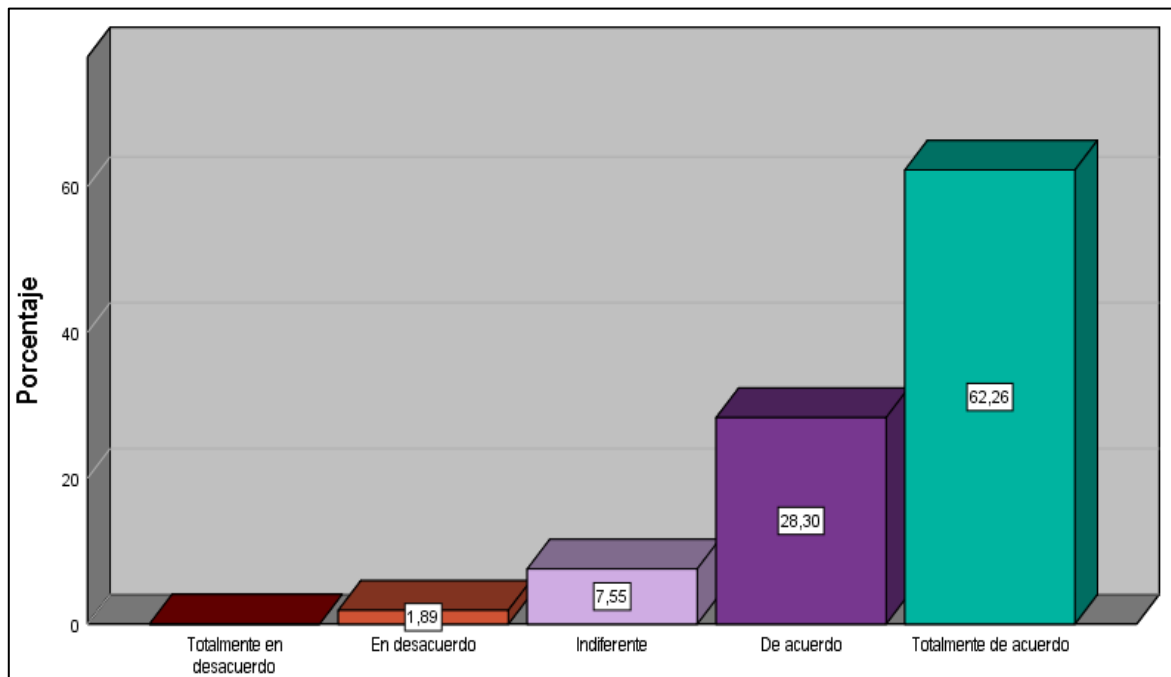
Dimensión 4 de Empleabilidad: Actitud de búsqueda

Dimensión de: Empleabilidad	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Dimensión 4: Actitud de búsqueda	0,0%	1,9%	7,5%	28,3%	62,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 20

Dimensión 4 de Empleabilidad: Actitud de búsqueda (En porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 32 y Figura 20 se observa que, del total de egresados, la mayoría está “Totalmente de acuerdo” con la Dimensión 4 de Empleabilidad: Actitud de búsqueda, representado con el 62.26%, le sigue la escala “De acuerdo” con un 28.30%, “Indiferente” con un 7.55% y una minoría está “En desacuerdo” representado con el 1.89%.

Tabla 33

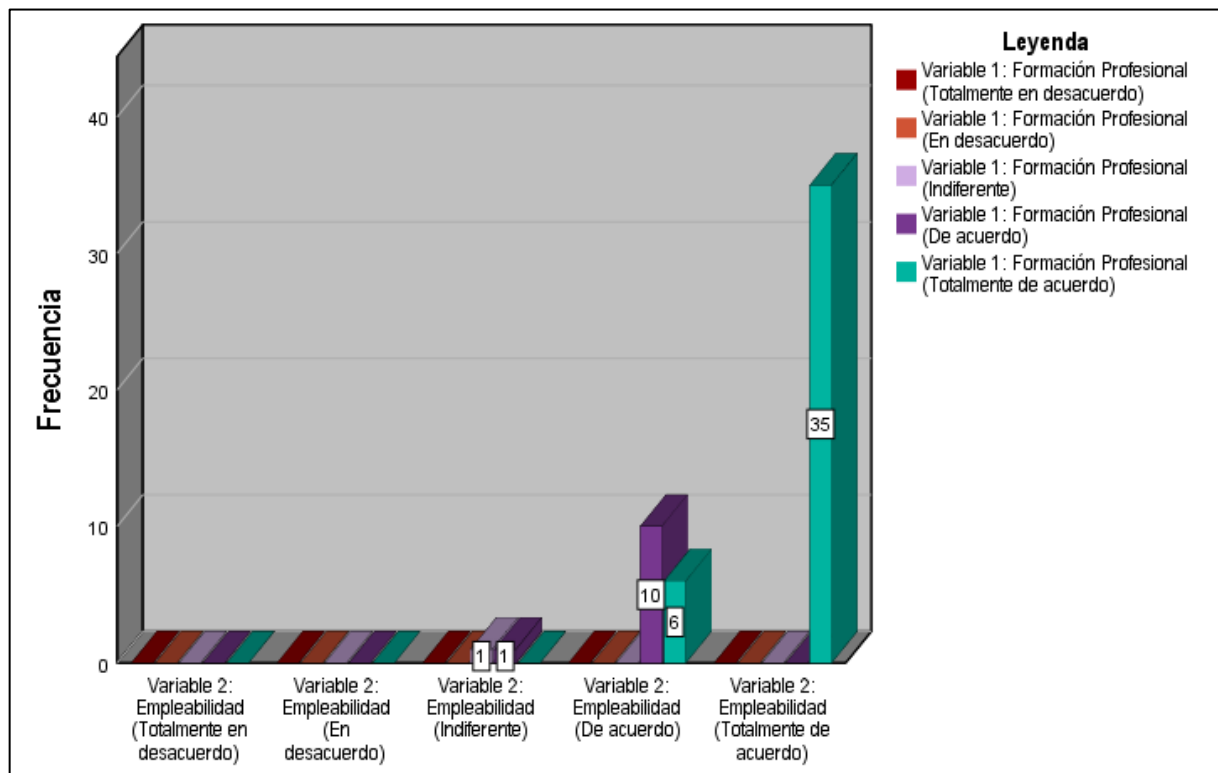
Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A

Escala (Likert)	Variable 2: Empleabilidad					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Variable 1: Formación Profesional En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Indiferente	0	0	1	0	0	1
De acuerdo	0	0	1	10	0	11
Totalmente de acuerdo	0	0	0	6	35	41
Total	0	0	2	16	35	53

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Figura 21

Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A (En frecuencia)



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 33 y Figura 21 se compara la Variable 1: Formación Profesional con la Variable 2: Empleabilidad, y se puede apreciar que para

ambas variables la mayoría está “Totalmente de acuerdo”, mientras que una minoría considera ambas variables “Indiferente”.

5.2 Resultados inferenciales

5.2.1 Hipótesis general

HG₀: No existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HG₁: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Tabla 34

Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A

			Variable 1: Formación Profesional	Variable 2: Empleabilidad
Rho de Spearman	Variable 1: Formación Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Variable 2: Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 34 se puede observar el p-valor calculado que muestra la prueba estadística, esta es de 0.000, lo que significa que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_1). El coeficiente Rho de Spearman es de 0.954, lo que indica

(Según la Tabla 14) que esta se puede interpretar de la siguiente manera: La relación entre las variables es directa y su grado de relación es “Muy Alta”.

Se puede concluir, con un 99% de confianza, que existe una relación positiva muy alta entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados de Administración del semestre 2019-A.

5.2.2 Hipótesis específicas

HE₀: No existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₁: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Tabla 35

Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Conocimientos Técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A

			Variable 1: Formación Profesional	Dimensión 1: Conocimientos Técnicos (Empleabilidad)
Rho de Spearman	Variable 1: Formación Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Rho de Spearman	Dimensión 1: Conocimientos Técnicos (Empleabilidad)	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 35 se puede observar el p-valor calculado que muestra la prueba estadística, esta es de 0.000, lo que significa que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a). El coeficiente Rho de Spearman es de 0.785, lo que indica

(Según la Tabla 14) que esta se puede interpretar de la siguiente manera: La relación entre las variables es directa y su grado de relación es “Alta”.

Se puede concluir, con un 99% de confianza, que existe una relación positiva alta entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₀: No existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₂: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Tabla 36

Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A

		Variable 1: Formación Profesional	Dimensión 2: Destrezas (Empleabilidad)
Rho de Spearman	Variable 1: Formación Profesional	Coefficiente de correlación	,835**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Dimensión 2: Destrezas (Empleabilidad)	Coefficiente de correlación	,835**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

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

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 36 se puede observar el p-valor calculado que muestra la prueba estadística, esta es de 0.000, lo que significa que es menor al 0.01 (0.000 < 0.01), por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a). El coeficiente Rho de Spearman es de 0.835, lo que indica

(Según la Tabla 14) que esta se puede interpretar de la siguiente manera: La relación entre las variables es directa y su grado de relación es “Muy Alta”.

Se puede concluir, con un 99% de confianza, que existe una relación positiva muy alta entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₀: No existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₃: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Tabla 37

Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A

		Variable 1: Formación Profesional	Dimensión 3: Habilidades (Empleabilidad)
Rho de Spearman	Variable 1: Formación Profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,824**
		N	,000
	Dimensión 3: Habilidades (Empleabilidad)	Coefficiente de correlación	53
		Sig. (bilateral)	53
		N	,824**

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

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 37 se puede observar el p-valor calculado que muestra la prueba estadística, esta es de 0.000, lo que significa que es menor al 0.01 (0.000 < 0.01), por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a). El coeficiente Rho de Spearman es de 0.824, lo que indica

(Según la Tabla 14) que esta se puede interpretar de la siguiente manera: La relación entre las variables es directa y su grado de relación es Muy Alta.

Se puede concluir, con un 99% de confianza, que existe una relación positiva muy alta entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₀: No existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.

HE₄: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre formación profesional y empleabilidad en su dimensión: actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Tabla 38

Correlación Rho de Spearman entre Formación Profesional y Actitud de Búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A

		Variable 1: Formación Profesional	Dimensión 4: Actitud de Búsqueda (Empleabilidad)
Rho de Spearman	Variable 1: Formación Profesional		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,608**
		N	,000
			53
			53
	Dimensión 4: Actitud de Búsqueda (Empleabilidad)		
		Coefficiente de correlación	,608**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			53
			53

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

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

En la Tabla 38 se puede observar el p-valor calculado que muestra la prueba estadística, esta es de 0.000, lo que significa que es menor al 0.01 (0.000 < 0.01), por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a). El coeficiente Rho de Spearman es de 0.608, lo que indica

(Según la Tabla 14) que esta se puede interpretar de la siguiente manera: La relación entre las variables es directa y su grado de relación es Alta.

Se puede concluir, con un 99% de confianza, que existe una relación positiva alta entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

En esta investigación se determinó la relación existente entre la Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A, así, se pudo encontrar que el p-valor bilateral = 0.000 < nivel de significancia bilateral = 0.05, y a su vez, el Coeficiente Rho = 0.954, está realizada a través de la prueba no paramétrica Correlación de Spearman, el cual nos indica, que existe un grado de relación “Muy Alta” entre ambas variables (Según la Tabla 14). Esto quiere decir, que la formación profesional, tienden a relacionarse con la empleabilidad de los egresados, es decir, podrán desempeñarse adecuadamente en cualquier ambiente laboral o emprender, de ser el caso, de manera exitosa, si esta se desarrolla adecuadamente. Frente a lo mencionado, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_i) afirmando así, que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.

Con respecto a los resultados inferenciales obtenidos en las Hipótesis Específicas, se puede mencionar lo siguiente:

En cuanto a la Hipótesis Específica 1, los resultados demostraron que al obtenerse un p-valor bilateral de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia bilateral de 0.05 (Propuesta en la investigación), se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa o alterna (H_a) afirmando de esta forma que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Conocimientos Técnicos de

egresados en Administración del semestre 2019-A. Además, el Coeficiente Rho de Spearman es de 0.785, lo cual indica (Según la Tabla 14) que el grado de relación es “Alta”.

En cuanto a la Hipótesis Específica 2, los resultados demostraron que al obtenerse un p-valor bilateral de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia bilateral de 0.05 (Propuesta en la investigación), se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa o alterna (H_a) afirmando de esta forma que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A. Además, el Coeficiente Rho de Spearman es de 0.835, lo cual indica (Según la Tabla 14) que el grado de relación es “Muy Alta”.

En cuanto a la Hipótesis Específica 3, los resultados demostraron que al obtenerse un p-valor bilateral de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia bilateral de 0.05 (Propuesta en la investigación), se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa o alterna (H_a) afirmando de esta forma que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A. Además, el Coeficiente Rho de Spearman es de 0.824, lo cual indica (Según la Tabla 14) que el grado de relación es “Muy Alta”.

En cuanto a la Hipótesis Específica 4, los resultados demostraron que al obtenerse un p-valor bilateral de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia bilateral de 0.05 (Propuesta en la investigación), se rechaza la Hipótesis nula

(H₀) y se acepta la Hipótesis alternativa o alterna (H_a) afirmando de esta forma que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad en su dimensión: Actitud de Búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A. Además, el Coeficiente Rho de Spearman es de 0.608, lo cual indica (Según la Tabla 14) que el grado de relación es “Alta”.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Los resultados obtenidos en la investigación, guardan relación con la tesis elaborada por Mejía, Ricardo (2022) “Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física. Universidad Nacional de Chimborazo, 2021” cuyo objetivo fue investigar la Empleabilidad y Situación Laboral en los graduados de la carrera de Cultura Física durante los periodos académicos 2011 hasta el 2019. Realizando la prueba estadística de la Correlación de Pearson cuyo valor fue de 0.480, se concluyó que existe relación entre ambas variables de estudio, siendo esta un grado de relación “Moderada” y con una significancia del 0.000.

Guarda relación con la tesis elaborada por Arana y Peralta (2021) “Formación profesional e inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, promoción 2012, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle” Cuyo objetivo fue estudiar, analizar e interpretar de la realidad y/o condición de los estudiantes de Tecnología del Vestido, promoción 2012 de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Realizando la prueba estadística de la Correlación de Pearson cuyo valor fue de 0.859 de tendencia positiva, se concluyó que existe relación entre ambas

variables de estudio, siendo esta un grado de “Correlación positiva considerable” y con una significancia del 0.000.

También guarda relación con la tesis elaborada por Carrasco, Silvia (2017) “Área de Formación Profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres, 2016” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en los egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres 2016. Realizando la prueba estadística de la Correlación de Pearson cuyo valor fue de 0.492, se concluyó que existe relación entre ambas variables de estudio, siendo esta un grado de relación “Moderada” y con una significancia del 0.000.

Así mismo, también guarda relación con la tesis elaborada por Jara, Fiorella (2021) “La Formación profesional y su relación con la inserción laboral del egresado de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín, 2020” cuyo objetivo fue precisar la relación entre la formación profesional y la inserción laboral del egresado de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín, 2020. Realizando la prueba estadística de la Correlación de Pearson cuyo valor fue de 0.539, se concluyó que existe relación entre ambas variables de estudio, siendo esta un grado de relación “Moderada” y con una significancia del 0.000.

Por lo expuesto, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados de otros estudios, se confirma que, mientras mejor desarrollada o implementada este la formación profesional y, además, esta sea adherida por el estudiante,

mejor será la empleabilidad cuando este egrese, permitiendo así un óptimo desarrollo en sus actividades laborales o de emprendimiento.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Este trabajo de investigación se basó en el Código de Ética de investigación de la Universidad Nacional del Callao (2019), mismo que señala en su Artículo N° 6 que se debe respetar la dignidad de las personas, la confidencialidad y la privacidad de quienes están implicados en el desarrollo de la investigación. Esta investigación, respetó lo estipulado y sigue los principios éticos mencionados en el Artículo N° 8, los cuales se detallan a continuación:

- a. Probidad:** Se siguieron los principios morales y la honradez.
- b. Profesionalismo:** Se desarrolló un ejercicio responsable de los procesos, procedimientos, desarrollo y evaluación de la investigación.
- c. Transparencia:** Se respetaron los derechos de autor, se redactó de forma clara y precisa, no se falsificaron datos, no se plagió datos o resultados de otras investigaciones.
- d. Objetividad:** Se fundamentó las evaluaciones y análisis del trabajo de investigación.
- e. Igualdad:** Se toleró la divergencia y diversidad de pensamientos.
- f. Compromiso:** Este trabajo pretende aportar al desarrollo de la investigación para el beneficio de la sociedad.
- g. Honestidad:** Se ejerció la honradez, integridad, y rectitud en la investigación.
- h. Confidencialidad:** Se preservaron los derechos de autoría y se mantienen en secreto a los encuestados en el presente trabajo de investigación.
- i. Independencia:** Se realizó el trabajo con total imparcialidad.

- j. Diligencia:** Se actuó con total cuidado y prontitud al realizar cada objetivo del presente trabajo.
- k. Dedicación:** Se realizó el trabajo de investigación con esfuerzo y dedicación suficiente para que esta pudiera cumplir su labor con eficiencia y eficacia.

VII. CONCLUSIONES

1. En este trabajo de investigación, se determinó la relación existente entre la Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A. En él se pudo concluir que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, esto se sustenta, debido a que el p-valor bilateral arrojado por la prueba estadística no paramétrica “Correlación de Spearman” es de 0.000, por lo tanto, es menor al nivel de significancia bilateral planteada en la investigación, que es del 0.05, además, el Rho es igual a 0.954, lo cual indica que existe un grado de relación “Muy Alta” (Según la Tabla 14). Es decir, a medida que la Formación Profesional tenga mayor aceptación, mayor será la Empleabilidad de los egresados.
2. En este trabajo de investigación, se analizó el grado de relación entre Formación profesional y los conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A. En él se pudo concluir que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la Variable 1: Formación Profesional y la Variable 2: Empleabilidad en su Dimensión 1: Conocimientos Técnicos, esto se sustenta, debido a que el p-valor bilateral arrojado por la prueba estadística no paramétrica “Correlación de Spearman” es de 0.000, por lo tanto, es menor al nivel de significancia bilateral planteada en la investigación, que es del 0.05, además, el Rho es igual a 0.785, lo cual indica que existe un grado de relación “Alta” (Según la Tabla 14). Es decir, a medida que la Formación Profesional tenga mayor aceptación, mayor serán los Conocimientos Técnicos de los egresados.

3. En este trabajo de investigación, se evaluó el grado de relación entre Formación profesional y las destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A. En él se pudo concluir que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la Variable 1: Formación Profesional y la Variable 2: Empleabilidad en su Dimensión 2: Destrezas, esto se sustenta, debido a que el p-valor bilateral arrojado por la prueba estadística no paramétrica “Correlación de Spearman” es de 0.000, por lo tanto, es menor al nivel de significancia bilateral planteada en la investigación, que es del 0.05, además, el Rho es igual a 0.835, lo cual indica que existe un grado de relación “Muy Alta” (Según la Tabla 14). Es decir, a medida que la Formación Profesional tenga mayor aceptación, mayor serán las Destrezas de los egresados.
4. En este trabajo de investigación, se analizó el grado de relación entre Formación profesional y las habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A. En él se pudo concluir que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la Variable 1: Formación Profesional y la Variable 2: Empleabilidad en su Dimensión 3: Habilidades, esto se sustenta, debido a que el p-valor bilateral arrojado por la prueba estadística no paramétrica “Correlación de Spearman” es de 0.000, por lo tanto, es menor al nivel de significancia bilateral planteada en la investigación, que es del 0.05, además, el Rho es igual a 0.824, lo cual indica que existe un grado de relación “Muy Alta” (Según la Tabla 14). Es decir, a medida que la Formación Profesional tenga mayor aceptación, mayor serán las Habilidades de los egresados.

5. En este trabajo de investigación, se evaluó el grado de relación entre Formación profesional y la actitud de búsqueda en Administración del semestre 2019-A. En él se pudo concluir que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la Variable 1: Formación Profesional y la Variable 2: Empleabilidad en su Dimensión 4: Actitud de Búsqueda, esto se sustenta, debido a que el p-valor bilateral arrojado por la prueba estadística no paramétrica “Correlación de Spearman” es de 0.000, por lo tanto, es menor al nivel de significancia bilateral planteada en la investigación, que es del 0.05, además, el Rho es igual a 0.608, lo cual indica que existe un grado de relación “Alta” (Según la Tabla 14). Es decir, a medida que la Formación Profesional tenga mayor aceptación, mayor será la Actitud de Búsqueda de los egresados.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda generar talleres de competencias en donde se pueda desarrollar el liderazgo, la visión analítica, la resiliencia y la productividad, para fortalecer al estudiante y prepararlo al egresar, de esta forma, podrá marcar diferencias frente a otros egresados de diversas casas de estudio superior. Además, sería sumamente importante que se les pueda informar y mantener actualizados sobre los cursos de extensión universitaria (CEU) que ofrecen algunas instituciones del Estado, como el BCRP, SMV, SBN, entre otros.
2. Se recomienda revisar periódicamente la malla curricular de la facultad, de esta manera, se puede actualizar algunos cursos, además, se sugiere implementar talleres que brinden certificados en temas como: El manejo de Softwares actualizados (SPSS, Jamovi, Excel, Visio, Minitab, etc.) El manejo de tecnologías de información (Diseños de páginas web, programas para administración, manejo de redes sociales, etc.) Habilidades blandas (Creatividad, inteligencia emocional, negociación, etc.) entre otros.
3. Se recomienda promover la comunicación, innovación y el trabajo en equipo para fortalecer las destrezas de los estudiantes, esto, a través de la integración, realizando así, constantemente, trabajos o actividades colaborativas, pues es necesario, que el alumno pueda desarrollar lo antes mencionado, para complementar sus habilidades.
4. Se recomienda desarrollar las dinámicas de grupo para reconocer y potenciar las habilidades de los estudiantes, pues ello permitirá, que se fomente la confianza, la cooperación y las relaciones interpersonales.

5. Se recomienda mantener informado al alumno con respecto a la bolsa de trabajo que ofrece la universidad, además, realizar un seguimiento para monitorear el desempeño de sus actividades laborales. Se sugiere también, implementar talleres para desarrollar adecuadamente un CV, y a su vez, simular entrevistas de trabajo para preparar al estudiante en su futuro laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aláez, P. (2019). *Competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos*. (Tesis para optar el grado en relaciones laborales y recursos humanos). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Arana, N. y Peralta, S. (2021). *Formación profesional e inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, promoción 2012, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. (Tesis para optar al Título Profesional de Licenciado en Educación Especialidad). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Argentina.gov.ar (03 de junio de 2021). *Formación Profesional para trabajar y producir*. INET. Consultado en julio de 2022.
<https://www.argentina.gov.ar/noticias/formacion-profesional-para-trabajar-y-producir>
- Arias, F. (2019). Actividad física y ciencias. *Revista electrónica arbitrada*, 11(2).
https://books.google.com.pe/books?id=5yjGDwAAQBAJ&pg=PA53&dq=actitud+positiva+2019&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHuKvNiuH6AhWIHbkGHYyoC_oQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q&f=false
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Primera edición. Perú. Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Arroyo, C. (2019). *Análisis de empleabilidad de los egresados del programa de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales de la*

Universidad de Córdoba: periodo 2014 -2019. (Tesis de Pre grado).
Universidad de Córdoba, Córdoba, Colombia.

Ascona, J. (2021). *Relación de la Reactivación Económica y la Empleabilidad de los Egresados de las Universidades de Piura 2021.* (Tesis para optar al grado académico de maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Ayala, G. (2022). *Capacitación en administración I.* México. Klik soluciones educativas.

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista científica*, 4(10).

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>

Barra, A. (junio de 2019). La Importancia de la Productividad Científica en la Acreditación Institucional de Universidades Chilenas. *Formación universitaria*, 12(3).

<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v12n3/0718-5006-formuniv-12-03-00101.pdf>

Bernal, E. (2014). *Bioestadística Básica para Investigadores con SPSS.* Primera Edición. España. Bubok Publishing.

Biblioteca virtual (07 de agosto de 2020). *Importancia de la red de contactos en el ámbito laboral.* Mónica Berger. Consultado en noviembre de 2022

[https://aap.org.pe/biblioteca/importancia-de-la-red-de-contactos-en-el-ambito-](https://aap.org.pe/biblioteca/importancia-de-la-red-de-contactos-en-el-ambito-laboral/#:~:text=Una%20red%20de%20contactos%20es,%2C%20colegas%20de%20trabajo%2C%20etc.)

[laboral/#:~:text=Una%20red%20de%20contactos%20es,%2C%20colegas%20de%20trabajo%2C%20etc.](https://aap.org.pe/biblioteca/importancia-de-la-red-de-contactos-en-el-ambito-laboral/#:~:text=Una%20red%20de%20contactos%20es,%2C%20colegas%20de%20trabajo%2C%20etc.)

- Bilbao, J. y Escobar, P. (2018). *Guía Metodológica para la Investigación Científica*. Colombia. Universidad Metropolitana.
- Bizneo blog (2022). *Importancia de la Tecnología en las Empresas*. Consultado en agosto de 2022.
<https://www.bizneo.com/blog/importancia-de-la-tecnologia-en-las-empresas/>
- Boyeras et al. (2019). *Redes Sociales - Técnicas de Marketing Digital*. Primera edición. Argentina. Six Ediciones.
- Camos et al. (2022). *Practicum Social 2022*. España. Editorial Aranzadi, S.A.U.
- Carrasco, S. (2017). *Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería de la Universidad de San Martín de Porres, 2016*. (Tesis para optar el Grado académico de Maestro en educación). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Centro de estudios de psicología (07 de noviembre de 2019). *Autoconocimiento: aprende a conocerte mejor*. Consultado en noviembre de 2022.
<https://cepsicologia.com/autoconocimiento/>
- Cepeda, B. y Troya, H. (2020). *Percepción de los Estudiantes de la Facultad de Administración Universidad de Guayaquil Sobre las Competencias Blandas en su Formación Profesional*. (Tesis Pre grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- CognosOnline (19 de agosto de 2021). *Qué son y cuáles son los tipos de competencias laborales más valoradas del mercado*. Consultado en octubre de 2022.

- <https://cognosonline.com/pe/blog-pe/tipos-competencias-laborales/>
CognosOnline (12 de abril de 2022). *Habilidades Laborales. Qué son y cuáles son las más importantes del 2022*. Consultado en octubre de 2022.
- <https://cognosonline.com/pe/blog-pe/10-habilidades-laborales/#:~:text=La%20habilidades%20laborales%20o%20profesionales,relevancia%20en%20las%20empresas%20actuales.>
- ConceptoABC (05 de noviembre de 2021). *Diagnóstico*. Consultado en noviembre de 2022.
- <https://conceptoabc.com/diagnostico/>
- Contreras, M. (2020). *Percepción de los Ex Estudiantes de la Carrera de Nutrición Humana Sobre los Efectos de las Prácticas Preprofesionales de Nutrición Comunitaria Sobre su Formación Profesional, Periodo 2015-2019*. (Tesis Postgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Cuberos, I. (2019). *Análisis y actuaciones en diferentes contextos de intervención (salud y sexualidad, educación, ocio, deporte, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, movilidad y urbanismo y gestión de tiempos)*. Primera edición. España. IC Editorial.
- DeConceptos (01 de junio de 2021). *Concepto de aplicación*. Fingermann, H. Consultado en setiembre de 2022.
- <https://deconceptos.com/general/aplicacion>
- Donati, P. y García, P. (2021). *Sociología relacional: Una lectura de la sociedad emergente*. Primera edición. España. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Ecoembes (16 de marzo de 2020). *Habilidades y destrezas en el ámbito laboral.*

Consultado en octubre de 2022.

<https://ecoembesempleo.es/destrezas-habilidades/>

Educaweb (29 de octubre de 2021). *La Formación Profesional ante un mercado laboral transformado por la pandemia.* Mayra Bosada. Consultado en noviembre de 2022.

<https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/29/fp-mundo-laboral-transformado-pandemia-19350/>

El Blog (10 de mayo de 2022). *La actitud en la búsqueda de empleo. ¡Hay que ir con todo!* Chagoyen, B. Consultado en julio de 2022.

<https://fundacionadecco.org/blog/la-actitud-la-busqueda-empleo/>

El Comercio (28 de abril de 2019). *La empleabilidad es también una actitud.*

Temple, I. Consultado en octubre de 2022.

<https://elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo/2019/04/la-empleabilidad-es-tambien-una-actitud/>

Escandell, M. V. (2020). *La Comunicación: Lengua, Cognición y Sociedad.* España. Akal, S.A.

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123333>

Ese (20 de marzo de 2021). *Resultados de Aprendizaje en Colombia I Definición y ejemplos.* Montoya, E. Consultado en setiembre de 2022.

<https://eservicioseducativos.com/blog/resultados-aprendizaje-colombia-definicion-y-ejemplos/>

Euroinnova (04 de agosto de 2021). *Definición de orientación*. Consultado en setiembre de 2022.

<https://www.euroinnova.pe/blog/definicion-de-orientacion>

Euroinnova (23 de noviembre de 2021). *Que son las herramientas informáticas y para que sirven*. Consultado en noviembre de 2022.

[https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-herramientas-](https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-herramientas-informaticas-y-para-que-sirven#:~:text=Las%20herramientas%20inform%C3%A1ticas%20son%20el,de%20dise%C3%B1o%20redes%20de%20telecomunicacion es%2C)

[informaticas-y-para-que-](https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-herramientas-informaticas-y-para-que-sirven#:~:text=Las%20herramientas%20inform%C3%A1ticas%20son%20el,de%20dise%C3%B1o%20redes%20de%20telecomunicacion es%2C)

[sirven#:~:text=Las%20herramientas%20inform%C3%A1ticas%20son%](https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-herramientas-informaticas-y-para-que-sirven#:~:text=Las%20herramientas%20inform%C3%A1ticas%20son%20el,de%20dise%C3%B1o%20redes%20de%20telecomunicacion es%2C)

[20el,de%20dise%C3%B1o%20redes%20de%20telecomunicacion](https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-herramientas-informaticas-y-para-que-sirven#:~:text=Las%20herramientas%20inform%C3%A1ticas%20son%20el,de%20dise%C3%B1o%20redes%20de%20telecomunicacion es%2C)

[es%2C](https://www.euroinnova.pe/blog/que-son-las-herramientas-informaticas-y-para-que-sirven#:~:text=Las%20herramientas%20inform%C3%A1ticas%20son%20el,de%20dise%C3%B1o%20redes%20de%20telecomunicacion es%2C)

Falcón, P. (2021). *La universidad, sus carreras y titulaciones: Evolución, presente y desafíos del sistema de títulos universitarios en la Argentina*.

Primera edición. Argentina. Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Firchow, P. (2020). *Recuperando la Paz Cotidiana: Voces locales para la medición y evaluación después de la guerra*. Primera edición. Colombia.

Universidad del Rosario.

Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Primera Edición.

España. 3Ciencias.

García, E. (2020). *Empresa y administración*. Primera edición. España.

Paraninfo.

Gaspar, E. y Taype, M. (2019). *La Empleabilidad Laboral y su Relación con la Competitividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa Eres lo que*

- Comes SAC en el Año 2019.* (Tesis para optar el grado académico de Bachiller). Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
- Gestión (17 de agosto de 2022). *La diferencia entre eficiencia y eficacia.* Consultado en noviembre de 2022.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>
- Gómez, M. (2019). *La mentalidad emprendedora: El emprendimiento visto desde el sujeto y el proceso de emprender.* Colombia. Ediciones de la U.
- Gonzales, J. y Pérez, R. (2021). *Formación y orientación laboral.* Octava edición. España. Ediciones Paraninfo, SA.
- Habilidades (2022). *Habilidades.* Consultado en setiembre de 2022.
<https://habilidades.top/habilidad/>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios.* Segunda edición. España. Gestión.
- Hernández et al. (2010). *Metodológica de la Investigación Científica.* Ecuador. Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación.* México. Mc Graw Hill Education.
- Hierro, F. (2021). *Políticas públicas de fomento de empleo: colectivos beneficiarios.* España: DYKINSON, S.L.
- Huaire et al. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico.* Primera edición. Perú. ANALÉCTICA.

Indeed (09 de junio de 2022). *Orientación profesional*. Consultado en octubre de 2022.

<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/competencias-tecnicas>

INCUAL. (2021). *Las cualificaciones y el sistema integrado de Formación Profesional*. España. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Jara, F. (2021). *La formación profesional y su relación con la inserción laboral del egresado de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de san agustín, 2020*. (Tesis para optar el Grado académico de Maestro en Administración). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Jimenez et al. (2020). Revisión del Liderazgo, sus Estilos y Modelos de Medición en la última Década. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597829>

Juárez, R. (2021). *Propuesta de gamificación para la formación profesional de grado medio en sistemas microinformáticos y redes*. España. Editorial Inclusión.

Ladrón, M. (2019). *Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo*. España. Editorial Tutor Formación.

Ley N° 30806. (05 de julio de 2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC)*. Congreso de la República. Consultado en junio de 2023.

https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30806-LEY.pdf

Lifeder (13 de agosto de 2019). *Conocimiento técnico: características y ejemplos*. Rodríguez, D. Consultado en setiembre de 2022.

<https://www.lifeder.com/conocimiento-tecnico/>

Llácer, P. (2022). *Te van a contratar y lo sabes*. España. Editorial Almuzara, S.L.

López, S. (29 de enero de 2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formación universitaria*, 13(5).

<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-165.pdf>

Mateos, Ó. y Quintanilla, R. (2018). *La exclusión social: estudio comparado desde la perspectiva jurídica laboral y constitucional*. España. DYKINSON, S.L.

Márquez, I. (2013). *E-learning en la formación profesional para el empleo*. Primera edición. España. IC Editorial.

Mayorga, L.A. (2022). *Manual de Metodología de la Investigación*. Perú. Yachay.

Mejía, R. (2022). *Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física. Universidad Nacional de Chimborazo, 2021*. (Tesis para optar el Título en Licenciado en Cultura Física). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Méndez, R. (2020). *Formulación y evaluación de proyectos: Enfoque para emprendedores*. Décima edición. Colombia. Ecoe Ediciones Limitada.

Montoya, C. (2019). *Actitud colectiva corresponsable*. España. Ibukku, LLC.

- MTPE (2020). *Glosario de término de temas de empleo*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Consultado en setiembre de 2022.
<https://www.ccapaempresas.com/sistemas/ministeriodetrabajo/index.php/index/about/202/0/748>
- Muñoz-Basols et al. (2019). *Metodologías, contextos y recursos para la enseñanza del español L2*. Estados Unidos. Bembo.
- OEI (2020). *Educación superior, productividad y competitividad en Iberoamérica, 2020*. OEI. Consultado en junio de 2022.
<https://oei.int/downloads/blobs/eyJfcmlFpbHMiOnsibWVzc2FnZSI6IkJBaHBBdHdFliwiZXhwIjpudWxsLjCjwdXliOiJibG9iX2lkIn19--4293b5f66bfb87a6a41adb78452d7873c9ee410a/oei-diagnostico-educacion-web-4.pdf>
- Ontoria, M. (2018). *Habilidades sociales*. Primera edición. España. Editorial Editex.
- OPP UNAC. (2019). *Boletín Estadístico Anual 2019*. OPP. Consultado en julio de 2022.
https://unac.edu.pe/images/documentos/opla/2019/BOLETIN_ESTADISTICO_ANUAL_2019.pdf
- Orozco, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. México. UNID Editorial.
- Ortega et al. (2019). *Las elecciones autonómicas de 2015 y 2016*. Primera Edición. España. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4).
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

- Porta, C. (2019). *Formación Profesional Dual Como Factor Importante Para la Productividad Laboral*. (Tesis para optar el Título profesional de Administración). Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Portal et al. (2018). *Información, comunicación y cambio de mentalidad*. Cuba. Editorial de Ciencias Sociales.
- Postigo, I. (2018). *Gestión profesional y emocional de equipos: Cómo conseguir un equipo de alto rendimiento y motivado*. Primera edición. España. ESIC.
- PromonegocioS.net (2022). *Definición de Comunicación*. Thompson, I. Consultado en octubre de 2022.
<https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>
- QuestionPro (6 de febrero de 2018). *Encuesta piloto, cualquier prueba es mejor que ninguna*. Muguira, A. Consultado en junio de 2023.
<https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-piloto/>
- Real Academia Española. (s. f). *Empleabilidad*. En Diccionario de la lengua española. Consultado en octubre de 2022.
<https://dle.rae.es/empleabilidad?m=form>
- Real Academia Española. (s. f). *Formación Profesional*. En Diccionario panhispánico del español jurídico. Consultado en octubre de 2022.
<https://dpej.rae.es/lema/formaci%C3%B3n-profesional>
- Ruiz, N. (2021). *Nueva Perspectiva de la Orientación Laboral en el Módulo de FOL*. España. Editorial Inclusión.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1217853.pdf>

Sainz, J. (2020). *Emprendimiento en la práctica: Cómo las amenazas permiten reinventarse*. España. ESIC Editorial.

Santander Smart Bank (23 de marzo de 2021). *Habilidades Para la Empleabilidad: Qué Buscan las Empresa*. Santander. Consultado en setiembre de 2022.

<https://santandersmartbank.es/empleo/habilidades-empleabilidad/>

Significados (13 de mayo de 2019). *Significado de destreza*. Consultado en octubre de 2022.

<https://www.significados.com/destreza/>

Significados (13 de mayo de 2019). *Significado de habilidad*. Consultado en octubre de 2022.

<https://www.significados.com/habilidad/>

Solís, R. (2021). *Nuevo diccionario para el análisis e intervención social con infancia y adolescencia*. Primera edición. España. Dykinson S.L.

USIL (23 de abril de 2018). *Consistencia: el camino para lograr crecimiento sostenido en el trabajo*. Consultado en setiembre de 2022.

<https://blog.usilmiami.com/consistencia-crecimiento-sostenido-trabajo>

UVirtual (25 de octubre de 2021). *Habilidades personales: ¿qué son y cómo desarrollarlas?* Consultado en noviembre de 2022.

[https://blog.uvirtual.org/que-son-las-habilidades-](https://blog.uvirtual.org/que-son-las-habilidades-personales#:~:text=Las%20habilidades%20personales%20son%20cua)

[personales#:~:text=Las%20habilidades%20personales%20son%20cualidades,ayudarte%20a%20maximizar%20tu%20potencial.](https://blog.uvirtual.org/que-son-las-habilidades-personales#:~:text=Las%20habilidades%20personales%20son%20cualidades,ayudarte%20a%20maximizar%20tu%20potencial)

- UCAM Online University (30 de octubre de 2019). *¿Como Mantener la Motivación Durante la Búsqueda de Empleo?* Universidad Católica de Murcia. Consultado en setiembre de 2022.
<https://online.ucam.edu/blog/como-mantener-la-motivacion-durante-la-busqueda-de-empleo>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Tercera edición. Perú. USMP.
- Veigler (22 de julio de 2020). *¿Qué competencias profesionales son esenciales?* Consultado en noviembre de 2022.
<https://veigler.com/competencias-profesionales/#:~:text=Competencia%20metodol%C3%B3gica,identificaci%C3%B3n%20de%20v%C3%ADas%20de%20soluci%C3%B3n>.
- Vicerrectorado de Investigación UNAC. (2019). *Código de ética de Investigación*. Vicerrectorado de Investigación. Consultado en julio de 2023.
<https://www.unac.edu.pe/images/transparencia/documentos/resoluciones-consejo-universitario/2019/260-19-CU%20C%C3%93DIGO%20DE%20C3%89TICA%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20CORREGIDO%2003-06-19.pdf>
- Vidal-Suñé, A. y Alarcón, A. (2021). *Ocupaciones y lenguaje: Indicadores y análisis de competencias lingüísticas en el ámbito laboral*. Primera edición. España. Publicacions urv.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A.	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>PG: ¿Qué relación existe entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A ?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>OG: Determinar la relación existente entre la Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>HG: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación Profesional y Empleabilidad de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Formación Profesional.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacitación -Emprendimiento -Cualificación profesional -Orientación 	<p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diagnóstico. -Aplicación. -Resultados. -Pensamiento estratégico. -Visión global. -Desarrollo de innovación en valor y transformación digital -Competencia técnica. -Competencia social. -Competencia metodológica. -Autoconocimiento. -Orientación laboral. -Perfil profesional. 	<p>METODOLOGÍA</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>-Básica</p> <p>NIVEL:</p> <p>-Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>-No Experimental-Transversal – Correlacional causal</p> <p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN:</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE₁: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y los conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A?</p> <p>PE₂: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y las destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE₁: Analizar el grado de relación entre Formación profesional y los conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p> <p>OE₂: Evaluar el grado de relación entre Formación profesional y las destrezas de egresados en</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE₁: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación profesional, y empleabilidad en su dimensión: conocimientos técnicos de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p> <p>HE₂: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación profesional, y empleabilidad</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Empleabilidad</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos técnicos. -Destrezas -Habilidades -Actitud de búsqueda 	<p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Herramientas informáticas. -Sistemas de Gestión documental. -Conocimientos en redes sociales. -Eficacia -Consistencia -Eficiencia -Habilidades personales -Habilidades sociales -Habilidades laborales -Búsqueda de empleo. -Búsqueda en redes sociales. 	<p>MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>-Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>-53 Egresados de Administración del semestre 2019-A.</p> <p>MUESTRA (Censal):</p> <p>-53 Egresados de Administración del semestre 2019-A.</p>

	<p>PE₃: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y las habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A?</p> <p>PE₄: ¿Cuál es la relación entre Formación profesional y la actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A?</p>	<p>Administración del semestre 2019-A.</p> <p>OE₃: Analizar el grado de relación entre Formación profesional y las habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p> <p>OE₄: Evaluar el grado de relación entre Formación profesional y la actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p>	<p>en su dimensión: destrezas de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p> <p>HE₃: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación profesional, y empleabilidad en su dimensión: habilidades de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p> <p>HE₄: Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Formación profesional, y empleabilidad en su dimensión: actitud de búsqueda de egresados en Administración del semestre 2019-A.</p>		<p>-Red de contactos.</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>-Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>-Cuestionarios (Político)</p>
--	--	--	---	--	---------------------------	--

Fuente: *Elaboración Propia*

INSTRUMENTO VALIDADO: CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO

Instrumentos: El objetivo del cuestionario es recolectar datos generales e investigar las características de la muestra de una población de estudio, para esta investigación, son los egresados en administración del semestre 2019-A.

Estimado compañero, el presente cuestionario es confidencial y con fines académicos, agradecemos su consideración y tiempo por su respectivo llenado.

Instrucciones: Deberá marcar con una (X) la respuesta que usted considere adecuada teniendo en cuenta las opciones propuestas:

Edad:

24 25 26 27 28 a más

Género:

Masculino Femenino

Especialidad que siguió en la FCA – UNAC:

Marketing Empresarial Finanzas Empresariales
 Gestión del Talento Humano Administración Marítima y Portuaria
 Negocios Internacionales

Situación laboral:

Trabajando para alguna empresa o entidad
 Emprendedor
 No me encuentro laborando

Área en el que se desempeña actualmente:

Marketing Empresarial Finanzas Empresariales
 Gestión del Talento Humano Administración Marítima y Portuaria
 Negocios Internacionales Otro (Indicar):

INSTRUMENTO VALIDADO: CUESTIONARIO (FORMACIÓN PROFESIONAL)



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**



CUESTIONARIO

Instrumentos: El objetivo del cuestionario es recolectar información sobre la opinión acerca de la Formación Profesional de egresados en administración del semestre 2019-A de la Universidad Nacional del Callao.

Estimado compañero, el presente cuestionario es confidencial y con fines académicos, agradecemos su consideración y tiempo por su respectivo llenado.

Instrucciones: Deberá marcar con una (X) la respuesta que usted considere adecuada teniendo en cuenta lo siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°		1	2	3	4	5
1	Debe realizarse un diagnóstico de los conocimientos para luego capacitarse.					
2	Para aplicar los conocimientos es necesario capacitarse previamente.					
3	Puede haber resultados positivos, si se capacita constantemente.					
4	El pensamiento estratégico es esencial para que cualquier persona pueda emprender.					
5	La visión global es una herramienta que permite divisar recursos para emprender efectivamente.					
6	Para emprender es necesario el desarrollo de innovación en valor y transformación digital.					
7	Las competencias técnicas son necesarias para mejorar la cualificación profesional.					
8	Las competencias sociales son necesarias para mejorar la cualificación profesional.					
9	Las competencias metodológicas son necesarias para mejorar la cualificación profesional.					
10	El autoconocimiento es necesario para orientar a un egresado universitario.					
11	La orientación laboral permite orientar adecuadamente a un egresado universitario.					
12	El perfil profesional es necesario para orientar a un egresado universitario.					

INSTRUMENTO VALIDADO: CUESTIONARIO (EMPLEABILIDAD)



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Instrumentos: El objetivo del cuestionario es recolectar información sobre la opinión acerca de la Empleabilidad de egresados en administración del semestre 2019-A de la Universidad Nacional del Callao.

Estimado compañero, el presente cuestionario es confidencial y con fines académicos, agradecemos su consideración y tiempo por su respectivo llenado.

Instrucciones: Deberá marcar con una (X) la respuesta que usted considere adecuada teniendo en cuenta lo siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°		1	2	3	4	5
1	Las herramientas informáticas son esenciales para mejorar nuestros conocimientos técnicos.					
2	Los sistemas de gestión documental suman a nuestros conocimientos técnicos.					
3	Un amplio conocimiento en redes sociales permite mejorar nuestros conocimientos técnicos.					
4	A través de la eficacia podemos mejorar nuestras destrezas.					
5	Ser consistentes conduce a tener unas sólidas destrezas.					
6	Ser eficientes contribuye a la mejora de nuestras destrezas.					
7	Las habilidades personales permiten consolidar nuestras habilidades.					
8	Las habilidades sociales deben formar parte de nuestras habilidades.					
9	Las habilidades laborales deben formar parte de nuestras habilidades para un mejor desempeño.					
10	La búsqueda de empleo es un elemento que contribuya a nuestra actitud de búsqueda.					
11	La búsqueda en redes sociales permite demostrar una adecuada actitud de búsqueda.					
12	Las redes de contacto son cruciales para nuestra actitud de búsqueda.					

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Mg. Juan Carlos, Santurio Ramírez	Docente de la FCA -UNAC	Escala de Formación Profesional	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X				85
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X			90
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																		X				85
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																		X				85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																		X				85
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																			X			90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																		X				85
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																		X				85
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X			90
PROMEDIO																						86,66	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 07 de junio de 2023	25838289		992212302

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 07 de junio de 2023



.....
Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Mg. Juan Carlos, Santurio Ramírez	Docente de la FCA -UNAC	Escala de Empleabilidad	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X				85
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X			90
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																	X				85
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																	X				85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																	X				85
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																		X			90
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																	X				85
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	X				85
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X			90
PROMEDIO																					86,66	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 07 de junio de 2023	25838289		992212302

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 07 de junio de 2023



.....
Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Dr. Euménides, Valqui Zuta	Docente de CPB. Reina de los Ángeles	Escala de Formación Profesional	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															80						80
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.															80						80
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																	85				85
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																	85				85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																			95		95
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																			95		95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.															80						80
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	90				90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															80						80
PROMEDIO																					85,55	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 07 de junio de 2023	33407285		974151739

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 07 de junio de 2023

Euménides Valqui Zuta
Dr. Filosofía para la paz, Conflictos y Desarrollo. Título N°. 2018098603-UJI
Magister en docencia universitaria. Título N° A636138

.....

Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Dr. Euménides, Valqui Zuta	Docente de CPB. Reina de los Ángeles	Escala de Empleabilidad	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																80					80
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																80					80
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																				85	85
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																				85	85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																				95	95
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																				95	95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																				80	80
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				90	90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				80	80
PROMEDIO																					85,55	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 07 de junio de 2023	33407285		974151739

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 07 de junio de 2023

Euménides Valqui Zuta
Dr. Filosofía para la paz, Conflictos y Desarrollo. Título N°. 2018098603-UJI
Magister en docencia universitaria. Título N° A636138

.....

Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Lic. María Elena, Eléspuru Rodríguez	CEO Creador Alfa	Escala de Formación Profesional	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95		95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			95		95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																		90			90
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																		90			90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																			95		95
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																			95		95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																			95		95
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			95		95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			95		95
PROMEDIO																					93,88	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 12 de junio de 2023	73762649		957 652 359

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 12 de junio de 2023



.....
Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Lic. María Elena, Eléspuru Rodríguez	CEO Creador Alfa	Escala de Empleabilidad	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95		95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			95		95
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																		90			90
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																		90			90
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																			95		95
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																			95		95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																			95		95
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			95		95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			95		95
PROMEDIO																					93,88	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 12 de junio de 2023	73762649		957 652 359

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 12 de junio de 2023



.....
Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Valqui Valqui, Lamberto	Investigador del Instituto Nacional de Innovación Agraria	Escala de Empleabilidad	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															80						80
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																	82				82
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																	85				85
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																	85				85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																			95		95
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																			95		95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																	82				82
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			93		93
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85				85
PROMEDIO																					86,89	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

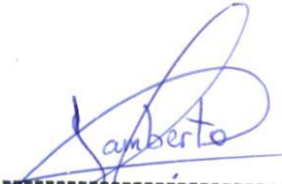
✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 15 de junio de 2023	46770612		998 511 430

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 15 de junio de 2023


LAMBERTO VALQUI VALQUI
Ingeniero Ambiental
CIP N° 232973

.....
Firma del experto

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Valqui Valqui, Lamberto	Investigador del Instituto Nacional de Innovación Agraria	Escala de Empleabilidad	-Rubio Huarniz, Walter Manuel -Zuta Chuquizuta, Faustino
Título del estudio: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN DEL SEMESTRE 2019-A"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según el intervalo.

Indicadores	Criterios	1. Deficiente 0 – 20%				2. Regular 21 – 40%				3. Buena 41 – 60%				4. Muy Buena 61 – 80%				5. Excelente 81 – 100%				Sub Total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															80						80
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																	82				82
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																	85				85
4. Organización	Existe una organización lógica coherente.																	85				85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos (Variables, dimensiones e indicadores).																			95		95
6. Pertinencia	Adecuado para valorar la relación de la Variable 1 en la Variable 2.																			95		95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos.																	82				82
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			93		93
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85				85
PROMEDIO																					86,89	


OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

-Procede su aplicación

-Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.

-No procede su aplicación

✓

Lugar y Fecha	DNI. N°	Firma del experto	N° de celular
Lima. 15 de junio de 2023	46770612		998 511 430

OBSERVACIONES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Lima, 15 de junio de 2023


LAMBERTO VALQUI VALQUI
Ingeniero Ambiental
CIP N° 232973

.....
Firma del experto

BASE DE DATOS: PRUEBA PILOTO

BASE DE DATOS - PRUEBA PILOTO

CUESTIONARIO					
N°	Edad	Género	Especialidad que siguió en la FCA-UNAC	Situación Laboral	Área en el que se desempeña actualmente
1	3	1	2	1	6
2	4	2	1	1	2
3	5	1	3	1	3
4	2	1	1	1	6
5	4	1	1	1	6
6	3	2	3	1	3
7	4	2	5	1	6
8	2	2	1	3	6
9	1	1	1	1	6
10	4	1	1	3	3

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

BASE DE DATOS - PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: FORMACIÓN PROFESIONAL																	
Indicadores	Capacitación			Emprendimiento			Cualificación Profesional			Orientación			Suma - Dimensiones (FP)				Suma Total Variable 1 (FP)
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Capacitación	Emprend.	Cualif. Prof.	Orientación	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	15	12	15	14	56
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	15	12	12	14	53
3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	15	12	13	13	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	12	12	12	13	49
5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	12	9	12	12	45
6	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	15	12	13	14	54
7	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	12	11	13	12	48
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	15	15	15	59
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	14	15	15	12	56
10	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	15	13	13	15	56

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Prueba de confiabilidad estadística prueba piloto del instrumento: Formación Profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	12

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

BASE DE DATOS - PRUEBA PILOTO

VARIABLE 2: EMPLEABILIDAD																	
Indicadores	Conocim. Técnicos			Destrezas			Habilidades			Actitud de Búsqueda			Suma - Dimensiones (E)				Suma Total Variable 2 (E)
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Conoc. Téc.	Destrezas	Habilidades	Act. de Búsq.	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	14	15	14	14	57
2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	13	12	13	12	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	12	12	13	14	51
6	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	12	14	13	13	52
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	12	13	13	12	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	15	15	12	57
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	14	15	14	13	56
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	14	13	15	11	53

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Prueba de confiabilidad estadística prueba piloto del instrumento: Empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	12

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

BASE DE DATOS: MUESTRA DE ESTUDIO

BASE DE DATOS - MUESTRA DE ESTUDIO

CUESTIONARIO					
N°	Edad	Género	Especialidad que siguió en la FCA-UNAC	Situación Laboral	Área en el que se desempeña actualmente
1	5	1	1	3	6
2	3	2	1	1	2
3	4	1	2	1	6
4	3	1	2	1	6
5	3	2	2	1	6
6	3	2	4	1	3
7	3	2	2	1	5
8	4	2	2	1	2
9	4	1	5	2	5
10	5	1	5	1	1
11	4	2	1	1	6
12	3	2	1	2	1
13	2	1	1	3	6
14	4	2	5	1	5
15	4	2	1	1	6
16	3	2	3	3	6
17	4	2	1	1	3
18	3	1	2	1	6
19	4	2	1	1	2
20	5	1	3	1	3
21	2	1	1	1	6
22	4	1	1	1	6
23	3	2	3	1	3
24	4	2	5	1	6
25	3	2	1	3	6
26	2	1	1	1	6
27	4	1	1	3	3
28	5	1	3	1	3
29	5	2	5	1	6
30	4	2	3	1	6
31	3	2	3	1	3
32	4	1	2	1	6
33	4	2	3	1	6
34	3	2	3	1	6
35	4	2	4	1	6

36	4	1	5	1	5
37	3	2	5	1	3
38	4	1	5	1	6
39	3	2	3	1	3
40	4	2	3	1	6
41	5	1	3	1	1
42	3	1	5	1	6
43	5	1	3	1	2
44	4	1	5	1	6
45	5	1	1	1	2
46	5	1	2	1	6
47	4	1	1	1	6
48	5	1	3	1	3
49	4	1	5	1	5
50	3	1	4	1	6
51	3	1	2	1	6
52	2	1	1	1	6
53	4	1	1	1	6

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

BASE DE DATOS - MUESTRA DE ESTUDIO

VARIABLE 1: FORMACIÓN PROFESIONAL

Indicadores	Capacitación			Emprendimiento			Cualificación Profesional			Orientación			Suma - Dimensiones (FP)				Suma Total Variable 1 (FP)
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Capacitación	Emprend.	Cualif. Prof.	Orientación	
1	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	13	12	13	11	49
2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	14	13	13	11	51
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	13	15	15	13	56
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	14	15	14	15	58
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	12	12	12	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	60
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	12	12	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	60
9	4	5	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	11	12	10	8	41
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	14	12	14	10	50
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	15	15	14	14	58
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	15	15	15	12	57
13	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	12	12	11	11	46

14	4	5	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	11	12	10	7	40
15	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	13	13	15	13	54
16	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	14	13	12	14	53
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	12	13	12	12	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	15	15	14	14	58
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	13	12	13	12	50
20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	13	12	13	13	51
21	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	13	13	13	12	51
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	12	12	13	14	51
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	12	14	13	13	52
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	12	13	13	12	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	15	15	12	57
26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	14	15	14	13	56
27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	14	13	15	13	55
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	14	12	14	13	53
29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	12	13	13	14	52
30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	14	14	14	14	56
31	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	14	13	14	14	55
32	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	13	13	13	13	52
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	14	15	14	14	57
34	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	14	15	14	14	57
35	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	12	13	13	13	51
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	13	12	13	13	51
37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	14	14	14	15	57
38	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	14	14	14	14	56
39	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	15	14	14	13	56
40	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	14	15	14	14	57
41	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	13	14	13	13	53
42	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	15	12	14	14	55
43	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	14	13	14	15	56
44	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	12	12	11	14	49
45	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	12	12	13	14	51
46	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	14	11	15	13	53
47	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	14	12	14	13	53
48	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	15	13	14	13	55
49	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	14	13	14	14	55
50	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	13	13	15	14	55
51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	14	14	15	12	55
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	13	12	12	13	50
53	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	13	12	13	14	52

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Prueba de confiabilidad estadística del instrumento: Formación Profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	12

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

BASE DE DATOS - MUESTRA DE ESTUDIO

VARIABLE 2: EMPLEABILIDAD																	
Indicadores	Conocim. Técnicos			Destrezas			Habilidades			Actitud de Búsqueda			Suma - Dimensiones (E)				Suma Total Variable 2 (E)
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Conoc. Téc.	Destrezas	Habilidades	Act. de Búsq.	
1	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	2	3	13	11	13	8	45
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	14	12	13	9	48
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	13	15	15	11	54
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	15	15	14	15	59
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	12	12	12	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	60
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	12	12	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	60
9	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	9	12	10	8	39
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	14	12	14	10	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	15	15	15	14	59
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	15	15	15	12	57
13	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	13	12	11	11	47
14	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	8	12	10	7	37
15	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	13	13	15	13	54
16	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	14	13	15	14	56
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	12	13	12	12	49
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	14	15	14	14	57
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	13	12	13	12	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	12	12	13	14	51
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	12	14	13	13	52
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	12	13	13	12	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	15	15	12	57
26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	14	15	14	13	56

27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	14	13	15	11	53
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	14	12	14	13	53
29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	12	13	13	12	50
30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	14	14	14	14	56
31	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	14	13	14	14	55
32	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	13	13	13	13	52
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	14	15	14	14	57
34	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	14	15	14	14	57
35	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	12	12	13	13	50
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	13	12	13	13	51
37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	14	14	14	15	57
38	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	14	14	14	14	56
39	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	13	14	14	13	54
40	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	14	15	14	14	57
41	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	13	14	13	13	53
42	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	13	12	14	14	53
43	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	14	13	14	15	56
44	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	12	12	11	14	49
45	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	12	12	13	14	51
46	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	12	11	13	13	49
47	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	14	12	14	13	53
48	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	15	13	14	12	54
49	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	14	13	14	13	54
50	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	13	13	15	14	55
51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	14	14	15	12	55
52	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	11	12	12	13	48
53	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	13	12	13	14	52

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Prueba de confiabilidad estadística del instrumento: Empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	12

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del cuestionario.

Tabla 39

Porcentaje de estudiantes que egresan de programas de educación superior en 2017, y cambio desde 2010 (Iberoamérica)

	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	El Salvador	España	Honduras	México	Panamá	Portugal	R. Dominicana	Uruguay	Media
Educación	18,2 /+	20,4 /-	14,8 /-	8,0 /-	21,4 /-	20,4 /-	9,8 /-	16,4 /+	37,5 /-	13,1 /-	22,8 /-	4,8 /-	22,7 /+	13,6 /-	17,4
Artes y humanidades	11,1 /+	3,2 /-	3,3 /-	3,7 /-	3,8 /+	2,6 /-	7,2 /+	9,1 /-	1,8 /-	3,4 /-	6,5 /+	10,0 /+	9,2 /-	3,8 /-	5,6
Ciencias sociales, periodismo e información	9,0 /-	4,7 /-	4,2 /-	6,8 /-	6,3 /-	8,8 /+	9,1 /+	7,1 /-	5,9 /+	9,1 /-	6,2 /+	10,9 /-	2,3 /-	10,7 /-	7,2
Administración de empresas y derecho	22,6 /-	33,5 /-	24,2 /-	46,2 /+	35,4 /+	36,0 /-	30,0 /+	18,9 /-	24,0 /-	33,2 /-	26,4 /-	19,4 /+	35,0 /-	24,6 /+	29,2
Ciencias naturales, matemáticas y estadísticas	6,7 /-	2,8 /-	1,2 /-	1,4 /-	2,2 /+	2,3 /-	1,1 /-	5,3 /-	1,8 /+	2,4 /-	1,5 /-	6,3 /+	0,9 /-	2,7 /-	2,8
Tecnologías de la información y la comunicación	2,2 /-	2,9 /-	2,9 /-	5,0 /-	5,5 /-	4,5 /-	9,9 /-	4,0 /-	3,0 /+	5,4 /+	4,9 /-	1,9 /-	3,7 /-	3,6 /-	4,2
Ingeniería, industria y construcción	7,3 /+	12,0 /+	16,4 /+	17,3 /+	7,5 /+	8,5 /+	11,3 /+	14,2 /-	10,2 /-	17,5 /-	9,0 /-	20,9 /-	6,9 /-	11,2 /+	12,1
Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	1,9 /-	2,6 /-	1,7 /-	1,6 /-	1,5 /-	3,4 /-	2,0 /-	1,3 /-	3,5 /-	1,9 /-	0,7 /-	2,2 /-	1,5 /-	3,7 /-	2,1
Salud y bienestar	17,8 /-	14,7 /+	21,5 /+	6,4 /-	14,4 /-	10,2 /-	16,1 /-	16,4 /+	10,9 /+	11,0 /+	7,9 /-	17,4 /-	14,7 /+	18,4 /-	14,1
Servicios	3,2 /-	3,3 /-	9,8 /+	3,8 /-	2,1 /-	3,3 /-	3,6 /-	7,3 /-	1,4 /-	3,1 /+	14,1 /+	6,2 /-	3,1 /-	7,8 /+	5,1
Campos de educación desconocidos o no especificados	0,02	--	--	--	2,8 /+	--	--	0,2 /-	2,37 /+	0,03 /-	--	0,04 /-	0,02 /-	--	0,8

Fuente: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Tabla 40

Calificación promedio de la competitividad general, competitividad de la educación superior y los ocho criterios para medir la competitividad de la educación superior (2011-2017).

Pais	ARG	BRA	CHL	COL	CRI	DOM	SLV	GTM	HND	MEX	NIC	PAN	PRY	PER	URY	VEN	Promedio
Competitividad general del país	3.9	4.2	4.6	4.2	4.4	3.8	3.8	4	3.9	4.3	3.8	4.4	3.6	4.2	4.1	3.3	4
Competitividad en educación superior	4.9	4.4	5	4.4	5	3.7	3.5	3.6	3.5	4	3.2	4.1	3.3	4	4.6	4.4	4.1
Matrícula educación secundaria	96.5	101.8	92.5	95.9	107.7	76.7	70.8	62.7	70.8	88.8	70.4	75.5	70.5	92.4	91.2	86.8	84.4
Matrícula educación terciaria	76.5	29.7	72.7	45.6	42.1	39.9	25.9	18.6	20.4	28.8	18	42.6	34.1	40.7	62.3	77.8	42.2
Calidad sistema educativo	3.3	2.8	3.5	3.4	4.7	2.5	2.8	2.6	2.9	3	2.5	3.2	2.3	2.6	3	2.7	3
Calidad matemáticas y ciencias	3.2	2.6	3.2	3.3	4.4	2.2	2.8	2.5	2.8	2.8	2.5	3	2.2	2.4	3	3	2.8
Calidad administración. universidades	4.8	4.2	5.3	4.2	5.2	3.8	3.8	4.6	3.6	4.3	3.8	4	3.1	4.2	4.3	4	4.2
Acceso a Internet de universidades	3.9	3.7	4.7	4	4.6	3.5	3.5	3.4	3.5	3.8	2.9	4.8	2.8	3.7	5.8	3.4	3.9
Disponibilidad investigación	4.5	4.2	4.8	4.1	5	4	3.9	4.6	3.9	4.4	3.3	4.3	3.1	4	4.4	3.5	4.1
Capacitación profesorado	3.8	4.2	4.2	3.7	4.6	3.7	3.7	4.4	4.1	3.9	3.6	4.2	3.5	3.7	3.8	3.5	3.9

Fuente: López, S. con base en los datos del World Economic Forum de 2011-2017.

Tabla 41

Competencias Laborales Demandadas

Principales competencias

1. Capacidad de aprendizaje
 2. Responsabilidad
 3. Comunicación
 4. Trabajo en equipo
 5. Flexibilidad y adaptación al cambio
 6. Iniciativa
 7. Toma de decisiones
 8. Creatividad e innovación
-

Fuente: CognosOnline (2021).

Tabla 42

Egresados de la Universidad Nacional del Callao (UNAC) por género según escuela profesional 2019-A.

FACULTAD	ESCUELA PROFESIONAL	EGRESADOS POR GÉNERO 2019-A				TOTAL GENERAL
		MASCULINO	%	FEMENINO	%	
FCA	Administración	29	5%	24	7%	53
FCC	Contabilidad	83	14%	68	19%	151
FCE	Economía	30	5%	27	8%	57
FIEE	Ing. Eléctrica	69	12%	9	3%	78
	Ing. Electrónica	69	12%	5	1%	74
FIIS	Ing. Industrial	60	10%	23	7%	83
	Ing. de Sistemas	70	12%	31	9%	101
FIME	Ing. Mecánica	48	8%	0	0%	48
	Ing. en Energía	19	3%	4	1%	23
FIPA	Ing. Pesquera	16	3%	11	3%	27
	Ing. de Alimentos	13	2%	33	9%	46
FIQ	Ing. Química	25	4%	16	5%	41
FCS	Enfermería	7	1%	61	17%	68
	Educación Física	2	0%	1	0%	3
FCNM	Física	11	2%	2	1%	13
	Matemática	12	2%	2	1%	14
FIARN	Ing. Ambiental y de Recursos Naturales	31	5%	32	9%	63
TOTAL		594	100%	349	100%	943

Fuente: Oficina de planificación y presupuesto, con base en los datos proporcionados por las facultades de la Universidad Nacional del Callao 2019-A.