



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

EMPLEABILIDAD Y LA SATISFACCIÓN DE LOS
EGRESADOS DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL PERÚ

Tesis para optar el grado de **Maestra** en:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autora:

Maria Eugenia Alfaro Sanchez

Asesora:

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Trujillo – Perú

2021

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú, 2021

Para encontrar los resultados, se utilizó un diseño de investigación no experimental, correlacional; asimismo, la población estuvo conformada por egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú que participaron en los programas de titulación que se ofrecieron durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020. En total fueron 175 egresados. Pero la muestra fue de 135 egresados de la carrera de Administración que participaron en los programas de titulación de una Universidad Privada del Perú porque se utilizó el criterio de exclusión a eliminar a los egresados que cursaban el programa de titulación, pero aún no laboraban. Para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios para la variable “Empleabilidad” y la variable “Satisfacción del Egresado”. Luego de aplicar el coeficiente de correlación, se determinó que existe relación directa y significativa entre la “Empleabilidad y “La Satisfacción del Egresado” de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú, 2021

Palabras Claves: Empleabilidad, Satisfacción del Egresado, Universidad

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between employability and satisfaction of graduates of the Administration career of a Private University of Peru, 2021

To find the results, a non-experimental, correlational research design was used; Likewise, the population was made up of graduates of the Administration career of a Private University of Peru in the degree programs that were offered during the years 2017, 2018, 2019 and 2020. In total there were 175 graduates. But the sample was 135 graduates of the Administration career who participated in the degree programs of a Private University of Peru because the exclusion criterion was used to eliminate graduates who were studying the degree program but were not yet working. For data collection, two questionnaires were used for the variable "Employability" and the variable "Satisfaction".

After applying the correlation coefficient, it was determined that there is a direct and significant relationship between the "Employability and "Satisfaction of the graduates "of the Administration career of a Private University of Peru, 2021

Key Words: Employability, Job Satisfaction, University

Dedicatoria

A Dios
A mi querido hijo Martin

Agradecimientos

*A la Universidad Privada del Norte
A la Escuela de Posgrado*

Tabla de contenidos

Resumen	ii
Abstract.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Tabla de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de anexos	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación.....	6
I.3. Objetivos de la investigación.....	6
I.4. Justificación de la investigación	6
I.5. Alcance de la investigación	7
II. MARCO TEÓRICO	8
III. HIPÓTESIS	20
III.1. Declaración de hipótesis.....	20
III.2. Operacionalización de variables.....	20
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	32
V. RESULTADOS	37
VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
Lista de referencias.....	44
Anexos.....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización	21
Tabla 2: Correlación Dimensión Extrínseca y Satisfacción	37
Tabla 3: Correlación Dimensión Intrínseca y Satisfacción	37
Tabla 4: Correlación de la Empleabilidad y la satisfacción del egresado de una Universidad Privada del Perú	39
Tabla 5: Dimensión de la Variable Empleabilidad	63
Tabla 6: Dimensión de la Variable Satisfacción	64

Índice de figuras

Figura 1: Resultados por Dimensiones de La variable Empleabilidad.....	63
Figura 2: Resultados por Dimensiones de La variable Satisfacción	64

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	47
Anexo 2: Instrumento	49
Anexo 3: Validación de Expertos.....	54
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento	60
Anexo 5: Resultados por dimensiones de las variables.....	63

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Actualmente es relevante analizar la empleabilidad de los egresados de las universidades de las diferentes economías del mundo, orientado a medir la calidad del servicio de educación superior universitaria y como ella identificar el nivel de competitividad de un país. Tal como lo señalan Caballero, López & Lampón (2014) citados por Solano, García y Uzcátegui (2017) “la empleabilidad es uno de los principales objetivos que tiene un graduando universitario al finalizar sus estudios, esto es encontrar un trabajo que lo satisfaga y en el menor tiempo posible” (p.24); como se observa, resulta de vital importancia para el graduando estudiar en una universidad que tenga mayor nivel de empleabilidad, dado que ello le permitirá obtener mejor retorno de la inversión que generó su formación universitaria.

En este sentido, el estudio de la empleabilidad es importante dado que incorpora diferentes aspectos:

Así la empleabilidad vista desde una perspectiva general es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual hace referencia al conjunto de competencias que la persona posee para acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo. (Suárez Lantaron, 2016).

La empleabilidad ha sido investigada por diferentes autores, analiza la vinculación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social, señalando la dificultad de ser empleable, entendida ésta como la habilidad de obtener o conservar un empleo, en aquellos grupos de individuos de mayores desventajas económicas. (Formichella & London, 2013) En el mismo sentido la necesidad de realizar

investigaciones referidas a la evaluación de la calidad de la universidad en relación con el mundo del trabajo, sus resultados invitan a la reflexión de partes de quienes dirigen las universidades enfocada a mejorar la calidad de la educación universitaria, generando las competencias sociales que demanda el mercado laboral. (Aparicio, Rodríguez, & Rena, 2016). En este contexto, Jimenez (2014) estudia el nivel de empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas, en función de sus competencias profesionales, encontrando una correlación positiva entre las competencias profesionales y la empleabilidad. Por otro lado es necesario conocer cuál es la noción que tienen las organizaciones con respecto a empleabilidad, al respecto Gómez (2012) realizó un estudio cuantitativo, aplicando una encuesta a gerentes del área de recursos humanos, encontrando que la técnica que más se utiliza y se privilegia para la selección de personal es la entrevista individual y las competencias que más valoran en el personal calificado son: liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio.

Se están realizando estudios de desarrollo de competencias on line, por ejemplo Mora – Valentín & Ortíz de Urbna – Criado (2015) analizan el desarrollo de competencia en la formación on-line a través de las actividades propuestas por el profesor en la guía docente, obteniendo como resultado que existen diferencias entre la percepción del profesor y la del estudiante sobre las actividades que sirven para desarrollar cada una de las competencias definidas. Esto trae consigo la necesidad de sincronizar las actividades de cada competencia a desarrollar por parte del docente y del estudiante, de tal manera que permita promover y fortalecer las competencias del estudiante con miras a mejorar su performance en el mercado laboral.

Otro estudio sobre los servicios de orientación en la enseñanza superior en Europa Guerrero (2011) presenta los principales resultados sobre la situación de los servicios de orientación y empleos universitarios en Europa en colaboración con el Centro de Orientación e Información del Empleo de la Universidad de Murcia (COIE), señalando que, las implicaciones y cambios que conlleva el Espacio Europeo de Educación Superior se pueden traducir en un contexto socio laboral más

complejo y en la exigencia de herramientas de inserción y desarrollo profesional nuevas que favorezcan la movilidad, la transparencia y el reconocimiento de cualificaciones. Además, encuentra la necesidad de la conexión con las empresas y el mercado de trabajo, haciendo necesario una formación práctica, basada en competencias y resultados de aprendizaje, por lo que los contenidos deben estar relacionados con la empleabilidad y el aprendizaje de competencias claves.

En el Perú a partir de la publicación de la Ley Universitaria N° 30220 publicada en el año 2014 plateó la necesidad de conocer entre otros aspectos la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de las universidades. Es por esta razón que la universidad en estudio se encuentra involucrada en este contexto, la mencionada universidad es una sociedad anónima cerrada, ubicada en la ciudad de Trujillo, creada mediante Decreto Ley e inicia sus actividades académicas en el semestre 1994 1 a partir del 05 de enero de 1994. En el año 2007 pasa a formar parte de una Red Internacional de Universidades con más de 80 universidades en el mundo. La Facultad de Negocios cuenta con 08 carreras profesionales y con una población estudiantil de 4,722 estudiantes en la sede.

La carrera de administración fue una de las pioneras desde la creación de la universidad. Según el registro de matrículas de los últimos cinco años el promedio de estudiantes matriculados por semestre ha sido de 877. Desde el 2014 a la fecha la carrera ha tenido dos cambios en el plan de estudios como consecuencia de la incorporación de la universidad a una corporación internacional y los cambios que plantea la realidad nacional, éstos corresponden a los años académicos 2015 y 2019.

La carrera de Administración está alineada a los procesos de mejora continua de la Universidad y al Modelo de Calidad del SINEACE, presenta en el 2015 su informe de autoevaluación y se somete a evaluación externa con fines de acreditación, y en el 2016 logró su primera acreditación por tres años, mediante Resolución de Presidencia del Concejo Directivo Ad Hoc del SINEACE.

El perfil del egresado de la carrera de Administración incorpora competencias generales y específicas que el estudiante debe lograr durante el periodo de su formación profesional, y que orientan la gestión académica, a través de los procesos de Programación académica, Enseñanza aprendizaje, y Gestión de egresados. En tal sentido la carrera debe evidenciar el logro de estas competencias como condición de

egreso, y es responsable de los resultados que se obtengan respecto a proyección social, investigación, gestión integral del estudiante y del docente.

La carrera con el soporte del área de Gestión Curricular establece las competencias generales y específicas en su perfil de egreso las mismas que son periódicamente sujetas a evaluación y mejora. En los últimos cinco años el Perfil de egreso se modificó en dos oportunidades.

En los últimos años la Universidad ha determinado las competencias específicas y generales en su Perfil de Egreso, las mismas que se evalúan de acuerdo con el Sistema de Evaluación Por Competencias.

La carrera de Administración-Trujillo, con el soporte del área de Gestión Curricular, ha definido las competencias generales y específicas en los siguientes términos:

Competencias Generales:

- a. **Liderazgo:** Inspira confianza en un grupo, lo guía hacia el logro de una visión compartida y genera en ese proceso desarrollo personal y social.
- b. **Trabajo en equipo:** Trabaja en cooperación con otros de manera coordinada, supera conflictos y utiliza sus habilidades en favor de objetivos comunes
- c. **Comunicación efectiva:** Intercambia información a través de diversas formas de expresión y asegura la comprensión mutua del mensaje.
- d. **Responsabilidad Social:** Asegura que sus acciones producirán un impacto general positivo en la sociedad y en la promoción y protección de los derechos humanos.
- e. **Pensamiento Crítico:** Analiza e Interpreta, en contextos específicos, argumentos o proposiciones. Evalúa y argumenta juicios de valor.
- f. **Aprendizaje Autónomo:** Busca, identifica, evalúa, extrae y utiliza eficazmente información contenida en diferentes fuentes para satisfacer una necesidad personal de nuevo conocimiento.
- g. **Capacidad para resolver problemas:** Reconoce y comprende un problema, diseña e implementa un proceso de solución y evalúa su impacto.

- h. **Emprendimiento:** Transforma ideas en oportunidades y acciones concretas de creación de valor para la organización y la sociedad.

Competencias Específicas:

- a. **Gestión del proceso administrativo:** diseña y desarrolla el proceso administrativo, a nivel operativo, táctico y estratégico, en instituciones y organizaciones empresariales.
- b. **Gestión de procesos:** analiza y desarrolla propuestas de mejora en los procesos de la organización, considerando su impacto en diversos escenarios financieros.
- c. **Gestión de personas:** gestiona y lidera equipos multidisciplinarios para el logro de las metas organizacionales.
- d. **Emprendimiento:** identifica oportunidades / necesidades de mercado generando ideas innovadoras para implementar un proyecto emprendedor propio o de una organización.

Según registro de Secretaría Académica desde el 05 de enero de 1994 a la fecha, han egresado 1734 estudiantes en 40 promociones, y un total de 757 titulados. El promedio de egresados por semestre en los últimos 04 años ha sido de 47.

A solicitud del área de Empleabilidad y Relaciones Empresariales, IPSOS MARKETING, realiza un estudio de Empleabilidad para egresados en la modalidad de pregrado. En el informe a septiembre del 2017, se muestran los resultados de una encuesta aplicada a 462 egresados de la Universidad, de los cuáles 51 son egresados de la carrera de Administración, el informe reporta que el 86% de los egresados se encuentran trabajando, de los cuáles el 97% se encuentran trabajando en actividades relacionadas a su carrera profesional. Estas cifras corroboran que la oferta laboral es cubierta de manera adecuada por los egresados.

Sin embargo resulta importante conocer información actualizada sobre la relación entre la Empleabilidad y la Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración, por lo que se aplicó los instrumentos a los egresados que llevaron

los programas de titulación en los años 2017, 2018, 2019 y 2020, siendo en total 175 egresados, pero como la investigación pretendió saber la empleabilidad solo se encuestó a los que están laborando por lo que la muestra seleccionada fue de 135 egresados de la carrera de Administración que participaron en los programas de titulación de una Universidad Privada del Perú.

I.2. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú?

I.3. Objetivos de la investigación

1. Identificar la relación entre la dimensión extrínseca de la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.
2. Identificar la relación entre la dimensión intrínseca de la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.
3. Identificar la relación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

I.4. Justificación de la investigación

La presente investigación es relevante para fines académicos ya que se desarrolló en profundidad la relación de la Empleabilidad y la Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una universidad Privada del Perú. La justificación teórica se da en dos teorías, la primera en la teoría de Suárez (2016), quien mide la empleabilidad a través de la dimensión extrínseca y la dimensión intrínseca y la segunda en la teoría de Espinal (2017) quien mide la satisfacción de los egresados a través de la satisfacción con el Perfil del Egresado, con el Plan de Estudio, con la Metodología de la enseñanza y recursos didácticos, y con la Inserción Laboral.

I.5. Alcance de la investigación

La presente investigación buscó determinar la relación entre la “Empleabilidad” y “La Satisfacción de los egresados” de la carrera de Administración de una universidad Privada del Perú, 2021, para lo cual se recabó información durante el año 2021. Encuestando a un total de 135 egresados. Los resultados permitieran establecer alternativas de solución para mejorar e impulsar los resultados deficientes que se encuentren.

Asimismo, la presente investigación puede ser replicada en empresas que se dediquen al mismo rubro, es decir que posean características similares.

II. MARCO TEÓRICO

II.1 Antecedentes

La tesis de Espinal (2017) La pregunta que se plantea es: ¿Cuál es la relación entre la gestión de servicios académicos y la satisfacción de los graduados en ingeniería de sistemas de EAP de las universidades públicas en 2016? Luego de aplicar la encuesta, en la prueba piloto de la muestra, según el alfa de Cronbach, se observó que la alta confiabilidad del instrumento fue de 0.842 y 0.713, respectivamente. En cuanto a las variables de gestión del servicio académico, se encontró que el 4,6% del grupo representativo creía que se encontraba en un nivel intermedio, mientras que el 95,4% creía que el nivel de gestión era alto. En cuanto a las variables de satisfacción de los egresados, se encuentra que el 55,4% de los egresados perciben una satisfacción media y el 44,6% de los egresados perciben una satisfacción alta. Existe relación entre la gestión de servicios académico y la satisfacción del egresado de la escuela de ingeniería de sistemas. Se verifica una correlación spearman $r=,570$ que indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. Existe relación entre la gestión del recurso humano y la satisfacción del egresado de la escuela de ingeniería de sistemas. Se verifica una correlación spearman $r=,601$ que indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

La tesis de Palomino & Sucno (2019). El propósito del estudio es determinar la relación entre empleabilidad y satisfacción laboral de ejecutivos en empresas de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. durante 2019. Para ello, se ha realizado un estudio cuantitativo con un alcance relevante, donde se utilizó una encuesta mediante escala Likert para medir la relación entre empleabilidad y satisfacción laboral. La encuesta se aplicó a una muestra no probabilística, la cual estuvo conformada por 134 colaboradores. Donde analizó el mercado laboral y como este se enfrenta a cambios en la relación entre empresarios y sus socios para mejorar la competitividad y permitir a las empresas adaptarse a estos cambios de forma más eficaz. Esto significa que los colaboradores también pueden adaptarse a ellos y aportar factores diferenciadores a través de su empleabilidad y desarrollo de

habilidades. Los resultados de este trabajo muestran que existe una relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral de los ejecutivos en empresas de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. durante 2019. La investigación realizada confirmó la hipótesis de que el resultado entre las dos variables fue de 0,858. Asimismo, con resultados directos proporcionales, se puede suponer que, aunque las empresas inviertan en la empleabilidad de su personal, su satisfacción laboral será mayor.

En la tesis de Esteban (2014) en su investigación cuestiona si ¿es la empleabilidad un fin de la Educación Superior?, el objetivo de la investigación es abordar diferentes puntos de vista respecto de la relación entre la empleabilidad y la educación universitaria, y los agrupa en tres: La empleabilidad como fin, en la que se sostiene que la educación debe ser rentable tanto para el estudiante como para el mercado laboral por lo tanto debe concentrarse en lo esencialmente útil; la empleabilidad como complemento, propone que la educación intelectual, humanística y cultural es más importante que la formación en la profesión y la empleabilidad; y la tercera es una versión mixta de las dos primeras y sostiene que aquel que busque la excelencia humana debe preocuparse también por lograr la eficiencia y la eficacia. A manera de conclusión concuerda con esta última versión mixta como la correcta, reconoce además que hoy las universidades están más orientadas a lograr la empleabilidad de sus graduados, pero que también está en sus manos resituar a la Educación Superior, su fin y su misión, y anteponerlos a necesidades contemporáneas imperantes.

En la tesis de Zuta (2020) Investigaciones relacionadas han abordado la empleabilidad autopercebida, entendida como la evaluación subjetiva de la posibilidad de obtener y mantener un puesto de trabajo teniendo en cuenta las condiciones objetivas del mercado laboral y determinadas características personales, y su relación con la autoeficacia profesional. entendido como un conjunto de creencias de los profesionales en su capacidad para llevar a cabo con éxito acciones profesionales. La muestra estuvo compuesta por 150 estudiantes graduados de una universidad pública. Las herramientas de recogida de datos son: encuesta de empleabilidad autopercebida y cuestionario de autoeficacia profesional. Los resultados muestran que la empleabilidad autopercebida de los estudiantes de

posgrado se encuentra en un nivel alto, en lo que a ellos respecta, su autoeficacia profesional se encuentra en un nivel muy alto. En el análisis correlacional se confirma una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad autopercibida y la autoeficacia profesional; además respecto a las dimensiones de empleabilidad se encuentra que si bien tanto la empleabilidad interna como externa guardan una relación estadísticamente significativa con la autoeficacia profesional, esta es mayor con la empleabilidad externa, determinando que la autoeficacia profesional es más relevante cuando los profesionales se exponen a nuevos contextos laborales. También se presentan diferencias significativas en la empleabilidad autopercibida según carga familiar, antigüedad laboral y personal a cargo. El análisis de correlación confirma que existe una correlación positiva significativa entre empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional; además, en cuanto a las dimensiones de empleabilidad, se encuentra que si bien la empleabilidad interna y externa y la autoeficacia profesional tienen correlaciones estadísticamente significativas, pero tiene una mayor relación con la empleabilidad externa. Se determina que cuando los profesionales están expuestos a la autoeficacia profesional, la autoeficacia profesional es más relevante para el nuevo entorno laboral. También existen diferencias significativas en la empleabilidad autopercibida según cargas familiares, años de trabajo y supervisores.

II.2. Bases teóricas

III.2.1. Empleabilidad

Para Campos y Ríos (2003) citado por Silva (2017) manifiesta que:

El término proviene de la combinación de las dos palabras empleo (empleo) y capacidad (habilidad), por lo que da el significado de obtener y mantener la empleabilidad, es decir, las personas tienen la oportunidad de encontrar un trabajo o aumentar la propiedad, y es necesario preparar al personal para ello. Capacidades funcionales y condiciones económicas del mercado laboral que proporciona. (p.72).

Así mismo, existen características que se deben tener en cuenta para evaluar la empleabilidad que tienen los egresados y tener en cuenta fundamentalmente tres puntos importantes:

- Formación y conocimiento, facilitando un interés en las tecnologías de información.
- Disponibilidad y flexibilidad ante la búsqueda del empleo.
- Herramientas y recursos que se utilizan para buscar empleo o mejorar el que ya tiene.

En el análisis del empleo de los egresados, es fundamental evaluar en qué medida los estudios universitarios contribuyen a las competencias adquiridas que permiten un desarrollo exitoso en el mundo laboral.

Dimensiones de la Empleabilidad

Alles (2006) en su libro "Selección de habilidades", señaló que la empleabilidad tiene dos dimensiones, interna y externa, que se basan en la categoría de empleados o desempleados. El autor insiste en que la empleabilidad no es un rasgo característico de los individuos y sus currículums, sino que también se relaciona con otros factores, como los eventos que afectan el mercado laboral. Por eso distingue la pérdida de empleabilidad inherente como consecuencia de la falta continua de empleo. Esto significa que una persona pierde sus competencias profesionales, pierde "la confianza en sus propias capacidades, pierde conexiones importantes para conseguir un trabajo, etc." porque no lo ha puesto en práctica. (Página 77). En cuanto a la pérdida de empleabilidad externa, se debe a la degradación del mercado laboral. También señaló que esa es la ineficiencia del sistema económico porque no sabe cómo dar trabajo a la población activa en un tiempo determinado.

Indicadores de la Empleabilidad

A. Conocimientos

El conocimiento se refiere a la acción de conocer que deben tener los estudiantes para lograr las competencias generales y específicas, y de esta forma estar preparado para insertarse al mercado laboral y poder realizar las actividades para las que son contratados.

B. Competencias

Las competencias son factores que adquieren los estudiantes para poder desempeñarse en su vida profesional, estas competencias son generales y específicas, y servirán para que el estudiante llegue a alcanzar un adecuado perfil de egreso.

C. Marca Personal

La marca personal es la que va generando una persona para el desarrollo profesional, es similar a una marca comercial que presentan las empresas, pero la marca personal es como su nombre lo precisa para las personas para que vayan diferenciándose de otros profesionales de su mismo entorno.

D. Actitud hacia la búsqueda del trabajo

Es la manera de actuar o accionar ante una determinada situación en la búsqueda de empleo, es decir, es una predisposición aprendida a través de la experiencia que motiva e influye en nuestra conducta para encontrar trabajo.

E. Mercado Laboral

El mercado laboral es aquel lugar físico o virtual que reúne ofertantes y demandantes de empleo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores y la demanda está formada por el conjunto de empresas públicas o privadas que requieren los servicios.

F. Competencias hacía el mercado laboral

Las competencias generales y específicas que presentan las profesiones para mejorar el perfil competencial. Estas pueden ser: compromiso ético, capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, trabajo en equipo, capacidad para actuar en nuevas situaciones, identificar, plantear y resolver problemas.

III.2.2. Satisfacción del Egresado

La satisfacción de los egresados puede definirse como una actitud a corto plazo resultante de una evaluación de la experiencia educativa, los servicios y las instalaciones de los estudiantes. Anteriormente las investigaciones sobre satisfacción de los egresados se medían mediante marcos de satisfacción comunes, pero más tarde se desarrollaron modelos específicos de satisfacción de la educación superior.

Dimensiones de la Satisfacción del Egresado

Dimensión Satisfacción con el Perfil del Egresado

Según Hawes (2010) citado por Silva (2017) el perfil de egreso se entiende como una enunciación formal que hace la institución a la sociedad y a sí misma, en la cual asume el compromiso de la formación de una personalidad profesional dada, señalando con claridad los compromisos formativos que contrae y que constituyen el carácter de identidad de la profesión en el marco de la institución, a la vez que especifica los principales ámbitos de realización de la profesión y sus competencias clave asociadas.

El perfil de egreso es un documento descriptivo que representa la promesa y el compromiso institucional hacia la sociedad y los estudiantes, en términos de habilitar a éstos en los principales dominios de la profesión. Como contenido del contrato social entre la universidad y el estudiante y la sociedad, representa aquello que la universidad respaldará y certificará en el acto de graduación. En este proyecto el instrumento de esta dimensión identifica el nivel de conocimiento sobre el perfil del egresado mostrando su grado de acuerdo o desacuerdo, especificando las mejoras que haría al perfil.

Dimensión Satisfacción con la estructura del Plan de Estudio

El plan de estudios es la relación de cursos ordenados y secuenciales que deben cursar los estudiantes de una carrera para lograr tener las competencias específicas y generales que requiere el perfil del logro de egresado.

En esta dimensión el egresado muestra su satisfacción con nivel de logro de competencias del plan de estudio y la satisfacción con el nivel de Coherencia de su estructura. Especifica su nivel de acuerdo y desacuerdo con la estructura del plan y detallaría sus observaciones y mejoras.

Dimensión de la Satisfacción con la metodología de la enseñanza y recursos didácticos.

La metodología de enseñanza se refiere a la labor docente en lo que respecta a la didáctica que emplea para transmitir conocimientos hacia sus estudiantes, los medios y materiales que emplea para ello. También se mide la satisfacción con la infraestructura de la universidad como la calidad de las aulas, los laboratorios, los ambientes fuera de clases y las bibliotecas.

Dimensión Satisfacción con la Inserción Laboral

Según Tokman (2006) el mercado de trabajo se ha caracterizado en las últimas décadas por su inestabilidad y crecientes niveles de desempleo, lo que se traduce en mayores riesgos para los afectados, en particular, en países como los latinoamericanos, donde los seguros de desempleo o los mecanismos estabilizadores de ingresos son insuficientes o inexistentes. La evolución de las políticas de protección laboral, particularmente en materia de pensiones y de salud ha mostrado una pérdida de responsabilidad de la solidaridad social sistémica para enfrentar los riesgos que se traslada a las personas y sus familias. Ello es claro en especial, para aquellos que se insertan actualmente en el mundo laboral que por el cambio en la naturaleza de su inserción laboral debido a la sobresaturación experimentan pérdidas de protección y una mayor inestabilidad. El mercado de trabajo responde a los

ciclos económicos y a las transformaciones estructurales de las economías. Viejos riesgos se ven reforzados y en muchos casos, ampliados por la emergencia de nuevas necesidades de protección. las políticas de protección social se tornan inadecuadas para enfrentarlas y deben renovarse. pero su reforma necesaria resulta insuficiente, si no se interviene también en el ámbito del empleo y el trabajo.

Indicadores de la Satisfacción del Egresado

A. Nivel de conocimiento y diseño del perfil

Es el nivel de satisfacción que tienen los egresados con el conocimiento que adquirieron en su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

B. Nivel de logro de competencias y de Coherencia estructural

Es el nivel satisfacción sobre el logro de competencias y de coherencia estructural que tienen los egresados con el conocimiento que adquirieron en su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

C. Nivel de Satisfacción con el cumplimiento docente.

Es el nivel de satisfacción sobre el cumplimiento del docente que tienen los egresados durante su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

D. Nivel de Satisfacción con la clase del docente

Es el nivel de satisfacción sobre la clase del docente que tienen los egresados con el conocimiento que adquirieron en su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

E. Nivel de Satisfacción con la retroalimentación

Es el nivel de satisfacción sobre la retroalimentación que tienen los egresados con el conocimiento que adquirieron en su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

F. Nivel de Satisfacción con la Infraestructura

Es el nivel de satisfacción sobre la Infraestructura que utilizaron los egresados durante su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

G. Nivel de satisfacción con los talleres de inserción laboral

Es el nivel de satisfacción sobre los talleres de inserción laboral que tuvieron los egresados y con el conocimiento que adquirieron de ellos durante su formación profesional en la Carrera de Administración de la Universidad Privada.

H. Nivel de satisfacción con las capacitaciones para la inserción laboral

Es el nivel de satisfacción sobre los capacitaciones para la inserción laboral que tienen los estudiantes y con el conocimiento que adquirieron de ellas durante su formación profesional en la Carrera de Administración de la Univesidad Privada.

III.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje continuo: En el mundo moderno, no es necesario estar en el aula para aprender. El uso de la tecnología de la información en la educación ha hecho posible que los estudiantes sigan aprendiendo, independientemente de dónde se encuentren. Los maestros y profesores pueden enviar tareas a los estudiantes y pueden completarlas y enviarlas incluso sin tener que ingresar físicamente a las aulas, por lo que el aprendizaje nunca debe detenerse. Los estudiantes pueden seguir aprendiendo incluso cuando están en casa. Esto ha mejorado enormemente la eficiencia en el sector de la educación. (Fadena, 2015)

Capacitación docente: Docente que ha cumplido al menos los requisitos mínimos de formación del profesorado organizada (antes del servicio o durante el servicio) para enseñar un nivel específico de educación de acuerdo con la política o ley nacional pertinente. Estos requisitos generalmente incluyen conocimientos pedagógicos (principios y estrategias generales de gestión y organización del aula que trascienden la materia que se enseña, por lo general enfoques, métodos y técnicas de enseñanza) y conocimientos profesionales (conocimiento de los instrumentos estatutarios y otros marcos legales que rigen la enseñanza. profesión). Algunos programas también pueden cubrir el conocimiento del contenido (conocimiento del plan de estudios y la materia que se enseñará y el uso de materiales relevantes). (UNESCO, 2021)

Competencias del estudiante universitario: Los estudiantes en la universidad deben desarrollar diversas competencias, las mismas que pueden ser competencias generales y competencias específicas, estas ayudan a los estudiantes a ser artistas, científicos, pensadores, innovadores y líderes del futuro. Ellos estarán encargados de solucionar los problemas de hoy, al mismo tiempo que imagina y desarrolla un nuevo mañana. Las competencias son importantes para equipar a los estudiantes universitarios con el conocimiento, las competencias y las actitudes que es posible que quieran navegar correctamente en sus viajes privados para estudiar, residir y trabajar. Los estudiantes usan y amplían sus habilidades una vez que se encuentran con situaciones sorprendentes o desafiantes. Las competencias ayudan a los estudiantes universitarios a extraer y construir sobre lo que saben, cómo asumir y lo que son capaces de hacer. En la escuela, los estudiantes universitarios amplían y observan sus habilidades a través de material de contenido de la materia y experiencias de estudio.

Intercambio de conocimientos: A través de foros de discusión en línea, los estudiantes pueden compartir conocimientos, participar en debates intelectuales y, en general, aprender unos de otros. El uso de la tecnología de

la información en la educación básicamente ha hecho posible que estudiantes de todo el mundo se reúnan y compartan experiencias, a pesar de las distancias geográficas. La tecnología de la información en la educación también ha hecho que los estudiantes desarrollen un aprecio por la diversidad cultural y, a su vez, creen un mundo más tolerante y unificado. (Fadena, 2015)

Mantenimiento adecuado de registro: Es posible mantener los registros de los estudiantes de una manera más sistemática y segura utilizando la tecnología. A diferencia de lo que ocurría en el pasado, cuando los registros se llevaban manualmente y había muchos casos de pérdida de archivos, la incorporación de la tecnología de la información en la educación ha hecho posible el mantenimiento de registros seguros y adecuados. Por lo tanto, la recuperación de información se ha vuelto mucho más fácil.

TICS: La evolución de la tecnología ha traído consigo varios beneficios en todo el mundo. Además de mejorar la eficiencia, ha convertido al mundo en una aldea global y ha facilitado bastante el acceso a la información. El sector de la educación tampoco se ha quedado atrás en el aprovechamiento de los profundos recursos de la tecnología. El uso de la tecnología de la información en la educación se ha convertido en algo más que una opción. Para un aprendizaje eficaz, las partes interesadas del sector educativo han encontrado formas de integrar el uso de la tecnología de la información en los procesos de aprendizaje cotidianos (Fadena, 2015)

Uso de material de audio y visual como ayuda para el aprendizaje: El uso de la tecnología de la información en la educación ha hecho posible que los tutores enseñen a los estudiantes con mucha más facilidad. Mediante el uso de materiales de audio y visuales, los estudiantes pueden desarrollar una mejor comprensión de los temas que se enseñan. Ahora es mucho más fácil realizar demostraciones y darle algún aspecto práctico a la teoría impartida en clase. Los estudiantes lentos, por lo tanto, tienen la oportunidad de ponerse al día con aquellos que habían comprendido lo que se enseñó inicialmente en clase. (Fadena, 2015)

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

Hipótesis de Investigación

Hi: La relación es positiva y significativa entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

Hipótesis Nula:

Ho: La relación NO es positiva y significativa entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

III.2. Operacionalización de variables

Tabla 1:
Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Indicador	Items	Nivel
Empleabilidad	Cualitativa	Según Suárez (2016) la empleabilidad se mide a través de la dimensión extrínseca y dimensión intrínseca	Dimensión intrínseca	Conocimientos	Los conocimientos adquiridos en la universidad me han permitido ocupar un puesto de trabajo	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					Los conocimientos adquiridos en la universidad me han permitido ascender el trabajo	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente en el trabajo	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

					<p>El tiempo que he permanecido en la universidad ha permitido fortalecer mi marca personal.</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
					<p>Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
			Actitud hacia la búsqueda del trabajo		<p>Las capacitaciones que ofrece la universidad me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
					<p>Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>

			Dimensión extrínseca	Mercado Laboral	Mi formación profesional me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					Las capacitaciones que recibo en la universidad hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					Estoy preparado para la demanda (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					Con la experiencia que adquiero en la universidad, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

					<p>En el tiempo que tengo en la universidad he incrementado mis competencias.</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
				<p>Competencias hacia el mercado laboral</p>	<p>Siento que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>
					<p>La universidad me ayuda a actualizar competencias para mejorar mi perfil laboral.</p>	<p>(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Indicador	Items	Nivel
Satisfacción del Egresado	Cualitativa	Según Espinal (2017) La satisfacción de los egresados se medirá a través de la satisfacción con el Perfil del Egresado, con el Plan de Estudio, con la Metodología de la enseñanza y recursos didácticos y la Inserción Laboral.	Perfil del Egresado	Nivel de conocimiento y diseño del perfil	¿Está satisfecho con el nivel de conocimiento del perfil del egresado de la carrera?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
					¿Está satisfecho con el diseño del perfil del egresado de la carrera?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
			Estructura del Plan de Estudio	Nivel de logro de competencias y de coherencia estructural	¿Los temas del plan de estudios contribuyeron al logro de sus competencias?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho

				¿El plan de estudios le brindó conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos y prácticos de la disciplina con la capacidad para identificar y solucionar problemas?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho	
				¿El plan de estudios de su carrera estuvo bien estructurado?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho	
			Metodología de la enseñanza y recursos didácticos	Nivel de Satisfacción con el cumplimiento docente.	¿Qué piensa Ud. Con respecto al índice de asistencia de los docentes a la impartición de clases?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho

					¿Qué piensa acerca del cumplimiento silábico del docente?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
			Nivel de Satisfacción con la clase del docente		¿Qué piensa acerca de la motivación a los alumnos?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
					¿Qué piensa Ud. Acerca de la preparación, actualización y condiciones pedagógicas de los profesores?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho

				Nivel de Satisfacción con la retroalimentación	¿Estuvo de satisfecho con el sistema de evaluación utilizado	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
					¿Qué tan satisfecho estuvo Ud., con la incorporación de nuevas tecnologías a la enseñanza?	"(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho"
				Nivel de Satisfacción con la Infraestructura	¿Qué tan satisfecho estuvo Ud., con la incorporación de nuevas tecnologías a la enseñanza?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho

					¿Qué tan satisfecho estuvo Ud. Con la recursos, medios y materiales de enseñanza proporcionados para la enseñanza?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
			Inserción Laboral	Nivel de Satisfacción con los talleres de inserción laboral	¿Qué tan satisfecho estuvo Ud., con respecto a la formación práctica y la vinculación con los futuros centros de trabajo?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
				Nivel de Satisfacción con los capacitaciones para la inserción laboral	¿Esta Ud., satisfecho con la formación de habilidad y rasgos personales proporcionados por la escuela?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho"

					¿Está satisfecho de las oportunidades laborales para su profesión?	(1) Totalmente Insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (4) Satisfecho (5) Totalmente Satisfecho
--	--	--	--	--	--	---

Nota: La tabla es elaboración de la autora

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación aplicada. De acuerdo a Lozada (2014), la investigación aplicada busca convertir el conocimiento puro, es decir teórico, en conocimiento práctico y útil; persigue como objetivo mayor la consolidación del conocimiento humano, a través de la puesta en práctica de éste proceso que se traduce en el crecimiento del saber científico y humano, al comprobar la veracidad de los conocimientos, y además beneficiarse utilitariamente de éste. Así mismo esta investigación es de nivel correlacional porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

IV.2. Diseño de Investigación

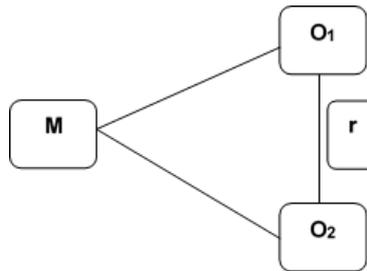
El diseño de investigación del presente estudio es de enfoque cuantitativo que según indica Hernández, Fernández y Baptista (2010) busca contestar preguntas y comprobar hipótesis previamente establecidas recolectando y analizando información a través de mediciones numéricas y de la estadística descriptiva e inferencial permitiendo establecer patrones exactos de comportamiento de las variables en estudio.

Dentro del enfoque cuantitativo, el diseño de investigación en este estudio corresponde a un no experimental de corte longitudinal, correlacional, debido a que busca establecer las relaciones entre las variables Empleabilidad y Satisfacción del egresado, en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

No se varían de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables; es decir, se observan los fenómenos tal como se dan en su

contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M: Muestra (135 egresados que laboraban y cursaban los programas de titulación de una Universidad Privada del Perú).

O₁: Observación de la variable 1 (Empleabilidad).

O₂: Observación de la variable 2 (Satisfacción del Egresado).

r: Correlación entre las variables

IV.3. Método de la Investigación

El método de investigación que se empleó fue el método Hipotético - Deductivo que se caracteriza por el planteamiento de hipótesis fundamentales, y en donde la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera. (Murillo, 2015).

IV.3. Población

IV.3.1. Población

La población estuvo conformada por egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú en los programas de titulación que se ofrecieron durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020. En total fueron 175 egresados.

IV.3.2. Muestra

Los 135 egresados de la carrera de Administración que participaron en el programa de titulación de una Universidad Privada del Perú

Criterio de Exclusión: Egresados que cursaban los programas de titulación, pero aún no laboraban.

IV.4. Técnicas e Instrumentos

IV.4.1. Técnicas

Mendizabal (2013) refiere que las técnicas de recolección de datos son procedimientos operativos correctamente delimitados y rigurosos que son seleccionados y adaptados en función de los objetivos que persigue la investigación y del método de trabajo elegido por el investigador. La presente investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos respecto de ambas variables: Empleabilidad y Satisfacción del Egresado.

IV.4.1. Instrumentos

Para evaluar la variable **Empleabilidad** se analizó cada una de sus dimensiones, extrínsecas e intrínsecas, instrumento que consta de 18

oraciones aseverativas con 5 alternativas de respuesta tipo Lickert: Muy en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); De acuerdo (3); Muy de acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

En referencia a la confiabilidad del instrumento, esta se procesó y se determinó mediante el paquete estadístico SPSS 24, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Asimismo, se tomó en cuenta lo mencionado por George y Maller (1995) quien refiere que el coeficiente Alfa de Cronbach por debajo de 0.5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable, si tomara un valor entre 0.5 y 0.6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0.6 y 0.7 sería tomado como un nivel aceptable, 0.7 y 0.8 nivel muy aceptable, 0.8 y 0.9 nivel muy bueno, y mayor a 0.9 nivel excelente.

En este sentido, la variable “Empleabilidad” ha obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.867, correspondiente al nivel muy bueno. Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada uno de los ítems de la encuesta; el valor 0.867 revela una fuerte relación entre los ítems.

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	18

Para evaluar la variable **Satisfacción del egresado**, que consta de 4 dimensiones: Perfil del Egresado; Estructura del Plan de Estudio, Metodología de la enseñanza y recursos didácticos e Inserción Laboral instrumento que consta de 16 oraciones aseverativas con 5 alternativas de respuesta tipo Lickert: Totalmente Insatisfecho (1); Insatisfecho (2); Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) (3); Satisfecho (4) y Totalmente Satisfecho (5)

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, esta se procesó y se determinó mediante el paquete estadístico SPSS 24, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach; asimismo, se tomó en cuenta también lo mencionado por George y Maller (1995) para la calificación del mismo.

De esta manera, la Escala de Satisfacción Laboral ha obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.891, correspondiente al nivel muy bueno.

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	16

IV.5. Métodos y procedimientos de recolección de datos

Después de aplicar ambos instrumentos, estos fueron calificados de acuerdo a la valoración, obteniendo de esta forma su puntuación directa, posteriormente se utilizó el soporte estadístico SPSS versión 2.0 para su procesamiento, asimismo se emplearon diversas técnicas y métodos que proporcionan la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Respecto a la estadística descriptiva, se realizó la distribución de frecuencias numérica y porcentual de la variable dependiente y sus dimensiones, y se empleó la media como medida de tendencia central, así mismo se utilizó el coeficiente de variación como medida de dispersión que describe la cantidad de variabilidad en relación con la media.

Los resultados obtenidos se describen en el capítulo 5 de la presente investigación. Habiéndose considerado para su exposición los objetivos e hipótesis planteadas, asimismo se ha hecho uso de tablas y gráficos estadísticos con formato académico para su adecuada presentación.

V. RESULTADOS

1. Identificar la relación entre la dimensión extrínseca de la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

Tabla 2:
Correlación Dimensión Extrínseca y Satisfacción del egresado

		Dimensión Extrínseca	Satisfacción del egresado
Dimensión Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	135	135
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	135	135

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

Nota: La tabla es elaboración de la autora

Podemos observar que se obtiene una correlación altamente significativa de **.929**, el mismo que nos indica que la dimensión extrínseca de la variable de “Empleabilidad” está relacionada con la variable de “Satisfacción de los egresados”. Es decir, a una mayor dimensión extrínseca, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

2. Identificar la relación entre la dimensión intrínseca de la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

Tabla 3:
Correlación Dimensión Intrínseca y Satisfacción Laboral

		Dimensión Intrínseca	Satisfacción del egresado
Dimensión Intrínseca	Correlación de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	135	135
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	135	135

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

Nota: La tabla es elaboración de la autora

Podemos observar que se obtiene una correlación altamente significativa de **.911**, el mismo que nos indica que la dimensión intrínseca de la variable de “Empleabilidad” está relacionada con la variable de “Satisfacción de los egresados”. Es decir, a una mayor dimensión intrínseca, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

3. Identificar la relación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

Tabla 4:

Correlación de la Empleabilidad y la satisfacción del egresado de una Universidad Privada del Perú

		Empleabilidad	Satisfacción del egresado
Empleabilidad	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	135	135
Satisfacción del egresado	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	135	135

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

Nota: La tabla es elaboración de la autora

Podemos observar que se obtiene una correlación altamente significativa de **.920**, el mismo que nos indica que la variable de “Empleabilidad” está relacionada con la variable de “Satisfacción del egresado”. Es decir, a una mayor empleabilidad, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En los resultados se puede evidenciar una relación positiva y significativa entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú, 2021. Estos resultados sobre la Empleabilidad coinciden con lo propuesto por Palomino & Sucno (2019). Donde evidenciaron que existe una relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral de los ejecutivos en empresas de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. durante 2019. La investigación realizada confirmó la hipótesis de que el resultado entre las dos variables fue de 0,858. Asimismo, con resultados directos proporcionales, se puede suponer que, aunque las empresas inviertan en la empleabilidad de su personal, su satisfacción laboral será mayor, y lo mismo se visualizó en los resultados de la presente investigación donde sí se evidencio una alta relación entre la empleabilidad y la satisfacción.

Asimismo, otro resultado de la presente investigación fue que existe una correlación altamente significativa de .929, entre la dimensión extrínseca de la variable de “Empleabilidad” y la variable de “Satisfacción del egresado”. Es decir, a una mayor dimensión extrínseca de la Empleabilidad, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú. Y existe una correlación altamente significativa de .911, entre la dimensión intrínseca de la variable de “Empleabilidad” y la variable “Satisfacción del egresado”. Es decir, a una mayor dimensión intrínseca, mayor satisfacción del egresado de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú. Estos resultados demuestran que ambas dimensiones de la empleabilidad son significativas para la satisfacción, por lo que medir empleabilidad y mejorar la calidad es altamente importante para cualquier institución de Educación Superior, esto coincide con lo suscrito por Esteban (2014) en su investigación cuestiona si ¿es la empleabilidad un fin de la Educación Superior?, llegando a la conclusión que la empleabilidad es importante y que hoy las universidades están más orientadas a lograr la empleabilidad de sus graduados, pero que también está en sus manos resituar a la Educación Superior, su

fin y su misión, y anteponerlos a necesidades contemporáneas imperantes. Asimismo estos resultados coinciden con lo manifestado por Zuta (2020) donde realizó investigaciones relacionadas sobre la empleabilidad autopercebida, entendida como la evaluación subjetiva de la posibilidad de obtener y mantener un puesto de trabajo teniendo en cuenta las condiciones objetivas del mercado laboral y determinadas características personales, y su relación con la autoeficacia profesional. entendido como un conjunto de creencias de los profesionales en su capacidad para llevar a cabo con éxito acciones profesionales. El análisis de correlación confirma que existe una correlación positiva significativa entre empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional; además, en cuanto a las dimensiones de empleabilidad, se encuentra que si bien la empleabilidad interna y externa y la autoeficacia profesional tienen correlaciones estadísticamente significativas, pero tiene una mayor relación con la empleabilidad externa. Se determina que cuando los profesionales están expuestos a la autoeficacia profesional, la autoeficacia profesional es más relevante para el nuevo entorno laboral. También existen diferencias significativas en la empleabilidad autopercebida según cargas familiares, años de trabajo y supervisores.

Conclusiones

1. La relación es positiva y significativa entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú; confirmándose la hipótesis de investigación.
2. Existe una correlación altamente significativa de .929, entre la dimensión extrínseca de la variable de “Empleabilidad” y la variable de “Satisfacción del egresado”. Es decir, a una mayor dimensión extrínseca, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.
3. Existe una correlación altamente significativa de .911, entre la dimensión intrínseca de la variable de “Empleabilidad” y la variable “Satisfacción del egresado”. Es decir, a una mayor dimensión intrínseca, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

4. Existe una correlación altamente significativa de .920, entre la variable de “Empleabilidad” y la variable de “Satisfacción del egresado”. Es decir, a una mayor empleabilidad, mayor satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.

Recomendaciones

Recomendar a la Carrera de Administración de la Universidad Privada que incluya en sus programas de empleabilidad y en el desarrollo de sus cursos Empleabilidad y Prácticas pre profesionales temas que contribuyan al fortalecimiento o generación de la Marca Personal en los estudiantes, esto es muy necesario para conseguir un mayor nivel en la Dimensión Intrínseca y en consecuencia mejorar la Empleabilidad.

Recomendar a la Carrera de Administración de la Universidad Privada realizar una investigación específica respecto del logro de las competencias generales y específicas de la carrera que permita identificar aquellas que requieran implementar mejores estrategias metodológicas y así como de revisión de contenidos que apunten a un conocimiento profundo y significativo que mejore los cursos para apoyar a un mejor Nivel de logro de competencias y de Coherencia estructural. Asimismo, en consulta con empleadores y grupos de interés respecto del desarrollo de actividades de los egresados en el campo laboral, identificar oportunidades de mejora en el plan de estudios y orientadas al logro de competencias, todo ello contribuirá a su vez a mejorar la Estructura del Plan de Estudio y la Satisfacción de los estudiantes y egresados con la Carrera de Administración.

La carrera de Administración debe continuar realizando investigaciones que contribuyan al logro de una mejor gestión de la carrera, enfocadas al cumplimiento de los estándares de calidad para la acreditación de carreras profesionales universitarias del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de la Calidad Educativa).

Lista de referencias

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Edición Granita. Obtenido de Selección por competencias.
- Aparicio, M., Rodriguez, G., & Rena, M. (2016). Empleabilidad, profesionalización y competencias sociales ¿qué rol juega la universidad? *Revista Gestão universitária na América Latina - GUAL*, 9(4), 239-254.
- Esteban Bara, F. (2014). ¿Es la empleabilidad un fin de la Educación Superior? Concepciones Encontradas. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 139, 110 – 115.
- Espinal, J. (15 de julio de 2017). *Universidad César Vallejo*,. Obtenido de Universidad César Vallejo,:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22115/Espinal_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fadena. (2015 de noviembre de 2015). Obtenido de <https://fedena.com/blog/2015/11/the-uses-of-information-technology-in-education.html>
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*(47), 79-91.
- Gómez Vélez, M. (enero-junio de 2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*(13), 63-83.
- Guerrero Romera, C. (2011). Los servicios de orientación de la enseñanza superior en Europa: un estudio comparado. *Revista Española de Educación Comparada*, 219-238.
- Jiménez, R. (2014). Propuesta teórica metodologica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 8(1), 110-131.
- Mora-Valentín, E.-M., & Ortiz-De-Urbina-Criado. (junio de 2015). ¿Cómo fomentar el desarrollo de competencias en la formación on-line? Una experiencia en la asignatura de dirección estratégica. *E K S*, 6(2), 90-108.
- Palomino, F., & Sucno, F. (4 de julio de 2019). *UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS*,. Obtenido de UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS,: file:///Users/enaceciliaobandoperalta/Documents/Palomino_GF.pdf

- Silva, O. (2017). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Solano, J., García, D., & Uzcátegui, C. (Mayo de 2017). *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. Obtenido de Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>
- Suárez Lantaron, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Tokman, V. (2006). *CEPAL*. Obtenido de CEPAL:
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf
- UNESCO. (2021). *UNESCO*. Obtenido de UNESCO: <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/trained-teacher>
- Zuta, D. (5 de julio de 2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Obtenido de Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15707>

Anexos

Anexo 1:
Matriz de Consistencia

TÍTULO: Relación entre la Empleabilidad y la Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	V. Independiente	1. Tipo (Enfoque) de Investigación Cuantitativo. 2. Tipo: Nivel de Investigación o alcance del conocimiento Correlacional. 3. Método: Inductivo - Deductivo. 4. Diseño de la Investigación: No experimental. 5. Marco Muestral: Registro de egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.
¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú, 2021?	Determinar la relación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú, 2021	La relación es positiva y significativa entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú, 2021	La Empleabilidad	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	V. Dependiente:	

<p>1. ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú?</p>	<p>1. Medir la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.</p>		<p>La Satisfacción del egresado</p>	<p>6. Población: La población estuvo conformada por egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú en los programas de titulación que se ofrecieron durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020. En total fueron 175 egresados.</p>
<p>2. ¿Cuál es el nivel la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú?</p>	<p>2. Medir la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú.</p>			<p>6. Muestra: Los 135 egresados de la carrera de Administración que participaron en el programa de titulación de una Universidad Privada del Perú</p> <p>Criterio de Exclusión: Egresados que cursaban el programa de titulación pero aún no laboraban.</p>
<p>3. ¿Cuál es la correlación entre la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Perú?</p>	<p>3. Correlacionar la empleabilidad y la satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Perú.</p>			<p>7. Técnicas: Encuesta .</p> <p>8. Instrumentos: Ficha de encuesta /cuestionario.</p>

Anexo 2:
Instrumento

ESTUDIO SOBRE EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN DE EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN, TRUJILLO INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Estimado(a) egresado(a):

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información específica sobre el nivel de empleabilidad de nuestros egresados. Esta información es anónima y reservada; solo será utilizada con fines de investigación. Le rogamos responder los siguientes ítems con total veracidad. Muchas gracias.

Carrera profesional de Administración

EMPLEABILIDAD

1. Los conocimientos adquiridos en la universidad me han permitido ocupar un puesto de trabajo
Muy en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
De acuerdo ()
Muy de acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
2. Los conocimientos adquiridos en la universidad me han permitido ascender el trabajo
Muy en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
De acuerdo ()
Muy de acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
3. Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente en el trabajo
Muy en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
De acuerdo ()
Muy de acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
4. Conozco las competencias específicas para desempeñar mis funciones de manera correcta
Muy en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
De acuerdo ()
Muy de acuerdo ()

- Totalmente de acuerdo ()
5. Conozco las competencias generales para desempeñar mis funciones de manera correcta
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
6. La universidad realiza talleres o capacitaciones con la finalidad de desarrollar mis competencias.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
7. Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacitaciones que he recibido en la universidad
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
8. El tiempo que he permanecido en la universidad ha permitido fortalecer mi marca personal.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
9. Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
10. Las capacitaciones que ofrece la universidad me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()

- Totalmente de acuerdo ()
11. Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
12. Mi formación profesional me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
13. Las capacitaciones que recibo en la universidad hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
14. Estoy preparado para la demanda (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
15. Con la experiencia que adquiero en la universidad, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
16. En el tiempo que tengo en la universidad he incrementado mis competencias.
- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
17. Siento que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

18. La universidad me ayuda a actualizar competencias para mejorar mi perfil laboral.

- Muy en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Muy de acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()

SATISFACCIÓN LABORAL

1. ¿Está satisfecho con el nivel de conocimiento del perfil del egresado de la carrera?

- Totalmente Insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
- Satisfecho ()
- Totalmente Satisfecho ()

2. ¿Está satisfecho con el diseño del perfil del egresado de la carrera?

- Totalmente Insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
- Satisfecho ()
- Totalmente Satisfecho ()

3. ¿Los temas del plan de estudios contribuyeron al logro de sus competencias?

- Totalmente Insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
- Satisfecho ()
- Totalmente Satisfecho ()

4. ¿El plan de estudios le brindó conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos y prácticos de la disciplina con la capacidad para identificar y solucionar problemas?

- Totalmente Insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
- Satisfecho ()
- Totalmente Satisfecho ()

5. ¿El plan de estudios de su carrera estuvo bien estructurado?

- Totalmente Insatisfecho ()
- Insatisfecho ()
- Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()

- Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()
6. ¿Qué piensa usted con respecto al índice de asistencia de los docentes a la impartición de clases?
Totalmente Insatisfecho ()
Insatisfecho ()
Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()
7. ¿Qué piensa acerca del cumplimiento silábico del docente?
Totalmente Insatisfecho ()
Insatisfecho ()
Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()
8. ¿Qué piensa acerca de la motivación a los alumnos?
Totalmente Insatisfecho ()
Insatisfecho ()
Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()
9. ¿Qué piensa usted acerca de la preparación, actualización y condiciones pedagógicas de los profesores?
Totalmente Insatisfecho ()
Insatisfecho ()
Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()
10. ¿Estuvo de satisfecho con el sistema de evaluación utilizado?
Totalmente Insatisfecho ()
Insatisfecho ()
Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()
11. ¿Qué tan satisfecho estuvo usted, con la incorporación de nuevas tecnologías a la enseñanza?
Totalmente Insatisfecho ()
Insatisfecho ()
Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) ()
Satisfecho ()
Totalmente Satisfecho ()

12. ¿Qué tan satisfecho estuvo usted, con la incorporación de nuevas tecnologías a la enseñanza?
- | | |
|---|-----|
| Totalmente Insatisfecho | () |
| Insatisfecho | () |
| Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) | () |
| Satisfecho | () |
| Totalmente Satisfecho | () |
13. ¿Qué tan satisfecho estuvo usted, con la recursos, medios y materiales de enseñanza proporcionados para la enseñanza?
- | | |
|---|-----|
| Totalmente Insatisfecho | () |
| Insatisfecho | () |
| Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) | () |
| Satisfecho | () |
| Totalmente Satisfecho | () |
14. ¿Qué tan satisfecho estuvo usted, con respecto a la formación práctica y la vinculación con los futuros centros de trabajo?
- | | |
|---|-----|
| Totalmente Insatisfecho | () |
| Insatisfecho | () |
| Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) | () |
| Satisfecho | () |
| Totalmente Satisfecho | () |
15. ¿Está usted, satisfecho con la formación de Habilidad y rasgos personales proporcionados por la escuela?
- | | |
|---|-----|
| Totalmente Insatisfecho | () |
| Insatisfecho | () |
| Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) | () |
| Satisfecho | () |
| Totalmente Satisfecho | () |
16. ¿Está satisfecho de las oportunidades laborales para su profesión?
- | | |
|---|-----|
| Totalmente Insatisfecho | () |
| Insatisfecho | () |
| Ni satisfecho ni insatisfecho (neutral) | () |
| Satisfecho | () |
| Totalmente Satisfecho | () |

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3:
Validación de Expertos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Relación entre la Empleabilidad y. Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú
El instrumento de medición pertenece a la variable:	EMPLEABILIDAD

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Graciela Esther Reyes Pastor
 DNI: 42827050
 Profesión: Ingeniera Estadística
 Grado: Maestra

Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Relación entre la Empleabilidad y. Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú
El instrumento de medición pertenece a la variable:	SATISFACCIÓN DEL EGRESADO

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Graciela Esther Reyes Pastor
 DNI: 42827050
 Profesión: Ingeniera Estadística
 Grado: Maestra

Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Relación entre la Empleabilidad y. Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú
El instrumento de medición pertenece a la variable:	SATISFACCIÓN DEL EGRESADO

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Rodriguez Balcazar Susar Cristy
 DNI: 18198315
 Profesión: Psicóloga
 Grado: Maestra

Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Relación entre la Empleabilidad y. Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú
El instrumento de medición pertenece a la variable:	EMPLEABILIDAD

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Rodriguez Balcazar Susar Cristy
 DNI: 18198315
 Profesión: Psicóloga
 Grado: Maestra

Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Relación entre la Empleabilidad y. Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú
El instrumento de medición pertenece a la variable:	EMPLEABILIDAD

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Higinio Guillermo Wong Aitken
 DNI: 18160533
 Profesión: Estadístico
 Grado: Doctor

Dr. Higinio G. Wong Aitken
 Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Relación entre la Empleabilidad y. Satisfacción de los egresados de la carrera de Administración de una Universidad Privada del Perú
El instrumento de medición pertenece a la variable:	SATISFACCIÓN DEL EGRESADO

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Apreciación		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Nombre completo: Higinio Guillermo Wong Aitken
 DNI: 18160533
 Profesión: Estadístico
 Grado: Doctor


 Dr. Higinio G. Wong Aitken
 Firma del Experto

Confiabilidad del Instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO UTILIZADO

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: EMPLEABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	18

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “**EMPLEABILIDAD**” con un valor $\alpha=0.867$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: SATISFACCIÓN DEL EGRESADO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	16

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “**SATISFACCIÓN DEL EGRESADO**” con un valor $\alpha=0.891$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

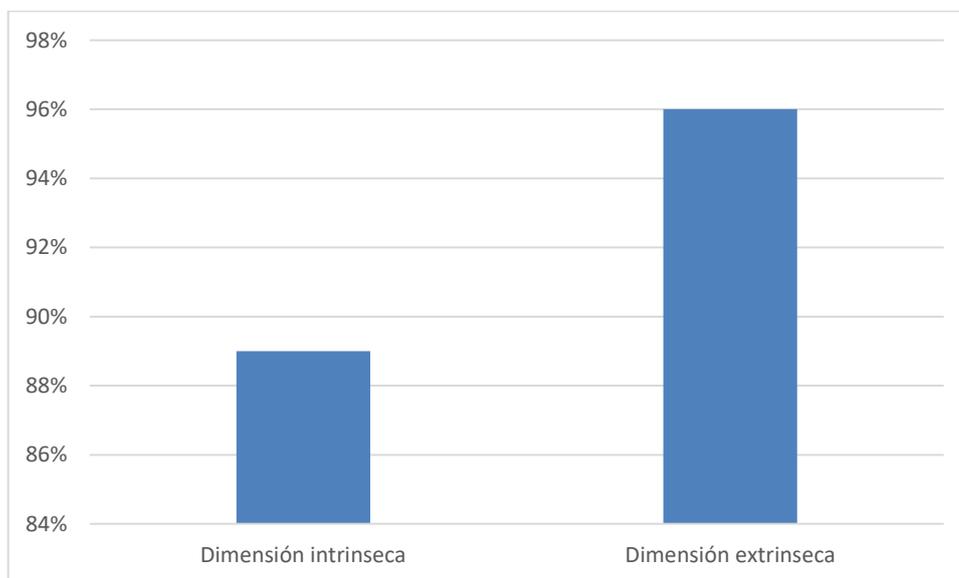
Anexo 5:
Resultados por dimensiones de las variables

RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

Tabla 5:
Dimensión de la Variable Empleabilidad

Variable	Dimensiones	Porcentaje
Empleabilidad	Dimensión intrínseca	89%
	Dimensión extrínseca	96%

Figura 1:
Resultados por Dimensiones de La variable Empleabilidad

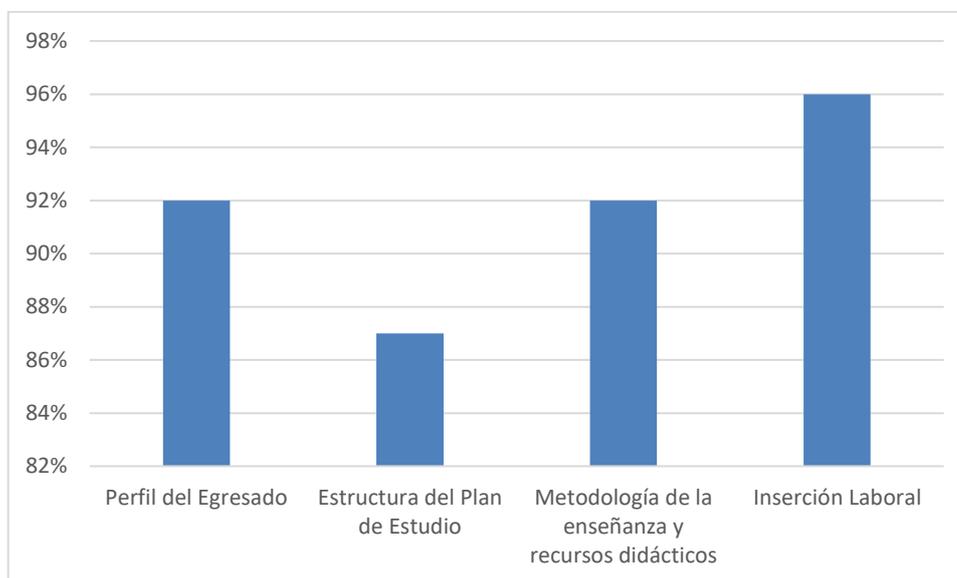


RESULTADOS POR DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN DEL EGRESADO

Tabla 6:
Dimensión de la Variable Satisfacción del Egresado

Variable	Dimensiones	Porcentaje
Satisfacción	Perfil del Egresado	92%
	Estructura del Plan de Estudio	87%
	Metodología de la enseñanza y recursos didácticos	92%
	Inserción Laboral	96%

Figura 2:
Resultados por Dimensiones de La variable Satisfacción del Egresado



Anexo 6:
Resultados por indicadores de las variables

RESULTADOS POR INDICADORES DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

Tabla 7:
Indicadores de la Variable Empleabilidad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Porcentaje
Empleabilidad	Dimensión intrínseca	Conocimientos	99%
		Competencias	82%
		Marca Personal	78%
		Actitud hacia la búsqueda del trabajo	96%
	Dimensión extrínseca	Mercado Laboral	99%
		Competencias hacia el mercado laboral	92%

RESULTADOS POR INDICADORES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN DE LOS
EGRESADOS

Tabla 8:
Indicadores de la Variable Satisfacción del Egresado

Variable	Dimensiones		Porcentaje	
Satisfacción del egresado	Perfil del Egresado	Nivel de conocimiento y diseño del perfil	92%	
	Estructura del Plan de Estudio	Nivel de logro de competencias y de coherencia estructural	87%	
	Metodología de la enseñanza y recursos didácticos		Nivel de satisfacción con el cumplimiento docente.	88%
			Nivel de satisfacción con la clase del docente	90%
			Nivel de satisfacción con la retroalimentación	90%
			Nivel de satisfacción con la Infraestructura	94%
	Inserción Laboral		Nivel de satisfacción con los talleres de inserción laboral	98%
			Nivel de satisfacción con las capacitaciones para la inserción laboral	94%