

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**IMPACTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS 2017 DEL  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRÍGUEZ DE MENDOZA-CHACHAPOYAS,  
AMAZONAS, 2020.**

**Autor:**

**Bach. Diana Lucía Huamán Iliquin**

**Asesor:**

**Mg. Edinson Cueva Vega**

**Registro: (...)**

**CHACHAPOYAS - PERÚ**

**2022**

## **DATOS DEL ASESOR**

Mg. Edinson Cueva Vega

DNI: 40284032

Registro ORCID N°: 0000-0001-5102-7594

<https://orcid.org/0000-0001-5102-7594>

### **Campos de la Investigación y el Desarrollo OCDE. Según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):**

5.00.00 -- Ciencias sociales

5.02.00 -- Economía, Negocios

5.02.04 -- Negocios, Administración

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme vida, salud y sabiduría durante mi formación profesional culminada con éxito. A mis padres y hermana por ser mi fuente de motivación para alcanzar mis anhelos y haberme forjado como una persona de bien. A mis maestros que me han compartido sus conocimientos y consejos para poder culminar con éxito mis estudios y sobre todo ponerlos en práctica.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios, porque sin él no hubiera sido posible la culminación de esta propuesta. A mis padres por su apoyo incondicional, a cada uno de mis docentes por su aliento moral y por inculcarme principios educativos y de superación. A mi asesor Mg. Edinson Cueva Vega por su paciencia y por haberme compartido sus conocimientos para lograr mi meta propuesta. A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y sobre todo a la Escuela Profesional de Administración de Empresas por abrirme las puertas de tan prestigiosa institución y darme la oportunidad de superarme y alcanzar mis objetivos profesionales.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.  
RECTOR**

**Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN  
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

### REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

#### ANEXO 3-K

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada IMPACTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS 2017 DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA - CHACHAPOYAS, DHAZONAS, 2020. ; del egresado Diana Lucia Huamán Iliquin de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

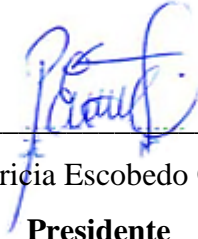


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 01 de Junio del 2022.

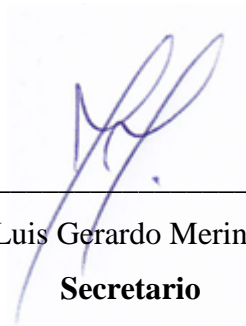
.....  
Firma y nombre completo del Asesor

## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



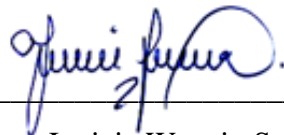
---

Ing. Patricia Escobedo Ocampo  
**Presidente**



---

Mg. Luis Gerardo Merino Cava  
**Secretario**



---

Dra. Milena Leticia Weepiu Samekash  
**Vocal**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



**UNTRM**

## REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-0

#### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada: **Impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas, Amazonas, 2020**.....

presentada por el estudiante ( )/egresado (x) **Diana Lucía Huaman Iliquin**.....

de la Escuela Profesional de **Administración de Empresas**.....

con correo electrónico institucional **dianaluucia13@gmail.com**.....

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene **22** % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene ..... % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, **05** de **julio**..... del **2022**



SECRETARIO

VOCAL

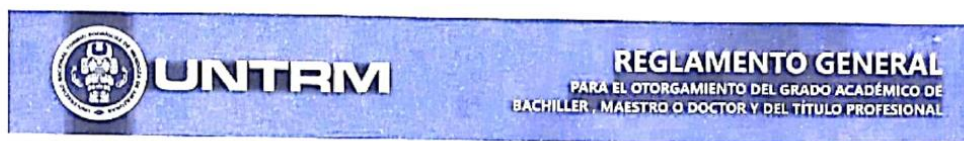
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....



# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 09 de AGOSTO del año 22, siendo las 11 horas, el aspirante: DIANA LUCIA HUAMAN ILIQUIN, defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia ( ) la Tesis titulada: "IMPACTO DE LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ESTRESADOS 2017 DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE ADM. DE EMP. DE LA UNTRM-CHACHAPOYAS-AMAZONAS 2020", teniendo como asesor a MR. EDINSON COEVA VEGA, para obtener el Título Profesional de LICENCIADA EN ADM. DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: ING. PATRICIA ESCOBEDO OCAMPO  
Secretario: MR. LUIS GERARDO MERINO CAVA  
Vocal: DRA. HELENA LETICIA WEEPIO SAMEKASH

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:56 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## ÍNDICE GENERAL

DATOS DEL ASESOR .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA .....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE GENERAL .....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiv
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>23</b>
2.1. Objeto de estudio .....	23
2.2. Variable de estudio .....	23
2.3. Tipo de estudio.....	23
2.4. Diseños de la investigación.....	23
2.5. Población.....	23
2.6. Muestra y muestreo .....	24
2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
2.7.1. Métodos.....	24
2.7.2. Técnicas e instrumentos. ....	24
2.8. Análisis de datos .....	25

<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
3.1. Factores de la formación profesional que incidieron en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	26
3.2. Área de desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	37
3.3. Nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza .....	40
3.4. Estrategias de diseño curricular para la formación profesional eficiente de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza .....	44
3.5. Impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza .....	47
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Considera que el plan formativo utilizado por el docente le ha permitido desarrollar sus habilidades profesionales.....	26
<b>Tabla 2.</b> Durante su formación profesional los docentes han demostrado profesionalismo .....	27
<b>Tabla 3.</b> Durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de creatividad.....	27
<b>Tabla 4.</b> Durante su formación profesional los docentes han demostrado un eficiente nivel cultural .....	28
<b>Tabla 5.</b> Durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de dominio tecnológico .....	28
<b>Tabla 6.</b> Considera que sus docentes han utilizado de manera eficiente las herramientas tecnológicas .....	29
<b>Tabla 7.</b> El perfil profesional del docente ha sido el adecuado para su formación profesional .....	29
<b>Tabla 8.</b> Los docentes han demostrado conocimiento suficiente para contribuir a su formación profesional.....	30
<b>Tabla 9.</b> Los docentes han tenido las habilidades necesarias para contribuir a su formación profesional.....	30
<b>Tabla 10.</b> Considera que los docentes son competitivos durante su <i>cátedra</i> universitaria .....	31
<b>Tabla 11.</b> Los docentes han demostrado competencias importantes, que ha contribuido a su desarrollo profesional.....	31
<b>Tabla 12.</b> Los docentes han demostrado la mejor actitud durante su formación profesional .....	32
<b>Tabla 13.</b> El plan de estudios de administración de empresas contiene cursos idóneos para fortalecer su formación profesional .....	32
<b>Tabla 14.</b> Considera que el marco referencial del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado.....	33
<b>Tabla 15.</b> Considera que el marco conceptual del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado.....	33
<b>Tabla 16.</b> Considera que el marco estructural del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado.....	34

<b>Tabla 17.</b> Considera que el marco prospectivo del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado.....	34
<b>Tabla 18.</b> Entrevista a los docentes de la carrera profesional de administración de empresas.....	35
<b>Tabla 19.</b> Sector en donde labora.....	37
<b>Tabla 20.</b> Área de desempeño laboral.....	38
<b>Tabla 21.</b> Tiempo de inserción laboral .....	39
<b>Tabla 22.</b> Nivel del efecto laboral según la formación profesional de los egresados ....	40
<b>Tabla 23.</b> Nivel de empleo laboral según la formación profesional de los egresados ...	41
<b>Tabla 24.</b> Nivel del efecto social según la formación profesional de los egresados.....	42
<b>Tabla 25.</b> Nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados .....	43
<b>Tabla 26.</b> Correspondencia entre la formación profesional y desempeño laboral de los egresados 2017 de administración de empresas .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Sector en donde labora .....	37
<b>Figura 2.</b> Área de desempeño laboral .....	38
<b>Figura 3.</b> Tiempo de inserción laboral .....	39
<b>Figura 4.</b> Nivel del efecto laboral según la formación profesional de los egresados ....	40
<b>Figura 5.</b> Nivel de empleo laboral según la formación profesional de los egresados ...	41
<b>Figura 6.</b> Nivel del efecto social según la formación profesional de los egresados .....	42
<b>Figura 7.</b> Nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados .....	43
<b>Figura 8.</b> Diagrama de dispersión de la formación profesional y el desempeño laboral	47

## RESUMEN

La investigación buscó analizar el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. El estudio se proyectó como básica, correlacional, de enfoque mixto y no experimental. El análisis estadístico se realizó a través de tablas de distribución y mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados encontrados demuestran que los principales factores positivos identificados que incidieron en el desempeño laboral fueron: creatividad del docente 50%, dominio tecnológico 39%, uso de tics 39%; y de manera negativa perfil del docente 52%, estructura y contenido del plan de estudios 48%, nivel cultural 48%, actitud 46%, profesionalismo 43%, competitividad 41% y habilidades de enseñanza 37%. También se encontró que el 85% laboran en el sector privado siendo el área de administración la de mejor posición 48% y el tiempo que demoran para empezar a laborar es entre 8 a 12 meses mayormente con 41%. El nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados resultó medio con un 83%. Las estrategias de diseño curricular propuestas fueron: plan de trabajo para la reestructuración curricular, perfil del egresado, taller para la formulación de planes de estudio y sílabos, análisis y evaluación del plan de estudios, análisis silábico, y seguimiento y evaluación a la reestructuración curricular. Se pudo concluir que el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados fue positivo poco significativo con un  $p=0.171 >0.05$ .

**Palabras clave:** Formación profesional y desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The research sought to analyze the impact of professional training on the work performance of the 2017 graduates of the academic program of business administration of the Toribio Rodríguez de Mendoza National University. The study was projected as basic, correlational, of mixed approach and no-experimental. The statistical analysis was performed through distribution tables and by Coeficiente de Correlación de Pearson. The results found show that the main positive factors identified that influenced job performance were: teacher creativity 50%, technological mastery 39%, use of TICs 39%; and negatively, teacher profile 52%, structure and content of the curriculum 48%, cultural level 48%, attitude 46%, professionalism 43%, competitiveness 41% and teaching skills 37%. It was also found that 85% work in the private sector, with the best position being in the area of administration, 48%, and the time it takes to start working is between 8 to 12 months, mostly 41%. The level of labor performance according to the professional training of the graduates was medium with 83%. The curricular design strategies proposed were: work plan for curricular restructuring, graduate profile, workshop for the formulation of study plans and syllabi, analysis and evaluation of the study plan, syllabic analysis, and follow-up and evaluation of curricular restructuring. It was possible to conclude that the impact of professional training on the work performance of the graduates was positive and not very significant with a  $p=0.171 >0.05$ .

**Key words:** Professional training and work performance



## **I. INTRODUCCIÓN**

La formación profesional de los colaboradores en las organizaciones se ha convertido en un aspecto preponderante al momento de la atracción del talento humano, considerando la proyección eficiente en el desempeño laboral de cada uno. En ese contexto la capacitación académica influirá en gran porcentaje en el nivel competitivo que proyecte dentro de un equipo de trabajo y con ello el cumplimiento eficiente de las metas y objetivos organizacionales. En la última década se ha evidenciado el gran nivel competitivo de los profesionales egresados de diversas partes del Perú y del mundo, al estar conviviendo en una era globalizada en el que las oportunidades se han reducido y aumentado a la misma vez, en donde las distancias se han acortado, por lo que recibir una buena formación profesional es de suma importancia ya que será la base primordial en la competencia profesional de los egresados.

En diversas universidades del mundo existe un interés especial por sus egresados, considerando que son casas de estudios formadoras de talento humano enfocados a fortalecer las actitudes y aptitudes laborales hacia un campo laboral específico. No solo es importante la capacitación teórica constante, sino que es preciso la aplicación de competencias, destrezas y habilidades propias de dicho desempeño. Las evaluaciones no basta realizarlos dentro de la Universidad, también debe de haber un involucramiento de las organizaciones empleadoras para medir el nivel competencial (conocimientos, aptitudes y destrezas), con el propósito de plantear mecanismos y estrategias que respondan a la necesidad de la sociedad y con ello fortalecer el desempeño laboral de los recién graduados. Además, este diagnóstico permitirá comprobar la coherencia de la formación profesional con el perfil idóneo de los egresados para insertarse al campo laboral (Cruz & Cuadra, 2018).

La OIT fundamenta que en América Latina actualmente los gobiernos han puesto en agenda política a través de los Ministerios de Trabajo políticas públicas de formación en el trabajo, esto debido al impacto de la globalización que ha surgido en los últimos años, así como a la necesidad de aprovechar las oportunidades que aparecen como consecuencia de la rápida integración económica mundial. En el marco de esa realidad han puesto a la educación, cualificación y formación profesional como el presente desafío para incrementar en desarrollo económico y social de los países. Latinoamérica tiene perenne la necesidad básica de

implementar políticas y estrategias para el desarrollo eficiente del campo laboral a través de una formación profesional efectiva. En ese sentido la OIT ha implementado el Centro Interamericano para el desarrollo del Conocimiento en la Formación) con el fin de fortalecer la formación profesional de los colaboradores enfocado al aprendizaje y la cooperación en la gestión del talento humano, del que forman parte 65 entidades públicas y privadas en 27 países de España, África, y Latinoamérica y el Caribe (Organización Internacional del Trabajo, 2016). En Colombia, el ejercicio profesional en egresados de Instituciones de Educación Superior (IES), refleja la calidad de los procesos académicos recibidos durante la etapa formativa. En la década de los ochenta se difundió el propósito de educación como competencia, el cual permitió la delimitación y unificación de Educación Basada en Competencias. Esta meta educativa encuentra soporte en los lineamientos del Proyecto Tuning a nivel mundial y Alfa Tuning para América Latina, donde concluye que la educación de alta calidad se encuentra sujeta al cumplimiento de estándares en términos de competencias profesionales, competencias en términos de los créditos exigidos, mecanismos e instrumentos de evaluación, procesos de acreditación de las instituciones y procesos de formación para la investigación y la innovación (Corredor *et al.* 2020).

Perú en la década ha experimentado un gran crecimiento social y económico, hecho que requiere de la implementación de políticas integrales orientadas a la sostenibilidad del mercado laboral, incrementando la productividad y con ello el mejoramiento de los ingresos laborales. Sin embargo, el incremento de subempleo e inactividad han evidenciado las falencias en la formación profesional de egresados de las instituciones de educación superior, que según organizaciones han demostrado el bajo nivel formativo de los colaboradores, mostrando dificultades para la integración eficiente a los equipos de trabajo. En ese sentido nace el Sistema Nacional de Formación Profesional y Capacitación Laboral para articular la oferta productiva y la formación profesional, considerando como pilar fundamental la identificación de las necesidades laborales a través de un enfoque multisectorial público-privado (Gamero, 2015).

El Gobierno Regional de Amazonas mediante el plan estratégico de mediano plazo en educación 2012-2016, fundamenta que existe la necesidad de articular actores sociales para promover un desarrollo gradual hacia la formación

profesional, en base a la demanda laboral existente en el mercado local, regional y nacional. La realidad local demuestra la insuficiente información del mercado laboral para determinar las exigencias reales del sector, hecho que permitiría orientar los planes formativos hacia la pertinencia, necesidad y competitividad. A la problemática planteada se suma la inadecuada orientación vacacional de los estudiantes, realidad que genera desmotivación y poca claridad con su desarrollo y desempeño laboral (Gobierno Regional Amazonas, 2012)

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas tiene como sede central la ciudad de Chachapoyas, está orientada a la investigación y a la docencia, brindando una formación profesional humanista, científica y tecnológica, con una clara conciencia de la realidad multicultural del país. La educación es un derecho fundamental y servicio público esencial dentro de esta casa de estudios. La UNTRM destina recursos humanos, financieros y de infraestructura para garantizar la calidad educativa, en el marco de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria- Minedu, con el propósito de asegurar una formación integral y con ello el logro de un desempeño profesional competente. La Universidad cuenta con 9 facultades, del que forma parte la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, y de esta la carrera profesional de Administración de empresa que considera como uno de sus propósitos desarrollar profesionales competitivos, con gran espíritu de superación que confronten los retos en los tiempos de la modernización; asumiendo un liderazgo acorde a la realidad, bajo los criterios de una formación educativa de calidad enfocado en los principios de humanización e investigación científica. Así mismo busca garantizar el servicio de tutoría al estudiante, con el propósito de dar soporte durante su formación profesional de manera exitosa y su inserción en el mercado laboral (UNTRM, 2020).

Los antecedentes que sirvieron de soporte teórico en la investigación fueron:

Duarte y Urueña (2018). En la investigación titulada: Impacto laboral de los egresados de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio, considero como objetivo medir el impacto laboral y las competencias de los profesionales del programa de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás. La

investigación fue cualitativa con diseño descriptivo. En los resultados encontraron que la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias se ha destacado por su inclusión social, participación y desarrollo regional, considerándose como una gran oportunidad para fortalecer la red de egresados y vincular en mesas de trabajo a los diferentes gremios junto con docentes y egresados que deseen ser parte del proceso. Concluyendo que es importante definir estrategias para darle atención prioritaria a temas cualificación que se pueden gestionar a través de las diferentes figuras enmarcadas en la línea de educación continuada.

Gómez (2017), en su estudio de la inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia, buscó revisar la inserción laboral de los egresados del nivel técnico y el nivel universitario. La metodología se basó en la estadística descriptiva bajo un diseño no experimental con enfoque cualitativo y teniendo como técnica principal el análisis documental. En sus resultados encontró que las políticas públicas implementadas por el Ministerio de Educación impactaron positivamente en el nivel de formación promocional, siendo el factor principal la rápida inserción al campo laboral. Concluyó que los egresados aseguran que la capacitación es el aspecto más preponderando para la competitividad laboral y remunerativa. Los egresados en mayor medida continúan capacitándose con el propósito de mejorar su desarrollo profesional y posteriormente laboral en otros puestos laborales.

Padilla (2017) en su investigación respecto a la inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos, tuvo como objetivo identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al mercado laboral de los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS en la región de Altos Sur. El estudio fue cualitativo, no experimental e hizo uso de la entrevista para el recojo de datos. En sus resultados encontró que la formación y experiencia profesional son los dos aspectos más importantes que influyen en la inserción laboral de los egresados de administración. Concluyendo que el perfil profesional, habilidades y conocimientos generales son un parte fundamental para los empleadores al momento de ingresar a la empresa. Finalmente encontró que los egresados en su mayoría laboran en puestos que no requiere de formación universitaria, y por lo tanto el ingreso económico es mínimo.

Lindo y Ruiz (2017). En su investigación en relación a la empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana, tuvo como objetivo analizar si las expectativas laborales de los estudiantes y recién graduados de las universidades de Lima metropolitana están alineadas con las políticas y necesidades del mercado laboral actual. El estudio fue cualitativo con diseño no experimental y descriptivo. En los resultados encontró que el nivel de satisfacción de los egresados fue alto, y un 87% se siente optimista. El uso de las tecnologías de información y comunicación para insertarse dentro del campo laboral es alto con 89% y bajo con 55%. Concluyeron que los principales factores que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores son el uso de redes sociales, estructura laboral, horario de trabajo, virtualidad y comunicación interpersonal.

Torres (2019), en su tesis respecto a la inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú, consideró como objetivo identificar aquellos factores que permiten a los jóvenes egresados universitarios tener mayores posibilidades de insertarse adecuadamente en el mercado laboral. El estudio fue descriptivo, con enfoque mixto. Los resultados demostraron que el esfuerzo académico, el lugar de residencia, la calidad de la universidad y la carrera profesional elegida por el graduado son los principales factores determinantes para lograr una inserción laboral exitosa. En sus conclusiones encontró que los factores relacionados al esfuerzo académico durante la universidad son definitivamente importantes para mejorar la empleabilidad del graduado. La presencia en un cuadro de méritos durante la universidad favorece a ser rápidamente contratados en un empleo profesional, así como contar con mayor experiencia profesional previa permite conseguir empleos adecuados. Y finalmente concluyó que las carreras de las ciencias económicas y empresariales son los que menos desempleados tiene y los que encuentran un puesto laboral mejor pagado sosteniblemente.

Astrulla (2017), en su investigación acerca del análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la facultad de ingeniería económica de la UNA. El objetivo fue identificar los factores que determinan la situación laboral de los graduados de la Facultad de Ingeniería Económica de la Universidad Nacional del Altiplano. El estudio fue descriptivo, correlacional de corte transversal. En sus resultados encontró que los principales factores que influyen en la inserción

laboral de los graduados son: la edad, el estado civil, los estudios de postgrado, el sector de trabajo y la permanencia laboral del graduado en sus respectivos trabajos. Concluyendo que los egresados tuvieron en promedio 26 años, 55.5% fueron varones, el 44.5% mujeres, el 87% solteros y el 13% se encuentran casados, en unión libre o están separados, el 21% de ellos tuvieron hijos y aquellos que poseen estudios de postgrado fueron el 59.5%.

Ayay (2016) mediante su tesis relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Buscó determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. El estudio fue correlacional, de enfoque cuantitativo. En sus resultados demostró una correspondencia significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral con un  $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.59$ ). Concluyó que la formación profesional fue regular con 64% y bueno con 24%. Finalmente, el desempeño laboral fue de nivel regular en un 53% y bueno en un 26%.

El problema principal que surge a partir de la realidad problemática expuesta fue; ¿Cuál es el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas, Amazonas, 2020?. La investigación tuvo como objetivo general: Analizar el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Y como objetivos específicos: Identificar los factores de la formación profesional que influyen en el desempeño laboral de los egresados 2017, verificar las áreas de desempeño laboral de los egresados 2017, determinar el nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados 2017 y proponer estrategias de diseño curricular para la formación profesional eficiente de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1.Objeto de estudio**

El objeto es la formación profesional y desempeño laboral de los egresados

### **2.2.Variable de estudio**

**Variable 01:** Formación profesional

**Variable 02:** Desempeño laboral

### **2.3.Tipo de estudio**

La presente investigación se proyectó como básica, considerando que se estudió las unidades de estudio a través de la observación persiguiendo un objetivo netamente crematístico. Además, partió de la curiosidad de la autora, quien al mismo tiempo servirá para la proyección y realización de estudios con características de aplicabilidad (aplicada), contribuyendo de esa manera al fortalecimiento de las bases teórico científicas (Concytec, 2017).

Correlacional; porque buscó determinar o establecer la correspondencia de las variables o teorías que se consideraron necesarias al analizar, para fundamentar la investigación (Sampieri *et al.*, 2014).

Transversal, teniendo en cuenta que la ejecución se desarrolló en un espacio delimitado y en un periodo de tiempo establecido (Sampieri *et al.*, 2014).

### **2.4.Diseños de la investigación**

No experimental, se consideró a esta investigación como no experimental, teniendo en cuenta que su desarrollo se basó en la evaluación exhaustiva de los objetos de estudio a través de la observación y en su contexto natural, tratando de no alterar las variables estudiadas (Sampieri *et al.*, 2014).

### **2.5.Población**

La población muestral estuvo constituida por los egresados del 2017 (tanto del 2017 I como del 2017 II) y por los catedráticos de la carrea profesional de administración de empresas de la UNTRM; tal y como se detalla a continuación:

**P1:** 46 egresados tanto del 2017- I como del 2017- II de la carrera profesional de administración de empresas de la UNTRM.

**P2:** 8 catedráticos de la carrera profesional de administración de empresas de la UNTRM.

## **2.6. Muestra y muestreo**

El muestreo se fundamentó en el muestreo de tipo no probabilístico mediante un muestreo por conveniencia, toda vez que las poblaciones estudiadas fueron pequeñas. La población muestral fueron 46 egresados del 2017 (tanto del 2017 I como del 2017 II) y 8 catedráticos de la carrera profesional de administración de empresas de la UNTRM.

## **2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.7.1. Métodos**

- **Método descriptivo** que se utilizó en la etapa de campo que permitió recopilar y obtener información, para evaluar de manera objetiva el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados.
- **Método inductivo - deductivo**, mediante este se aplicaron los principios manifiestos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios críticos que permitieron realizar la articulación y el desglosamiento de bases teóricas para sustentar la información encontrada en la investigación.
- **El método sintético-analítico**, permitió unificar los diversos elementos de manera racional a partir de la extracción de las partes de la investigación resultante; para posteriormente evaluar a través de una interpretación histórica, real y objetiva.

### **2.7.2. Técnicas e instrumentos.**

- a) **Encuesta**; definida como un proceso previamente señalado teniendo en cuenta el diseño de la investigación, mediante el cual el investigador direcciona las respuestas hacia un objetivo establecido, de tal manera que permita recolectar la información



relevante para la estructuración del contenido del estudio (Sampieri *et al.*, 2014).

- b) **Entrevista semiestructurada;** se consideran a este tipo de entrevistas en donde el investigador requiere información detallada respecto a un tema en específico por lo que prepara con anterioridad las preguntas, busca exteriorizar las preguntas sin salir de la idea central (Sampieri *et al.*, 2014).
- c) **Análisis documental;** esta técnica permitió la recopilación y selección de información confiable para el fortalecimiento de la investigación, teniendo en cuenta la publicación de revistas, libros, periódicos u otros medios bibliográficos que contribuyan a la consecución de los objetivos propuestos (Sampieri *et al.*, 2014).

Los instrumentos utilizados específicamente fueron:

- a) **Cuestionario de encuesta y entrevista;** las encuestas fueron aplicadas mediante escala de Likert a los egresados 2017 de la carrera profesional de administración de empresas y las entrevistas se aplicaron a los docentes de administración de empresas.
- b) **Ficha de registro de datos;** para el análisis documental se hizo uso de la ficha de registro de datos que nos permitió seleccionar información relevante para analizar la necesidad de la malla curricular de la carrera profesional.

## **2.8. Análisis de datos**

La información fue analizada a través de la estadística descriptiva y mediante de las tablas de distribución de frecuencias con apoyo de la estadística inferencial específicamente utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

### III.RESULTADOS.

#### 3.1. Factores de la formación profesional que incidieron en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Los principales factores identificados que incidieron en el desempeño laboral de los egresados fueron:

*Factores positivos:*

- Creatividad en el dictado de *cátedra* con 50%
- Dominio tecnológico con 39%
- Uso eficiente de las herramientas tecnológicas con 39%

*Factores negativos:*

- Perfil profesional del docente con 52%
- Estructura y contenido del plan de estudios con 48%
- Nivel cultural de los docentes con 48%
- Actitud de los docentes con 46%
- Profesionalismo en el docente con 43%
- Competitividad de los docentes con 41%
- Habilidades de enseñanza académica con 37%

**Tabla 1**

*Considera que el plan formativo utilizado por el docente le ha permitido desarrollar sus habilidades profesionales*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	3	3	7%	7%
<b>De acuerdo</b>	9	12	20%	26%
<b>Indeciso</b>	1	13	2%	28%
<b>En desacuerdo</b>	19	32	41%	70%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	14	46	30%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

El 41% de los egresados manifestaron estar en desacuerdo respecto que el plan formativo utilizado por el docente le ha permitido desarrollar sus habilidades

profesionales, el 30% estuvo totalmente en desacuerdo, el 20% de acuerdo, el 7% totalmente de acuerdo y solo un 2% indeciso.

**Tabla 2**

*Durante su formación profesional los docentes han demostrado profesionalismo*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	1	2%	2%
<b>De acuerdo</b>	19	20	41%	43%
<b>Indeciso</b>	2	22	4%	48%
<b>En desacuerdo</b>	20	42	43%	91%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	4	46	9%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Para el 43% de los egresados los docentes no han demostrado profesionalismo durante su formación académica, por lo que estuvieron en desacuerdo; por otro lado, el 41% si estuvo de acuerdo respecto al profesionalismo demostrado, un 9% estuvieron totalmente en desacuerdo, el 4% indeciso y solo un 2% totalmente de acuerdo.

**Tabla 3**

*Durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de creatividad*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	5	5	11%	11%
<b>De acuerdo</b>	23	28	50%	61%
<b>Indeciso</b>	5	33	11%	72%
<b>En desacuerdo</b>	9	42	20%	91%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	4	46	9%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Si durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de creatividad, un 50% respondió estar de acuerdo, un 20% en desacuerdo, el 11% totalmente de acuerdo e indeciso respectivamente y un 9% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Tabla 4**

*Durante su formación profesional los docentes han demostrado un eficiente nivel cultural*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	2	2	4%	4%
<b>De acuerdo</b>	18	20	39%	43%
<b>Indeciso</b>	0	20	0%	43%
<b>En desacuerdo</b>	22	42	48%	91%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	4	46	9%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

El 48% de los egresados refirieron estar en desacuerdo que durante su formación profesional los docentes han demostrado un eficiente nivel cultural, el 39% si estuvo de acuerdo un 9% y 4% estuvo totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo consecutivamente.

**Tabla 5**

*Durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de dominio tecnológico*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	1	2%	2%
<b>De acuerdo</b>	18	19	39%	41%
<b>Indeciso</b>	1	20	2%	43%
<b>En desacuerdo</b>	15	35	33%	76%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	11	46	24%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Si durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de dominio tecnológico, a lo que contestaron estar de acuerdo con un 39%, seguido por el 33% que dijo estar en desacuerdo, un 24% totalmente en desacuerdo y en menor medida con 2% estuvieron totalmente de acuerdo e indecisos con 2%.

**Tabla 6**

*Considera que sus docentes han utilizado de manera eficiente las herramientas tecnológicas*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	1	2%	2%
<b>De acuerdo</b>	17	18	37%	39%
<b>Indeciso</b>	6	24	13%	52%
<b>En desacuerdo</b>	12	36	26%	78%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	46	22%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

El 37% estuvo de acuerdo que sus docentes han utilizado de manera eficiente las herramientas tecnológicas, un 26% contestó estar en desacuerdo, el 22% totalmente en desacuerdo, el 13% indeciso y solo un 2% totalmente de acuerdo.

**Tabla 7**

*El perfil profesional del docente ha sido el adecuado para su formación profesional*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	0	0	0%	0%
<b>De acuerdo</b>	15	15	33%	33%
<b>Indeciso</b>	0	15	0%	33%
<b>En desacuerdo</b>	24	39	52%	85%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	7	46	15%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Para el 52% el perfil profesional del docente no ha sido el adecuado para su formación profesional, un 33% refirió estar de acuerdo que, si lo fue, y un 15% manifestó estar totalmente en desacuerdo.

**Tabla 8**

*Los docentes han demostrado conocimiento suficiente para contribuir a su formación profesional*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	2	2	4%	4%
<b>De acuerdo</b>	21	23	46%	50%
<b>Indeciso</b>	1	24	2%	52%
<b>En desacuerdo</b>	17	41	37%	89%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	5	46	11%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Si los docentes han demostrado conocimiento suficiente para contribuir a su formación profesional, un 46% estuvo de acuerdo, un 37% estuvo en desacuerdo, el 11% contestó totalmente en desacuerdo, el 4% dijo estar totalmente de acuerdo y solo el 2% estuvo indeciso.

**Tabla 9**

*Los docentes han tenido las habilidades necesarias para contribuir a su formación profesional*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	2	2	4%	4%
<b>De acuerdo</b>	12	14	26%	30%
<b>Indeciso</b>	6	20	13%	43%
<b>En desacuerdo</b>	17	37	37%	80%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	9	46	20%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Un 37% afirmó que los docentes no han tenido las habilidades necesarias para contribuir a su formación profesional por lo que estuvieron en desacuerdo, el 26% dijo estar de acuerdo acerca de la demostración de sus habilidades, el 20% contestó estar totalmente en desacuerdo y en menor medida el 13 y 4% estuvieron indecisos y totalmente de acuerdo.

**Tabla 10***Considera que los docentes son competitivos durante su cátedra universitaria*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	3	3	7%	7%
<b>De acuerdo</b>	11	14	24%	30%
<b>Indeciso</b>	3	17	7%	37%
<b>En desacuerdo</b>	19	36	41%	78%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	46	22%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

El 41% estuvo en desacuerdo que los docentes son competitivos durante su cátedra universitaria, un 24% si estuvo de acuerdo, un 22% totalmente en desacuerdo y el 7% estuvieron indecisos y totalmente de acuerdo en la misma proporción.

**Tabla 11***Los docentes han demostrado competencias importantes, que ha contribuido a su desarrollo profesional*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	5	5	11%	11%
<b>De acuerdo</b>	16	21	35%	46%
<b>Indeciso</b>	2	23	4%	50%
<b>En desacuerdo</b>	17	40	37%	87%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	6	46	13%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

El 37% afirmó estar en desacuerdo que los docentes han demostrado competencias importantes, que ha contribuido a su desarrollo profesional; un 35% si estuvo de acuerdo, el 13% totalmente en desacuerdo, el 11% totalmente de acuerdo y un 4% estuvo indeciso.

**Tabla 12***Los docentes han demostrado la mejor actitud durante su formación profesional*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	1	2%	2%
<b>De acuerdo</b>	12	13	26%	28%
<b>Indeciso</b>	2	15	4%	33%
<b>En desacuerdo</b>	21	36	46%	78%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	46	22%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Para el 46% los docentes no han demostrado la mejor actitud durante su desarrollo profesional por lo que estuvieron en desacuerdo, un 26% si estuvo de acuerdo, el 22% afirmó estar totalmente en desacuerdo, el 4% estuvo indeciso y un 2% totalmente de acuerdo.

**Tabla 13***El plan de estudios de administración de empresas contiene cursos idóneos para fortalecer su formación profesional*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	0	0	0%	0%
<b>De acuerdo</b>	15	15	33%	33%
<b>Indeciso</b>	1	16	2%	35%
<b>En desacuerdo</b>	22	38	48%	83%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	8	46	17%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Si el plan de estudios de administración de empresas contiene cursos idóneos para fortalecer su formación profesional, el 48% respondió estar en desacuerdo, un 33% si estuvo de acuerdo, el 17% contestó estar totalmente en desacuerdo y el 2% dijo estar indeciso.



**Tabla 14**

*Considera que el marco referencial del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	1	2%	2%
<b>De acuerdo</b>	15	16	33%	35%
<b>Indeciso</b>	2	18	4%	39%
<b>En desacuerdo</b>	24	42	52%	91%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	4	46	9%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Un 52% estuvo en desacuerdo que el marco referencial del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado, un 33% contestó de acuerdo, el 9% sostuvo estar totalmente en desacuerdo, un 4 y 2% manifestó estar indeciso y totalmente de acuerdo.

**Tabla 15**

*Considera que el marco conceptual del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	1	2%	2%
<b>De acuerdo</b>	18	19	39%	41%
<b>Indeciso</b>	3	22	7%	48%
<b>En desacuerdo</b>	19	41	41%	89%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	5	46	11%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Si considera que el marco conceptual del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado, al respecto el 41% dijo estar en desacuerdo, un 39% estuvo de acuerdo el 11% totalmente en desacuerdo, 7% indeciso y 2% totalmente de acuerdo.

**Tabla 16**

*Considera que el marco estructural del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	3	3	7%	7%
<b>De acuerdo</b>	4	7	9%	15%
<b>Indeciso</b>	0	7	0%	15%
<b>En desacuerdo</b>	23	30	50%	65%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	16	46	35%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Un 50% de los egresados estuvieron en desacuerdo que el marco estructural del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado, el 35% refirió estar totalmente en de acuerdo, un 9% estuvo de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

**Tabla 17**

*Considera que el marco prospectivo del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	2	2	4%	4%
<b>De acuerdo</b>	6	8	13%	17%
<b>Indeciso</b>	0	8	0%	17%
<b>En desacuerdo</b>	18	26	39%	57%
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	20	46	43%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Respecto a la afirmación: El marco prospectivo del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado, un 43% estuvo totalmente en desacuerdo, el 39% estuvieron de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo.

**Tabla 18**

*Entrevista a los docentes de la carrera profesional de administración de empresas*

Nombre/ítems	ELENA IRENE BAUTISTA REYES	ROSA YSABEL BAZÁN VALQUE	FÁTIMA DE LA MERCED PINGLO JURADO	ESTER ROXANA MUÑOZ TORRES	MELISSA DALILA FERIA HERNÁNDEZ	VÍCTOR MANUEL VALDIVIEZO SIR.
<b>Grado de instrucción</b>	Maestro	Doctorado	Maestría en Gestión Pública	Maestría en Gestión Pública	Maestría en Gestión Pública	Maestría en administración
<b>Profesión</b>	Lic. Administración de empresas	Lic. en Administración y Lic. en Docente en Educación Secundaria especialidad Matemática	Lic. Comercio y Negocios internacionales	Lic. En Turismo y Administración	Lic. Administración de empresas	Lic. En Administración de Empresas
<b>Curso y/o asignatura que dicta</b>	Gestión del talento humano	Metodología de la Investigación, Proyecto de tesis, Seminario de Tesis		Auditoría de Gestión, Gestión de Pymes, Diseño estratégico de organizaciones, Marketing de servicios y Creatividad en Innovación.	Tics para docentes	Introducción a la administración, sistemas administrativos y administración logística integral.
<b>¿Cuál es el grado académico que considera usted preponderante, para ser docente universitario?</b>	Maestro, capacidad de gestión.	Maestría o Doctorado, por el nivel alcanzado de conocimiento y experiencias académicas.	Maestría	Maestría y Doctorado	Maestría y Doctorado	Maestría, Especializaciones y con experiencias en el campo.
<b>¿Participa constantemente en talleres y/o cursos de capacitación docente? ¿Cómo influye en su enseñanza académica? Indique los 3 últimos cursos.</b>	Si, fortalece la actividad académica.	Si participo y los cursos son: Planificación estratégica, metodología de la investigación, argumentación científica.	Si se participa activamente, el cual alimenta la enseñanza hacia los estudiantes.	Si participo, incluso estoy llevando estudios de Doctorado, para fortalecer mis capacidades y poder desempeñarme mejor como docente.	Si, individualmente por mis propios medios. Es un apoyo bastante grande poder instruirnos en como poder llevar una clase, poder interactuar con los estudiantes.	Si, motivacionales y mejorables, como la didáctica, las habilidades personales y las habilidades blandas.
<b>¿Qué métodos utiliza para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes? ¿Por qué las utiliza (fundamente)?</b>	Casuística, realidad de la gestión privada y pública	Evaluación Formativa.	Hay varios métodos, el examen la presentación oral, el desempeño que realiza el estudiante.	Se aplica diferentes rúbricas en los estudiantes, como es la participación oral para ver su expresión oral, la técnica del debate, trabajo en equipo, trabajos académicos y evaluaciones y la parte actitudinal.	Calificamos, sus trabajos, exámenes, intervenciones, trabajos académicos.	Evaluación constante teórica y práctica
<b>¿De qué manera promueve la independencia cognoscitiva y se asegura que los estudiante asimilen los fundamentos de los contenidos impartidos?</b>	Participación activa del estudiante	Aprendizaje colaborativo.		Cuando les doy temas libres a investigar para que ellos debatan en clase, fomento bastante el análisis personal.	Se trata, aunque hoy en día es un poco complicado debido a la virtualidad, pero se trata de hacer participar a todos los estudiantes.	
<b>¿De qué manera posee autoridad y liderazgo ante los estudiantes por su</b>	Clases vivenciales	Busco la participación del estudiante, de manera sincrónica y asincrónica.		Primeramente, porque soy la responsable del curso, tengo que dirigir la clase cumpliendo todo	Si, con el desarrollo de sus trabajos, al momento de evaluar se puede ver el	Si, genero una figura autoridad a través de promover la participación

experiencia, ejemplo y calidad de la cátedra que imparte?				lo que está estipulado en el sílabo, mostrando el respeto mutuo entre estudiante y docente.	desempeño de los estudiantes. Pero lo más importante para mí son las participaciones.	de los estudiantes y de dirigir de la mejor manera una sesión de clase.
¿Se considera usted como un modelo positivo a imitar por sus estudiantes? ¿Por qué?	Si, capacidad de desarrollo de habilidades.	Si, porque mi esfuerzo por salir adelante y haberme realizado en todos los aspectos de mi vida, es digno de ser imitado.			Considero que soy muy recta al momento de desarrollar mis clases y evaluar.	
De las tecnologías de la información y de la comunicación ¿Cuáles considera que son las más eficientes para el dictado de clases? ¿Por qué?	Clases remotas	Utilización de las diferentes plataformas y medios de comunicación, en nuestro caso classroom, google meet, WhatsApp, etc.		Sí, los programas de excel, WhatsApp, computadoras que se utiliza para estar en comunicación con el estudiante.	Todas, con el tema de las plataformas, meet, zoom, canva.	El internet, hardware y software, laptops, celulares, auriculares, google meet, zoom, YouTube.
¿Desarrolla su clase en un clima de apertura y entendimiento; teniendo en cuenta opiniones de los estudiantes? ¿Cómo la desarrolla?	Si. Con introducción de dinámica y clases activas.	Permitiendo la participación ordenada y responsable de cada estudiante que desea participar voluntariamente.		Sí, siempre procuro en hacerlo cuando desarrollo los temas, pero en donde más lo aplico es en las clases prácticas en donde ellos dan su punto de vista según la forma de pensar de cada uno.	Si, por ejemplo; yo termino la sesión y hago mis evaluaciones para ver el desarrollo de la clase, si es que entendieron o algún aporte para cambiar la metodología y ver si les gusta la forma de como enseño.	
¿Ha formado parte en la dirección y/o administración de alguna empresa o institución? ¿Cómo ha influido en su enseñanza académica? Indique al menos 2 empresas y/o instituciones?	Si, DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA, ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	He tenido la suerte de ser gerente de empresas, coordinadora Regional de UCV en nuestra región, directora de la escuela profesional de economía, esas responsabilidades, me ha permitido hablar y enseñar con conocimiento y experiencia, y pienso que me ha permitido enriquecer mis cátedras.		Muchísimo, considero que para que una persona pueda dictar clase, no basta de haber egresado de una maestría. Para que se dicte clase en una universidad necesitas la parte teórica pero también se necesita el desempeño en la parte práctica.	Si, pero muy poco tiempo. Trabajé en la Empresa Milemark y también en la Empresa Shalom en la parte administrativa y contable. No influye mucho ya que estuvo enfocado más en la parte administrativa.	Básicamente por la experiencia que va adquiriendo en la parte laboral se puede trasladar a las aulas, pero siempre tratando de que los jóvenes entiendan en lecturas, libros y que obtengan un aprendizaje significativo.
¿Usted vincula la teoría psico-pedagógica con la práctica docente, concretamente con las actividades de aprendizaje? ¿De qué manera?	Si, desarrollando talleres de habilidades blandas	Si, permite estar el entendimiento y discernimiento de lo temas, respetando las opiniones y transmitiendo conocimientos, de manera que se pueda desarrollar competencias en nuestros estudiantes.		En los trabajos que les doy a los estudiantes. Por ejemplo, desarrollo las clases teóricas de acuerdo al sílabo. Pero siempre los temas los relaciono al curso con la realidad.	Si, los jóvenes no solo son estudiantes, existe un vínculo más fuerte que existe amistad.	

**Nota.** La tabla fue elaborada en base a las respuestas emitidas por los docentes entrevistados

### 3.2. Área de desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

**Tabla 19**

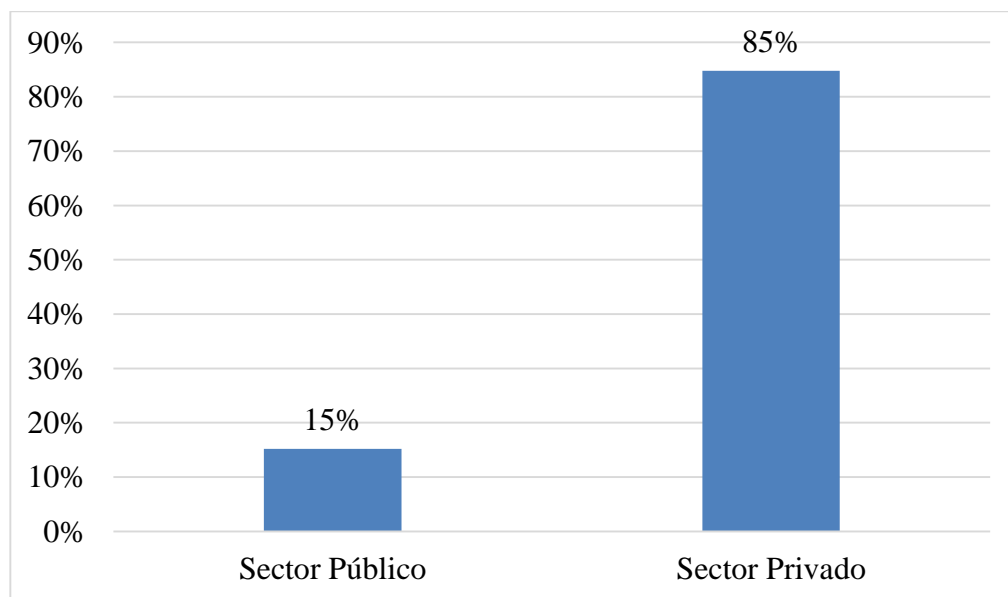
*Sector en donde labora*

<b>Sector</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
Sector Público	7	7	15%	15%
Sector Privado	39	46	85%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 1**

*Sector en donde labora*



*Nota.* Elaboración propia

El 85% de los egresados laboran en el sector privado y en menor medida con 15% en el sector público.

**Tabla 20**

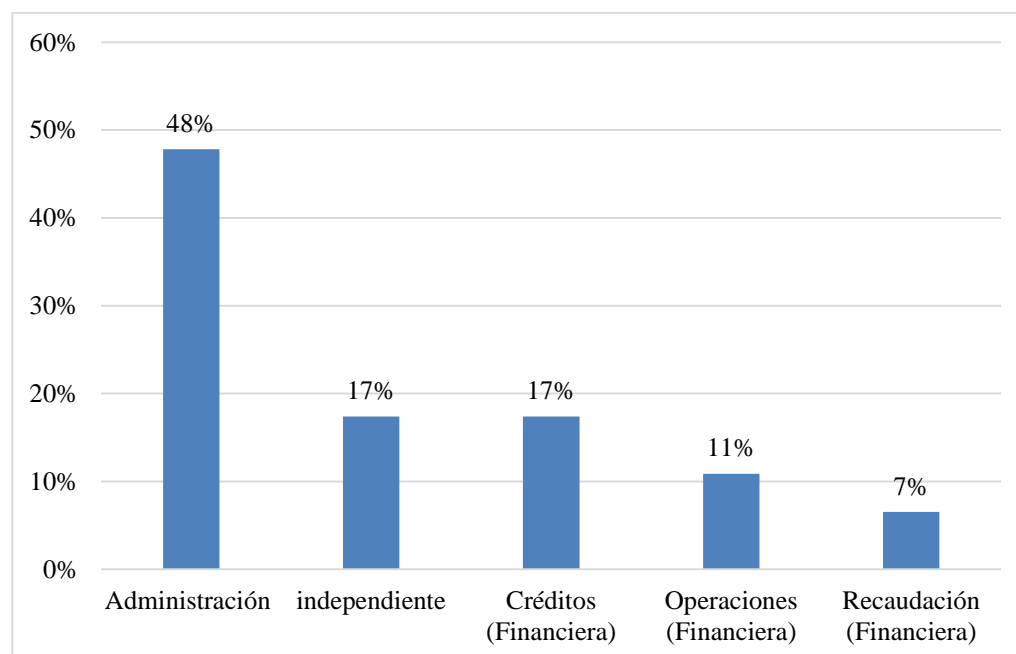
*Área de desempeño laboral*

Área	fi	Fi	hi%	Hi%
Administración	22	22	48%	48%
independiente	8	30	17%	65%
Créditos (Financiera)	8	38	17%	83%
Operaciones (Financiera)	5	43	11%	93%
Recaudación (Financiera)	3	46	7%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 2**

*Área de desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia

Según el área de desempeño un 48% laboran en administración, de los cuales el 59% como asistentes administrativos, un 17% trabaja independiente, al igual que en el área de crédito de las entidades con 17%, un 11% laboran en operaciones de las entidades financieras y un 7% en recaudación de alguna entidad financiera.

**Tabla 21**

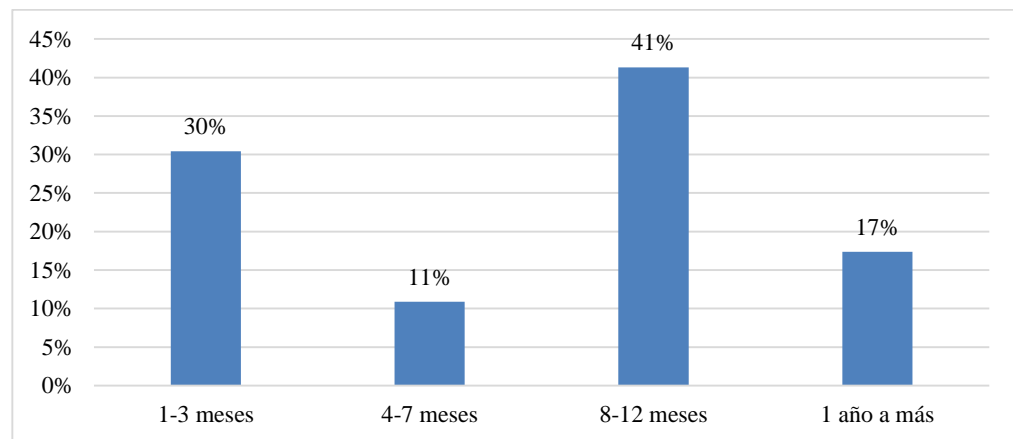
*Tiempo de inserción laboral*

<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
1-3 meses	14	14	30%	30%
4-7 meses	5	19	11%	41%
8-12 meses	19	38	41%	83%
1 año a más	8	46	17%	100%
<b>Total</b>	<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 3**

*Tiempo de inserción laboral*



*Nota.* Elaboración propia

Según el tiempo que demoran para empezar a laborar en un 41% lo hace entre 8 a 12 meses, el 30% entre 1 a 3 meses, el 17% tarda 1 año o más y un 11% entre 4 a 7 meses.

### 3.3. Nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

**Tabla 22**

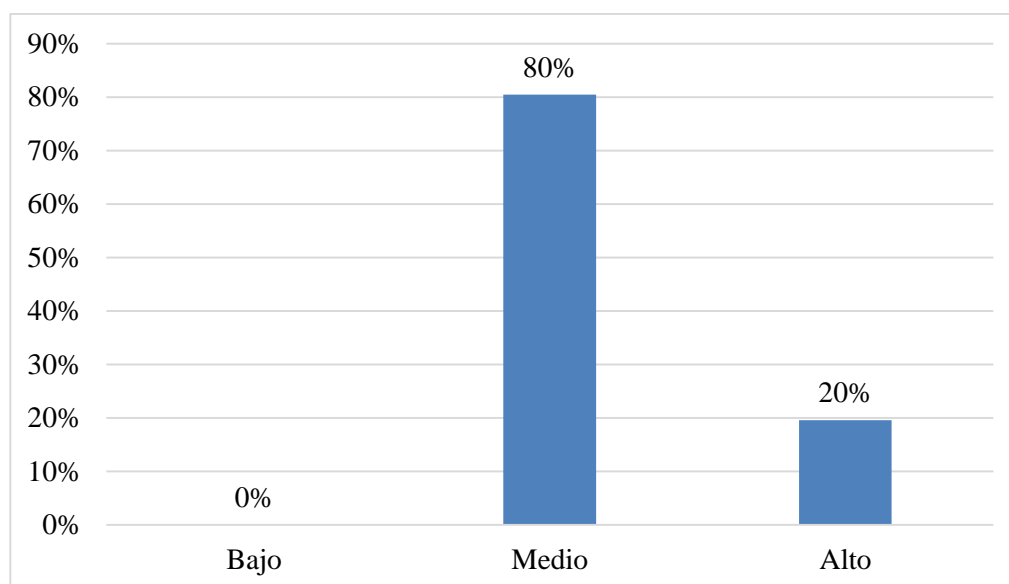
*Nivel del efecto laboral según la formación profesional de los egresados*

Nivel	Escala	fi	Fi	hi%	Hi%
Bajo	1-8	0	0	0%	0%
Medio	9-17	37	37	80%	80%
Alto	18-25	9	46	20%	100%
<b>Total</b>		<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 4**

*Nivel del efecto laboral según la formación profesional de los egresados*



*Nota.* Elaboración propia

El nivel del efecto laboral según la formación profesional de los egresados es medio en un 80% y alto en un 20%; teniendo en cuenta su participación dentro de la organización, la integración, eficiencia y la rentabilidad según sus funciones.



**Tabla 23**

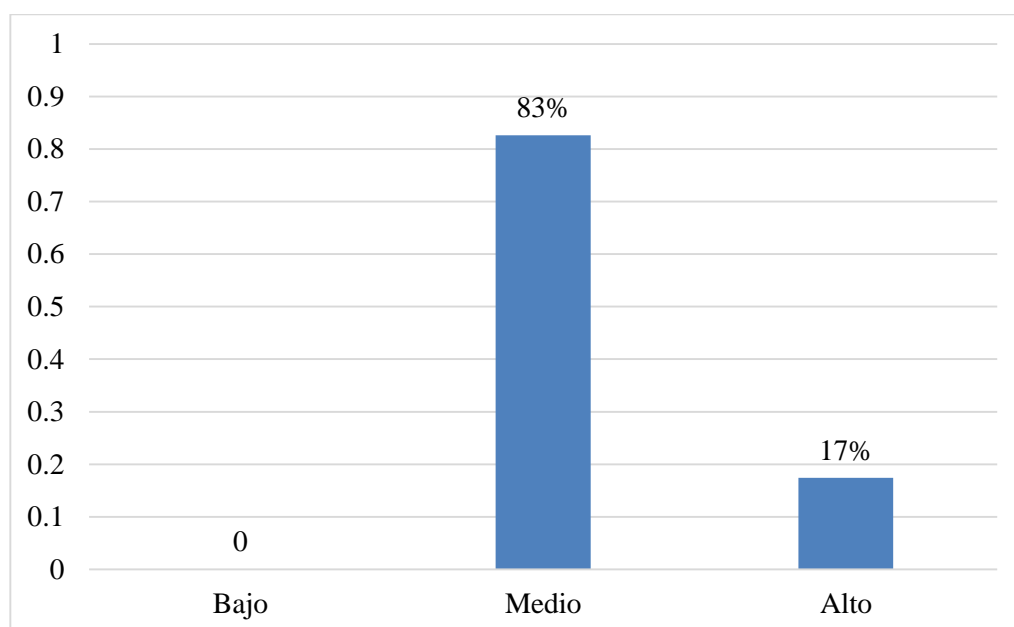
*Nivel de empleo laboral según la formación profesional de los egresados*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	1-10	0	0	0	0%
<b>Medio</b>	11-20	38	38	83%	83%
<b>Alto</b>	21-30	8	46	17%	100%
<b>Total</b>		<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 5**

*Nivel de empleo laboral según la formación profesional de los egresados*



*Nota.* Elaboración propia

El nivel de empleo laboral según la formación profesional de los egresados fue medio en un 83% y alto en un 17%; considerando el tipo de empleo en el que trabaja, el sector en el que se desempeña, la condición laboral, el tiempo de inserción laboral, el cargo que ocupa y la satisfacción con su desempeño.

**Tabla 24**

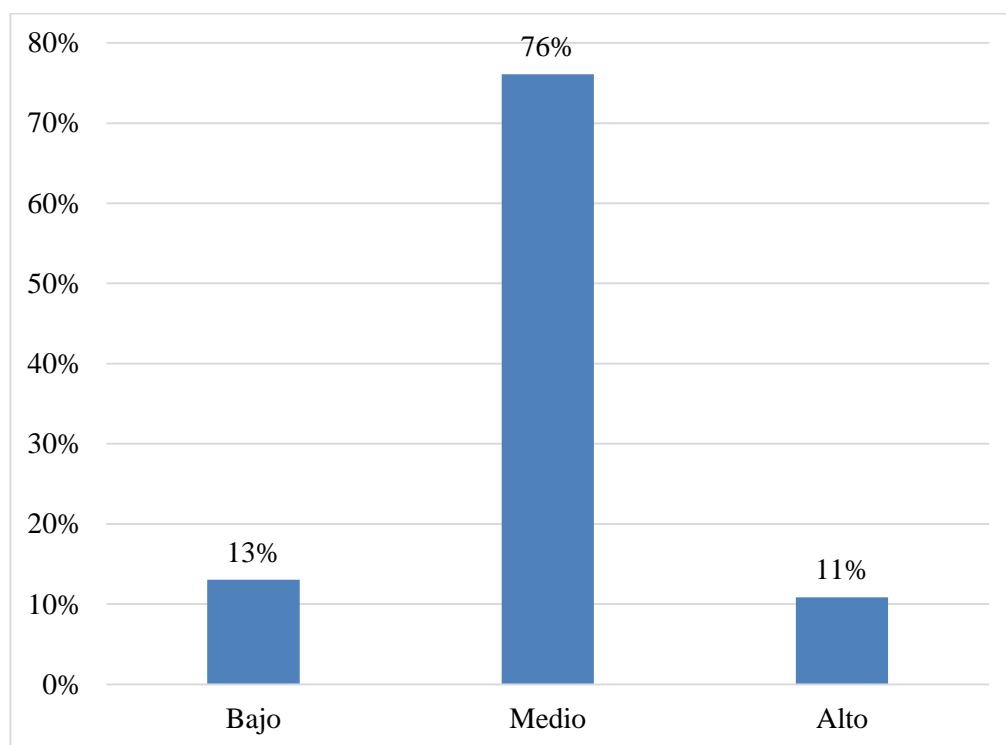
*Nivel del efecto social según la formación profesional de los egresados*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	1-10	6	6	13%	13%
<b>Medio</b>	11-20	35	41	76%	89%
<b>Alto</b>	21-30	5	46	11%	100%
<b>Total</b>		<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 6**

*Nivel del efecto social según la formación profesional de los egresados*



*Nota.* Elaboración propia

El nivel del efecto social de los egresados fue medio con un 76%, bajo en un 13% y alto en un 11%, evaluando su adaptabilidad al campo laboral, el criterio de aceptación de sus empleadores y compañeros de trabajo, el criterio organizacional, nivel de eficiencia, y su aporte con alternativas para mejorar la consecución de metas y objetivos organizacionales.

**Tabla 25**

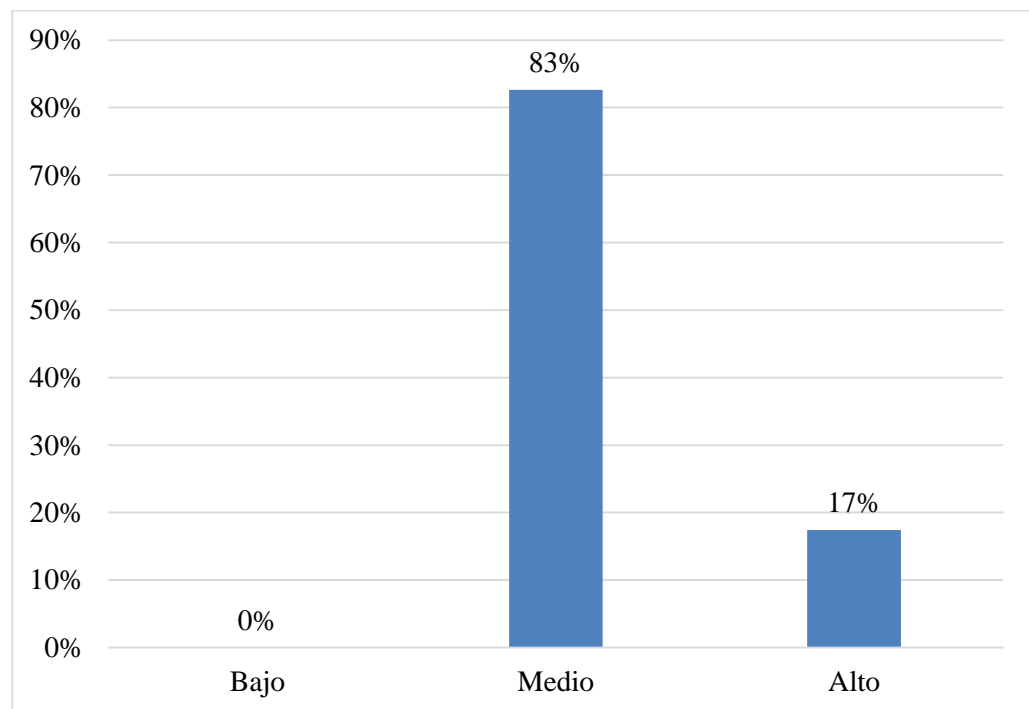
*Nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados*

<b>Nivel</b>	<b>Escala</b>	<b>fi</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>	<b>Hi%</b>
<b>Bajo</b>	1-28	0	0	0%	0%
<b>Medio</b>	29-57	38	38	83%	83%
<b>Alto</b>	58-85	8	46	17%	100%
<b>Total</b>		<b>46</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 7**

*Nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados*



*Nota.* Elaboración propia

El nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados resultó medio con un 83% y alto en un 17%.

**3.4. Estrategias de diseño curricular para la formación profesional eficiente de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza**

<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Acciones</b>	<b>Participantes</b>	<b>Meta</b>
Plan de trabajo para la reestructuración curricular	Formular un plan de trabajo para la reestructuración curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión multisectorial entre líderes de la FACEA y de la Universidad</li> <li>- Asesoramiento para clarificar conceptos y estructuración del plan curricular</li> <li>- Elección de los integrantes para la elaboración del plan de trabajo</li> <li>- Formulación de propuestas para el plan de trabajo</li> <li>- Elaboración del plan de trabajo</li> <li>- Revisión y aprobación del plan de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decano de la facultad</li> <li>- Director de departamento académico</li> <li>- Encargado de secretaría académica</li> <li>- Director de la escuela de administración de empresas</li> <li>- Encargado de DG CAYA</li> <li>- Representante de los egresados de administración de empresas</li> </ul>	Plan de trabajo de reestructuración curricular
Perfil del egresado según los requerimientos del mercado laboral	Elaborar el perfil del egresado según los requerimientos del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión para formar comisión de elaboración del perfil del egresado</li> <li>- Selección de integrantes de la comisión para la elaboración del perfil del egresado</li> <li>- Elaboración de instrumentos para el recojo de información de los egresados</li> <li>- Elaboración del perfil del egresado</li> <li>- Revisión y aprobación del perfil del egresado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes de administración de empresas</li> <li>- Director de la escuela de administración de empresas</li> <li>- Representante de los egresados de administración de empresas</li> </ul>	Perfil del egresado de administración de empresas

		- Presentación del perfil del egresado		
Taller de capacitación para la formulación de planes de estudio y sílabos	Realizar un taller de capacitación para la formulación de planes de estudio y sílabos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión para la conformación del equipo de trabajo</li> <li>- Conformación del equipo de trabajo para organizar el taller de capacitación</li> <li>- Formulación de propuestas para elegir el o los ponentes encargados del taller de capacitación</li> <li>- Presentación del plan de trabajo para la ejecución del taller de capacitación</li> <li>- Ejecución del taller de capacitación.</li> <li>- Análisis de la contribución del taller de capacitación, mediante un cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decano de la facultad</li> <li>- Director de departamento académico</li> <li>- Encargado de secretaría académica</li> <li>- Director de la escuela de administración de empresas</li> <li>- Encargado de DGCAYA</li> <li>- Representante de los egresados de administración de empresas</li> </ul>	1 taller realizado por semestre
Análisis y evaluación del plan de estudios	Analizar y evaluar el plan de estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión para formar equipo de trabajo el análisis y evaluación del plan de estudios</li> <li>- Selección del equipo de trabajo</li> <li>- Análisis del plan de estudios fundamentando sus beneficios por cursos</li> <li>- Evaluación del plan de estudios en base al perfil del egresado</li> <li>- Elaboración de un informe técnico que demuestre la validez y confiabilidad del plan de estudios</li> <li>- Presentación y sustentación del informe técnico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decano de la facultad</li> <li>- Director de departamento académico</li> <li>- Encargado de secretaría académica</li> <li>- Director de la escuela de administración de empresas</li> <li>- Encargado de DGCAYA</li> <li>- Representante de los egresados de administración de empresas</li> </ul>	Informe técnico de análisis y evaluación del plan de estudios

Análisis silábico por cursos	Analizar los sílabos por cursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión para definir el jurado evaluador del sílabo</li> <li>- Presentación y sustentación del sílabo por docente y curso</li> <li>- Formulación de interrogantes al docente</li> <li>- Evaluación del sílabo</li> <li>- Aprobación y/u observación del sílabo</li> <li>- Presentación y sustentación final del sílabo</li> <li>- Publicación del sílabo en los ambientes de la Facultad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decano de la facultad</li> <li>- Director de departamento académico</li> <li>- Director de la escuela de administración de empresas</li> <li>- Representante de los egresados de administración de empresas</li> </ul>	67 sílabos evaluados
Seguimiento y evaluación a la reestructuración curricular	Realizar un seguimiento y evaluación a la reestructuración curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulación del equipo de trabajo para hacer el seguimiento y evaluación de la efectividad de la reestructuración curricular</li> <li>- Selección del equipo de trabajo</li> <li>- Evaluación de la efectividad y eficiencia de la reestructuración curricular.</li> <li>- Elaboración de un informe de resultados del seguimiento y evaluación a la reestructuración curricular</li> <li>- Presentación y sustentación del informe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director de la escuela de administración de empresas</li> <li>- Representante de los egresados de administración de empresas</li> </ul>	Informe de seguimiento y evaluación de la reestructuración curricular

*Nota.* Elaboración propia

### 3.5. Impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 de administración de empresas de la UNTRM

**Tabla 26**

*Correspondencia entre la formación profesional y desempeño laboral de los egresados 2017 de administración de empresas*

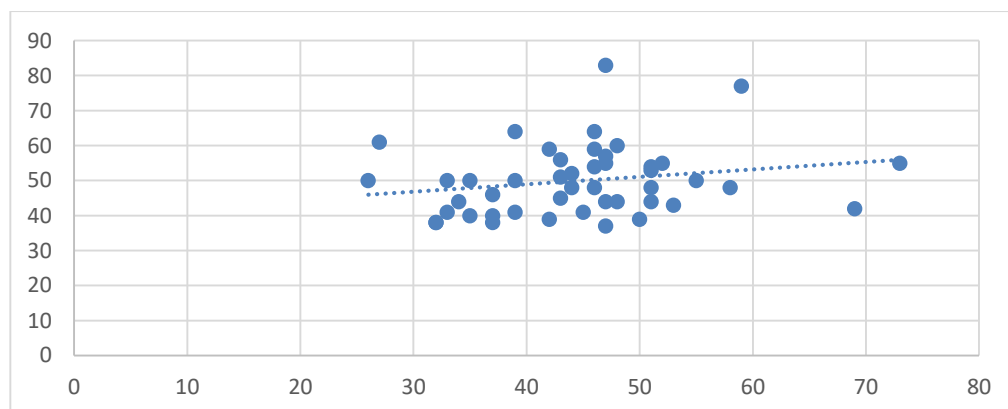
		FORMACIÓN PROFESIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	Correlación de Pearson	1	,205
	Sig. (bilateral)		,171
	N	46	46
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Correlación de Pearson	,205	1
	Sig. (bilateral)	,171	
	N	46	46

*Nota.* El análisis correlacional se realizó en base a la sumatoria total de los ítems

Para demostrar el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson. En ese sentido la tabla 26 expone la correspondencia de las variables, que indica una correlación positiva media  $r=0.205$ .

**Figura 8**

*Diagrama de dispersión de la formación profesional y el desempeño laboral*



*Nota.* La figura muestra la dispersión de los datos en base a una tendencia lineal

La figura 8 demuestra la distribución semejante de cada uno de los puntos de valor de las variables, siguiendo un parámetro muy bien identificado sobre una línea recta de tendencia, demostrando que la semejanza entre las variables de estudio tiene una asociación con pendiente positiva; permitiendo aseverar una correspondencia significativa directa.

#### IV. DISCUSIÓN

La formación profesional es uno de los temas más relevantes para la competitividad en el mercado laboral, ya que en gran porcentaje depende de este el desempeño eficiente de los colaboradores o las oportunidades que estos tengan para insertarse al campo laboral. En ese sentido muchos investigadores se han dedicado a estudiar las variables formación profesional y desempeño laboral en sus diferentes dimensiones y contextos, como se evidencia en las siguientes investigaciones;

Duarte y Urueña (2018), mediante su investigación acerca del impacto laboral de los egresados de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio, encontró que la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias se ha destacado por impulsar el fortalecimiento de sus egresados mediante la vinculación de mesas de trabajo conjunta entre docentes, egresados y autoridades. En base al fundamento del estudio preliminarmente citado es preciso indicar las diferencias con el presente estudio, ya que se encontró la poca aprobación de los egresados respecto a la formación profesional siendo los factores negativos el perfil profesional del docente con 52%, nivel cultural de los docentes con 48%, actitud de los docentes con 46% y profesionalismo con 43%. Además, que el tiempo de inserción laboral es entre 8 a 12 con 41%.

Gómez (2017), en su estudio en relación a la inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia, encontró que las políticas públicas implementadas impactaron positiva significativa entre el nivel de formación promocional, siendo el factor principal la rápida inserción al campo laboral. En ese sentido existe similitud con la presente investigación, considerando la correlación positiva media con  $r=0.205$ , indicando que solo el 4% del desempeño de los egresados es gracias a su formación profesional y además el resultado poco significativo  $p=0.171$  > que el  $p_{valor}=0.05$ .

Padilla (2017) mediante su estudio respecto a la inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos, encontró los egresados en su mayoría laboran en



puestos que no requiere de formación universitaria, y por lo tanto el ingreso económico es mínimo. Al respecto se obtuvo resultados distintos, teniendo en cuenta que los egresados de administración de empresas 2017 laboran en áreas que depende de la administración directamente con 48% y de los cuales el 59% se desempeñan como asistentes administrativos.

Lindo y Ruiz (2017) a través de su investigación en relación a la empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana, obtuvieron que el nivel de desempeño fue alto en un 87%. Concluyeron que los principales factores que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores son el uso de redes sociales, estructura laboral, horario de trabajo, virtualidad y comunicación interpersonal. En ese sentido los resultados son distintos con la presente que se obtuvo un nivel medio en el desempeño laboral con 83% y alto solo en un 17%, resultado en un 70% por debajo del encontrado por los autores citados previamente en el presente párrafo. Pero en el que si se encontró similitud son en algunos factores siendo los más representativos para ambos estudios la comunicación interpersonal y el manejo de tecnologías de información y comunicación.

Torres (2019), en su tesis respecto a la inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú, demostró que la presencia de un cuadro de méritos durante la universidad favorece su rápida contratación y concluyó que las carreras de las ciencias económicas y empresariales son los que menos desempleados tiene y los que encuentran un puesto laboral mejor pagado sosteniblemente. Al respecto se evidencia similitud ya que si bien es cierto muchos no consiguen empleo de manera inmediata, pero son los que se dedican a emprender, que se ha demostrado en el 17% de los colaboradores y que además se evidenció un nivel de aceptación de empleo medio con 83%.

Ayay (2016) mediante su tesis relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la UNTRM, demostró una correspondencia significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral con un  $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.59$ ). También concluyó que el desempeño laboral fue de nivel regular en un 53% y bueno en un 26%. En ese sentido existe

similitud y diferencias a la vez, siendo de similares resultados el nivel regular del desempeño laboral con 83%, incluso 30% más que los encontrados por el autor citado previamente. En el resultado que existe diferencias es en la correspondencia de las variables, toda vez que se encontró una relación positiva pero no demostrativa con un  $r=0.205$  en un  $p=0.171 > 0.05$ , hecho que evidencia las diferencias significativas en ambos resultados.

## V. CONCLUSIONES

- Los principales factores positivos identificados que incidieron en el desempeño laboral de los egresados fueron: la creatividad en el dictado de *cátedra* 50%, dominio tecnológico 39%, uso eficiente de las herramientas tecnológicas 39%. Y los factores que impactaron de manera negativa fueron: perfil profesional del docente 52%, estructura y contenido del plan de estudios 48%, nivel cultural del docente 48%, actitud del docente 46%, profesionalismo del docente 43%, competitividad del docente 41% y habilidades de enseñanza académica con 37%.
- El 85% de los egresados laboran en el sector privado y un 15% en el sector público. Según el área de desempeño un 48% laboran en administración, de los cuales el 59% como asistentes administrativos y finalmente el tiempo que demoran para empezar a laborar en un 41% lo hace entre 8 a 12 meses.
- El nivel de desempeño laboral según la formación profesional de los egresados resultó medio con un 83% y alto en un 17%. Siendo también las dimensiones de nivel medio: efecto laboral con 80%, empleo laboral con 83% y el efecto social con un 76%.
- Las estrategias de diseño curricular propuestas para la formación profesional eficiente de los egresados: plan de trabajo para la reestructuración curricular, perfil del egresado según los requerimientos del mercado laboral, taller de capacitación para la formulación de planes de estudio y sílabos, análisis y evaluación del plan de estudios, análisis silábico por cursos, y seguimiento y evaluación a la reestructuración curricular
- El impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza fue positivo, pero poco significativo, considerando un  $p=0.171 > 0.05$ .

## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza evaluar la validez y confiabilidad de los planes de estudio, así como sílabos de cada curso, hecho que permitirá afianzar los resultados de los egresados en el desempeño laboral.
- Se recomienda a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, aplicar las estrategias planteadas, con el propósito de reestructurar el diseño curricular según el perfil profesional del egresado, enfocando en las necesidades y exigencias del mercado laboral.
- Se recomienda a la escuela profesional de Administración de Empresas capacitar a sus docentes para la elaboración de planes de estudio y sílabos, que permitan mejorar la formación profesional de los estudiantes y con ello la competitividad en el mercado laboral.
- A los docentes se recomienda que los sílabos estén enfocados a la realidad local y nacional, teniendo en cuenta la práctica o aplicación de la teoría y no solo en el contenido básico. Mejorar la relevancia de la *cátedra*, facilitando la integración y comunicación activa de los estudiantes, generando aprendizajes aplicables en situaciones reales y complejas, y finalmente debe dictar más que desde un punto de vista docente, desde la perspectiva de facilitador.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astrulla, Y. Y. (2017). *Análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la facultad de ingeniería económica de la una – puno, año 2017* [Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6937/Astrulla\\_Cuba\\_Yuleisy\\_Yaniree.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6937/Astrulla_Cuba_Yuleisy_Yaniree.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayay, G. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3962/Tesis%20Maestr%c3%ada%20-%20Guido%20Ayay%20Arista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (3.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L. [http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=8105](http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8105)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-Concytec. (2017). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Consejo Nacional Educación Trabajo (CoNE-T). (2001). *Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional* (Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ed.). Ministerio de Educación. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/20.500.11799/49690/1/3569.docx>
- Corredor, S. P., Aguilar, C. A., Cely, J. S., Bernal, Á. C., & Correal, A. (2020). Desempeño de los egresados desde la percepción de los

empleadores. *Cultura Educación y Sociedad*, 12(1), 105-118.  
<https://doi.org/10.17981/culteducosoc.12.1.2021.07>

Cruz, R., & Cuadra, N. (2018). Análisis del desempeño laboral de los graduados universitarios desde su propia perspectiva. *Estudios en Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua. Revista Torreón Universitario*, 6(15), 59-74.  
<https://doi.org/10.5377/torreon.v0i15.5562>

Duarte, M. F., & Urueña, J. P. (2018). *Impacto laboral de los egresados de la Facultad de Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio* [Universidad Santo Tomas].  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/14175/2018manuelduarte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gamero, J. (2015). *Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú: propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37844>

Gobierno Regional Amazonas. (2012). *Plan Estratégico de Mediano Plazo de Educación Amazonas*.  
[http://www.regionamazonas.gob.pe/sede/intranet/archivos/documentos/drea/gestion/2014/10/acte2014\\_158.pdf](http://www.regionamazonas.gob.pe/sede/intranet/archivos/documentos/drea/gestion/2014/10/acte2014_158.pdf)

Gómez, C. E. (2017). *Inserción laboral de egresados: Un estudio comparativo entre Graduados en Programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013* [Universidad Santo Tomas].  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4087/GomezCarmen2017.pdf?sequence=1>

Lindo, T., & Ruiz, A. M. (2018). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años*

1992 y 1998 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622920>

Padilla, J. A. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos* [Universidad de Guadalajara].  
[http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf)

Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (4.<sup>a</sup> ed.). McGRAW-HILL.  
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (24 de Marzo de 2016). Formación profesional en América Latina y el Caribe. (O. R. Caribe, Editor) Obtenido de [www.ilo.org](http://www.ilo.org): <https://www.ilo.org/americas/temas/formaci%C3%B3n-profesional/lang--es/index.htm>

Torres, D. F. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES\\_DIEGO\\_INSERTION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERTION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-UNTRM. (2020). *Estatuto UNTRM*. Edu.pe.  
<https://www.untrm.edu.pe/es/transparencia-enlace/61-transparencia/1232-estatuto-untrm.html?tmpl=component&print=1>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### *Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición teórica</b>	<b>Definición operativa</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Formación profesional	La Formación Profesional es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir. (Consejo Nacional Educación Trabajo (CoNE-T), 2001).	Procesos de enseñanza y aprendizaje correlacional que se fundamenta en la participación público-privada, con el objetivo de ampliar la formación básica de estudiantes según características de gustos y preferencias por tal o cual carrera profesional.	Plan Formativo del docente	Desarrollo de habilidades profesionales. Nivel de profesionalismo Nivel de creatividad Nivel cultural	Cuestionario (Encuesta)
			Perfil Profesional	Nivel de dominio tecnológico Conocimiento Actitudes Habilidades Competencias	
			Plan de estudios	Marco referencial Marco conceptual Marco estructural Marco prospectivo	
Desempeño laboral	Comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos de la empresa (Chiavenato, 2017).	Reconocimiento e implementación de características propias del talento humano para contribuir al crecimiento eficiente de la empresa.	Efecto Laboral	Formación laboral Nivel de participación Nivel de integración Nivel de eficiencia y rentabilidad Tipo de empleo Sector	Cuestionario (Encuesta)
			Empleo	Condición laboral Tiempo de inserción laboral Satisfacción Cargo	
			Efecto Social	Nivel de adaptabilidad Criterio de aceptación Criterio organizacional Nivel de eficiencia y rentabilidad Aporte de alternativas	



## Anexo 2

formato de encuesta de desempeño laboral

### ENCUESTA:

#### **Impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas, Amazonas, 2020.**

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el Efecto Laboral, Empleo, y Efecto Social que ha tenido la formación profesional de los egresados correspondientes al año 2017 de la carrera profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas, Amazonas. Por lo que se le solicita que la información que nos proporcione sea real y objetiva.

**Edad:** .....

**Sexo:** .....

**Grado de instrucción:**.....

**Área en la que labora:** .....

1. ¿Cree que su formación profesional facilita las condiciones para mejorar su empleabilidad, calidad de vida y contribuye con el desarrollo eficiente de la empresa?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

2. ¿Cree que los docentes de la FACEA están preparados para la formación profesional eficiente de los estudiantes?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

3. ¿Conoces bien la misión y visión de la empresa?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

4. ¿Alguien ha reconocido tu trabajo en las últimas dos semanas?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

5. ¿Crees que el trabajo que realizas esta acorde con el sueldo que percibes?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

6. ¿Si se te ofreciera la misma oportunidad, ¿volverías a participar para el puesto?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

*Indicar nombre del puesto.....*

7. ¿El sector en el que te desempeñas es el ideal para ti?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

*Indicar nombre del sector.....*

8. ¿La empresa y/o institución se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

9. ¿Cree que el tiempo de inserción laboral ha sido justo para usted?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

*Indique el tiempo que tardó.....*

10. Indique el nivel de satisfacción frente al funcionamiento de la empresa y/o institución

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

11. ¿Qué oportunidades de crecimiento tienes donde trabajas?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

12. ¿Qué tan dificultoso ha sido para usted desempeñarse en tu primer puesto de trabajo después de egresar de la universidad?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

13. ¿Las actividades que ha venido desarrollando cumplen con sus expectativas laborales?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

14. ¿Durante su desempeño laboral, has tomado decisiones sin consultar al responsable de área?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

15. ¿Cree que la oferta laboral según su carrera profesional son las adecuadas y satisfacen su proyección económica?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

16. ¿Siempre ha sido tomado en cuenta su aporte frente a la solución de un problema suscitado en su área de trabajo o en la empresa y/o institución?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

17. Recomendaría la empresa y/o institución para que sus colegas o amigos trabajen?

Totalmente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo		
+3	+2	+1	-1	-2	-3

### Anexo 3

#### Formato de encuesta de formación profesional

#### CUESTIONARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Estimado colaborador el presente instrumento tiene por finalidad recabar información con el objetivo de Analizar el impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas, Amazonas, 2020.; por lo que debe ser llenado con las consideraciones del caso. Además, es importante precisar que la información será utilizada únicamente con fines de investigación.

Le agradecemos leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que usted considere.

**1 = Totalmente Desacuerdo.**

**2 = Desacuerdo.**

**3 = Indeciso.**

**4 = Acuerdo.**

**5 = Totalmente Acuerdo.**

N°	PLAN FORMATIVO DEL DOCENTE	5	4	3	2	1
1	Considera que el plan formativo utilizado por el docente le ha permitido desarrollar sus habilidades profesionales					
2	Durante su formación profesional los docentes han demostrado profesionalismo					
3	Durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de creatividad					
4	Durante su formación profesional los docentes han demostrado un eficiente nivel cultural					
5	Durante su formación profesional los docentes han demostrado gran nivel de dominio tecnológico					
6	Considera que sus docentes han utilizado de manera eficiente las herramientas tecnológicas					

<b>N°</b>	<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	El perfil profesional del docente ha sido el adecuado para su formación profesional					
8	Los docentes han demostrado conocimiento suficiente para contribuir a su formación profesional					
9	Los docentes han tenido las habilidades necesarias para contribuir a su formación profesional					
10	Considera que los docentes son competitivos durante su <i>cátedra</i> universitaria					
11	Los docentes han demostrado competencias importantes, que ha contribuido a su desarrollo profesional					
12	Los docentes han demostrado la mejor actitud durante su formación profesional					
<b>N°</b>	<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	El plan de estudios de administración de empresas contiene cursos idóneos para fortalecer su formación profesional					
14	Considera que el marco referencial del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado					
15	Considera que el marco conceptual del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado					
16	Considera que el marco estructural del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado					
17	Considera que el marco prospectivo del plan de estudios presentado por el docente durante su formación profesional fue adecuado					

**¡Gracias por su cooperación !**

## Anexo 4

### Formato de Entrevista

#### ENTREVISTA:

#### **Impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del programa académico de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas, Amazonas, 2020.**

La presente entrevista tiene como objetivo medir el Plan Formativo y el Perfil Profesional de los docentes que imparten enseñanza actualmente en la carrera profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Chachapoyas. Por lo que se le solicita que la información que nos proporcione sea real y objetiva.

Nombre:.....

Grado de instrucción:.....

Profesión:.....

Curso y/o asignatura que dicta:.....

1. ¿Cuál es el grado académico que considera usted preponderante, para ser docente universitario? ¿Por qué?
2. ¿Participa constantemente en talleres y/o cursos de capacitación docente? ¿Cómo influye en su enseñanza académica? Indique los 3 últimos cursos.
3. ¿Qué métodos utiliza para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes? ¿Por qué las utiliza (fundamente)?
4. ¿Promueve la independencia cognoscitiva en sus estudiantes y se asegura que todos y cada uno de ellos asimilen los fundamentos de los contenidos impartidos? ¿De que manera?
5. ¿Posee autoridad y liderazgo ante los estudiantes por su experiencia, ejemplo y calidad de la cátedra que imparte? ¿De qué manera?
6. ¿Se considera usted como un modelo positivo a imitar por sus estudiantes? ¿Por qué?
7. ¿Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación para el dictado de clases? ¿Cuáles considera que son las mas eficientes? ¿Por qué?
8. ¿Desarrolla su clase en un clima de apertura y entendimiento; teniendo en cuenta opiniones de los estudiantes? ¿Cómo la desarrolla?
9. ¿Ha formado parte en la dirección y/o administración de alguna empresa o institución? ¿Cómo ha influido en su enseñanza académica? Indique al menos 2 empresas y/o instituciones?
10. ¿Usted vincula la teoría psico-pedagógica con la práctica docente, concretamente con las actividades de aprendizaje? ¿De qué manera?

## Anexo 5

### Base de datos

Formación profesional																		
Ítem	1	2	1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	4	5	2	4	4	4	5	5	
2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	
1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	
4	2	2	4	2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	1	
5	1	2	4	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	2	4	1	
6	2	2	4	2	2	1	1	4	3	4	1	1	1	2	2	2	1	
7	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	
8	1	4	4	4	1	1	1	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1	
9	1	2	4	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	
10	2	2	2	4	1	1	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	1	
11	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	1	2	1	2	1	
12	5	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	2	4	2	2	1	2	
13	5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	4	2	2	1	
14	4	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	4	4	4	2	1	
15	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	
16	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	2	2	1	1	
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	1	1	
19	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	1	2	1	2	2	2	
20	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	1	4	4	2	2	
21	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	
22	2	2	1	1	1	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	1	
23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	
24	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	2	
25	5	3	3	4	3	4	4	3	2	4	5	1	1	2	2	2	2	
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
27	1	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	1	4	
28	1	4	4	2	4	2	4	4	1	2	2	4	4	4	4	1	1	
29	2	4	4	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	
30	1	2	2	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	1	1	
31	1	4	4	4	4	2	2	2	1	5	4	2	4	2	2	2	2	
32	1	4	4	4	4	4	2	4	1	3	2	4	2	2	4	2	4	
33	1	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	1	
34	2	4	4	2	2	3	4	4	2	1	4	4	2	2	3	4	1	
35	2	2	4	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	1	2	
36	2	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	4	4	2	2	2	1	
37	1	4	5	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	1	2	
38	1	2	3	4	2	3	4	4	1	1	4	4	2	2	4	2	1	
39	1	2	4	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	2	2	4	
40	2	4	5	4	2	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	5	
41	2	4	5	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	4	1	4	
42	1	4	3	4	4	3	4	2	2	1	4	3	2	4	3	2	1	
43	4	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2	
44	3	4	3	4	4	3	2	4	1	1	2	2	1	2	4	1	2	
45	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	
46	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	

Desempeño laboral																	
Ítem	1	2	1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	3	1	4	5	2	2	2	3	4	5	2	4	4	4	2	2
2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
1	1	1	1	4	5	2	2	4	4	4	4	2	3	3	1	1	4
4	1	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	2
5	2	1	2	2	4	4	4	2	2	2	4	1	1	1	1	2	2
6	1	1	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2
7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	3	2	4
8	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3
9	2	3	2	3	5	2	2	3	3	3	4	1	1	1	1	1	2
10	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	4	4	3
11	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2
12	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	3	4
13	2	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	1	2	2	1	1	3
14	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3
15	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	5	3	1	3	1	2	4
16	2	3	1	2	5	5	1	3	3	3	5	4	5	1	2	2	3
17	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1	1	1	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	5
19	4	3	2	3	5	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	4	4
20	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1	4
21	4	3	2	4	5	4	4	1	1	1	4	3	1	2	1	1	4
22	4	1	3	2	5	5	4	1	3	1	4	1	1	1	1	2	2
23	4	1	3	1	1	4	4	1	1	1	4	2	1	3	1	1	4
24	4	2	2	2	1	3	4	1	1	1	3	3	3	1	3	3	4
25	5	3	3	1	3	4	4	3	2	1	2	2	2	1	1	1	4
26	4	4	4	4	5	4	4	1	1	5	4	4	1	2	5	2	4
27	3	2	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	1	5	5	5	4
28	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2	4	2	5	5	3	5	5
29	1	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	1	1	1	1	4
30	5	1	1	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3
31	2	2	2	2	3	4	4	4	5	2	2	1	3	4	4	4	4
32	2	2	2	2	5	2	4	2	3	3	1	3	4	4	3	2	4
33	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2
34	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	1	3
35	4	4	2	1	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	1	2
36	4	2	1	1	4	4	1	1	3	3	4	3	3	1	1	2	3
37	5	5	5	1	4	3	1	2	1	1	4	2	4	5	5	3	4
38	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	5	1	5
39	5	4	1	1	4	2	3	3	1	5	5	5	5	1	1	1	4
40	4	2	2	2	4	4	1	1	1	5	2	2	5	2	2	1	5
41	4	2	2	2	4	4	1	1	1	3	4	2	3	3	1	3	4
42	5	2	3	2	5	3	2	4	4	5	4	3	2	1	3	1	3
43	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4
44	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	1	4
45	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
46	4	3	4	4	3	2	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3