



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de
Administración y Derecho de una Universidad Nacional,
Amazonas 2017 – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

NARVAEZ RIVA, DANNY RAQUEL (ORCID: [0000-0002-9913-3537](https://orcid.org/0000-0002-9913-3537))

ASESOR:

MG. SÁNCHEZ VÁSQUEZ, SEGUNDO VICENTE (ORCID: [0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios por estar siempre a mi lado y no desampararme, a mis padres Adelit y Juan, por sus consejos y constante apoyo, a mis hermanas Lesly y Carmen por brindarme aliento y constantes deseos de superación, a mi esposo Jorge por su permanente motivación para el inicio de este reto y a mis pequeños hijos Alizée y Santiago por ser el motivo de todos mis esfuerzos.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor de tesis Mg. Sánchez Vásquez Segundo Vicente, por sus alcances, orientaciones y conocimientos brindados, que me ayudaron e incentivaron a mejorar cada día en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población: egresados de las carreras de Administración y Derecho del periodo 2017 al 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas</i>	21
Tabla 2 <i>Muestra de estudio</i>	22
Tabla 3 <i>Estadísticos descriptivos de la variable empleabilidad</i>	28
Tabla 4 <i>Estadísticos descriptivos de la variable ocupabilidad</i>	29
Tabla 5 <i>Especialidad de los egresados según género</i>	30
Tabla 6 <i>Especialidad de egresados según edad</i>	31
Tabla 7 <i>Especialidad de egresados según condición laboral</i>	32
Tabla 8 <i>Variable empleabilidad</i>	33
Tabla 9 <i>Dimensión 1: conocimientos</i>	34
Tabla 10 <i>Dimensión 2: competencias</i>	35
Tabla 11 <i>Dimensión 3: actitud de búsqueda</i>	36
Tabla 12 <i>Variable ocupabilidad</i>	37
Tabla 13 <i>Dimensión 1: vinculación con la especialidad</i>	38
Tabla 14 <i>Dimensión 2: ingreso salarial</i>	39
Tabla 15 <i>Dimensión 3: tiempo de demora en obtención de primer empleo</i>	40
Tabla 16 <i>Prueba de distribución normal Kolmogórov – Smirnov a las variables empleabilidad y ocupabilidad</i>	41
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables empleabilidad y ocupabilidad</i>	42
Tabla 18 <i>Correlación Rho de Spearman entre conocimientos y ocupabilidad</i>	44
Tabla 19 <i>Correlación Rho de Spearman entre competencias y ocupabilidad</i>	46
Tabla 20 <i>Correlación Rho de Spearman entre actitud de búsqueda y ocupabilidad</i>	48

Índice de figuras

Figura 1 <i>Diagrama de dispersión de las variables empleabilidad vs ocupabilidad.</i>	43
Figura 2 <i>Diagrama de dispersión de la dimensión conocimientos vs la variable ocupabilidad</i>	45
Figura 3 <i>Diagrama de dispersión de la dimensión competencias vs la variable ocupabilidad</i>	47
Figura 4 <i>Diagrama de dispersión de la dimensión actitud de búsqueda vs la variable ocupabilidad</i>	49

Resumen

El presente trabajo de investigación, ha tenido como objetivo el de establecer la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas, la investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, descriptivo, transversal. Para su desarrollo se trabajó con una muestra de 216 egresados, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir la empleabilidad y la ocupabilidad, como resultado se identificó una correlación positiva débil entre ambas variables, aprobándose la hipótesis general de investigación, por tanto, se infiere que a mayor empleabilidad hay mayor nivel ocupabilidad, y a menor empleabilidad hay menor nivel de ocupabilidad en los egresados de las carreras profesionales.

Palabras clave: Empleabilidad, Ocupabilidad, Egresados.

Abstract

The present research work has aimed to establish the relationship between employability and employability in graduates of Administration and Law 2017 - 2019 of a National University of Amazonas, the research was of an applied type, with a non-experimental, descriptive, transversal design. For its development we worked with a sample of 216 graduates, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire to measure employability and employability, as a result a weak positive correlation was identified between both variables, approving the general research hypothesis, therefore, it is inferred that the greater employability there is a higher occupancy level, and the lower the employability, the lower the level of employability in graduates of professional careers.

Keywords: Employability, Employability, Graduates.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, se han conocido diversos factores que condicionan el incremento del empleo y desempleo de los egresados universitarios, sin embargo, en los últimos tiempos la situación de tránsito de los egresados universitarios al mercado laboral se ha complicado debido a la crisis financiera y económica, siendo el sector de la población más afectado en cuanto al desempleo, los jóvenes que buscan empleo por primera vez (Verick, 2009).

Asimismo, en Latinoamérica, la situación del desempleo en los jóvenes, se le ha atribuido a la inestabilidad económica, al incremento de graduados universitarios, a la perspectiva de globalización, entre otros fenómenos que crean problemas en el tránsito al mercado laboral por parte de los egresados universitarios (Solé-Moro et al., 2018).

El Perú no es ajeno a la problemática del acceso por parte de los egresados universitarios a un puesto laboral, en ese sentido, el Ministerio de Educación (MINEDU) como ente rector que dirige la política para asegurar la calidad de la educación universitaria, a través de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), ha velado por el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad de las universidades, para poder otorgarles el licenciamiento institucional, el cual no solo ha permitido su funcionamiento por un determinado periodo, sino que también les ha permitido brindar una educación de calidad a sus alumnos, con el afán de lograr la empleabilidad de los mismos.

Cabe señalar que, en el contexto cada vez más competitivo en el cual el incremento de estudiantes universitarios, en los últimos tiempos, ha sido elevado, ha conllevado a un significativo incremento de los egresados universitarios respecto a la totalidad de la población. Este incremento de egresados que compiten para lograr el acceso a un puesto laboral, ha generado que las mismas universidades como instituciones responsables de la adecuada formación de sus alumnos, diseñen estrategias para indagar respecto del escenario real que enfrentan sus egresados cuando se acercan al mercado laboral, como pueden ser los inconvenientes presentados al momento de la búsqueda de oportunidades laborales, la satisfacción que presentan los egresados universitarios con la

formación recibida así como también si esta se adecua o no a los requerimientos del mercado laboral real (Vidal, 2003).

Tal es el caso de una Universidad Nacional de Amazonas, en la cual se ha identificado la existencia de estudios realizados por la misma universidad en el año 2018, a una muestra de 127 bachilleres y 196 titulados de una población total de 2,027 egresados, cuya finalidad fue la de estudiar el desarrollo de las competencias de los egresados para su inserción laboral, diferenciando a su vez entre competencias personales y sociales, como parte de la búsqueda de soluciones al problema que enfrentan los egresados en su tránsito al mercado laboral. Cabe señalar a su vez que, los resultados conseguidos en el estudio en mención mostraron un nivel medio en la empleabilidad de los egresados y un nivel bajo en la ocupabilidad de los mismos.

Concluyendo al mismo tiempo que, luego del estudio realizado se evidencia una clara vulnerabilidad de la población de egresados frente a la obtención de empleo, sin embargo, se pudo comprobar que la formación académica, es uno de los factores claves en este proceso, considerando importante a su vez proporcionar las herramientas necesarias, que fortalezcan la suficiencia de aspectos motivacionales y actitudinales en los egresados, con el objetivo de insertarse de manera efectiva en el mundo laboral (Rabanal et al.,2020).

Ante la situación problemática expuesta, se planteó como pregunta general ¿Cuál es la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas?, así como también las preguntas específicas ¿Cuál es la relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas?, ¿Cuál es la relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas?, así como también ¿Cuál es la relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019, de una Universidad Nacional de Amazonas?.

Como justificación teórica, en el presente trabajo investigativo se estableció la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados del periodo 2017 -

2019, centrándonos en dos escuelas profesionales de una Universidad Nacional de Amazonas, como son Administración y Derecho, lo que permite aportar a la universidad en el conocimiento de aquellos factores de empleabilidad que coadyuvan a los egresados a ser calificados como personas idóneas ante un puesto laboral, lo que a su vez tendrá impacto en la ocupabilidad de los mismos, además de ello, se aportó nueva información para que futuras investigaciones respalden o refuten la misma y de esta manera generar un ambiente de conocimiento.

Con respecto a la justificación práctica, a través de los objetivos planteados, se obtuvo información especialmente referente a los factores tanto de la empleabilidad como de la ocupabilidad de los egresados y la relación entre ellos en base a los cuales se plantearon recomendaciones, las cuales al ser aplicadas pretenden crear una mejora en ambas áreas.

Como justificación metodológica, se realizó una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental con un alcance correlacional, asimismo luego de la respectiva medición de cada una de las variables, se realizó el análisis correspondiente, estableciéndose vinculación entre estas; de esta manera, se encontró información relevante respecto a la empleabilidad y la ocupabilidad. Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validado por expertos, con lo que se buscó brindar confiabilidad a la investigación.

Asimismo, el presente trabajo investigativo contempló como objetivo general el de establecer la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas y cuyos objetivos específicos a su vez fueron establecer la relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas, establecer la relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas, así como también el de establecer la relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019, de una Universidad Nacional de Amazonas.

Asimismo, se planteó como hipótesis general que existe relación entre empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019 de una Universidad Nacional de Amazonas, y como hipótesis específicas se planteó que existe relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019, de una Universidad Nacional de Amazonas, existe relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas, así como también que existe relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha identificado algunos antecedentes internacionales referentes a la presente investigación, según se detalla a continuación:

El término empleabilidad está relacionado con diversos enfoques y connotaciones. Alles (2006), planteó como objetivo general estudiar las competencias como parte de las características de la personalidad y como estas inciden en la empleabilidad de los profesionales del Gran Buenos Aires, así como también de la Capital Federal, planteando a su vez dos hipótesis generales, siendo la primera que, los profesionales luego de haber alcanzado los requerimientos planteados respecto a los conocimientos, las competencias inciden en la empleabilidad y la segunda que, así como los conocimientos “deben estar”, estos son imprescindibles y necesarios en algunos casos, la disposición sobre si se contrata o no a un profesional se define a raíz de la presencia o no de algunas competencias en la persona en cuestión. De ser así, las competencias son el factor de empleabilidad determinante en los profesionales.

Considerando a su vez que, la metodología que utilizó para desarrollar la investigación, fue el estudio de campo mediante el uso del muestreo estratificado, el cual consiste en fraccionar a la población en estratos o partes, para que después de ello, se proceda a elegir al azar. Con respecto al instrumento para la recolección de datos, se empleó el cuestionario, el cual permitió encuestar a 120 organizaciones. Con respecto a las conclusiones, se finaliza que, si existe una relación en cuanto a las competencias de los trabajadores y su empleabilidad en las organizaciones encuestadas, dando como válidas las dos hipótesis principales de este trabajo de investigación.

Ventura (2005), planteó tres objetivos generales, el de concretar orientaciones para la producción de un modelo alternativo de Prácticum en Barcelona, tomando en cuenta a las nuevas necesidades y contextos propios del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior; el de mejorar la empleabilidad de los alumnos de Pedagogía para ayudar a su inserción laboral y la elaboración de estrategias referentes al Prácticum, en concordancia con el modelo alternativo. La metodología consistió en una investigación evaluativa; obteniendo información mediante el análisis de documentos, cuestionarios y grupos de discusión, siendo las conclusiones más

relevantes las de replantear los fundamentos de pedagogía para propiciar un mejoramiento de las futuras titulaciones de grado, además de ello, aplicar cambios en la titulación pedagógica para que esta se adapte al sistema europeo de educación superior.

Asimismo, Jara (2019), planteó como objetivo general de su investigación, examinar las particularidades de la variable empleabilidad que los egresados de la carrera Técnico Superior de Laboratorio Clínico y Banco de Sangre (TSLB) del Departamento Universitario Obrero y Campesino de Chile (DUOC UC) deben manifestar durante el año 2018 y las cuales amorticen las necesidades que requiera el mercado laboral. En cuanto a la metodología empleada, el enfoque utilizado fue cualitativo fenomenológico, con respecto al instrumento empleado, se realizó un guion semi estructurado para la aplicación de una entrevista, la cual fue aplicada a 20 empleadores. Se concluyó que las características principales que intervienen en la empleabilidad de los egresados son la proactividad y la empatía.

Del mismo modo, Potes (2019), planteó como objetivo general establecer las aptitudes generales que obtienen los alumnos de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia. Respecto a la metodología utilizada, la investigación fue de tipo cuantitativa descriptiva, utilizando a su vez el método de evaluación del supervisor y autoevaluación del titulado; el instrumento bajo el cual se realizó la recolección de datos fue el test *Your Skills* el cual permitió encuestar de manera *on line* a 329 estudiantes. Se concluyó que la competencia general más resaltante de los estudiantes fue la habilidad de comunicación y en cuanto a la inferior fue la resolución de problemas, así como para la toma de acciones.

Asimismo, Méndez (2020), postuló como objetivo general identificar las aptitudes que brinda el posgrado de México a los egresados y su consolidación en la inserción profesional, partiendo de soluciones profesionalizantes, así como también, de investigación para alcanzar evidencias y/o conocimientos valiosos que sirvan para evidenciar la importancia de realizar un seguimiento a los egresados, esto con el fin de obtener y aplicar competencias que representan un factor que evidencia la eficacia de los programas educativos de posgrado en el país de México. En cuanto a la metodología empleada fue cuantitativa, utilizando el estudio descriptivo, el

estadístico de t de *student*, los modelos de regresión lineal, probabilidad lineal y regresión logística, además de ello, se utilizó el análisis de correspondencia múltiple.

Los instrumentos para la recopilación de datos empleados por el referido autor, fueron tres cuestionarios aplicados a los egresados y empleadores. Se concluyó que las competencias que proporciona el posgrado de México están relacionadas a conocimientos disciplinares, habilidad de pensamiento creativo, así como también crítico, el liderazgo, habilidades académicas y científicas; además de ello, se evidenció que las competencias más aplicadas por los egresados son las de carácter científico.

Asimismo, entre las tesis nacionales analizadas y citadas en este trabajo de investigación se encuentran las siguientes:

Carrasco (2019), propuso como objetivo general identificar la relación existente entre la variable empleabilidad y la de acreditación, específicamente de los egresados de los programas de odontología, en cuanto a la hipótesis general, se planteó que la variable acreditación guarda relación directa con la empleabilidad de los egresados de los distintos programas de Odontología.

Asimismo, la metodología que empleó el autor en referencia fue de tipo cuantitativa, del mismo modo, la investigación fue de tipo explicativa, además del diseño comparativo. Con respecto al instrumento, este fue la encuesta aplicada a una muestra de 245 egresados tanto de Odontología como de Estomatología. Entre las conclusiones las más relevantes fueron que la empleabilidad es una variable compleja y que por lo tanto influyen diversos factores y uno de ellos es la acreditación, además, la acreditación influye en varios factores a nivel del tiempo y no solo en la empleabilidad de los egresados.

Por otro lado, Huamán (2016), planteó como objetivo general el diseñar un modelo que permita desarrollar competencias en dos campos, personal y social, para lograr una inserción laboral efectiva de los alumnos que han culminado sus estudios en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, utilizando los métodos de investigación científico, analítico, inductivo, deductivo y sistémico, empleando a su vez la técnica de gabinete y la técnica de campo. Referente al instrumento, empleó el cuestionario que mediante el uso de excel y el programa

SPSS V23.0 se ordenó la información recolectada para que posteriormente se realice el análisis respectivo. Finalmente, concluye dando a conocer las características del modelo propuesto, conformado con parte teórica y práctica, ya que los cursos teóricos impactarían de manera positiva en la formación o creación de aptitudes de los alumnos.

Por su parte, Cuba (2016), propuso como objetivo general el de demostrar que la variable empleabilidad con respecto a los estudiantes que han egresado de la carrera de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, guarda relación tanto con el capital humano como con el relacional que poseen; asimismo, la hipótesis general planteada fue que tanto el capital humano como el relacional intervienen en la variable empleabilidad de los egresados del programa de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad en mención.

Asimismo, con respecto a la metodología, el tipo y diseño utilizado por el autor en referencia, fue no experimental transversal descriptiva correlacional; el instrumento de recopilación de los datos para el desarrollo de esta investigación fue el cuestionario, el cual se utilizó para encuestar a una muestra de 38 egresados de la Escuela de Negocios Internacionales en el 2011 y de la carrera de Administración en el 2012. El trabajo de investigación concluye que el capital humano, así como también, el capital relacional influye de distintas formas en la empleabilidad de la muestra analizada, debido a que el capital humano se enfoca en el desempeño laboral, mientras que el capital relacional contiene otra orientación dirigida a la oferta laboral del egresado.

Del mismo modo, Granados (2013), planteó como objetivo general el precisar la correlación que existe con respecto a la variable formación y la variable competencias laborales de los profesionales en la carrera de Turismo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el periodo 2013; asimismo, la hipótesis general planteada fue que la relación entre estas dos variables viene a ser directa y relevante. Referente a la metodología, el método utilizado fue el ex post facto con un diseño correlacional; el instrumento empleado fue el cuestionario con escala Likert. La conclusión fue que la hipótesis general es acertada.

Con respecto a Meza (2017), planteó como objetivos generales de su investigación los siguientes: mostrar el nivel de Empleabilidad y de la Ocupabilidad de los alumnos que culminaron el programa de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP) 2012-2014, así como también mostrar el nivel de Empleabilidad y Ocupabilidad de los alumnos que culminaron el programa de Administración de la Universidad Continental (UC) 2012-2014. En cuanto a su metodología, el enfoque fue cuantitativo, de tipo teórica con un diseño no experimental, descriptivo simple. En cuanto al instrumento de investigación fue un cuestionario de escala Likert el cual fue aplicado a la muestra mediante la técnica de la entrevista. Se concluyó que tanto el nivel de empleabilidad del programa de Administración en la UNCP y UC, como el de ocupabilidad de los egresados de Administración de la UNCP y UC es de nivel alto.

Del mismo modo, entre las bases teóricas de la empleabilidad y ocupabilidad tenemos:

Sostienen algunas teorías que la empleabilidad es un fenómeno que se presenta al inicio del camino en la vida laboral de cualquier individuo, las explicaciones la dan desde su perspectiva cada teoría.

Teoría del Capital Humano de Becker (1964) sustenta que son las empresas u organizaciones que periódicamente deben evaluar y reajustar el proceso de producción, proceso que oriente a maximizar los beneficios que brinda el trabajo humano. Este reajuste consiste en entrenar a sus trabajadores, este entrenamiento puede ser general o específico.

Con el primero se puede lograr metas generales, tal es el caso de algunas organizaciones que apuestan por su personal e invierten en estudios de posgrado o especializaciones y el beneficio recae directamente en el trabajador, por otro lado, esto no debe representar un gasto para la empresa ya que existe el riesgo de que el empleado ya capacitado pueda decidir cambiar de centro de labores y llevarse consigo su conocimiento y experiencia ganada, esto significaría un déficit para la organización. Sin embargo, en caso los trabajadores cubran los gastos de capacitación y actualización, el empleador sería el llamado a realizar una mejora salarial al empleado.

Cuando es de tipo específico es únicamente usado por la organización que invierte en la capacitación y tiene por objetivo ser soporte para el buen rendimiento en el trabajo, por ejemplo, el uso y manejo de algún software o máquina. En este tipo de entrenamiento mejora la productividad de la compañía que paga el entrenamiento, este es el motivo por el que muchas empresas invierten en capacitación específica puesto que será el camino para la generación de ingresos. Las empresas suelen apostar por las capacitaciones denominadas “inducción” que generalmente se brindan al inicio del contrato laboral, en este tipo de entrenamiento la empresa a través de un equipo describe e ilustra paso a paso al trabajador los principios y fundamentos de la organización (Meléndez, 2017).

Teoría de la Movilidad Ocupacional de Sicherman y Galor (1990) afirma que por voluntad propia son los empleados quienes buscan o aceptan empleos que no necesariamente se ajusten a su perfil laboral pues en estos ven un cúmulo de aprendizaje y experiencia a ganar para estar listos para un mejor empleo a futuro o para postular a un puesto superior. El empleado haciendo uso de su libertad, tomará sus decisiones respecto al puesto de trabajo que se ajuste a su ocupación y a la trayectoria que quiera seguir. Los movimientos que se produzcan laboralmente hablando, se dan de forma interna al ser promovido en la misma organización y de forma externa cuando la mejora laboral se da fuera de ella.

Teoría de la Competencia por los Puestos de Trabajo de Thurow (1988).

En el mundo laboral las habilidades a desarrollar se concretizan con la experiencia y la constante actualización del trabajador. Cuando las habilidades desarrolladas por el empleado no se ajustan a las que se requieren para determinado empleo y aun así se labora, es muy posible que no logre hacerlo en el futuro. Esta teoría es reforzada por las investigaciones hechas por Iriondo y Pérez-Amaral (2016).

Se afirma con esta teoría que las habilidades y destrezas, mayormente específicas, se desarrollan en el mismo centro de labores y no con la educación recibida. Con esto se concluye que la productividad de los empleados está sujeto a su desempeño en su puesto de trabajo. Sin embargo, al seleccionar personal el requisito suele ser el nivel educativo, de esta manera la empresa no planificaría cursos de capacitación o inducción ya que las personas educadas son generalmente responsables, disciplinadas y con gran destreza. Este modelo

confirma su posición de que las empresas optan por personal con buen nivel educativo y disciplinado con el fin de aminorar sus gastos de formación.

Empleabilidad y trabajo. La empleabilidad está estrechamente vinculada a la educación y la sociedad, además de los continuos cambios y avances tecnológicos, en estos aspectos radica la importancia de evaluar periódicamente la empleabilidad de los egresados (Osmani et al., 2018).

Al evaluar la empleabilidad y reconocer que se encuentra relacionada con la educación y la sociedad, es la universidad que debe atender las demandas del mercado laboral actual y además mostrarse proactiva al dar un paso adelante y estar atenta a las necesidades que se van generando día a día (Pagés y Ripani, 2017).

Empleabilidad, Empleadores y los nuevos Egresados. Es responsabilidad de los empleadores desarrollar estrategias y planes que se orienten a incorporar, estimular y conservar a los profesionales trabajadores de estas nuevas generaciones (Hobbs, 2017).

La empleabilidad al ser sometida a un análisis resulta complicada definirla. La opinión de diferentes autores muestra una coincidencia, el término “employability” en inglés, es la fusión del vocabulario “employ” o empleo, así como también, “ability” o habilidad, entonces se le asigna un significado idéntico al de “habilidad o capacidad para obtener y lograr conservar un empleo”. Suárez (2016). El indicador más evidente de la empleabilidad es la calidad, además de considerarse como una herramienta y contenido (Orellana, 2018) (Llinares et al., 2020).

La seguridad del empleo se ha visto envuelta en un panorama muy distinto al que tradicionalmente conocíamos, todo esto debido a la globalización y a los constantes avances del mundo informático y tecnológico. Por otro lado, el sistema neoliberal ha dado apertura a una visión de carrera sin seguridad de permanencia en la empresa dejando atrás la empleabilidad tradicional en la que los empleados inician su vida laboral en una única empresa y es allí donde logran éxito (Bernstrom, et al., 2019).

El vocablo empleabilidad está relacionado con la seguridad de empleo, con el desarrollo de carrera en un puesto laboral. Este término se aplica a toda persona

que esté dentro del rango de edad laboral. Este panorama y la multidimensionalidad del término han sido algunas de las causas de la complejidad para definir la empleabilidad en estos últimos tiempos (Williams et al, 2016); (Gabor et al., 2019).

Tradicionalmente, el término se empleó para discriminar los aptos de los no aptos en la meta de obtener y preservar el empleo. Sin embargo, con el paso del tiempo al sostenerse teorías distintas se ha dado pase a observar dos líneas distintas, una es la perspectiva individualista y la otra la perspectiva crítica (Llinares et al., 2016). Siendo individualista se entiende que es una particularidad individual que se orienta a obtener el empleo y conservarlo.

Si nos enfocamos en la perspectiva crítica veremos que tiene un concepto más extenso, no solo se ve al individuo y el empleo, otros factores juegan un rol importante tales como circunstancias personales y el devenir contextual. (Llinares et al., 2016). Por lo tanto, la visión desde cada teoría es distinta respecto a la carrera laboral y cada una considera diferentes dimensiones e indicadores. Se debe agregar que, al relacionarse con las carreras laborales, se hace notorio la adhesión de otros elementos en cada perspectiva trayendo como resultado conflictos entre ambos (Williams et al, 2016).

Si hablamos de los elementos de la empleabilidad podremos notar que a pesar de los diversos trabajos de investigación sobre los elementos que la componen (Chacón-Sánchez et al., 2020) no se evidencia acuerdos respecto a los indicadores, solo en su definición como peculiaridades o características particulares relacionadas al trabajo los cuales son valoradas por los empleadores (Fahimirad et al., 2019).

El objetivo de la empleabilidad es desarrollar habilidades y actitudes que conlleven a la organización, planificación y evaluación de sus experiencias en el proceso de aprendizaje, destrezas que se evidenciarán en el tipo de decisiones que tome en su vida laboral. Entonces, tomando en cuenta sus objetivos, la empleabilidad va de la mano del aspecto social y educativo, al mismo tiempo considera los cambios y transformaciones del entorno laboral (Terzaroli y Oyekunle, 2019).

Alarcón (2002), menciona que este mundo global exige el desarrollo de competencias tecnológicas, técnicas, profesionales de acuerdo al contexto laboral, además del desarrollo de habilidades para la resolución de conflictos, habilidades

sociales, comunicativas y de adaptación a nuevos entornos, en otras palabras, al desarrollo y dominio de competencias transversales.

Asimismo, para efectos del presente estudio se define al término empleabilidad como la capacidad que un individuo posee para ser calificado como idóneo para un puesto de trabajo (Suárez, 2016).

Con respecto a la Empleabilidad tenemos:

Conocimiento. Este es un valor fundamental dentro del mundo laboral, este valor es no tangible e intelectual y con el paso del tiempo en el tránsito de la era industrial al mundo informático y tecnológico, el conocimiento se ha transformado en el elemento básico y primordial en la producción y desarrollo de una compañía. Desde esta perspectiva, las empresas consideran como un aspecto decisivo para el éxito de su empresa al conocimiento colectivo de sus trabajadores, como transmiten ese conocimiento a los demás y la velocidad con la que pueden volver a generarlo.

Taborda (2018) afirma que el conocimiento es el pilar esencial para demostrar eficacia y eficiencia en el trabajo, mientras la creatividad se considera un factor indispensable para ser competitivo. El conocimiento y la creatividad van de la mano si se trata de lograr demanda de clientes. Actualmente el conocimiento se ha convertido en generador de desarrollo, riqueza y éxito laboral, dejando en segundo lugar a los recursos naturales, el capital y la energía.

Demuner et al., (2016); Gómez et al., (2020) sostienen que con el fin de agregar valor y originar mayor y mejor productividad, las empresas cada día más apuestan por el conocimiento y actualización del conocimiento de su personal. Por otro lado, además del conocimiento y actualización, los empresarios velan por la implementación tecnológica e informática como respaldo al conocimiento del personal, dándose cuenta que esa es la manera más segura de asegurar su producción.

Como lo hacen notar Farah & Abouzeid (2017) y Bakhsha et al., (2018) La imagen de empresa que se tenía décadas atrás no es la misma a la que tenemos actualmente, si antes era muy importante contar con un espacio físico, ahora las organizaciones que apuestan por el conocimiento no necesitan grandes espacios físicos. Procesos como la globalización fuerzan a los empresarios a administrar

observando la relación entre el valor del conocimiento y la imagen institucional, la rentabilidad y el posicionamiento de la empresa que representan.

Competencias. Muchos especialistas al analizar la formación en base a competencias (Cejas et al., 2017) expresan que estas han recibido el aporte de muchas ciencias y disciplinas como la psicología, economía, filosofía, lingüística, sociología, etc. en el proceso de su constitución y en esto radica su contundencia y dinamismo a la vez. El término competencia es utilizado también en el campo social, científico, administrativo, académico (Martínez et al., 2019).

Teniendo en cuenta a Espinoza et al., (2016); Espinoza & Campuzano (2019) desarrollar una competencia significa además del adquirir conocimientos, en otras palabras, el “saber” y el desarrollo de habilidades y destrezas también llamado el “saber hacer”, agregamos la habilidad para actuar en determinados contextos, analizando situaciones, buscando solución a diversos problemas que se le presente sin eludir el aspecto actitudinal y valorativo. La disposición, las emociones y condiciones del individuo para actuar o trabajar son condiciones en el logro de resultados.

Actitud de búsqueda. Está referida a la indagación de ofertas empleo por parte de un individuo agenciándose por sí mismo de la información y conocimientos de nuevos y mejores mecanismos para la identificación de los mismos (Alles, 2006), siendo importante a su vez la confianza en sí mismo el factor estratégico en el progreso y logro de metas planteadas (Horsager, 2015).

Con respecto a la variable Ocupabilidad. Al definir el término se considera como la habilidad desarrollada por un postulante para lograr o conseguir el empleo que se ajuste a sus intereses y aptitudes. Dicho en otras palabras, son las personas que están dentro del mercado laboral, que ya se encuentran laborando o están en búsqueda de uno. Ocupar un puesto de trabajo está condicionado a factores que pueden ser externos al individuo como la coyuntura laboral y factores personales relacionados a las cualidades de cada postulante como su edad, etnia, sexo, condición física, etc (De la Rica & Rebollo, 2017).

Asimismo, según Ventura (2005) la ocupabilidad está referida a la probabilidad de insertarse en el mundo laboral, dependiendo de las oportunidades que se encuentren en este, en otras palabras, se enfoca solamente en el contexto.

Un elemento importante a tener en cuenta en la ocupabilidad son las ofertas de empleo. La oferta de trabajo se conceptualiza como el número de individuos que brindan sus servicios en el mercado laboral. Con la llegada del mundo tecnológico durante décadas atrás, el empleo ha sufrido un fuerte impacto causando la desaparición de muchos empleos (Felten et al., 2018).

En cuanto a las dimensiones de la variable Ocupabilidad Meza (2017) considera:

Dimensión Vinculación con la Especialidad, referida a tener ofertas laborales que estén de acorde a su perfil profesional, del mismo modo si el egresado trabajó con su perfil profesional durante el último año o si coincidía la labor realizada con su formación profesional; del mismo modo toma en cuenta si el mercado laboral tiene entre sus ofertas puestos que estén de acuerdo a su carrera profesional.

Al respecto todo profesional egresado, de tener una definición acertada sobre oferta de empleo, la misma que fue expuesta por Aslam y Shah (2017) presentando el uso de plataformas digitales como una opción de conectar Peer-to-Peer (P2P) a compradores y vendedores de bienes y servicios, estas plataformas han conectado al mundo virtualmente a través de herramientas digitales.

Agregamos a esta información que, en las demandas de empleo, en el mundo laboral se observa un equilibrio entre las empresas y los empleados. Cuando la empresa necesita personal puesto que no tiene su planilla completa, recurre a la búsqueda de postulantes a un puesto, de la misma manera en circunstancias que un trabajador necesita un empleo, inicia el proceso de búsqueda de puesto de acuerdo a sus aptitudes y habilidades (Charles-Leija et al., 2018).

Dimensión Ingreso Salarial, es otra de las dimensiones a considerar en la Ocupabilidad, pues en esta se deben tener en cuenta si los profesionales perciben sus salarios en relación a su calificación, del mismo modo si se hace justicia el apercibimiento económico por su profesión; o si el salario que percibe cubre sus expectativas económicas.

Al respecto el salario es la retribución monetaria por desempeñarse haciendo uso del esfuerzo físico o intelectual. El trabajo desde siglos atrás ha sido visto como una necesidad básica para todo individuo Pérez & Goya, (2019). Establece la OIT un salario mínimo vital, el cual debe ser equitativo con los gastos que ocasionen las

necesidades básicas familiares en determinados contextos (Pérez, & Goya, 2019; Gómez & Delgado, 2018).

Górka et al. (2017) afirman que debe existir relación entre responsabilidades y salario justo. En su estudio en países de la Unión Europea, muestra que el empleo con actividades rutinarias se da en muchos países, mientras que los empleos de responsabilidades cognitivas son distintos según el país.

Dimensión tiempo de demora en obtención de primer empleo, es considerada también como una dimensión de ocupabilidad, ya que responde a indicadores como el empleo realizado antes y durante el estudio en la universidad, o si hubo dificultad al conseguir un trabajo una vez terminado los estudios; y si la primera ocupación laboral se desarrolla en la misma institución donde se hicieron las prácticas pre profesionales y del mismo modo si se considera importante que se cuente con el título de licenciado profesional para la consecución del trabajo.

En cuanto a la epistemología, el problema de la relación entre empleabilidad y ocupabilidad de los egresados es un objeto de estudio de las ciencias administrativas, considerando que dichas variables (empleabilidad y ocupabilidad) afectan el estatus socioeconómico de la sociedad en general. Conocer sus relaciones utilizando el método científico favorece a generar alternativas de soluciones que contribuyan a la mejora de los sistemas administrativos de recursos humanos en las entidades empleadoras y sobre todo a que las instituciones educativas puedan adecuar sus modelos educativos de acuerdo a la demanda laboral.

La presente investigación se basa en el método científico para encontrar la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas, para lo cual como investigadora se ha observado los eventos que se dan en la realidad para identificar dicha relación, para lo cual se ha disgregado las variables empleabilidad y ocupabilidad en las dimensiones: conocimientos, competencias, actitud de búsqueda, vinculación con la especialidad, ingreso salarial y tiempo de demora en obtención de primer empleo y en las cuales se han establecido los respectivos indicadores que mediante instrumentos de investigación científica en aspectos

sociales (encuesta) se han aplicado a la realidad en la cual se ha buscado la respuesta a los diferentes indicadores.

Asimismo, esta investigación cuenta con la hipótesis con la que se buscó responder si existe relación entre empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas. Por otro lado, la recopilación de datos fue realizado en un contexto social en un momento dado lo que permitió obtener datos reales a los cuales se ha realizado el análisis respectivo mediante correlaciones estadísticas entre ambas variables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de Investigación:

Este trabajo investigativo es de tipo aplicada, ya que con los conocimientos obtenidos producto del presente estudio se pretende transformar o generar cambios en un determinado ámbito de la realidad (Carrasco, 2006).

Diseño de investigación:

El presente trabajo de investigación utilizó el diseño no experimental, transversal, correlacional.

No experimental, puesto que, a través del presente estudio, no se modificó las variables, es decir, no hubo manipulación intencional de estas para poder medirlas, sino, por el contrario, se visualizaron distintos fenómenos tal cual se presentaron en su contexto original. Transversal, ya que los datos para la medición de las variables, se recolectaron en una sola etapa o momento de la investigación. Y correlacional, ya que se conoció situaciones, actitudes, sobresalientes mediante la descripción puntual de las acciones, procesos, personas, no solo limitándonos a la recopilación de datos, sino al pronóstico e identificación de la relación existente entre las dos variables (Carrasco, 2006).

Del mismo modo el presente trabajo cuenta con un enfoque cuantitativo, ya que se empleó procedimientos estadísticos para el análisis de resultados producto de la recolección de datos, lo cual a su vez condujo a la verificación de la hipótesis planteada (Swanson y Holton III, 2005).

Asimismo, se ha comprobado la consistencia de la presente investigación, la cual se encuentra plasmada en la respectiva matriz según **(Anexo 1)**.

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables vienen a ser fenómenos que cambian o varían en relación de los contextos que lo afectan (Swanson y Holton III, 2005), en ese sentido a continuación se detallan y conceptualizan las variables empleadas en el presente trabajo de investigación:

Variable 1: Empleabilidad (Independiente - cualitativa).

Tal como lo define Salkind (1999), una variable independiente es aquella cuya manipulación durante el desarrollo de la investigación causa efectos sobre la variable dependiente. Asimismo, está referida a cualidades o atributos (Carrasco, 2006).

Definición conceptual:

Es la capacidad que un individuo posee para ser calificado como idóneo para un puesto de trabajo (Suárez, 2016).

Definición operacional:

Se evaluó a la variable empleabilidad, utilizando tres (3) dimensiones que abarcan un total de catorce (14) ítems obtenidos de manera parcial del cuestionario de medición de la inserción laboral de alumnos que han culminado sus estudios en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016 (Huamán, 2016), Cuestionario (Ventura, 2005), así como también producto de la elaboración propia.

Indicadores:

Se tienen los siguientes indicadores:

- **Dimensión 1 - Conocimientos:**
Nivel de formación teórica de los conocimientos.
- **Dimensión 2 - Competencias:**
Nivel de competencias adquiridas.
- **Dimensión 3 - Actitud de búsqueda:**
Nivel de actitud de búsqueda de empleo.

Escalas de medición:

Se utilizó la encuesta de tipo Likert, en la cual se empleó la escala de medición ordinal: 0) Nunca, 1) Casi nunca, 2) A veces, 3) Casi siempre, 4) Siempre.

Variable 2: Ocupabilidad (Dependiente - cualitativa).

Así como lo señala Salkind (1999), una variable dependiente es aquella en la que se ven reflejados los resultados producto de la manipulación de la variable independiente. Asimismo, está referida a cualidades o atributos (Carrasco, 2006).

Definición conceptual:

Esta referida a la posibilidad de que una persona pueda insertarse dentro del mercado laboral, esto debido a las oportunidades que brinda el mercado de trabajo, es decir, depende del contexto (Ventura, 2005).

Definición operacional:

Se evaluó a la variable ocupabilidad a través de tres (3) dimensiones que abarcan un total de doce (12) ítems obtenidos de manera parcial del cuestionario de medición de la inserción laboral de alumnos que han culminado sus estudios en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016 (Huamán, 2016), Cuestionario (Ventura, 2005), cuestionario de empleabilidad y competencias profesionales (Segura, 2020), así como también producto la elaboración propia.

Indicadores:

Se tienen los siguientes indicadores:

- **Dimensión 1 – Vinculación con la especialidad:**
Nivel de desempeño laboral acorde a la especialidad.
- **Dimensión 2 – Ingreso salarial:**
Nivel de salario.
- **Dimensión 3 – Tiempo de demora en obtención de primer empleo:**
Nivel de demora en la obtención de primer empleo.

Escalas de medición:

Se utilizó una escala de medición ordinal de tipo Likert: 0) Nunca, 1) Casi nunca, 2) A veces, 3) Casi siempre, 4) Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Considerando el objetivo de la presente investigación, la población fue finita y estuvo integrada por cuatrocientos ochenta y cinco (485) egresados de las carreras de Administración y Derecho del periodo 2017 al 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas, según el siguiente detalle:

Tabla 1

Población: egresados de las carreras de Administración y Derecho del periodo 2017 al 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas

AÑO	EGRESADOS
2019	184
2018	150
2017	151
TOTAL	485

Nota: Elaboración propia

Criterios de Inclusión:

- Egresado de las carreras de Administración y Derecho durante los años 2017, 2018 y 2019
- Egresado que aceptó de manera voluntaria el ser partícipe de la presente investigación.

Criterios de Exclusión:

- Egresado de las carreras de Administración y Derecho durante años distintos a los del objeto de estudio.
- Egresado de las carreras de Administración y Derecho que no completa íntegramente el instrumento de recojo de información, en este caso el cuestionario.

Muestra: Corresponde a una parte de la población que facilitará información relevante en relación a la investigación (Breakwell et al., 2012), en ese sentido para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula estadística a la población de 485 egresados:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

E = Precisión - máximo error de estimación.

p = Variabilidad positiva.

q = Variabilidad negativa.

Z = Valor de la distribución normal, en el cual se utilizó un nivel de confianza del 95 % (1.96).

N = Tamaño de la población.

A partir de lo anterior, la muestra poblacional estuvo constituida por doscientos dieciséis (216) egresados de las carreras de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de Amazonas, la misma que es estratificada según la proporción correspondiente a egresados por carrera y escuela profesional.

Tabla 2

Muestra de estudio

AÑO	EGRESADO ADMINISTRACIÓN	PROPORCIÓN MUESTRA	
2019-II	69	14%	31
2019-I	46	9%	20
2018-II	32	7%	14
2018-I	60	12%	27
2017-II	41	8%	18
2017-I	53	11%	24

AÑO	EGRESADO DERECHO	PROPORCIÓN MUESTRA	
2019-II	41	8%	18
2019-I	28	6%	12
2018-II	27	6%	12
2018-I	31	6%	14
2017-II	20	4%	9
2017-I	37	8%	17
TOTAL	485	100%	216

Nota: Elaboración propia

Muestreo: Consiste en seleccionar algunos elementos de un todo denominado población, el cual contiene la totalidad de los elementos (Swanson y Holton III, 2005), en ese sentido se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia.

No probabilístico ya que no todas las unidades de análisis de la población contaron con posibilidades de ser incluidas en el estudio, realizándose una selección

intencional de ellas (Vehovar et al., 2016).

Unidad de análisis: Un egresado de la carrera de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de Amazonas durante los años 2017, 2018 y 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se utilizó la encuesta para la recopilación de información de una muestra de individuos (Scheuren, 2004), para ambas variables, la cual estuvo dirigida a fuente de observación primaria, constituida por los egresados de la carrera de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de Amazonas.

Instrumento:

El cuestionario comprende un grupo de preguntas de forma escrita a las cuales se solicita a los participantes que contesten de manera escrita también, lo cual se puede realizar marcando o rodeando las respuestas (Morgan y Harmon, 2001), en ese sentido se emplearon dos (2) cuestionarios, ambos tipos Likert, el primero para medir la variable empleabilidad de los egresados (**Anexo 3 y 4**), y el segundo para medir la variable ocupabilidad de los mismos (**Anexo 5 y 6**).

Los instrumentos han sido obtenidos producto del aporte parcial de otros autores, y complementado con elaboración propia, lo cual se ha procedido a validarlos por expertos, según evidencias adjuntadas en el (**Anexo 7**), así como también se ha verificado la confiabilidad de los mismos en el sistema SPSS a través del coeficiente Alfa de Cronbach, según lo adjuntado en el (**Anexo 8**).

Para efectuar la medición de la variable independiente empleabilidad, se procedió a aplicar un cuestionario que consta de catorce (14) ítems, obtenidos de forma parcial de dos autores (Segura, 2020), (Huamán, 2016), así como también producto de la elaboración propia.

Asimismo, a continuación, se detalla los vínculos para la obtención de las referencias bibliográficas de las cuales se han obtenidos los ítems del cuestionario a aplicar para la presente variable.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53577/Segura_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19116/huaman_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del mismo modo, para medir la variable dependiente ocupabilidad, se procedió a aplicar un cuestionario que consta de doce (12) ítems, elaborado en base a los aportes efectuados por los autores: (Segura, 2020), (Huamán, 2016), (Ventura, 2005), así como también producto de la elaboración propia, cuyos vínculos para la obtención de las referencias bibliográficas se detalla a continuación:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53577/Segura_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19116/huaman_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<http://hdl.handle.net/2445/43041>

Validez y confiabilidad del instrumento de la variable empleabilidad y ocupabilidad:

El trabajo de investigación realizado por Huamán (2016), según comenta el instrumento fue aplicado a una muestra piloto para valorar la confiabilidad del mismo, para lo cual utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, determinando la confiabilidad así como también las correlaciones a nivel de ítem-ítem así como de ítem-total de dicho instrumento, de esa manera se logró analizar y evaluar la relación significativa en términos estadísticos existente entre las preguntas planteadas, obteniendo un resultado de 0.875, concluyendo de esta manera que dicho instrumento es confiable en términos estadísticos y podrá aplicarse en diversidad de poblaciones, así mismo el vínculo para ubicar la bibliografía es el siguiente:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19116/huaman_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Asimismo, con respecto al instrumento utilizado por Segura (2020), la valoración de su confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, aplicando a quince (15) egresados de la especialidad de industrias alimentarias una prueba piloto, utilizando a su vez dieciocho (18) ítems para medir la variable empleabilidad obteniendo una puntuación de 0.950, asimismo para efectuar la medición de la

variable denominada competencias profesionales, se utilizó veinte (20) ítems, obteniendo en este caso un puntaje de 0.965, representando una confiabilidad de nivel alto.

Asimismo, para efectos de la aplicación del cuestionario, según lo relatado por el autor, se requirió la evaluación del instrumento en mención a través de expertos profesionales, los mismos que le asignaron 90% de suficiencia, motivo por el cual se procedió a aplicar dicho instrumento de manera virtual, el vínculo para obtener lo mencionado es el siguiente:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53577/Segura_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Igualmente, según refiere Ventura (2005), para efectuar la validación del instrumento utilizado en su investigación, se remitió una primera versión, a través de un documento a tres (3) especialistas externos con la finalidad que realicen el análisis y valoración correspondiente al cuestionario. Paralelamente se efectuó la prueba piloto a egresados, al concluir la revisión se comenzó con la aplicación de los cuestionarios definitivos. Para mayor detalle ver el siguiente link <http://hdl.handle.net/2445/43041>

Validez

Para obtener la validez de los cuestionarios de las variables empleabilidad y ocupabilidad, los cuales fueron elaborados en base al aporte de otros autores y complementado con elaboración propia, estos fueron sometidos a juicio de tres (3) expertos (**Anexo 7**), los cuales certificaron la viabilidad de los mismos.

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, se realizó una prueba piloto, para lo cual se aplicó de manera virtual mediante un formulario de google, los cuestionarios a un total de diecisiete (17) egresados de las carreras de Derecho y Administración de una Universidad Nacional de Amazonas, los cuales previamente aceptaron llenar los cuestionarios según las comunicaciones telefónicas efectuadas con cada uno de ellos.

Los resultados se procesaron a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0.816 para la variable Empleabilidad y de 0.803 para la variable

ocupabilidad según el **(Anexo 8)**, lo cual demostró en ambos casos un buen nivel de confiabilidad.

3.5. Procedimientos:

Tal como lo señala Bist (2014), existen diversos pasos a seguir para el desarrollo de una investigación, siendo uno de ellos el de recopilación de datos, en ese sentido se realizó las coordinaciones con las autoridades de una Universidad Nacional de Amazonas, por medio de llamadas telefónicas, para la obtención de la información referente a la data de los egresados de los periodos académicos 2017, 2018 y 2019, de las carreras de Administración y Derecho.

Seguidamente se procedió a la elaboración de los instrumentos para la recopilación de datos de ambas variables, las cuales se aplicaron a través de una prueba piloto a un total de diecisiete (17) egresados de las carreras de Derecho y Administración de una Universidad Nacional de Amazonas, los cuales previamente aceptaron llenar los cuestionarios según las comunicaciones telefónicas efectuadas con cada uno de ellos, cabe señalar que esta prueba piloto se realizó con la finalidad de verificar la confiabilidad de dichos instrumentos.

Para efectuar el recojo de información y obtención de la data utilizada en el presente trabajo de investigación, se coordinó con personal de ambas carreras por parte de la universidad, a través de los cuales, se remitió vía correo electrónico el link del formulario google el cual contiene el respectivo cuestionario y consentimiento informado **(Anexo 9)** a cada uno de los egresados de la carrera de Administración y a un grupo whatsapp que maneja la misma universidad en el caso de la carrera de Derecho, sin perjuicio del seguimiento posterior efectuado a través de llamadas telefónicas y mensajes a los egresados para el llenado oportuno, cuyos datos obtenidos fueron exportados en formato excel a través del mismo formulario de google **(Anexo 10)**.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizó el programa de estadística SPSS, en el cual se migró la información obtenida producto de la aplicación del instrumento de recolección de datos, con la finalidad de procesar la información y analizar la variable empleabilidad, así como también la variable ocupabilidad, **(Anexo 11 y 12)** de manera precisa y entendible

a través de gráficos, tablas de datos y porcentajes que faciliten la descripción de las mismas, realizando a su vez un análisis descriptivo e inferencial.

3.7. Aspectos éticos:

En el presente trabajo de investigación, se ha tenido en consideración pautas que reglamentan las buenas prácticas, y que garantizan el desarrollo de principios éticos, que han contribuido a generar el bienestar de las personas involucradas en la investigación efectuada, así como el compromiso de honestidad y responsabilidad por parte de la investigadora para la recolección de datos, y su debido procesamiento e interpretación de los mismos.

En ese sentido en el presente trabajo de investigación, se ha tomado en consideración aspectos éticos que se encuentran alineados a los establecidos en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (RCU-UCV N° 0262, 2020).

Para lo cual se ha respetado los siguientes principios: i) respeto y búsqueda del bienestar de las personas con las cuales se ha trabajado para adquirir la información necesaria del presente trabajo de investigación, evitando peligros o daños de los mismos, ii) justicia, puesto que existió un trato equivalente para todas las personas que participaron en la investigación, sin distinción alguna, iii) honestidad, puesto que existió transparencia en el desarrollo de la investigación, evitando en todo momento el plagio, iv) el rigor científico, ya que el presente trabajo está alineado a una metodología ya establecida para la obtención así como para la interpretación de los datos obtenidos producto de esta investigación.

Del mismo modo se ha respetado las normas éticas referente a la publicación de la investigación, así como la política anti plagio, citando correctamente según las normas APA, a cada uno de los autores de los cuales se han considerado sus aportes.

Cabe señalar que, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos previamente se ha solicitado el consentimiento informado a los egresados que forman parte de la muestra objeto de estudio, así como también, la explicación correspondiente del objetivo de investigación.

IV. RESULTADOS

Datos descriptivos

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable empleabilidad

Medida	Valor
Media	41.48
Mediana	42.00
Moda	39
Desviación estándar	6.161
Coeficiente de variación	14.9%
Varianza	37.953
Asimetría	-.323
Curtosis	.209
Rango	38
Mínimo	18
Máximo	56

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En la tabla 3, se observó que el valor promedio de los puntajes obtenidos de la variable Empleabilidad es de 41.48, la mediana toma un valor de 42.00, mientras que el valor de la moda es 39 lo que hace saber de una distribución que nos es normal a partir de las cuales, las inferencias que se hagan tendrán un enfoque no paramétrico en las pruebas de hipótesis. El coeficiente de variaciones de 14,9% el cual no supera el 30% (0,3) por lo que se afirma que la media es representativa.

El valor del coeficiente de asimetría es - 0.323 es decir la distribución de datos es ligeramente sesgada a la izquierda, lo que indica que los valores tienden a agruparse a la derecha de la curva, por encima de la media, finalmente la curtosis presentó un valor positivo (.209), por lo que la distribución fue leptocúrtica, ligeramente elevada o puntiaguda.

Tabla 4*Estadísticos descriptivos de la variable ocupabilidad*

Medida	Valor
Media	31.88
Mediana	33.00
Moda	34
Desviación estándar	5.713
Coeficiente de variación	17.9%
Varianza	32.637
Asimetría	-0.186
Curtosis	-0.387
Rango	28
Mínimo	17
Máximo	45

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En la tabla 4, se observó que las medidas de tendencia central como el valor promedio de los puntajes obtenidos de la variable Ocupabilidad en los egresados de las carreras profesionales es de 31.88, la mediana toma un valor de 33.00, mientras que el valor de la moda es 34 los cuales tienen valores muy próximos y que hace suponer de una distribución que no es normal de la variable a partir de las cuales, las inferencias que se hagan tendrán un enfoque no paramétrico en las pruebas de hipótesis. El coeficiente de variaciones de 17,9% el cual, como en el caso anterior no supera el 30% (0,3) por lo que se afirma también que la media es representativa.

El valor del coeficiente de asimetría es - 0.186 es decir la distribución de datos es ligeramente sesgada a la izquierda, lo que indica que los valores tienden a agruparse a la derecha de la curva, por encima de la media, finalmente la curtosis presentó un valor negativo (-0.387), por lo que la distribución fue platicúrtica, ligeramente achatada.

Datos sociodemográficos

Tabla 5

Especialidad de los egresados según género

Especialidad	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Administración	81	53	134
	37.5%	24.5%	62.0%
Derecho	46	36	82
	21.3%	16.7%	38.0%
Total	127	89	216
	58.8%	41.2%	100.0%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

De la Tabla 5 se deduce lo siguiente:

El 62.0% de los egresados presentes en este estudio corresponden a la carrera de Administración complementándose con el 38.0% que pertenecen a los egresados de Derecho.

En cuanto a la categoría género de los egresados, el 58,8% son mujeres y el 41,2% son varones. Observándose que el mayor porcentaje de participantes en el estudio son del género femenino y pertenecen a la carrera de Administración (37,5%). Así como también el mayor porcentaje de participantes del género masculino pertenecen a dicha carrera (24,5%).

Tabla 6*Especialidad de egresados según edad*

Especialidad	Edad			Total
	De 21 a 28 años	De 29 a 35 años	De 35 a más años	
Administración	98 45.4%	16 7.4%	20 9.3%	134 62.0%
Derecho	61 28.2%	12 5.6%	9 4.2%	82 38.0%
Total	159 73.6%	28 13.0%	29 13.4%	216 100.0%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

De la Tabla 6 se deduce los siguiente:

El mayor porcentaje de los egresados (73.6%) se encuentran en el grupo etario de 21 a 28 años, luego están aquellos cuyas edades son de 35 años a más (13,4%) y, por último, de aquellos cuya edad pertenece al intervalo de 29 a 35 años (13.0%).

El 45.4% del total de encuestados se encuentran en edades de 21 a 28 años y pertenecen a los egresados de la carrera de Administración.

Tabla 7*Especialidad de egresados según condición laboral*

Especialidad	Trabaja actualmente		Total
	Si	No	
Administración	95	39	134
	59.0%	70.9%	62.0%
Derecho	66	16	82
	41.0%	29.1%	38.0%
Total	161	55	216
	74.5%	25.5%	100.0%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

De la tabla 7 se observa:

El 74,5% de los egresados se encuentran trabajando actualmente frente a un 25,5% que no está trabajando, o en todo caso, está buscando trabajo.

De los egresados que trabajan actualmente, el 59.0% pertenecen a la carrera de Administración, mientras que el 41.0% son egresados de la carrera de Derecho.

De los egresados que no están trabajando actualmente, el 70,9% pertenecen a la carrera de Administración frente a un 29,1% que pertenecen a la carrera de Derecho.

Distribución de frecuencia por variable y dimensión

Variable 1: Empleabilidad

Tabla 8

Variable empleabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0.5%
Medio	60	27.8%
Alto	155	71.8%
Total	216	100.0%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

Se observa en la Tabla 8 un alto nivel en empleabilidad de los egresados de las carreras de Administración y Derecho (71.8%), lo cual demuestra que la mayor parte de los egresados, percibe que el nivel de formación teórica de los conocimientos recibidos por parte de la universidad, así como también el nivel de competencias adquiridas y el nivel de actitud de búsqueda de empleo, les ha favorecido para la obtención de un trabajo.

Seguidamente se observa un nivel medio de empleabilidad (27.8%) y con un ínfimo porcentaje (0.5%) en el nivel bajo de empleabilidad percibida por los egresados de ambas carreras.

Tabla 9*Dimensión 1: conocimientos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	3.7%
Medio	112	51.9%
Alto	96	44.4%
Total	216	100%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En cuanto a la dimensión conocimientos prevalece en mayor proporción el nivel medio (51,9%) y alto (44,4%) de cuyos valores se induce que la formación académica teórica y el nivel de conocimientos adquiridos en el pregrado son buenos y les ha servido a los egresados para ser calificados como personas idóneas ante un puesto laboral. En una mínima proporción se encuentran aquellos egresados de las carreras de Administración y Derecho que consideran que los conocimientos obtenidos no han sido de mucha utilidad (3,7%).

Tabla 10*Dimensión 2: competencias*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	0.9%
Medio	37	17.1%
Alto	177	81.9%
Total	216	100%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

La tabla 10 muestra que el 81,9% de los egresados participantes del presente estudio, perciben que el nivel de competencias obtenidas, les ha facilitado ser calificados como personas idóneas ante un puesto laboral, seguido de lejos por el 17.1% de egresados que consideran que esta dimensión les ayudó en mediana proporción y un 0,9% de egresados que consideran que mínimamente o no les ha favorecido.

Lo cual refleja que las competencias obtenidas, ha favorecido a la mayor parte de los egresados de las carreras de Administración y Derecho ante un puesto laboral, quienes han calificado a la presente dimensión con un nivel alto.

Tabla 11*Dimensión 3: actitud de búsqueda*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	6.0%
Medio	75	34.7%
Alto	128	59.3%
Total	216	100%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En la actitud de búsqueda, la Tabla 11 muestra que el 59.3% de los egresados participantes del presente estudio, consideran que la actitud de búsqueda de empleo que poseen, les ha favorecido para encontrar un trabajo, calificándola con un nivel alto, seguidamente el 34.7% de los egresados percibe que actitud de búsqueda que poseen les ha favorecido medianamente y un 6.0% de egresados que la califican con un nivel bajo.

Se infiere a partir de estos resultados que los egresados de Administración y Derecho, ante la necesidad de tener un trabajo, en media y alta proporción hacen uso de medios digitales o físicos como redes sociales, televisión, radio, periódicos entre otros, a través de los cuales encontraron trabajo, o si en caso no tuvieran, han seguido intentando o ido capacitándose para encontrar un mejor puesto de trabajo.

Variable 2: Ocupabilidad

Tabla 12

Variable ocupabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	108	49.1%
Alto	110	50.9%
Total	216	100.0%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En esta variable se tiene una similar proporción en cuanto a el nivel medio (49.1%) y alto (50.9%). Los egresados evidencian la importancia de factores o aspectos externos que en conjunto contribuyen a la inserción laboral, tales como la vinculación con la especialidad, ingreso salarial, lo que a su vez se relaciona con el tiempo de demora en obtención de empleo, las cualificaciones, el salario que perciben se encuentra acorde a la jornada laboral, las dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios, hacen inferir que sus respuestas tuvieron una ponderación media y alta en sus respuestas del cuestionario aplicado.

Tabla 13*Dimensión 1: vinculación con la especialidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	3.2%
Medio	84	38.9%
Alto	125	57.9%
Total	216	100%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

La tabla 13 muestra un nivel alto en cuanto al nivel de vinculación con la especialidad (57.9%) de los egresados, quienes perciben que las ofertas laborales van de acuerdo a su perfil profesional, así como manifiestan con mayor puntaje en sus respuestas que su ocupación laboral del último año fue de acuerdo a su perfil profesional y tienen opciones a desarrollar línea de carrera. También se observa un nivel medio en esta dimensión (38.9%) en cuyas respuestas no se muestran tan optimistas como en el caso del nivel bajo (3.2%) han tenido dificultades en cuanto a la inserción laboral en un mercado laboral actual que ellos consideran no ofrece oportunidades a profesionales de su especialidad.

Tabla 14*Dimensión 2: ingreso salarial*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	10.6%
Medio	92	42.6%
Alto	101	46.8%
Total	216	100%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

El nivel de ingreso salarial tiene un alto nivel de percepción de los egresados (46.8%), seguido del nivel medio (42.6%). De esto se induce a que los egresados perciben en gran medida que los salarios van acorde a su cualificación así también otorgan gran importancia media y alta al considerar que a mayores cualificaciones tiene mayor oportunidad de mantener un empleo o de percibir un incremento de salario como también muestran su concordancia a que el salario que perciben se encuentra acorde a la carga laboral asignada. En el nivel bajo (10.6%) de egresados, muestran su disconformidad con los salarios que perciben, el tema de las cualificaciones y su relación con el empleo.

Tabla 15

Dimensión 3: tiempo de demora en obtención de primer empleo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	9.3%
Medio	142	65.7%
Alto	54	25.0%
Total	216	100%

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En cuanto a esta dimensión, la Tabla 15 muestra en un mayor porcentaje el nivel medio de tiempo de demora en la obtención del primer empleo (65.7%), como en el nivel alto (25.0%) y un nivel bajo (9.3%). Estos resultados dan una idea que la mayoría de egresados estuvieron empleados antes o durante sus estudios universitarios y ciertas dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios y que, consideran de importancia contar con título profesional para encontrar trabajo.

Prueba de normalidad

Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es mayor a 30 ($n=216$), se utilizó la prueba para análisis de normalidad de Kolmogorow – Smirnov.

Tabla 16

Prueba de distribución normal Kolmogórov – Smirnov a las variables empleabilidad y ocupabilidad

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p value.
Empleabilidad	.061	216	.046
Ocupabilidad	.103	216	.000

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

De acuerdo a los criterios de identificación de la distribución normal de una variable, si el valor de p es inferior a .05 ($p < 0,05$), se rechaza la normalidad de las variables por lo que se inclina por el coeficiente no paramétrico de Rho Spearman, para efectuar la prueba de correlación de las hipótesis.

Para la variable Empleabilidad se tiene el valor de $p = 0,046$ y en la variable Ocupabilidad, $p=0,000$, valores que indican el rechazo de la normalidad de las variables. Por tanto, se realizaron las pruebas de hipótesis de la investigación usando el equivalente no paramétrico del coeficiente de correlación de Pearson por el no paramétrico Rho de Spearman.

Análisis de correlación

Dado que se trata de una muestra ($n=216$), consideramos los criterios inferenciales usando la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Estadísticamente, los criterios de interpretación de las pruebas de hipótesis para la correlación de dos variables, verifican que:

- Si $p \text{ valor} < .05$ se aprueba la hipótesis de investigación, de que existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p \text{ valor} \geq .05$ se aprueba la hipótesis nula, de que no existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis de investigación.

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación entre empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas.

H1: Existe relación entre empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas.

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman entre las variables empleabilidad y ocupabilidad

		Empleabilidad	Ocupabilidad
Rho de Spearman	Empleabilidad		
		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	216
	Ocupabilidad		
		Coeficiente de correlación	.220**
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	216	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

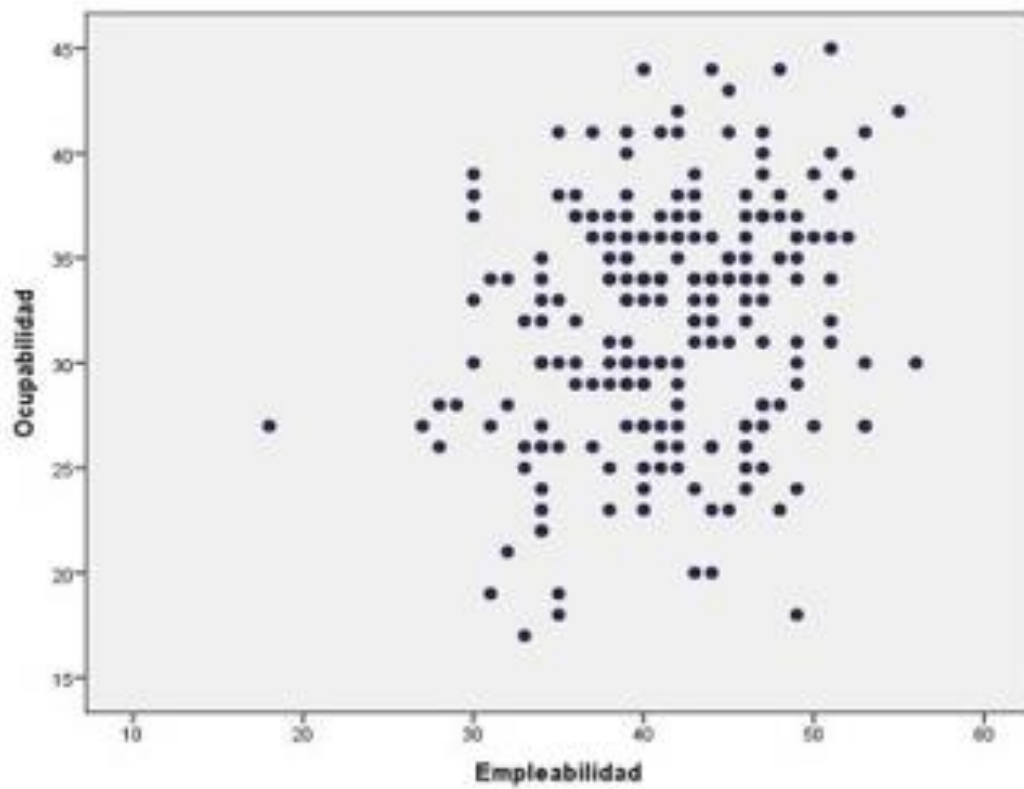
Según la tabla 17, entre la variable empleabilidad y la variable ocupabilidad se ha obtenido un valor aproximado de p valor = 0 .001 este resultado es inferior a 0.05 por tanto, es muy significativo, por ello se aprueba la hipótesis de investigación.

El coeficiente Rho = 0.220 evidencia una correlación positiva débil entre las variables con un 95% de confianza. Por tanto, se infiere que a mayor empleabilidad hay mayor nivel ocupabilidad, y a menor empleabilidad hay menor nivel de ocupabilidad en los egresados de las carreras profesionales.

De esta manera, se aprueba la hipótesis general de investigación, de que existe correlación entre las variables empleabilidad y ocupabilidad, y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, la empleabilidad es un factor asociado a la ocupabilidad de los egresados.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables empleabilidad vs ocupabilidad



Nota. Resultados extraídos de la base de datos del presente estudio.

La figura 1 evidencia mediante el diagrama de dispersión la asociación positiva, pero con un coeficiente Rho bajo.

Tabla 18*Correlación Rho de Spearman entre conocimientos y ocupabilidad*

		Conocimientos	Ocupabilidad
Rho de Spearman	Conocimientos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	216
	Ocupabilidad	Coeficiente de correlación	0,234**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	216

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

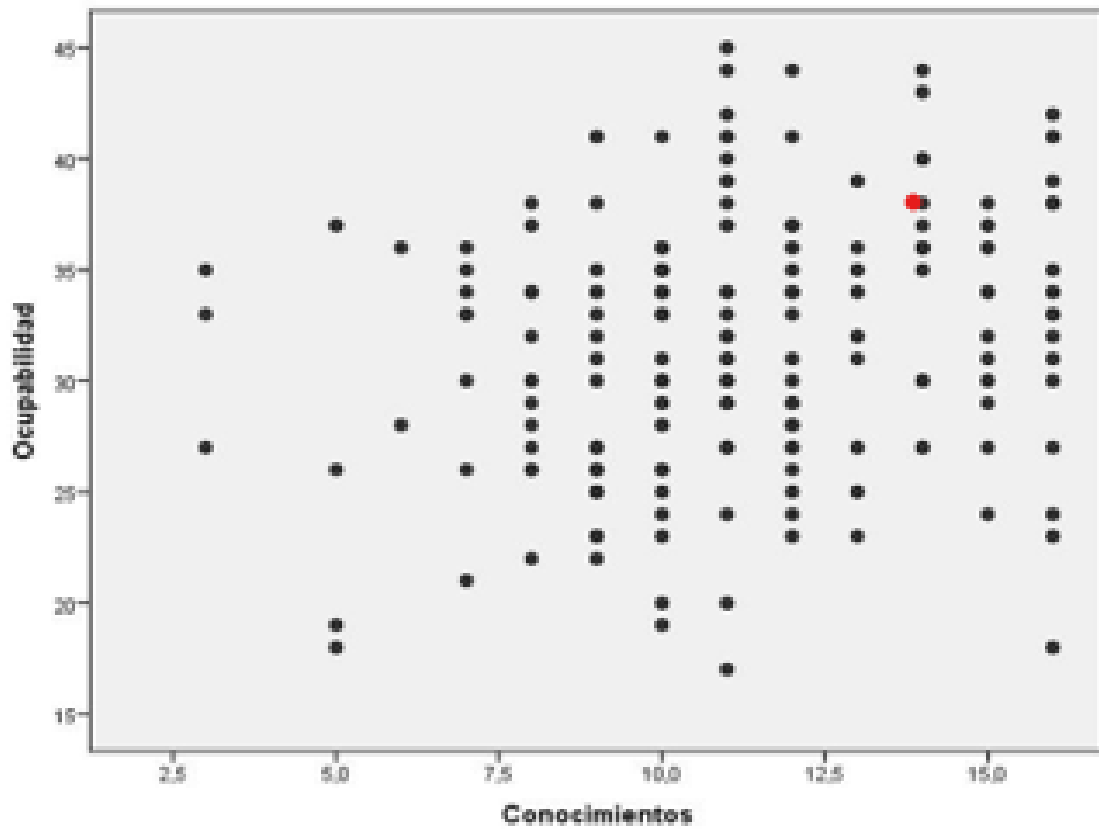
Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En la tabla 18, se evidencia que entre la dimensión conocimientos y la variable ocupabilidad se ha obtenido p valor = .001, este resultado es inferior a 0.05 por tanto, se aprueba la hipótesis específica de que la dimensión conocimientos tiene asociación estadísticamente significativa con ocupabilidad de los egresados. Se obtuvo un coeficiente Rho = .234** esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva débil con un 95% de confianza. Por tanto, se puede decir que a medida que los conocimientos aumenten, el nivel de ocupabilidad se incrementa y viceversa.

El diagrama de dispersión (figura 2) muestra la tendencia positiva de la dimensión conocimientos con respecto a la variable ocupabilidad. Si bien el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor bajo, no exime de afirmar acerca de la existencia de correlación entre estas dos variables.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión conocimientos vs la variable ocupabilidad



Nota. Resultados extraídos de la base de datos del presente estudio.

Tabla 19*Correlación Rho de Spearman entre competencias y ocupabilidad*

		Competencias	Ocupabilidad
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	216
	Ocupabilidad	Coeficiente de correlación	.258**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	216

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

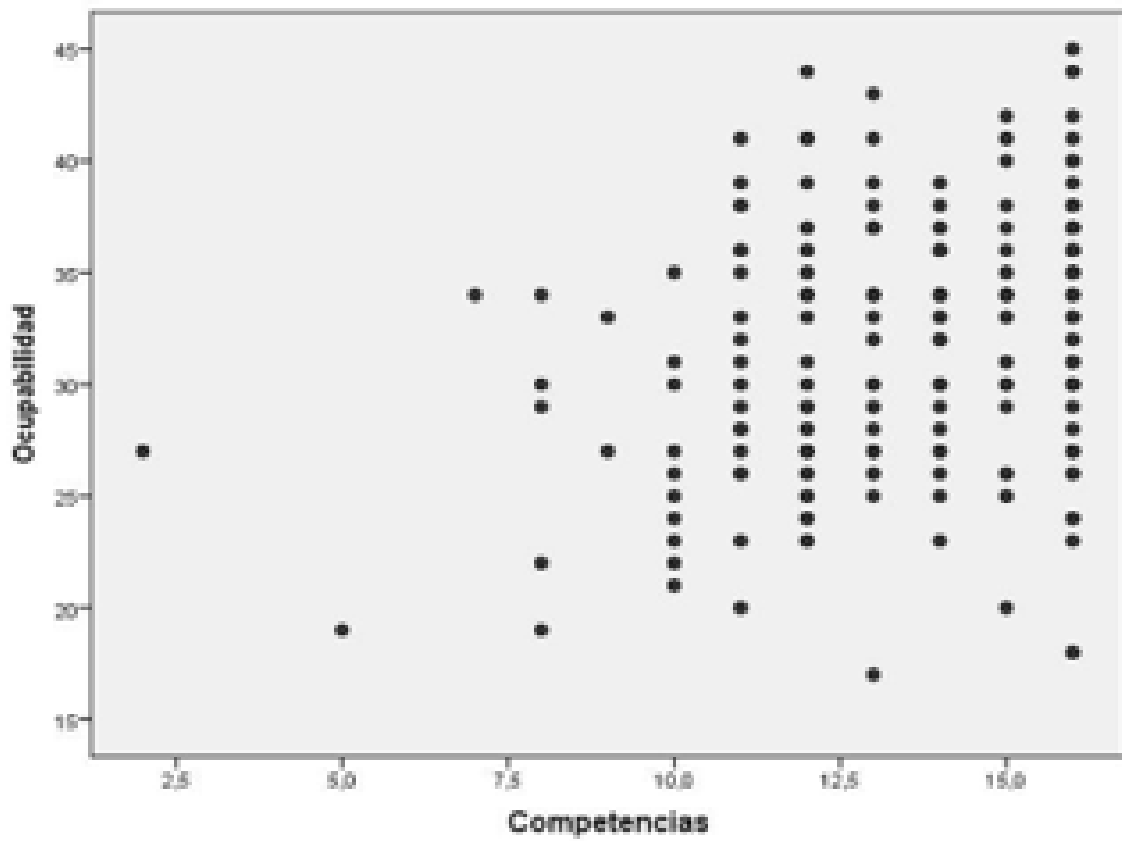
Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En la tabla 19, se evidencia que entre la dimensión competencias y la variable ocupabilidad se ha obtenido p valor = .000, este resultado es inferior a 0.05 por tanto, se aprueba la hipótesis específica de que la dimensión competencias tiene asociación estadísticamente significativa con ocupabilidad de los egresados. Se obtuvo un coeficiente $Rho = .258^{**}$ esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva débil con un 95% de confianza. Por tanto, se puede decir que a medida que el nivel de competencias aumente, el nivel de ocupabilidad se incrementa y viceversa.

El diagrama de dispersión (figura 3) muestra la tendencia positiva de la dimensión competencias con respecto a la variable ocupabilidad. Si bien el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor bajo, no exime de afirmar acerca de la existencia de correlación entre estas dos variables, el cual confirma la hipótesis de investigación planteada.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la dimensión competencias vs la variable ocupabilidad



Nota. Resultados extraídos de la base de datos del presente estudio.

Tabla 20*Correlación Rho de Spearman entre actitud de búsqueda y ocupabilidad*

		Actitud de búsqueda	Ocupabilidad
Rho de Spearman	Actitud de búsqueda	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,046**
		N	216
	Ocupabilidad	Coeficiente de correlación	,046**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	216

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

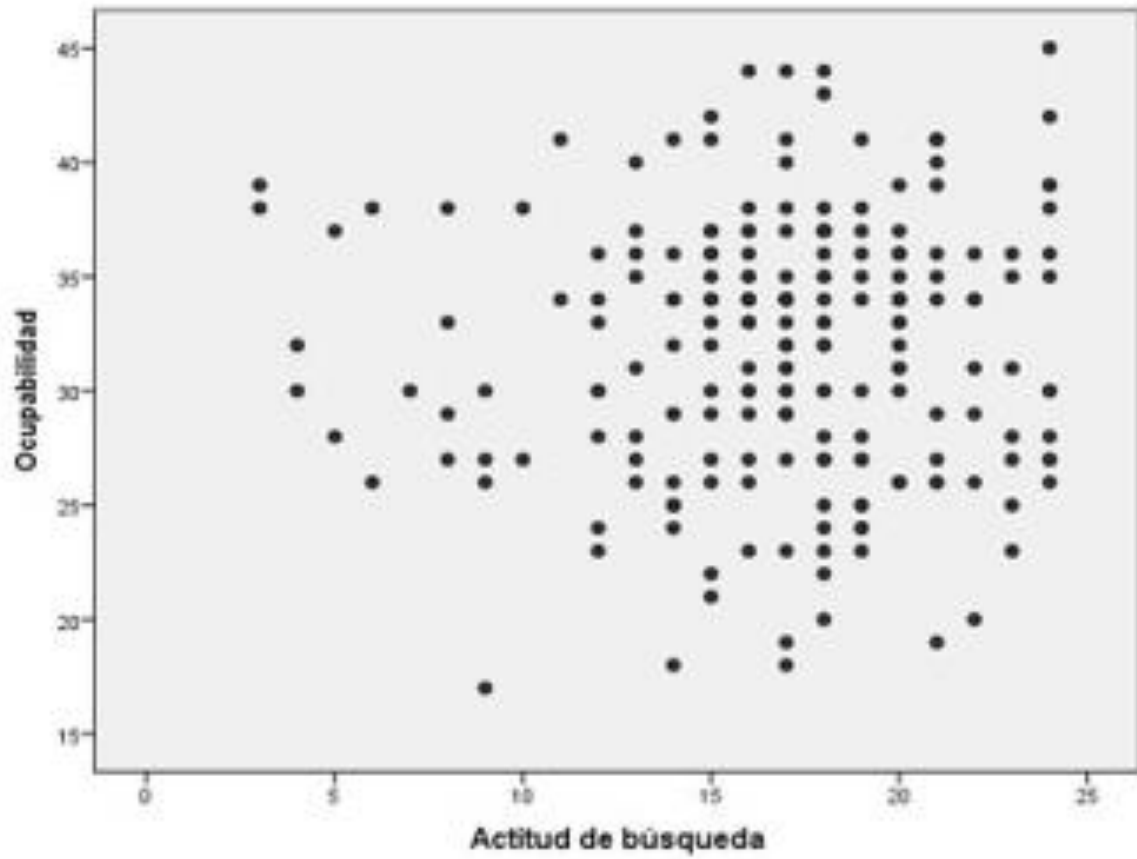
Nota: Datos tomados de la base de datos del presente estudio (Anexo 11 y 12).

En la tabla 20, se evidencia que entre la dimensión actitud de búsqueda y la variable ocupabilidad se ha obtenido p valor = .000, este resultado es inferior a 0.05 por tanto, se aprueba la hipótesis específica de que la dimensión actitud de búsqueda tiene asociación estadísticamente significativa con ocupabilidad de los egresados. Se obtuvo un coeficiente Rho = 0.046** esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva débil con un 95% de confianza. Por tanto, se puede decir que a medida que la actitud de búsqueda aumente, el nivel de ocupabilidad se incrementa y viceversa.

El diagrama de dispersión (figura 4) muestra la tendencia positiva de la dimensión actitud de búsqueda con respecto a la variable ocupabilidad. Si bien el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor bajo, no exime de afirmar acerca de la existencia de correlación entre estas dos variables.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión actitud de búsqueda vs la variable ocupabilidad



Nota. Resultados extraídos de la base de datos del presente estudio.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo general, establecer la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas, para lo cual se aplicó una metodología específica como parte del rigor científico, utilizando a su vez instrumentos de recolección de datos sometidos previamente a la validez y confiabilidad correspondiente, los cuales fueron aplicados a la muestra de estudio con la respectiva aprobación de los mismos, mediante el consentimiento informado.

Producto de esta investigación, se ha obtenido importantes resultados, es así que se ha podido identificar que el 74,5% de los egresados encuestados se encuentran trabajando actualmente frente a un 25,5% que no se encuentran trabajando, o en todo caso, están buscando trabajo, asimismo de los egresados que trabajan actualmente el 59% pertenecen a la carrera de Administración, mientras que el 41% pertenecen a la carrera de Derecho, del mismo modo de los egresados que no están trabajando actualmente, el 70,9% pertenecen a la carrera de Administración frente a un 29,1% que pertenecen a la carrera de Derecho.

Del mismo modo, tal como lo demuestran los estadísticos descriptivos de la variable empleabilidad, en cuyos valores obtenidos se puede identificar la predominancia de un nivel alto de empleabilidad lo cual demuestra que el mayor porcentaje de egresados (71.8%), considera que la formación académica teórica y el nivel de conocimientos adquiridos en el pregrado son buenos, cuentan con las competencias necesarias, lo cual les ha permitido ser calificados como idóneos ante un puesto laboral, así como también hacen uso de medios digitales o físicos como redes sociales, televisión, radio, periódicos entre otros, a través de los cuales encontraron trabajo, o si en caso no tuvieran, han seguido intentando o ido capacitándose para encontrar un mejor puesto de trabajo.

De igual manera respecto a la variable ocupabilidad, se puede identificar la predominancia de un nivel alto (50.9%), lo cual refleja que la mayor parte de los egresados ha logrado insertarse en un puesto laboral vinculado a su especialidad, percibiendo a su vez por el trabajo desempeñado un salario acorde a sus responsabilidades y cualificaciones, cuyas ofertas laborales van de acuerdo a su perfil profesional que les permitirá desarrollar línea de carrera, asimismo los salarios

van acorde a su cualificación, considerando a su vez que el incremento de cualificaciones no solamente les permitirá mejorar su salario si no también mantener el empleo.

Cabe señalar a su vez que, esta interpretación se encuentra basada en los parámetros de tendencia central obtenidos para cada variable, los cuales han sido contrastados con sus baremos globales.

Del mismo modo, respecto al análisis inferencial de correlación, se aprobó la hipótesis general de la investigación, existiendo una vinculación muy significativa entre la variable empleabilidad y ocupabilidad (p valor = 0 .001).

El coeficiente $Rho = 0.220$ evidencia una correlación positiva débil entre las variables con un 95% de confianza. Por tanto, se infiere que a mayor empleabilidad hay mayor nivel de ocupabilidad, y a menor empleabilidad hay menor nivel de ocupabilidad en los egresados de las carreras profesionales.

En relación al primer objetivo específico, los resultados obtenidos conllevaron a la aprobación de la hipótesis referente a la existencia de relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho.

En relación al segundo objetivo específico, se aprobó la hipótesis referente a la existencia de relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho.

Del mismo modo, en relación al tercer objetivo específico, los resultados obtenidos permitieron aprobar la hipótesis referente a la existencia de relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho.

Estos resultados se encuentran alineados con algunos hallazgos realizados en otros estudios, siendo el primer contraste por convergencia, los estudios realizados por (Buendía, 2018), quién identificó un coeficiente de correlación significativo en términos estadísticos entre los conocimientos como parte de las capacidades y la inserción en el mercado laboral por parte de los egresados, lo que generó la aprobación de la hipótesis de investigación. Por su parte Valer (2016), investigó respecto al nivel de correlación existente entre la inserción en el mercado laboral y las competencias de los egresados, la misma que fue corroborada en base a los

estudios realizados por el presente autor, quien determinó una relación directa entre ambas variables.

Lo cual guarda similitud, con los estudios de Huamán (2016), quien, a partir de la elaboración de un modelo para el desarrollo y fortalecimiento de competencias en los egresados, sostiene que esto les permitirá ser empleables y ocupables. Del mismo modo Alles (2006), planteó la hipótesis referente a que, así como los conocimientos “deben estar”, estos son imprescindibles y necesarios en algunos casos, la disposición sobre si se contrata o no a un profesional se define a raíz de la presencia o no de algunas competencias en la persona en cuestión, concluyendo que son las competencias de los individuos las que inciden en la empleabilidad de los mismos, validando de esta manera la hipótesis planteada.

Con respecto al contraste por divergencia Chun (2016), apostó en poner a prueba dos variables para determinar su influencia en la inserción de estudiantes al mercado laboral, siendo una de ellas las competencias laborales, lo cual luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y su respectivo procesamiento y análisis, pudo identificar que estas no determinan la inserción en el mercado laboral.

Asimismo Rodríguez (2020), quiso demostrar la relación existente entre los conocimientos obtenidos como parte de la formación complementaria de los egresados y como esta influye en su inserción en el mercado laboral, sin embargo luego del estudio realizado pudo determinar que no existe una relación significativa entre estas variables, concluyendo finalmente que los conocimientos como parte de la formación complementaria de los egresados no es un aspecto determinante al momento de insertarse en el mercado laboral, es decir son independientes, lo que conllevó a su vez a rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula.

Según se señala anteriormente, los hallazgos identificados en el presente trabajo de investigación, se encuentran alineados a teoría de la competencia por los puestos de trabajo sostenido por Thurow (1988), la cual menciona que al seleccionar personal el requisito suele ser el nivel educativo, de esta manera la empresa no planificaría cursos de capacitación o inducción ya que las personas educadas son generalmente responsables, disciplinadas y con gran destreza. Este modelo confirma su posición de que las empresas optan por personal con buen nivel

educativo y disciplinado con el fin de aminorar sus gastos de formación.

En este sentido, es importante señalar de la relevancia del presente estudio, el cual, dado el contexto nacional y mundial de desempleo juvenil, es importante porque permite incrementar el conocimiento de coadyuve a fortalecer aspectos identificados de acuerdo a las apreciaciones de los egresados de una Universidad Nacional de Amazonas.

Asimismo teniendo en cuenta que la ubicación de la muestra a la cual se aplicó el instrumento de recolección de datos, fue dispersa al tratarse de egresados de una Universidad Nacional de Amazonas, los cuales por motivos laborales y personales se encontraron en diversas provincias del país, ha sido de mucha utilidad aplicar el cuestionario virtual mediante el formulario de google, ya que ha permitido recopilar la cantidad programada de respuestas, lo cual no hubiera sido posible utilizando un instrumento de recopilación de datos de manera física.

Sin embargo también es importante señalar algunas limitaciones identificadas en el presente estudio referente a la muestra objeto de estudio, ya que si bien se han considerado dos carreras profesionales como son Administración y Derecho, es importante señalar que en futuros estudios se pueda incluir a la totalidad de carreras profesionales que ofrece una Universidad Nacional de Amazonas, con la finalidad de contar con una mayor representatividad de la muestra y ampliar el conocimiento del comportamiento de las variables estudiadas como son la empleabilidad y la ocupabilidad.

Asimismo, si bien el presente estudio se ha realizado en base a la percepción por parte de los egresados, esto podría variar tomando en cuenta la apreciación de los empleadores.

VI. CONCLUSIONES

Luego de analizar e interpretar los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, a continuación, se mencionan las conclusiones:

1. Al correlacionar la variable empleabilidad con la variable ocupabilidad, se obtuvo un valor aproximado de p valor = 0.001 y $Rho = 0.220$, lo cual evidencia una correlación positiva débil entre ambas variables, aprobándose la hipótesis general de investigación, por tanto, se infiere que a mayor empleabilidad hay mayor nivel ocupabilidad, y a menor empleabilidad hay menor nivel de ocupabilidad en los egresados de las carreras profesionales.
2. Existe una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión conocimientos y la variable ocupabilidad de los egresados, determinado por p valor = $.001 < 0.05$ y $Rho = .234^{**}$, lo que significa que a medida que los conocimientos aumenten, el nivel de ocupabilidad se incrementa y viceversa, con lo cual se aprobó la hipótesis planteada.
3. Se estableció una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión competencias y la variable ocupabilidad con un p valor = $.000 < 0.05$ y $Rho = .258^{**}$, lo que refleja que a medida que el nivel de competencias aumente, el nivel de ocupabilidad se incrementa y viceversa, este resultado condujo a la aprobación de la hipótesis planteada.
4. Se evidenció una correlación de nivel positiva débil entre la dimensión actitud de búsqueda y la variable ocupabilidad donde p valor = $.000 < 0.05$ y $Rho = 0.046^{**}$, por tanto, se puede decir que a medida que la actitud de búsqueda aumente, el nivel de ocupabilidad se incrementa y viceversa, de esta manera se aprobó la hipótesis planteada.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, fomentar la realización de nuevas investigaciones respecto a la presente temática, considerando que el término empleabilidad posee diversidad de definiciones desde varias perspectivas las cuales generarán nuevas dimensiones e indicadores para poder medir dicha variable e incrementar el conocimiento al respecto.
- 2.** A una Universidad Nacional de Amazonas, específicamente al rector en su calidad de representante a cargo de la conducción, dirección y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, tomar en consideración los resultados del presente estudio, a fin de gestionar el fortalecimiento de los aspectos estudiados respecto a la empleabilidad, a través de la revisión, análisis y de ser necesario replantear la oferta académica plasmada en los planes de estudio con un enfoque por competencias, lo cual repercutirá en la ocupabilidad de los egresados.
- 3.** A los titulares de las instituciones públicas y gerentes de empresas privadas del Departamento de Amazonas, considerar los resultados obtenidos en el presente estudio, con la finalidad de dar mayores oportunidades laborales a profesionales de la Región, ya que se ha identificado una importante cantidad de egresados de las carreras de Administración y Derecho equivalente al 25,5%, que no se encuentran laborando.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2002). La formación para el trabajo y el paradigma de formación por competencias. *Calidad en la educación*, 0(16).
[doi: http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n16.434](http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n16.434)
- Alles, M. (2006). Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales [Tesis de doctoral, Universidad de Buenos Aires] [Google Scholar http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf)
- Aslam, A., & Shah, M. A. (2017). *Taxation and the Peer-to-Peer Economy*. International Monetary Fund.
- Bist, R. B. (2014). Research procedure: An introduction. *Journal of NELTA Surkhet*, 4, 34-40.
- Bakhsha, A., Afrazeh, A., & Esfahanipour, A. (2018). Identifying the variables of intellectual capital and its dimensions with the approach of structural equations in the educational technology of Iran. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(5), 1663-1682.
<https://doi.org/10.29333/ejmste/85037>
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for NUMBER.
- Bernstrom, V.H., Drange, I., & Marmelund, S.E. (2019). "Employability as an alternative to job security", *Personnel Review*, 48 (1), 234-248. [DOI: 10.1108/PR-09-2017-0279](https://doi.org/10.1108/PR-09-2017-0279).
- Breakwell, G. M., Wright, D. B., & Smith, J. A. (2012). Research questions and planning research. In *Research Methods in Psychology* (4th ed.) (pp. 3-15). Sage Publications.
- Buendía, E. (2018). La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO Parroquial Nuestra Señora de los Ángeles- Rímac 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17358>.

- Carrasco, M. (2019). Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle] Google Scholar. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2731>.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales (1.a ed.). San Marcos.
- Cejas, M., Chirinos, N., & Vásquez, G. (2017). La administración de recursos humanos. Quito, Ecuador. Editorial Espe. Colección de textos didácticos de ESPE. Pp. 120.
- Chacón-Sánchez, N.V., Casas-Mateus, D.E., & Alvarado, L.D. (2020). "Behavior of employability indicators in university graduates". *Ingeniería Solidaria*, 16(2). DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-6014.2020.02.03>.
- Charles-Leija, H., Torres García, A. J., & Castro-Lugo, D. (2018). Efectos del Capital Social en El Empleo En México. *Revista de Economía Institucional*, 20(38). DOI: <https://doi.org/10.18601/01245996.v20n38.11>.
- Chun, M. (2016). Inteligencia emocional y competencias laborales en la inserción laboral en alumnas de enfermería - Universidad Alas Peruanas, 2015 [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4144>.
- Cuba, L. (2016). El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012 [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor De San Marcos] Cibertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4925>.
- De la Rica, S., & Rebollo-Sanz, Y. F. (2017). Gender differentials in unemployment ins and outs during the great recession in Spain. *De Economist*, 165(1), 67-99.
- Demuner, M. del R., Nava, R. M., & Mercado, P. (2016). Alternativas de gestión del capital estructural en las instituciones de educación superior. Una

propuesta para su evaluación. Cuadernos de Administración, 32(55), 47-58.
www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v32n55/v32n55a05.pdf.

Espinoza, E. E., & Campuzano, J. A. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258.

Espinoza, E., Rivera, A., & Cuenca, N. (2016). Formación de competencias investigativas en los estudiantes universitarios. *Atenas*, 1(33), 18-31.
Recuperado de
<https://atenas.reduniv.edu.cu/index.php/atenas/article/view/183/340>.

Fahimirad, M., Nair, P.K., Kotamjani, S.S., Mahdinezhad, M., & Feng, J.B. (2019). "Integration and development of Employability Skills into Malaysian Higher Education Context: Review of the Literature", *International Journal of Higher Education*, 8(6), 26-35. [DOI: 10.5430/ijhe.v8n6p26](https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p26).

Farah, A., & Abouzeid, S. (2017). The impact of intellectual capital on performance: Evidence from the public sector. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 9(2), 225-238.
<https://doi.org/10.34105/j.kmel.2017.09.013>.

Felten, E., Raj, M., & Seamans, R. (2018). A Method to Link Advances in Artificial Intelligence to Occupational Abilities. *American Economic Association Papers & Proceedings*, forthcoming.

Gabor, M., Blaga, P., & Mastis, C. (2019). "Supporting employability by a skills assessment innovativa tool-Sustainable transnational insights from employers", *Sustainability*, 11, 3360, 1-19. [DOI: 10.3390/su11123360](https://doi.org/10.3390/su11123360).

Gómez, M. V., & Delgado, C. (2018). La mujer dedica el doble de horas que el hombre al trabajo no pagado. *El País*, 13.

Gómez-Bayona, L., Londoño-Montoya, E., & Mora-González, B. (2020). Modelos de capital intelectual a nivel empresarial y su aporte en la creación de valor. *Revista CEA*, 6(11), 165-184.

Górka, S., Hardy, W., Keister, R., & Lewandowski, P. (2017). Tasks and skills in European labour markets. Background paper for the World Bank report

“Growing United: Upgrading Europe’s Convergence Machine” (No. 03/2017).
Instytut Badan Strukturalnych.

Granados, M. (2013). Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013 [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor De San Marcos] Cibertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3509>.

Horsager, D. (2015). The trust edge workbook. Horsager Leadership Inc. Recuperado desde: <https://trustededge.com/wp-content/uploads/2015/08/Self-Assessment.pdf>.

Huamán, C. (2016). Propuesta de modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19116>.

Hobbs, H. L. (2017). A Qualitative Study of Millennials in the Workplace: Gaining their Long-term Employment in News Media Firms in North Alabama.

Iriondo, I., & Pérez-Amaral, T. (2016). The effect of educational mismatch on wages in Europe. *Journal of Policy Modeling*, 38, 304–323. doi.org/10.1016/j.jpolmod.2015.12.008.

Jara, V. (2019). Características que influyen en la empleabilidad de los egresados de la carrera técnico superior en laboratorio clínico y banco de sangre de DUOC UC en el año 2018 [Tesis de maestría, Universidad de Chile] Repositorio académico de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177126>.

Llinares, L.I., Zacarés, J.J., & Córdoba, A.I. (2016). “Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model”, *Employee Relations*, 38(6), 961-974.

Llinares-Insa, L., Córdoba-Iñesta, A. I., Zacarés-González, J. J., & González-Navarro, P. (2020). Indicadores de empleabilidad: de la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, (36), 365-387.

- Martínez, M. C., Manzano, M. J. R., Lema, L. E. C., & Andrade, L. C. V. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de ciencias sociales*, 25(1), 94-101.
- Meléndez, B. A. T. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Noesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 45-56.
- Méndez, T. (2020). El posgrado mexicano en la sociedad del conocimiento: una mirada desde los perfiles de los egresados y la opinión de los empleadores [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona] Repositorio académico de la Universidad de Chile. 02.TdJMR_ANEXOS.pdf (ub.edu).
- Meza, C. (2017). Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014 [Tesis de maestría, Universidad Continental] ALICIA-Concytec. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4318>.
- Morgan, G., Harmon, R. (2001). *Clinicians Guide To Research Methods and Statistics: Data Collection Techniques*, https://www.researchgate.net/profile/George-Morgan-4/publication/11842651_Data_Collection_Techniques/links/5b8813234585151fd13c8cdd/Data-Collection-Techniques.pdf.
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la Educación*, (48), 273-291.
- Osmani, M., Hindi, N. M., & Weerakkody, V. (2018). Developing Employability Skills in Information System Graduates: Traditional vs. Innovative Teaching Methods. *International Journal of Information & Communication Technology Education*, 14(2), 17-29.
- Pagés, C., & Ripani, L. (2017). El empleo en la cuarta revolución industrial. *Integración & comercio*, 42, 266-276. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174376>.
- Pérez, M. E. T., & Goya, G. R. (2019). Salarios Mínimos y Necesidades Vitales. *ECA Sinergia*, 10(3), 108-118.

- Potes, Y. (2019). Competencias genéricas adquiridas por los estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Colombia [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia] Repositorio Unal. <http://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/75737>.
- Rabanal, O. R., Huamán, M. C., Murga, V. N., & Chauca, V. P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431020>.
- Rodríguez, M. (2020). Formación Técnica y la Inserción Laboral de los Egresados del C.E.T.PRO “La Inmaculada”, Camaná – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59070>.
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de investigación*. Pearson Educación.
- Scheuren, F. (2004). *What is a Survey*. Asociación Americana de Estadística (ASA).
- Segura, L. (2020). Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53577/Segura_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192.
- Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, nº 14 volumen 1: 67-84. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/view/1140/376>.
- Swanson, R., & Holton III, E. (2005). *Research in Organizations Foundations and Methods of Inquiry*, chapter 3, www.kharazmi-statistics.ir/Uploads/Public/book/research%20in%20organization.pdf.

- Taborda, E. A. (2018). El poder del conocimiento y de la información como generador de valor en las organizaciones. *Conocimiento global*, 3(1), 10-20.
- Terzaroli, C., & Oyekunle, Y. (2019). "Career service as a measure to support employability: A comparison between the university of Florence and the University of Lagos", *Andragoška spoznanja/Studies in Adult Education and Learning*, 25(1), 89-110.
- Thurow, L. (1988). *La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra. El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 71-92.
- Universidad César Vallejo. (2020, 28 de agosto). Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Código de Ética en Investigación. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN°0262-2020-UCV-Aprueba-Actualización-del-Código-Ética-en-Investigación-1-1.pdf>.
- Valer, R. (2016). *Inserción laboral en MYPES y las competencias emocionales de los estudiantes egresados de la escuela profesional de administración de la UNAMBA-Apurímac* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20060>.
- Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). *Non-probability Sampling*. BK-SAGE-WOLF-160177-Chp22.indd 327.
- Ventura, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo* [Tesis de doctoral, Universidad de Barcelona] Google Scholar. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/43041>.
- Verick, S. (2009). "Who Is Hit Hardest during a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn", *iZA Discussion Paper no. 4359*. <https://ssrn.com/abstract=1455521>.
- Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.
- Williams, S., Dodd, L.J., Steele, C., & Randall, R. (2016). "A system-atic review of current understandings of employability", *Journal of Education and Work*, 29 (8), 877-901. [DOI: 10.1080/13639080.2015.1102210](https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 - 2019

Autor: Danny Raquel Narvaez Riva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
General	General	General	Variable 1 : Empleabilidad			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
¿Cuál es la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas?	Establecer la relación entre empleabilidad y ocupabilidad en los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas	Existe relación entre empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019 de una Universidad Nacional de Amazonas	D1. Conocimientos	Nivel de formación teórica de los conocimientos	1; 2; 3; 4	Ordinal / Politómica
			D2. Competencias	Nivel de competencias adquiridas	5; 6; 7; 8	Tipo Likert: 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
Específicos	Específicos	Específicos				
1.- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas?	1.- Establecer la relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas	1.- Existe relación entre los conocimientos obtenidos y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019, de una Universidad Nacional de Amazonas	D3. Actitud de búsqueda	Nivel de actitud de búsqueda de empleo	9; 10; 11; 12; 13; 14	
			Variable 2 : Ocupabilidad			
2.- ¿Cuál es la relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas?	2.- Establecer la relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas	2.- Existe relación entre las competencias obtenidas y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas	D1. Vinculación con la especialidad	Nivel de desempeño laboral acorde a la especialidad	1; 2; 3; 4	Ordinal / Politómica
			D2. Ingreso salarial	Nivel de salario	5; 6; 7; 8	Tipo Likert: 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
3.- ¿Cuál es la relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019, de una Universidad Nacional de Amazonas?	3.- Establecer la relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017-2019, de una Universidad Nacional de Amazonas	3.- Existe relación entre la actitud de búsqueda y la ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho 2017 - 2019, de una Universidad Nacional de Amazonas	D3. Tiempo de demora en la obtención del primer empleo	Nivel de demora en la obtención de primer empleo	9; 10; 11; 12	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Título: Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 - 2019

Autor: Danny Raquel Narvaez Riva

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
EMPLEABILIDAD (Independiente)	Es la capacidad que un individuo posee para ser calificado como idóneo para un puesto de trabajo (Suárez, 2016).	Se evaluó a la variable empleabilidad, utilizando tres (3) dimensiones que abarcan un total de catorce (14) ítems obtenidos de manera parcial del cuestionario de medición de la inserción laboral de alumnos que han culminado sus estudios en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016 (Huamán, 2016), Cuestionario (Ventura, 2005), así como también producto de la elaboración propia.	CONOCIMIENTOS	Nivel de formación teórica de los conocimientos	1; 2; 3; 4	Ordinal / Politémica Tipo Likert: 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
			COMPETENCIAS	Nivel de competencias adquiridas	5; 6; 7; 8	
			ACTITUD DE BÚSQUEDA	Nivel de actitud de búsqueda de empleo	9; 10; 11; 12; 13; 14	
OCUPABILIDAD (Dependiente)	Es la posibilidad de insertarse en el mercado laboral, como consecuencia de las oportunidades que brinda el mercado de trabajo, es decir depende del contexto. (Ventura, 2005).	Se evaluó a la variable ocupabilidad a través de tres (3) dimensiones que abarcan un total de doce (12) ítems obtenidos de manera parcial del cuestionario de medición de la inserción laboral de alumnos que han culminado sus estudios en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016 (Huamán, 2016), Cuestionario (Ventura, 2005), cuestionario de empleabilidad y competencias profesionales (Segura, 2020), así como también producto la elaboración propia.	VINCULACIÓN CON LA ESPECIALIDAD	Nivel de desempeño laboral acorde a la especialidad	1; 2; 3; 4	NIVELES Para la variable Empleabilidad: Bajo: 0 - 19 Medio: 20 - 38 Alto: 39 - 56
			INGRESO SALARIAL	Nivel de salario	5; 6; 7; 8	Para la variable Ocupabilidad: Bajo: 0 - 16 Medio: 17 - 32 Alto: 33 - 48
			TIEMPO DE DEMORA EN OBTENCIÓN DE PRIMER EMPLEO	Nivel de demora en la obtención de primer empleo	9; 10; 11; 12	

Anexo 3. Instrumento de la variable empleabilidad

CUESTIONARIO DE EMPLEABILIDAD						
<p>El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de Empleabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de Amazonas, 2017 - 2019. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca(1) Nunca (0)</p> <p>¿Brinda usted su consentimiento informado? SI () NO ()</p> <p style="text-align: center;">Datos generales:</p> <p>Apellidos y nombres: Edad: Sexo: M () F () Especialidad: Trabaja actualmente SI () NO ()</p>						
Nº	Ítems	Niveles				
Dimensión conocimientos		4	3	2	1	0
1	¿Los conocimientos recibidos en la formación universitaria le permiten un desempeño laboral adecuado?					
2	¿Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos, cuyas enseñanzas le permitieron una formación profesional que le facilite articularse en el mercado laboral?					
3	¿Los contenidos de las asignaturas que estudió son aplicables en el campo laboral?					
4	¿En su formación profesional, lo estimularon respecto a su formación autogestiva e impartieron como enlace del conocimiento actualizado para insertarse en el mercado laboral?					
Dimensión competencias						
5	¿Ejecuta una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes?					
6	¿Cuenta con la capacidad de extracción de conclusiones, análisis y síntesis?					
7	¿Desarrolla las actividades asignadas de tal manera que le permitan cumplir con los objetivos esperados?					
8	¿Suele seleccionar el mejor camino a seguir en base a la información con la que se cuenta?					
Dimensión actitud de búsqueda						

9	¿Utilizó algunos medios digitales o físicos como redes sociales, televisión, radio, periódicos entre otros, a través de los cuales encontró trabajo al concluir sus estudios?					
10	¿Ante el fracaso en una oferta laboral siguió intentando?					
11	¿Ha seguido capacitándose para encontrar un mejor puesto de trabajo?					
12	¿En el caso que no esté laborando, piensa que la inactividad laboral se debe a la falta de actitud de búsqueda de empleo?					
13	¿Utiliza las redes sociales para vender su marca personal?					
14	¿Cree que el nivel de actitud de búsqueda de empleo que realiza, le permitan obtener un nuevo empleo con facilidad en caso de despido de su empleo actual?					

Anexo 4. Ficha técnica para medir la variable empleabilidad

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de empleabilidad
Autora	: Danny Raquel Narvaez Riva
Lugar	: Lima
Año	: 2021
Objetivo	: Medir el nivel de empleabilidad de los egresados
Dimensiones	: Conocimientos, Competencias, Actitud de búsqueda
Aplicación	: Egresados de las carreras de Administración y Derecho.
Inicio de aplicación	: 29/10/2021
Fin de aplicación	: 16/11/2021
Administración	: Individual
Forma de aplicación	: Virtual
Duración	: Entre 10 a 15 minutos
Número de ítems	: 14 ítems
Escala	: Ordinal / Politémica tipo Likert. : 0 = Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Casi siempre, 4 = Siempre
Confiabilidad	: Elaborado en base al coeficiente Alfa de Cronbach con un resultado de 0.816
Baremación	: Variable : Empleabilidad Nivel alto : De 39 a 56 Nivel medio : De 20 a 38 Nivel bajo : De 0 a 19
	: Dimensión 1: Conocimientos Nivel alto : De 11 a 16 Nivel medio : De 6 a 10 Nivel bajo : De 0 a 5
	: Dimensión 2: Competencias Nivel alto : De 11 a 16 Nivel medio : De 6 a 10 Nivel bajo : De 0 a 5
	: Dimensión 3: Actitud de búsqueda Nivel alto : De 17 a 24 Nivel medio : De 9 a 16 Nivel bajo : De 0 a 8

Anexo 5: Instrumento de la variable ocupabilidad

CUESTIONARIO DE OCUPABILIDAD						
<p>El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de Amazonas, 2017 - 2019. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:</p> <p>Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca(1) Nunca (0)</p> <p>¿Brinda usted su consentimiento informado? SI () NO ()</p> <p style="text-align: center;">Datos generales:</p> <p>Apellidos y nombres:</p> <p>Edad:</p> <p>Sexo: M () F ()</p> <p>Especialidad:</p> <p>Trabaja actualmente SI () NO ()</p>						
Nº	Ítems	Niveles				
Dimensión vinculación con la especialidad		4	3	2	1	0
1	¿Tiene ofertas laborales de acuerdo a su perfil profesional?					
2	¿Su ocupación laboral del último año fue de acuerdo a su perfil profesional?					
3	¿Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera?					
4	¿El mercado laboral actual ofrece oportunidades a profesionales de su especialidad?					
Dimensión ingreso salarial						
5	¿Percibe salarios acordes a su cualificación?					
6	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la carga laboral asignada?					
7	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la jornada laboral?					
8	¿Considera que a mayores cualificaciones tiene mayor oportunidad de mantener un empleo o de percibir un incremento de salario?					
Dimensión tiempo de demora en obtención de primer empleo						
9	¿Estuvo empleado/a antes o durante los estudios universitarios?					

10	¿Tuvo dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios?					
11	¿El primer empleo se desarrolló en la misma empresa o institución donde realizó las prácticas?					
12	¿Considera de importancia contar con título profesional para encontrar trabajo?					

Anexo 6. Ficha técnica para medir la variable ocupabilidad

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de ocupabilidad
Autora	: Danny Raquel Narvaez Riva
Lugar	: Lima
Año	: 2021
Objetivo	: Medir el nivel de ocupabilidad de los egresados
Dimensiones	: Vinculación con la especialidad, Ingreso salarial, Tiempo de demora en la obtención del primer empleo
Aplicación	: Egresados de las carreras de Administración y Derecho.
Inicio de aplicación	: 29/10/2021
Fin de aplicación	: 16/11/2021
Administración	: Individual
Forma de aplicación	: Virtual
Duración	: Entre 10 a 15 minutos
Número de ítems	: 12 ítems
Escala	: Ordinal / Politémica tipo Likert. : 0) Nunca, 1) Casi nunca, 2) A veces, 3) Casi siempre, 4) Siempre.
Confiabilidad	: Elaborado en base al coeficiente Alfa de Cronbach con un resultado de 0.803
Baremación	: Variable : Ocupabilidad Nivel alto : De 33 a 48 Nivel medio : De 17 a 32 Nivel bajo : De 0 a 16
	: Dimensión 1: Vinculación con la especialidad Nivel alto : De 11 a 16 Nivel medio : De 6 a 10 Nivel bajo : De 0 a 5
	: Dimensión 2: Ingreso Salarial Nivel alto : De 11 a 16 Nivel medio : De 6 a 10 Nivel bajo : De 0 a 5
	: Dimensión 3 : Tiempo de demora en la obtención del primer empleo Nivel alto : De 11 a 16 Nivel medio : De 6 a 10 Nivel bajo : De 0 a 5

Anexo 7. Validación de Instrumentos:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTOS							
1	¿Los conocimientos recibidos en la formación universitaria le permiten un desempeño laboral adecuado?	X		X		X		
2	¿Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos, cuyas enseñanzas le permitieron una formación profesional que le facilite articularse en el mercado laboral?	X		X		X		
3	¿Los contenidos de las asignaturas que estudió son aplicables en el campo laboral?	X		X		X		
4	¿En su formación profesional, lo estimularon respecto a su formación autogestiva e impartieron como enlace del conocimiento actualizado para insertarse en el mercado laboral?	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ejecuta una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes?	X		X		X		
6	¿Cuenta con la capacidad de extracción de conclusiones, análisis y síntesis?	X		X		X		
7	¿Desarrolla las actividades asignadas de tal manera que le permitan cumplir con los objetivos esperados?	X		X		X		
8	¿Suele seleccionar el mejor camino a seguir en base a la información con la que se cuenta?	X		X		X		
	ACTITUD DE BÚSQUEDA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Utilizó algunos medios digitales o físicos como redes sociales, televisión, radio, periódicos entre otros, a través de los cuales encontró trabajo al concluir sus estudios?	X		X		X		
10	¿Ante el fracaso en una oferta laboral siguió intentando?	X		X		X		
11	¿Ha seguido capacitándose para encontrar un mejor puesto de trabajo?	X		X		X		
12	¿En el caso que no esté laborando, piensa que la inactividad laboral se debe a la falta de actitud de búsqueda de empleo?	X		X		X		
13	¿Utiliza las redes sociales para vender su marca personal?	X		X		X		
14	¿Cree que el nivel de actitud de búsqueda de empleo que realiza, le permitan obtener un nuevo empleo con facilidad en caso de despido de su empleo actual?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA, APLICAR INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE OCUPABILIDAD

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VINCULACIÓN CON LA ESPECIALIDAD							
1	¿Tiene ofertas laborales de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		
2	¿Su ocupación laboral del último año fue de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		
3	¿Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera?	X		X		X		
4	¿El mercado laboral actual ofrece oportunidades a profesionales de su especialidad?	X		X		X		
	INGRESO SALARIAL							
5	¿Percibe salarios acordes a su cualificación?	X		X		X		
6	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la carga laboral asignada?	X		X		X		
7	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la jornada laboral?	X		X		X		
8	¿Considera que a mayores cualificaciones tiene mayor oportunidad de mantener un empleo o de percibir un incremento de salario?	X		X		X		
	TIEMPO DE DEMORA EN OBTENCIÓN DE PRIMER EMPLEO							
9	¿Estuvo empleado/a antes o durante los estudios universitarios?	X		X		X		
10	¿Tuvo dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios?	X		X		X		
11	¿El primer empleo se desarrolló en la misma empresa o institución donde realizó las prácticas?	X		X		X		
12	¿Considera de importancia contar con título profesional para encontrar trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA, APLICAR INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Campos Trigoso Jonathan Alberto

DNI: 45861852

Especialidad del validador: Administrador de Empresas, Máster en Economía Agroalimentaria y del Medio Ambiente, Candidato a Doctor en Ciencias para el desarrollo Sustentable

Chachapoyas, 5 de octubre



Firma del Experto Informante.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD. PROYECTO: Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 – 2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONOCIMIENTOS								
1	¿Los conocimientos recibidos en la formación universitaria le permiten un desempeño laboral adecuado?	X		X		X		
2	¿Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos, cuyas enseñanzas le permitieron una formación profesional que le facilite articularse en el mercado laboral?	X		X		X		
3	¿Los contenidos de las asignaturas que estudió son aplicables en el campo laboral?	X		X		X		
4	¿En su formación profesional, lo estimularon respecto a su formación autogestiva e impartieron como enlace del conocimiento actualizado para insertarse en el mercado laboral?	X		X		X		
COMPETENCIAS								
5	¿Ejecuta una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes?	X		X		X		
6	¿Cuenta con la capacidad de extracción de conclusiones, análisis y síntesis?	X		X		X		
7	¿Desarrolla las actividades asignadas de tal manera que le permitan cumplir con los objetivos esperados?	X		X		X		
8	¿Suele seleccionar el mejor camino a seguir en base a la información con la que se cuenta?	X		X		X		
ACTITUD DE BÚSQUEDA								
9	¿Utilizó algunos medios digitales o físicos como redes sociales, televisión, radio, periódicos entre otros, a través de los cuales encontró trabajo al concluir sus estudios?	X		X		X		
10	¿Ante el fracaso en una oferta laboral siguió intentando?	X		X		X		
11	¿Ha seguido capacitándose para encontrar un mejor puesto de trabajo?	X		X		X		
12	¿En el caso que no esté laborando, piensa que la inactividad laboral se debe a la falta de actitud de búsqueda de empleo?	X		X		X		
13	¿Utiliza las redes sociales para vender su marca personal?	X		X		X		
14	¿Cree que el nivel de actitud de búsqueda de empleo que realiza, le permitan obtener un nuevo empleo con facilidad en caso de despido de su empleo actual?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE OCUPABILIDAD. PROYECTO: Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional, Amazonas 2017 – 2019

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VINCULACIÓN CON LA ESPECIALIDAD								
1	¿Tiene ofertas laborales de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		
2	¿Su ocupación laboral del último año fue de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		
3	¿Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera?	X		X		X		
4	¿El mercado laboral actual ofrece oportunidades a profesionales de su especialidad?	X		X		X		
INGRESO SALARIAL								
5	¿Percibe salarios acordes a su cualificación?	X		X		X		
6	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la carga laboral asignada?	X		X		X		
7	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la jornada laboral?	X		X		X		
8	¿Considera que a mayores cualificaciones tiene mayor oportunidad de mantener un empleo o de percibir un incremento de salario?	X		X		X		
TIEMPO DE DEMORA EN OBTENCIÓN DE PRIMER EMPLEO								
9	¿Estuvo empleado/a antes o durante los estudios universitarios?	X		X		X		
10	¿Tuvo dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios?	X		X		X		
11	¿El primer empleo se desarrolló en la misma empresa o institución donde realizó las prácticas?	X		X		X		
12	¿Considera de importancia contar con título profesional para encontrar trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mg. Lázaro Ruiz Barrera

DNI: 17811921

Especialidad del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Chachapoyas, 5 de octubre de 2021

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTOS							
1	¿Los conocimientos recibidos en la formación universitaria le permiten un desempeño laboral adecuado?	X		X		X		
2	¿Los docentes que le enseñaron eran profesionales idóneos, cuyas enseñanzas le permitieron una formación profesional que le facilite articularse en el mercado laboral?	X		X		X		
3	¿Los contenidos de las asignaturas que estudió son aplicables en el campo laboral?	X		X		X		
4	¿En su formación profesional, lo estimularon respecto a su formación autogestiva e impartieron como enlace del conocimiento actualizado para insertarse en el mercado laboral?	X		X		X		
	COMPETENCIAS							
5	¿Ejecuta una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes?	X		X		X		
6	¿Cuenta con la capacidad de extracción de conclusiones, análisis y síntesis?	X		X		X		
7	¿Desarrolla las actividades asignadas de tal manera que le permitan cumplir con los objetivos esperados?	X		X		X		
8	¿Suele seleccionar el mejor camino a seguir en base a la información con la que se cuenta?	X		X		X		
	ACTITUD DE BÚSQUEDA							
9	¿Utilizó algunos medios digitales o físicos como redes sociales, televisión, radio, periódicos entre otros, a través de los cuales encontró trabajo al concluir sus estudios?	X		X		X		
10	¿Ante el fracaso en una oferta laboral siguió intentando?	X		X		X		
11	¿Ha seguido capacitándose para encontrar un mejor puesto de trabajo?	X		X		X		
12	¿En el caso que no esté laborando, piensa que la inactividad laboral se debe a la falta de actitud de búsqueda de empleo?	X		X		X		
13	¿Utiliza las redes sociales para vender su marca personal?	X		X		X		
14	¿Cree que el nivel de actitud de búsqueda de empleo que realiza, le permitan obtener un nuevo empleo con facilidad en caso de despido de su empleo actual?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE OCUPABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VINCULACIÓN CON LA ESPECIALIDAD							
1	¿Tiene ofertas laborales de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		
2	¿Su ocupación laboral del último año fue de acuerdo a su perfil profesional?	X		X		X		
3	¿Su profesión tiene opción a desarrollar línea de carrera?	X		X		X		
4	¿El mercado laboral actual ofrece oportunidades a profesionales de su especialidad?	X		X		X		
	INGRESO SALARIAL							
5	¿Percibe salarios acordes a su cualificación?	X		X		X		
6	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la carga laboral asignada?	X		X		X		
7	¿El salario que percibe se encuentra acorde a la jornada laboral?	X		X		X		
8	¿Considera que a mayores cualificaciones tiene mayor oportunidad de mantener un empleo o de percibir un incremento de salario?	X		X		X		
	TIEMPO DE DEMORA EN OBTENCIÓN DE PRIMER EMPLEO							
9	¿Estuvo empleado/a antes o durante los estudios universitarios?	X		X		X		
10	¿Tuvo dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios?	X		X		X		
11	¿El primer empleo se desarrolló en la misma empresa o institución donde realizó las prácticas?	X		X		X		
12	¿Considera de importancia contar con título profesional para encontrar trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Elena Irene Bautista Reyes

DNI: 45355969.

Especialidad del validador: Administración con mención en gerencia empresarial

Chachapoyas, 6 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 8. Confiabilidad de Instrumentos:

Confiabilidad de instrumento que mide empleabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,00
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	14

Confiabilidad de instrumento que mide ocupabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,00
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	12

Anexo 9. Formulario de Google del Cuestionario de variable Empleabilidad y Ocupabilidad – consentimiento informado:



Cuestionario de Empleabilidad y Ocupabilidad

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de Administración y Derecho de una Universidad Nacional de Amazonas, 2017 - 2019. Se ha de marcar la alternativa según corresponda.

¿Brinda usted su consentimiento informado? *

Sí

No

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Link de enlace: <https://forms.gle/YqVocS95E5r1kKVu5>

Anexo 10. Base de datos (Excel) de la variable Empleabilidad y Ocupabilidad:

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea ha

AM19

N°	Marca temporal	¿Brinda usted su consentimiento	Egresado	Edad	Sexo	Especialidad	Trabaja actualmente	Empleabilidad												Ocupabilidad													
								P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	11/2/2021 12:39:47	Si	E1	23	Femenino	Derecho	No	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	1	3	2	3	3	0	0	0	0	3	2	2	0	4
2	11/2/2021 12:40:12	Si	E2	24	Masculino	Derecho	No	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	1	0	0	0	2	0	4	1	0	
3	11/2/2021 12:42:35	Si	E3	25	Femenino	Derecho	No	2	2	2	1	0	0	1	2	0	0	0	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	4	1	4	
4	11/2/2021 12:51:37	Si	E4	28	Femenino	Derecho	No	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	4		
5	11/2/2021 12:51:59	Si	E5	25	Masculino	Derecho	Si	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
6	11/2/2021 12:54:07	Si	E6	23	Femenino	Derecho	No	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	4	
7	11/2/2021 13:27:53	Si	E7	22	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	0	4		
8	11/2/2021 13:55:48	Si	E8	23	Femenino	Derecho	Si	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	0	2	2	1	2	3	0	2	0	4	
9	11/2/2021 14:36:34	Si	E9	23	Femenino	Derecho	Si	4	4	3	3	4	4	4	4	0	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	0	0	4	
10	11/2/2021 14:46:18	Si	E10	49	Masculino	Derecho	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	0	4	4	4	4	0	0	0	3	2	3	3	4	
11	11/2/2021 15:07:59	Si	E11	24	Femenino	Derecho	No	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	4	
12	11/2/2021 16:13:57	Si	E12	25	Masculino	Derecho	Si	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	
13	11/2/2021 16:36:01	Si	E13	24	Femenino	Derecho	No	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3		
14	11/2/2021 21:01:41	Si	E14	26	Femenino	Derecho	No	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3	2	4	
15	11/3/2021 11:54:22	Si	E15	24	Femenino	Derecho	No	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	1	3	2	1	3	3	1	1	2	3	3	2	3	4	
16	11/3/2021 11:55:18	Si	E16	28	Masculino	Derecho	Si	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	
17	11/3/2021 11:59:59	Si	E17	32	Femenino	Derecho	Si	1	2	1	1	3	3	4	4	3	4	4	0	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	
18	11/3/2021 12:00:46	Si	E18	24	Masculino	Derecho	Si	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	0	4	0	4		
19	11/3/2021 12:00:58	Si	E19	22	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	3		
20	11/3/2021 12:02:16	Si	E20	28	Masculino	Derecho	Si	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
21	11/3/2021 12:02:24	Si	E21	24	Femenino	Derecho	Si	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	0	4	3	0	
22	11/3/2021 12:08:16	Si	E22	24	Masculino	Derecho	No	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	11/3/2021 12:10:05	Si	E23	27	Masculino	Derecho	Si	3	4	2	2	3	3	3	3	1	4	2	2	0	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	0	4	
24	11/3/2021 12:10:42	Si	E24	26	Masculino	Derecho	Si	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3
25	11/3/2021 12:21:09	Si	E25	25	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
26	11/3/2021 12:31:56	Si	E26	24	Femenino	Derecho	Si	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	0	0	4	4	
27	11/3/2021 12:36:08	Si	E27	23	Femenino	Derecho	No	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	2	3
28	11/3/2021 12:37:55	Si	E28	23	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	4	4
29	11/3/2021 12:36:43	Si	E29	28	Masculino	Derecho	Si	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	11/3/2021 13:17:14	Si	E30	21	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	
31	11/3/2021 13:19:15	Si	E31	23	Femenino	Derecho	No	2	2	2	3	2	2	3	2	0	1	0	0	4	0	2	4	0	0	0	0	4	1	2	4	3	
32	11/3/2021 13:48:03	Si	E32	24	Masculino	Derecho	Si	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	0	4	4	3	3	2	2	3	0	4	0	4	0	4	
33	11/3/2021 13:52:20	Si	E33	27	Femenino	Derecho	Si	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	0	4	
34	11/3/2021 14:01:09	Si	E34	30	Femenino	Derecho	Si	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	
35	11/3/2021 14:05:59	Si	E35	28	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
36	11/3/2021 14:48:34	Si	E36	26	Femenino	Derecho	Si	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
37	11/3/2021 15:00:39	Si	E37	27	Femenino	Derecho	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0	1	4	
38	11/3/2021 16:37:40	Si	E38	28	Masculino	Derecho	Si	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
39	11/3/2021 17:09:04	Si	E39	26	Masculino	Derecho	Si	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	
40	11/3/2021 19:03:46	Si	E40	25	Masculino	Derecho	Si	3	2	3	2	3	3	3	3	0	3	2	3	1	3	2	4	4	3	3	3	2	1	0	4	2	
41	11/3/2021 19:39:09	Si	E41	25	Femenino	Derecho	Si	2	1	1	1	4	4	4	4	0	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	1	4	2	2	

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hac

A061

N°	Marca temporal	¿Brinda usted su consentimiento	Egresado	Edad	Sexo	Especialidad	Trabaja actualmente	Empleabilidad												Ocupabilidad												
								P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
42	11/3/2021 20:24:34	Si	E42	29	Femenino	Derecho	Si	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	0	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	
43	11/3/2021 21:41:28	Si	E43	25	Femenino	Derecho	Si	1	1	0	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	
44	11/3/2021 21:56:16	Si	E44	55	Masculino	Derecho	Si	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	4	2	1	4	4
45	11/3/2021 22:12:06	Si	E45	25	Masculino	Derecho	Si	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	0	4	1	4
46	11/3/2021 23:12:18	Si	E46	28	Femenino	Derecho	Si	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	0	4	4
47	11/4/2021 10:02:19	Si	E47	28	Masculino	Derecho	Si	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	0	4	4
48	11/4/2021 11:10:17	Si	E48	26	Masculino	Derecho	Si	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	1	4	2	3	2	2	3	2	0	3
49	11/4/2021 19:18:09	Si	E49	26	Femenino	Derecho	Si	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	0	4	4
50	11/4/2021 19:25:44	Si	E50	45	Masculino	Derecho	Si	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4
51	11/4/2021 19:36:32	Si	E51	27	Masculino	Derecho	Si	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	0	0	3	4	4	4	4						

AL127

93	A	B	C	D	E	F	G	H	Empleabilidad														Ocupabilidad											
									I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
94	Nº	Marca temporal	¿Brinda usted su consentimiento informado?	Egresado	Edad	Sexo	Especialidad	Trabaja actualmente	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
95	89	11/10/2021 10:22:23	SI	E89	34	Masculino	Administración	SI	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	2	0	2
96	90	11/10/2021 11:28:40	SI	E90	27	Masculino	Administración	SI	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	0	2	
97	91	11/10/2021 11:57:47	SI	E91	44	Masculino	Administración	SI	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	1	0	4
98	92	11/10/2021 13:00:34	SI	E92	57	Femenino	Administración	SI	2	2	1	2	3	3	2	2	0	0	1	0	0	3	2	0	1	1	0	0	1	3	0	0	2	
99	93	11/10/2021 15:10:58	SI	E93	25	Femenino	Administración	SI	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	0	3	0	4	
100	94	11/10/2021 15:41:46	SI	E94	39	Femenino	Administración	SI	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	4	2	4
101	95	11/10/2021 15:49:38	SI	E95	28	Femenino	Administración	SI	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	0	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	0	0	3	
102	96	11/10/2021 16:52:04	SI	E96	40	Femenino	Administración	SI	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	4	4	0	0	2	2	
103	97	11/10/2021 17:17:36	SI	E97	25	Masculino	Administración	SI	3	2	3	2	1	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	3	4	2	1	2	3	1	4	4	4
104	98	11/10/2021 17:24:50	SI	E98	43	Femenino	Administración	SI	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	
105	99	11/10/2021 20:03:18	SI	E99	27	Masculino	Administración	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	
106	100	11/10/2021 20:33:22	SI	E100	24	Masculino	Administración	SI	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	0	0	4	4	
107	101	11/10/2021 20:43:43	SI	E101	24	Femenino	Administración	SI	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	2	0	2	3	3	3	2	3	3	0	2	0	3		
108	102	11/10/2021 21:08:03	SI	E102	26	Femenino	Administración	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3	0	4	4	
109	103	11/10/2021 21:12:00	SI	E103	45	Masculino	Administración	SI	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	0	1	1	3	3	1	1	1
110	104	11/10/2021 21:14:19	SI	E104	54	Femenino	Administración	SI	4	3	4	4	4	3	4	4	0	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	0	4
111	105	11/10/2021 21:17:06	SI	E105	24	Masculino	Administración	SI	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	0	3	
112	106	11/10/2021 21:19:14	SI	E106	25	Femenino	Administración	No	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	0	4	4	
113	107	11/10/2021 21:20:28	SI	E107	29	Femenino	Administración	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	0	4	4	
114	108	11/10/2021 21:26:28	SI	E108	31	Masculino	Administración	SI	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	2	1	1	3	2	1	1	1	4	4	0	4	4
115	109	11/11/2021 6:46:14	SI	E109	25	Femenino	Administración	SI	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	1	4	4	4	
116	110	11/11/2021 7:26:23	SI	E110	29	Femenino	Administración	No	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	0	4	4	
117	111	11/11/2021 15:35:17	SI	E111	30	Masculino	Administración	SI	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	4	0	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
118	112	11/11/2021 18:05:10	SI	E112	26	Femenino	Administración	SI	2	2	1	2	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4
119	113	11/11/2021 18:06:01	SI	E113	25	Femenino	Administración	No	3	3	2	1	1	3	3	3	2	4	3	0	2	2	1	3	2	2	2	1	3	0	1	0	3	
120	114	11/11/2021 21:04:07	SI	E114	26	Femenino	Administración	SI	2	1	1	3	4	4	4	4	4	0	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	1	1	0	0	4	
121	115	11/11/2021 21:09:05	SI	E115	25	Femenino	Administración	SI	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	1	2	2	
122	116	11/12/2021 13:01:59	SI	E116	30	Masculino	Administración	SI	2	3	2	2	2	2	3	3	0	4	4	2	0	3	3	4	3	2	2	2	3	4	1	0	4	
123	117	11/12/2021 14:26:54	SI	E117	25	Masculino	Administración	SI	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	
124	118	11/12/2021 20:12:46	SI	E118	25	Femenino	Administración	No	1	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	0	0	3	2	0	4	2	0	0	2	0	3	0	2	
125	119	11/12/2021 20:20:51	SI	E119	27	Femenino	Administración	No	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	4
126	120	11/14/2021 12:33:23	SI	E120	23	Femenino	Administración	SI	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	
127	121	11/15/2021 10:27:42	SI	E121	23	Femenino	Administración	SI	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	0	4	2	2	
128	122	11/15/2021 10:42:31	SI	E122	24	Masculino	Administración	SI	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	0	2	
129	123	11/15/2021 11:03:09	SI	E123	25	Femenino	Administración	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	1	4	4
130	124	11/15/2021 11:19:37	SI	E124	47	Femenino	Administración	SI	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4
131	125	11/15/2021 11:30:27	SI	E125	27	Femenino	Administración	No	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	1	1	2	2	3	3	1	4	4	
132	126	11/15/2021 11:55:53	SI	E126	31	Masculino	Administración	SI	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
133	127	11/15/2021 12:09:19	SI	E127	36	Femenino	Administración	SI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
134	128	11/15/2021 12:19:49	SI	E128	32	Femenino	Administración	SI	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	1	2	1	0	2	3	2	2	4	1	2	4	4	4	
135	129	11/15/2021 20:58:11	SI	E129	33	Femenino	Administración	SI	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	4	
136	130	11/15/2021 21:59:19	SI	E130	43	Femenino	Administración	SI	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	0	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4
137	131	11/16/2021 8:49:34	SI	E131	26	Masculino	Administración	SI	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	
138	132	11/17/2021 12:04:45	SI	E132	28	Femenino	Administración	No	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	133	11/19/2021 21:18:05	SI	E133	26	Masculino	Administración	SI	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	1	4	4	4
140	134	11/26/2021 19:10:54	SI	E134	24	Femenino	Administración	No	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	0	4	0	1	1

Anexo 11. Base de datos del programa SPSS – Vista de datos:

SPSS Data Editor - Vista de datos

	Edad	Sexo	Especialidad	Trabajos actualmte	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	Conocimiento	Competencia	Actitud	de	Vinculo	
1	22	1	Si	Si	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	14	15	15			
2	22	1	Si	Si	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	13	15	17			
3	26	2	Si	Si	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	16	20				
4	22	1	Si	Si	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	12	12	15				
5	22	1	Si	Si	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	1	3	3	3	1	3	14	14	17				
6	26	2	Si	No	6	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	13	20				
7	22	1	Si	No	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	1	1	3	2	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	9	14	17				
8	21	1	Si	No	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	10	13	7				
9	23	1	Si	No	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	15	16	16			
10	22	1	Si	Si	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	9	10	15				
11	42	2	Si	Si	2	2	3	4	3	3	3	3	0	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	11	12	17			
12	25	2	Si	Si	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	14	16	20				
13	26	2	Si	No	2	3	1	3	3	4	4	0	4	2	1	4	3	3	4	4	3	1	4	4	0	3	3	0	1	9	15	6				
14	26	1	Si	Si	2	2	2	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	8	13	18		
15	27	1	Si	Si	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	10	14	18			
16	23	2	Si	No	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	14			
17	22	1	Si	Si	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	0	4	14	16	21			
18	25	1	Si	Si	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	1	4	4	15	13	18				
19	26	1	Si	Si	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	11	12	24				
20	26	2	Si	No	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	4	10	16	20				
21	21	2	Si	Si	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	13	12	19				
22	24	1	Si	No	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	16	13	15				
23	27	2	Si	No	0	1	1	1	4	4	3	3	1	4	4	0	3	3	0	4	2	0	0	0	3	3	4	0	3	14	10					
24	23	1	Si	No	3	3	3	3	3	2	2	0	4	2	0	1	1	0	3	0	0	0	0	3	4	3	4	3	4	12	10	17				
25	28	1	Si	Si	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	12	16	19				
26	22	1	Si	No	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	1	1	3	2	3	4	4	2	2	1	3	3	3	2	5	11	14	15				

Anexo 12. Base de datos del programa SPSS – Vista de variables:

SPSS Data Editor - Vista de variables

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perfiles	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Cadena	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	3	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Sexo	Cadena	3	0	Sexo	{1, Femenino}	Ninguno	3	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Especialidad	Cadena	46	0	Especialidad	{1, Admón}	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
4	Trabajos actualmte	Cadena	3	0	Trabajos actualmte	{0, 1}	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
5	E1	Númerico	12	0	¿Los conozco.	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
6	E2	Númerico	12	0	¿Los conocen	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
7	E3	Númerico	12	0	¿Los conocen	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
8	E4	Númerico	12	0	¿En su formato	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
9	E5	Númerico	12	0	¿Encata site d	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
10	E6	Númerico	12	0	¿Cumpla con la	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
11	E7	Númerico	12	0	¿Desarrolla las	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
12	E8	Númerico	12	0	¿Suete selecto	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
13	E9	Númerico	12	0	¿Utilizó algu	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
14	E10	Númerico	12	0	¿Ade el frac	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
15	E11	Númerico	12	0	¿Ha segude ca	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
16	E12	Númerico	12	0	¿En el case su	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
17	E13	Númerico	12	0	¿Utilizo las red	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
18	E14	Númerico	12	0	¿Creo que el m	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
19	O1	Númerico	12	0	¿Tiene dñtas l	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
20	O0	Númerico	12	0	¿Su resosion	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
21	O0	Númerico	12	0	¿Su profesio n	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
22	O4	Númerico	12	0	¿El mercado le	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
23	O6	Númerico	12	0	¿Puede salir	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
24	O6	Númerico	12	0	¿El salario que	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
25	O7	Númerico	12	0	¿El salario que	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
26	O8	Númerico	12	0	¿Considera que	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
27	O9	Númerico	12	0	¿Estuvo emp	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
28	O10	Númerico	12	0	¿Tavo dificultad	{0, Nomal}	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
29	O11	Númerico	12	0	¿El primer emp	{0, Nomal}	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada