



UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

“Formación profesional y satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2017”

Tesis presentada por:

Br. María Cleofe Huanca Poliar

Para optar al Grado Académico de

Maestro en Docencia Universitaria

Asesor:

Dr. Edward Jesús Aguirre Espinoza

CUSCO – PERÚ

2023



Formación profesional y satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2017

by María Cleofe Huanca Poliar

USBO
Edyberto Alfonso Espinoza

Submission date: 24-Apr-2023 09:56AM (UTC-0500)

Submission ID: 2074068541

File name: laboral_del_profesional_biologo_egresado_de_la_UNSAAC,_2017.docx (941.46K)

Word count: 22453

Character count: 122491



UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

“Formación profesional y satisfacción laboral del profesional biólogo
egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco,
2017”

Tesis presentada por:

Br. María Cleofe Huanca Poliar

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria

Asesor:

Dr. Edson Bolívar Aguirre Espinoza

CUSCO - PERÚ

2023



Formación profesional y satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2017

ORIGINALITY REPORT

3%
SIMILARITY INDEX

4%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.clubensayos.com
Internet Source

2

docplayer.es
Internet Source

3

repositorio.unsaac.edu.pe
Internet Source

4

1library.co
Internet Source

Eduardo Aguirre &

1%

1%

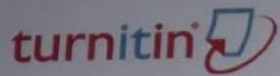
1%

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: María Cleofe Huanca Poliar
Assignment title: Tesis de maestria y doctorado 2023
Submission title: Formación profesional y satisfacción laboral del profesional ...
File name: laboral_del_profesional_bi_logo_egresado_de_la_UNSAAC,_20...
File size: 941.46K
Page count: 83
Word count: 22,453
Character count: 122,491
Submission date: 24-Apr-2023 09:56AM (UTC-0500)
Submission ID: 2074068541

UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



TESIS

"Formación profesional y satisfacción laboral del profesional
egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco,
2017"

Tesis presentada por:

Dr. María Cleofe Huanca Poliar

Para optar al Grado Académico de

Maestro en Docencia Universitaria

A favor:

Dr. Edvard José Aguero Espinoza

CUSCO - PERÚ

2023

Voto
Edvard Aguero E.



DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios padre, y su hijo nuestro señor Jesús en quien confié por ser el inspirador en mi ser y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener mi Maestría. También dedico este trabajo a mi hijo Marcos Augusto.

María Cleofé Huanca Poliar



AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos mis docentes, de la Maestría en docencia Universitaria con los que aprendí a fortalecer mis capacidades y descubrir el gusto por la enseñanza. El desarrollo de la maestría en docencia universitaria fue una agradable experiencia para mi crecimiento personal y académico.

María Cleofé Huanca Poliar



RESUMEN

La investigación ejecutada tuvo por objetivo general determinar como la formación profesional se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el alcance del estudio corresponde a correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, la muestra de estudio estuvo compuesto por 70 egresados, entre los resultados se pudo determinar que el nivel de formación profesional de los egresados de los profesionales biólogos es regular para un 48,6% , de los cuales el aspecto menos desarrollado es la investigación; en cuanto respecta a la satisfacción laboral también se pudo apreciar que esta es también es regular para un 90%, debido que las políticas administrativas de las entidades donde laboran estos egresados no son acorde a las expectativas de ellos. En cuanto a las correlaciones de las dimensiones de la primera variable que es formación profesional y satisfacción laboral se evidencio que existe relación entre formación académica, investigación, componente conductual y satisfacción laboral, estas relaciones en si no son tan elevadas. Concluyendo así que la formación profesional y satisfacción laboral de los profesionales biólogos de la Universidad San Antonio Abad del Cusco tienen una relación significativa con un valor de $P= 0,005$ del mismo modo se aprecia que esta relación es baja; es decir mientras haya una mala formación profesional habrá mala satisfacción.

Palabras claves: Formación profesional, satisfacción laboral, egresados.



ABSTRACT

The research carried out had the general objective to determine how the professional training is related to the job satisfaction of the biologist graduate of the National University San Antonio Abad of Cusco, the scope of the study corresponds to correlational, of non-experimental design and cross section, the study sample was composed of 70 graduates, among the results it was possible to determine that the level of professional training of graduates of biologists is regular for 48,6%, of which the least developed aspect is research; as far as job satisfaction is concerned it was also found that this is also regular for 90%, because the administrative policies of the entities where these graduates work are not in line with their expectations. As for the correlations of the dimensions of the first variable that is vocational training and job satisfaction, it is evident that there is a relationship between academic training, research, behavioral component and job satisfaction, these relationships themselves are not so high. Concluding thus that the professional training and job satisfaction of the biologists of the San Antonio Abad University of Cusco have a significant relationship with a value of $P= 0.005$ in the same way it is seen that this relationship is low; In other words, as long as there is poor vocational training there will be bad satisfaction.

Keywords: Vocational training, job satisfaction, graduates.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación de problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 problemas específicos.....	5
1.3 Justificación.....	5
1.3.1 Conveniencia	6
1.3.2 Relevancia social.....	6
1.3.3 Implicancias prácticas.....	7
1.3.4 Valor teórico.....	7
1.3.5 Utilidad metodológica.....	7
1.4 Objetivos de la investigación.....	8
1.4.1 Objetivo general.....	8
1.4.2 Objetivos específicos.....	8
1.5 Delimitación espacial y temporal.....	8
1.5.1 Delimitación espacial.....	8
1.5.2 Delimitación temporal.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de estudio.....	9
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	9
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	12
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 Formación profesional en Perú.....	14
2.2.1.1 Formación profesional de los universitarios.....	15
2.2.1.2 Formación profesional del estudiante universitario de biología	19



2.2.1.3	Formación profesional en la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.....	20
2.2.1.4	Importancia de la formación profesional.....	21
2.2.1.5	Dimensiones de la formación profesional.....	21
2.2.3	Definición de satisfacción laboral.....	22
2.2.3.1	Actitudes del colaborador que logra la satisfacción plena.....	23
2.2.3.2	Niveles de satisfacción laboral.....	25
2.2.3.3	Condiciones favorables del trabajo.....	26
2.2.3.4	Factores personales que influyen en la satisfacción laboral.....	27
2.2.3.5	Factores relacionados al trabajo que tienen influencia en la satisfacción laboral.....	28
2.2.3.6	Dimensiones de satisfacción laboral.....	29
2.3	Hipótesis.....	30
2.3.1	Hipótesis general.....	30
2.3.2	Hipótesis específicas.....	31
2.4	Variables.....	31
2.4.1	Variable I.....	31
2.4.2	Variable II.....	31
2.4.3	Operacionalización de variables.....	31
2.5	Definición de términos básicos.....	32
CAPÍTULO III.....		34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		34
3.1	Alcance del estudio.....	34
3.2	Diseño de investigación.....	34
3.3	Población.....	35
3.4	Muestra.....	35
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5.1	Variable de estudio: formación profesional.....	35
3.5.2	Variable de estudio: Satisfacción laboral.....	36
3.6	Validación y confiabilidad del instrumento.....	36
3.6.1	Validación por juicios de expertos.....	36
3.6.2	Confiabilidad del instrumento.....	36
3.7	Método de análisis de datos.....	36
CAPÍTULO IV.....		37
RESULTADOS.....		37
4.1	Descripción de las características generales de la muestra de estudio.....	37
4.2	Resultados por variables de investigación.....	37



4.2.1	Resultados de formación profesional	37
4.2.1.1	Dimensiones de formación profesional	38
4.2.2	Resultados de satisfacción laboral.....	39
4.2.2.1	Dimensiones de satisfacción laboral	40
4.3	Prueba de hipótesis	45
4.3.1	Prueba de hipótesis general.....	45
4.3.2	Prueba de hipótesis específica	46
CAPÍTULO V.....		51
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		51
5.1	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	51
5.2	Limitaciones del estudio.....	52
5.3	Comparación crítica con la literatura existente.....	53
5.4	Implicancias del estudio.....	55
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES.....		58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		59
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....		63
ANEXO 02.....		63
FICHA TECNICA.....		63
ANEXO 03.....		65
FICHA TECNICA.....		65
ANEXO 04.....		66
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....		66
ANEXO 05.....		68
CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL.....		68
ANEXO 06.....		69
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....		69



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de formación profesional y satisfacción laboral</i>	31
Tabla 2	<i>Cantidad de egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</i>	35
Tabla 3	<i>Distribución de muestra según la variable formación profesional</i>	37
Tabla 4	<i>Distribución de muestra según la dimensión formación académica</i>	38
Tabla 5	<i>Distribución de muestra según la dimensión investigación</i>	38
Tabla 6	<i>Distribución de muestra según la dimensión componente conductual</i>	39
Tabla 7	<i>Distribución de muestra según la variable satisfacción laboral</i>	39
Tabla 8	<i>Distribución de muestra según la dimensión condiciones físicas y materiales</i> .	40
Tabla 9	<i>Distribución de muestra según la dimensión beneficios laborales</i>	41
Tabla 10	<i>Distribución de muestra según la dimensión políticas administrativas</i>	42
Tabla 11	<i>Distribución de muestra según la dimensión relaciones sociales</i>	42
Tabla 12	<i>Distribución de muestra según la dimensión desarrollo personal</i>	43
Tabla 13	<i>Distribución de muestra según la dimensión desempeño de tareas</i>	43
Tabla 14	<i>Distribución de muestra según la dimensión relación con la autoridad</i>	44
Tabla 15	<i>Tabla cruzada formación profesional y satisfacción laboral</i>	45
Tabla 16	<i>Medida simétrica formación profesional y satisfacción profesional</i>	46
Tabla 17	<i>Tabla cruzada formación académica y satisfacción laboral</i>	46
Tabla 18	<i>Medida simétrica formación académica y satisfacción laboral</i>	47
Tabla 19	<i>Tabla cruzada investigación y satisfacción laboral</i>	48
Tabla 20	<i>Medida simétrica investigación y satisfacción laboral.</i>	49
Tabla 21	<i>Tabla cruzada proyección social y satisfacción laboral</i>	49
Tabla 22	<i>Medida simétrica proyección social y satisfacción profesional.</i>	50



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Aspectos que incentivan estudios sobre satisfacción laboral</i>	23
----------	--	----



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Candillo (2004) sintetiza los problemas transversales que atraviesa la universidad peruana en el siglo XXI sostiene que se sigue ofertando programas de formación profesional con currículos caracterizados por la falta de flexibilidad en su diseño y en su ejecución; falta de rigurosidad académica en el trabajo curricular desde el diseño hasta la evaluación integral del currículo; escasez de enfoques multidisciplinario en su concepción y ejecución, así mismo la falta de integración cultural y multicultural en su orientación.

Para entender la problemática sobre la satisfacción laboral del egresado universitario es necesario conocer la calidad de la formación profesional que han tenido los estudiantes, en este sentido Mabres (2011) indica las universidades peruanas enfrentan una problemática que, aunque común, se manifiesta en distintos grados y bajo distintas formas. no obstante, de manera simplificada podría decirse que esos problemas son cinco: bajo nivel académico lo cual está asociado a la dificultad de los egresados para obtener trabajo, incertidumbre económica, escasa investigación de calidad, poquísimas relaciones de colaboración académica entre universidades, e inexistencia casi total de relación con el sector empresarial.

Schomburg & Teichler (2008) en un estudio realizado en 12 países europeos en el que se muestra una discrepancia entre la formación universitaria y los requerimientos del trabajo. En esa investigación los encuestados plantean, entre otros problemas, que su campo de estudios no encaja con las demandas del empleo, que sus estudios en general tienen poco uso en el trabajo, y que las expectativas desde el puesto laboral no son satisfechas por sus competencias de egreso.

Por otra parte, los egresados plantean que un menor nivel de logros académicos podría tener una mayor correspondencia con el empleo, ya que su formación, centrada en los contenidos conceptuales, hace que estén sobre preparados. En un estudio realizado en siete universidades chilenas para validar las competencias de egreso del profesional psicólogo, se muestra que, al entrevistar a estudiantes, docentes, tutores, empleadores y egresados, se hace patente la brecha existente entre el ámbito académico y el de la práctica.



En el Perú esos resultados son producto de políticas estatales que volvieron gravísima la calidad educativa a través de un Decreto N° 882 de Fujimori a favor de la inversión privada en la educación, vino a acentuar la mercantilización, el afán de lucro, la corrupción y la baja y estrepitosa caída de la calidad educativa. Las universidades privadas creadas al amparo de dicho decreto tuvieron como objetivo no el servicio académico y social sino el lucro descarado y el enriquecimiento ilícito. A pesar de esta situación anti-educativa fueron acreditadas y aprobadas por los órganos respectivos desde la ANR, CONAFU, CONEAU, etc. a sabiendas por ellos y la comunidad universitaria que no ofrecían una educación universitaria de calidad. (Rivera J. , 2016)

Además de estos problemas transversales descritos, existen otros menores, pero generalizados que vienen afectando la formación profesional como indica Mabres (2011) con un enfoque demasiado o exclusivamente teórico; es preciso formar para el trabajo, y para ello es conveniente fomentar más las prácticas pre profesionales y otras medidas encaminadas a la rápida inserción en el ámbito productivo. Deben además formarse profesionales que no estén sólo preparados para ser empleados, sino también capacitados para hacer empresa y generar trabajo.

Como también sostiene Nieves et al., (2015) señalando conceptos claves como: autonomía universitaria, gobernabilidad, pertinencia y calidad, cada vez más se aleja de la espontaneidad y se acerca a procesos planificados de evaluación y determinación de necesidades educativas, que generan complejos procesos de toma de decisiones para el diseño e implementación de los cambios y transformaciones curriculares.

De ahí la necesidad de adaptar sus roles y desarrollar en sus estudiantes competencias que les permitan anticiparse y responder a los citados cambios en los ámbitos local, regional e internacional. Los estudiantes aspiran hoy a carreras o titulaciones que les permitan emplearse rápidamente. (Lago & Ospina, 2015). El problema más grave, evidentemente, es el del bajo nivel académico. En gran parte de las facultades los profesores están poco preparados y desmotivados, lo que se traduce en niveles bajos de exigencia al estudiante.

Por ello es frecuente escuchar quejas de los empleadores por el desempeño deficiente de los recién egresados; la dificultad para conseguir trabajo de muchos profesionales también responde a la mala preparación. Lógicamente hay excepciones: las ofertas de trabajo suelen ser para profesionales provenientes de ciertas universidades, lo que demuestra que ellas otorgan



un mejor nivel de formación. (Mabres, 2011) Hacer un seguimiento a los egresados de la educación superior es una tendencia creciente en países que buscan mejorar la calidad y la pertinencia de los programas académicos. (Parra, y otros, 2010)

Referente a las situaciones problemáticas expresadas en los párrafos anteriores cabe indicar que esta problemática no solo surge en las entidades estudiadas, sino también se suscita en la Universidad San Antonio Abad del Cusco; donde gran parte de los egresados carecen de algunas habilidades que posibiliten lograr un buen perfil profesional; entre ellos no tienen claridad del rol que ocupan en la sociedad como biólogos; este tipo de falencias se dan cuando la universidad no realiza el suficiente estudio de las exigencias de la sociedad, por lo que en su mayoría los egresados no se sienten tan identificados con su formación académica.

Otra de las problemáticas que surge está relacionada al área curricular, donde la mayoría de los egresados consideran que los cursos impartidos tanto de cultura general, asignaturas obligatorias, asignaturas electivas de especialidad, no han cumplido sus expectativas, ya que los docentes que imparten esos cursos no tenían buena metodología de enseñanza, menos una buena didáctica, asimismo argumentan que las clases fueron tradicionales resaltando así el papel del docente como el ente activo; cuando en la actualidad el ente activo debe ser el estudiante.

Así también algunos empresarios consideran que la formación académica de los estudiantes de esta casa de estudio es deficiente, debido a que algunos egresados por el momento aún no se insertan al mercado de trabajo y algunos que están laborando no desempeñan eficientemente sus funciones, este tipo de diagnósticos permite resaltar importancia necesaria de una formación académica adecuada que permita interiorizar a los estudiantes egresados de esta escuela los campos ocupacionales donde se pueden desenvolver cuando terminen sus estudios; este tipo de conocimientos ayudaría a gran parte de los egresados insertarse y especializarse en el área que vean por conveniente.

Por otro lado parte de la formación profesional universitaria la investigación científica es fundamental y necesaria para el progreso tanto de la sociedad así como para la institución quien lo realiza; entre ellos se refleja una situación problemática que aqueja no solo al estudiantes sino también a todos los miembros de la universidad, ya que las investigaciones que se presentan para la obtención del grado y el título no son cumplidas de acuerdo a los lineamientos establecidos por los estándares nacionales; ya que muchas investigaciones son



evaluadas de acuerdo al criterio de cada docente; donde surge conflictos puesto que ninguna de las partes se ponen de acuerdo para unificar sus observaciones en un solo punto lo que no posibilita al egresado seguir avanzado en sus procesos de titulación; algunos de ellos terminan rechazando este proceso de manera rotunda.

Asimismo la escuela profesional académica no brinda las facilidades para que las investigaciones que se sustenten sean publicadas en revistas indexadas; Vale decir que los egresados no poseen motivación o estímulo alguno por esmerarse en realizar sus investigaciones, entre tanto el instituto de investigación no posee capacidad de gestión ya que no desarrolla su función investigativa que está relacionado a realizar investigaciones puras y aplicadas que permitan dar soluciones adecuadas a las demandas sociales.

En cuanto a la proyección social que se desarrolla dentro de la universidad, como parte del currículo establecida para cada estudiante queda resaltar los siguientes falencias: una de ellas son las acciones de responsabilidad social a la formación de los estudiantes no guardan relación con la especialidad que desarrollan, es decir muchas de las actividades que se desarrollan no tienen nada que ver con la formación profesional de un biólogo lo que no permite que el estudiante entienda e interiorice la naturaleza de su profesión.

Así también estas actividades no cumplen con los principios básicos de la profesión como es equidad e inclusión del entorno, algunos de los egresados indican que el programa de estudios no conoce ni implementa los estándares establecidos sobre seguridad ambiental dispuestos por el órgano competente lo que perjudica en su mayoría la directriz de la formación de los académicos.

Si la universidad siendo la unidad forjadora y formadora de profesionales no realiza ninguna acción para contrarrestar estas falencias, ocurrirá sin fin de consecuencias que afectaran gravemente no solo a los egresados profesionales de esta casa de estudios sino, también afectaría el prestigio de la universidad, ya que un profesional que no posee buenas competencias laborales, no podrá desempeñarse de manera adecuada en su área de labor, lo que generara como parte de ello despedidos; con lo cual se aumentara la tasa de desempleo que afectara no solo a los miembros de una familia sino también a toda la población en general. Por otro lado, está la participación de la universidad en el mercado laboral, que decaerá garrafalmente debido que ya no habrá confianza de los padres de familia ni menos de los estudiantes.



En esta coyuntura de la problemática universitaria se busca medir la formación profesional a través del “Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria elaborado por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa” con relación a la satisfacción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, medida con dimensiones de acuerdo a la teoría existente de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

1.2 Formulación de problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la formación profesional se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017?

1.2.2 problemas específicos

- a. Identificar el nivel de formación profesional del biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- b. Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- c. Establecer como la formación académica se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- d. Establecer como la capacidad de investigación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- e. Establecer en qué medida la proyección social se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se realiza para relacionar el nivel de la formación profesional y la satisfacción laboral en la apreciación del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco y tener una información actualizada, ver



el perfil profesional para identificar algunas deficiencias significativas y enmarca una línea de apoyo a los cambios que se deben realizar en la formación profesional de la escuela profesional y así facilitar una calidad de servicio profesional en cualquier área profesional del biólogo en la sociedad cusqueña.

Con el resultado obtenido de esta tesis, se debe planificar los posteriores estudios sobre egresados de todas las promociones de biólogos sino también de todas las escuelas de la universidad para realizar un estudio mucho más amplio con la participación de todas las promociones. Este proyecto de investigación va a ser útil para procesos de evaluación y autoevaluación en la formación profesional y la satisfacción laboral de los egresados.

También se considera que la importancia en la presente investigación radica en que permite al profesional egresado tener una visión más amplia del campo laboral, ocupacional; así mismo tener la satisfacción y seguridad de que en las diferentes áreas de su formación profesional con la cual fue formado le de las bases necesarias para afrontar los retos de una vida laboral continuamente creciente y competitiva, así mismo destacar los niveles de realización personal y satisfacción en los ámbitos de desarrollo profesional y de su calidad de vida y en cuanto a las competencias y logros afianzados que le ayudaron a llevar una vida profesional plena y satisfactoria.

1.3.1 Conveniencia

El profesional biólogo, tiene diversas áreas de acción, profesional; en el sector público puede laborar como profesional de investigación y desarrollo científico así como profesional de información y divulgación de información, cuyas funciones estén relacionadas con el conocimiento de las interacciones entre los seres vivos y su entorno, así como con la gestión de los recursos naturales; asimismo, podrá desarrollarse profesionalmente en instituciones de educación media, media superior, y superior, desempeñando funciones de investigación y de docencia. En el ejercicio privado, el licenciado en biología puede establecer consultorías en diversas áreas de su campo profesional, como la farmacéutica y laboratorio.

1.3.2 Relevancia social.

La importancia de la educación superior en el desarrollo humano y profesional es un compromiso profesional con la sociedad es un compromiso facultativo en un mundo



intercomunicado y globalizado que se ha transformado en un gran reto para la formación profesional, cada día tenemos la necesidad de acercar a nuestras universidades a la calidad de la educación superior además de estar mejorando continuamente, revisando y replanteándonos los propios criterios de calidad asumiendo e investigando para realizar cambios y mejoras en la gestión.

1.3.3 Implicancias prácticas.

Los resultados del presente trabajo de investigación permitieron sugerir a la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco tomar en consideración los resultados que se han encontrado en cuanto a la formación profesional y la satisfacción laboral de los egresados, los cuales fueron analizados a través de un instrumento altamente consistente y un tamaño de muestra que cumple con las características de la población en general. Los instrumentos fueron sometidos en las diversas instituciones donde laboran los egresados biólogos de la casa de estudio en análisis.

1.3.4 Valor teórico.

La población del mundo envejece a un ritmo imparable y en un proceso primario en la historia de la humanidad, los informes de la división de población de las naciones unidas afirman que una de cada nueve personas tiene más de 60 años y los investigadores del estudio esperan que esta situación afecte a uno de cada cinco habitantes en el año 2045. Este campo laboral demandara competencias multidisciplinarias que involucraran la participación de profesionales de la salud, en los que, de manera agregada, sin duda participaran los biólogos en la investigación biomédica, recursos naturales no renovables, turismo gestión ambiental gestión con visión empresarial, productos para la alimentación etc.

1.3.5 Utilidad metodológica

En el proceso de formación profesional universitaria por educación se entiende como aquel proceso de comunicación social activo y renovador, tanto desde los sujetos que en ella participan como de sus contextos respectivos, desarrolladas por sus protagonistas. Considerando esta perspectiva la presente tesis como utilidad metodológica contribuye con el aporte de los instrumentos validados y confiables los cuales podrán ser de mucha utilidad para otros académicos que deseen analizar las variables consideradas en el estudio.



1.4 Objetivos de la investigación.

1.4.1 Objetivo general.

Determinar como la formación profesional se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.

1.4.2 Objetivos específicos.

- a. Determinar el nivel de formación profesional del biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- b. Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- c. Determinar como la formación académica se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- d. Determinar como la investigación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- e. Determinar en qué medida la proyección social se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.

1.5 Delimitación espacial y temporal

1.5.1 Delimitación espacial.

La investigación se desarrolló en el ámbito de la ciudad recogiendo datos en la Escuela Profesional de Biología, así como de centros laborales donde trabajan biólogos egresados titulados tales como hospitales, ONG y la región Cusco.

1.5.2 Delimitación temporal.

Con referencia a la delimitación temporal del estudio se tomó en cuenta a profesionales de biología al año 2017 en general.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Como antecedente internacional se halla la investigación de (Parra, y otros, 2010) titulado “La pertinencia de la formación del químico farmacéutico biólogo” este estudio tuvo por objetivo explorar a un grupo de egresados de la carrera de Química Farmacéutica Biológica de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza respecto a la congruencia del perfil profesional con el mercado laboral; la metodología del estudio corresponde a un estudio de alcance exploratorio, de corte transversal de diseño no experimental; la población de estudio estuvo compuesto por 116 egresados de los cuales 59 pertenecen al sexo femenino y 57 al sexo masculino. Entre los resultados del estudio se obtuvo que 70 egresados son de estado civil soltero, 45 pertenecen al estado civil casado, asimismo la orientación final de la carrera de Química Farmacéutica Biológica de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza es de farmacia para 84 egresados y 30 para bioquímica clínica, del mismo modo 84 egresados pertenecen a la población económicamente activa y 29 egresados pertenecen a la población económicamente no activa, entre tanto 35 egresados tienen personal a su cargo, por otro lado 64 egresados tuvieron la facilidad de obtener el empleo con rapidez, en cambio un 36% no obtuvieron facilidades, los reconocimientos del título de la carrera de Química Farmacéutica Biológica para 84 egresados si se dio, la percepción de 76 egresados es de desventaja frente a los egresados de otra institución.

Los factores asociados a la inserción laboral son varias entre estas se tienen: el título es de mucha importancia, la edad es de regular importancia, el género es de poca importancia, estudios de posgrado es de regular importancia, escuela de procedencia es de regular importancia, experiencia laboral es de mucha importancia, idioma extranjero es de mucha importancia. Concluyendo así que tanto el título, experiencia e idioma son los factores con mayor relevancia para insertarse al mercado laboral, asimismo la mayor parte de los egresados indican que su trabajo lo realizan para lograr satisfacción tanto personal como familiar, del mismo modo se consideran muy analíticos y tienen buenas habilidades en el manejo de instrumentos e equipos de laboratorio, por otro lado estos estudiantes carecen de conocimiento



sobre sistemas de documentación y administración farmacéutica por lo que no se sienten en total satisfacción con su formación profesional.

Por su parte (Jaramillo, Montesinos, Suarez, & Vergara, 2017) desarrollaron un estudio titulado “Opinión de los empleadores sobre las competencias de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones” rescataron la opinión de algunos empleadores sobre las diferentes competencias que tienen los egresados de la Escuela Profesional de enfermería, relacionados a los diferentes desafíos que enfrentan en su acción diaria.

La metodología del estudio corresponde a un estudio de ruta cuantitativa, de alcance descriptivo; el área de estudio básicamente estuvo basado en todas las instituciones donde laboran los egresados los cuales ascienden a 53 de los cuales solo se han determinado como muestra 25 instituciones. Entre los resultados que se obtuvieron del estudio es que el 76% de los egresados laboran en entidades privadas y un 24% en entidades públicas, de estos en gran parte laboran con contratos permanentes, asimismo la mayor parte trabaja en la parte asistencial y en su mayoría desarrollaron un diplomado seguido por una especialización.

En cuanto a la formación profesional que tienen las enfermeras los empleadores lo que más rescatan es la formación relacionada a la consistencia ética, la capacidad de poder planificar y organizar todas las actividades, la atención integral que brindan, la comunicación que mantienen entre ellos. Por otro lado, los aspectos que no son de mayor relevancia para los empleadores son la formación ciudadana, pensamiento crítico, solución de problemas y las competencias teóricas. Entre tanto las fortalezas más destacables están la responsabilidad, conocimiento, trabajo en equipo y liderazgo, las debilidades que identifican los empleadores de estos egresados son déficit en investigación, falta de comunicación y desinterés por la educación continuada.

Por su parte los empleadores de estos egresados argumentan que los profesionales deben poseer las siguientes competencias: el incentivo a la capacitación permanente y reforzar el liderazgo; las razones por las que podrían emplear a estos egresados es por los conocimientos adecuados, compromiso por su labor y el reconocimiento emitida por la universidad. Concluyendo así que la formación profesional de los egresados de la universidad de sucre no es acorde a la necesidad del mercado laboral, las competencias que deben reforzar en la formación es el servicio integral y de calidad. En cuanto a su desempeño la mayoría de los



egresados muestran el valor ético desarrollado dentro de la universidad. Por otro lado, es importante que un egresado después de haber culminado el pregrado siga capacitándose en su área. Para finalizar también se determinó cuáles son los factores claves que toman en consideración los empleadores para seleccionar a los egresados de esta universidad es el conocimiento adecuado que poseen.

El estudio realizado por (Morell, 2015) se tituló “Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones” tuvo por objetivo conocer las características generales de la muestra de estudio, verificar si los egresados en la actualidad están contratados o no, determinar ¿cuáles son las competencias más valoradas por las instituciones?, verificar cual es la formación del recién graduado por las empresas, finalmente esta la comparación realizada a nivel internacional.

Los resultados del estudio evidencian que el 47% de las empresas cuentan con trabajadores universitarios, las medianas y grandes empresas se dedican a cubrir las necesidades del mercado internacional y español, en cambio las pequeñas y microempresas se dedican a cubrir las necesidades del mercado local, por otro lado, las empresas que tienen mayor cantidad de trabajadores tienden a ser más flexibles con su personal. La contratación del recién graduados es del 59% en los últimos cinco años, de los cuales los que más resaltan son de la rama de economía, ingenierías de la producción y tecnologías de información y comunicación, las grandes empresas contratan casi al 60% de los egresados.

Por otro lado, un 91% de las instituciones buscan egresados titulados más que master y doctorados; entre los factores que más resaltan las instituciones son: titulación, prácticas en instituciones internacionales, más de la mitad de las instituciones carecieron en la contratación de su personal debido a que un 60% de las personas que solicitaban el puesto no cumplían con las competencias que, requeridas, asimismo existían solo 30% titulados y el otro 20% no aceptaba la remuneración propuesta.

En cuanto respecta a las competencias del recién graduado lo que más valoran las empresas son: la responsabilidad en el trabajo, la capacidad de aprender, trabajo en equipo y aquellos aspectos que tienen menos relevancia son la negociación y el liderazgo, en cuanto a la satisfacción de los empleadores con el recién graduado se califica como regular. Finalmente se evidencia que la formación de los recién graduados dentro de la empresa para un 74% si fue adquirida, los motivos más importantes para formar a los recién graduados es la de mejorar la



formación específica en el sector y a las veces adaptar a los requerimientos de la empresa y finalmente para mejorar el nivel de idiomas. Por otro lado, se evidencia que las pequeñas y microempresas son aquellas que dificultan en dar información a los recién graduados que las medianas y grandes.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Como antecedente nacional se halla la investigación de (Rivera, Paredes, Coaquera, & Maquera, 2015) esta investigación tuvo por objetivo realizar el seguimiento del egresado e integración en el mercado laboral de la Escuela Académica Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de Jorge Basadre Grohmann. La metodología del estudio corresponde a un estudio de tipo básico, de alcance descriptivo de corte transversal, la muestra de estudio estuvo compuesto por 69 egresados los cuales pertenecen a tres universidades: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman (58), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (3) y Universidad Inca Garcilaso de la Vega (8).

Los resultados que se obtuvieron en este estudio evidencian que el 49,3% obtuvieron su título profesional mediante la modalidad de tesis, seguida por cursos de actualización (40,6%), asimismo el 75,4% no ha realizado estudios de posgrado y el 10,1% realizó una maestría en la Universidad Cesar Vallejo. Por otro lado el 52,2% de los egresados de la Escuela Académica Profesional de Farmacia y Bioquímica en la actualidad laboraban en una botica del mismo modo en cadenas de botica, así también se logra evidenciar que el 82,6% de estos egresados antes de concluir sus estudios profesionales ya tenían empleo, aquellos que aún no tenían empleo demoraron menos de un mes para conseguir su primer empleo; entre tanto un 84,06% de los egresados manifestaron que el transcurso de su formación profesional fue buena, seguida por un 13,04% que indican que fue regular, concluyendo así que el seguimiento e integración en el mercado laboral de los egresados de la Escuela Académica Profesional de Farmacia y Bioquímica es regular, así también el grado de satisfacción con su formación profesional fue buena.

La investigación de (Albarracin, 2018) se tituló “Factores Académicos Curriculares de Formación Profesional que Afectan la Empleabilidad del Biólogo Mayo 2004 - Junio 2005” este estudio tuvo por objetivo general determinar cuáles eran los factores curriculares de formación profesional que afectan la empleabilidad del biólogo, la metodología aplicada de este estudio fue retrospectivo de alcance descriptivo explicativo, la muestra del estudio estuvo



compuesto por 262 egresados pertenecientes a tres universidades como es: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Universidad Nacional del Altiplano de Puno y la Universidad Nacional de Jorge Basadre de Tacna. Los resultados obtenidos muestran que la formación profesional de la escuela profesional de biología para un 30.53% es regular, sin tomar en cuenta las practicas, el 53.05% de los egresados consideran que es muy importante implantar practicas obligatorias dentro del currículo, entre tanto el 50.76% más de la mitad de los docentes de esta escuela utilizan sílabos no sistematizados, asimismo se evidencia que los conocimientos que poseen estos docentes son moderadamente actualizados, por otro lado un 28.63% de los egresados indican que la metodología y sus clases magistrales de los docentes es regular.

Por otro lado, es necesario aplicar un test a los ingresantes a esta escuela con la finalidad de determinar si el estudiante cuenta o no con las competencias que requiere la escuela profesional; todos los relacionados a la infraestructura como laboratorios, reactivos y equipos se encuentran moderadamente adecuadas. En la actualidad el perfil profesional de un biólogo está considerado como un técnico por lo que es necesidad para ellos graduarse con una especialidad. La formación académica recibido por los egresados poco les ha servido para su desarrollo profesional, en cuanto a la inserción laboral se evidencia que estos biólogos trabajan aun por recibo por honorarios y los cargos otorgados en la actualidad es de un auxiliar laboratorista, el ingreso económico que perciben se encuentra en el rango de 400 a mil soles.

Asimismo, se tiene el estudio de (Remuzgo, 2018) que título “Percepción de los egresados sobre el proceso enseñanza aprendizaje en una escuela de enfermería” el cual tuvo por objetivo general determinar todas las percepciones que tienen los egresados de la Escuela de Enfermería en cuanto respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje. La metodología aplica al estudio corresponde a un enfoque mixto, el diseño del estudio corresponde a un diseño concurrente que implica realizar antes una encuesta para luego aplicar una entrevista de profundidad que permita verificar las respuestas dadas por los participantes. La población de estudio estuvo compuesta por 120 egresados de los cuales para la fase cualitativa solo se eligieron a 8 egresados, en cambio para la fase cuantitativa se trabajó con toda la población.

Los resultados encontrados en el estudio evidencian que la mayoría de las unidades de análisis perteneció a la ciudad del lima y a la vez son de sexo femenino, la percepción del 57% más de la mitad de los egresados perciben como buena el proceso de enseñanza aprendizaje, en cambio solo el 2% indica que es mala; en cuanto respecta a las dimensiones plan curricular



el 48.3% de los egresados indican que es bueno con una tendencia a excelente, en cuanto a las estrategias utilizadas por los docentes el 42.5% también indica que es buena con una tendencia regular, en cuanto al desarrollo de actividades se evidencia que es bueno con una tendencia a regular finalmente el proceso de evaluación aplicado por los docentes es bueno en un 45.8% con una tendencia a excelente.

Concluyendo que existe una buena percepción del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes en la parte cuantitativa; en cambio en la parte cualitativa se evidencia una disconformidad por parte de los egresados sobre el plan curricular puesto que los cursos llevados por estos egresados no fue de manera secuencial, en cuanto a la estrategia utilizada por el docente la mayoría indica que fue todo tradicional vale indicar que solo se ha utilizado la multimedia mas no otras estrategias, por lo que indican su inconformidad; en cuanto a la evaluación indican que estas evaluaciones aplicadas por los docentes no son tan objetivas.

Se halló también la investigación de (Chaiña, 2015) que título “Satisfacción sobre su formación académica disciplinar en estudiantes de enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoya.2014” este tuvo por objetivo general identificar el grado de satisfacción que tienen los egresados de enfermería relacionado a la formación profesional que les brindo la Universidad, la metodología del estudio corresponde a un estudio de alcance descriptivo de ruta cuantitativa, la población de estudio estuvo compuesto por 132 estudiantes egresados de los cuales el tamaño de muestra determinada fue de 98 estudiantes. Los resultados del estudio evidencian que el 76% de los estudiantes están medianamente satisfechas con su formación académica disciplinar, en cambio un 6% se encuentran con un grado de insatisfacción con su formación académica disciplinar, en cuanto respecta a la formación académica teórica el 59% también se mantiene medianamente satisfecha con una tendencia a satisfecho, en cuanto a la formación académica practica un 78% de los estudiantes se encuentran medianamente satisfechas siempre con una tendencia a satisfechos. Las conclusiones que se obtuvieron en el estudio fueron que los tres aspectos considerados como parte de la satisfacción en formación académica fueron medianamente satisfechos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Formación profesional en Perú.

La Ley n° 30220 (ley universitaria) desde el 2014 es aplicable a universidades del sector público y privado, en la cual se expresa claramente que la misión principal de estas instituciones



es la formación profesional del estudiante desde diferentes enfoques como el: social, cultural, económico, político; asimismo se incluye la formación de valores éticos y morales para el desarrollo de una vida profesional correcta.

Por otro lado también se menciona que los docentes tienen que cumplir con ciertos parámetros necesarios para llevar a cabo la cátedra universitaria, es por ello que deben de ser los primeros en realizar investigación científica, capacitarse en diferentes campos y estar actualizados constantemente de la realidad nacional, cabe recalcar que los docentes son uno de los pilares principales de la formación profesional de los estudiantes pues son el primer ejemplo pedagógico que aprehenden los alumnos.

En general una vida universitaria no estaría completa sino están presentes el docente, estudiante y egresados; estos dos últimos son quienes son formados con el objetivo de entrar al mundo laboral y satisfacer las necesidades de la población, asimismo son quienes representan a la universidad sea pública o privada en los diferentes campos de desempeño.

2.2.1.1 Formación profesional de los universitarios

Según Sánchez (2002) la educación superior universitaria no solo debe enfocarse en formar profesionales capaces de adaptarse a su contexto laboral, sino también sean capaces de predecir las necesidades futuras de la sociedad. En base a esta afirmación se puede decir que el primer criterio establecido busca mejorar la competitividad del profesional en su campo laboral, en cambio el siguiente criterio se basa en mantener la permanencia de las empresas en el mercado laboral; ambos criterios permiten que la sociedad busque encontrar el bienestar social que tanto se busca.

Asimismo Inciarte (2005) indica que la formación profesional universitaria es considerado como un proceso complejo que requiere exigencias en la toma de decisiones con el fin de buscar cambiar, modificar estructuras académicas y curriculares antiguas, es decir buscar nuevas maneras de educar al estudiante universitario tal que estos cambios respondan a las exigencias sociales y laborales del mercado; el objetivo de la formación profesional según el autor está en formar profesionales que sean capaces de adaptarse a su entorno social con facilidad y que su desempeño laboral sea óptimo.

Por su parte Horruitiner (2006) indica que los profesionales de hoy deben tener una



formación integral, es decir que no solo basta inculcar conocimientos básicos sobre la profesión sino también se debe enfocar en desarrollar tres dimensiones fundamentales como es la instructiva, educativa y desarrolladora, la parte instructiva está básicamente relacionado a formar profesionales con competencias específicas, vale decir que el estudiante debe poseer habilidades y destrezas que están relacionados directamente con su profesión; la dimensión educativa se basa en que el estudiante profesional no solamente requiere ser instruido sino también requiere que todos los conocimientos y habilidades que va aprendiendo en su formación profesional debe ser actualizado y acorde a su accionar de su profesión, con el fin de dar soluciones correctas a problemas suscitados en el campo laboral. En cambio, la parte desarrolladora básicamente engloba la relación que existe entre el estudio y el trabajo, es decir que los profesionales de hoy deben estar formados tanto de manera conceptual como procedimental, el desarrollo de estas tres dimensiones permite al profesional hoy desenvolverse de manera eficaz en su puesto de trabajo.

Entre tanto Portocarrero (2006) toma en consideración tres criterios que debe ser considerados en la educación universitaria entre ellos está el de formar estudiantes profesionales responsables, competentes y comprometidos. La educación superior en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social. Formar un profesional competente, responsable y comprometido con el desarrollo social, significa trascender el estrecho esquema de que un buen profesional es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le permiten desempeñarse con éxito en la profesión y sustituirlo por una concepción más amplia y humana del profesional entendido como un sujeto que orienta su actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida motivación profesional que le permite perseverar en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales auxiliado por sus conocimientos y habilidades en una óptica ética y creativa.

Por otro lado, Reig (2010) indica que la educación no debe estar direccionada hacia la formación de profesionales con una actitud pasiva, sino más bien profesionales que siempre estén alertas a las oportunidades de desarrollo o las mejores formas de solucionar un problema; asimismo pone énfasis en el aspecto emocional, pues es factor muy importante para el desarrollo del estudiante. En conclusión, si un alumno no tiene la suficiente confianza en sí mismo ¿cómo podrá tomar decisiones económicas o sociales de la empresa donde labora? o si se le presenta un problema no podrá sobrellevarlas debido a su poca autoestima, he aquí donde



radica la diferencia entre un profesional que tiene una vida emocional debidamente desarrollado y fortalecida con uno que no la tiene, es decir los docentes no solo deben impartir sus lecciones de clases, también de motivar e impulsar al estudiante hacia el logro de sus objetivos y sueños, enseñándoles que la única persona capaz de solucionar los problemas que se le presente es uno mismo no porque sean autónomos sino porque se cree que poseen las suficientes capacidades para resolverlo.

Con relación al aspecto emocional Cruz (2013) menciona que inicialmente los estudiantes empiezan la travesía de una vida profesional con muchos sueños y metas que desean alcanzar, pero en el camino se encuentran con una variedad de dificultades que restringen su deseo inicial, es en ese escenario donde los docentes deben actuar recordándoles el esfuerzo realizado por sus padres o utilizar otras estrategias de motivación, lo mencionado anteriormente también influye en la formación profesional, dado que afecta su rendimiento académico hasta el punto que alguno de ellos no logran terminar su carrera universitaria.

Cada individuo posee diferentes habilidades y destrezas, las cuales son desarrolladas y fortalecidas en cada etapa de su vida académica, sobre todo en su formación profesional, la cual es un proceso continuo y sistemático donde participan docentes y estudiantes, cada uno de ellos con objetivos relacionados, el docente tiene como objetivo formar un profesional altamente competente que responda a las exigencias de la sociedad, en convergencia el alumno tiene como objetivo encontrar una plaza vacante en el área para la cual se desarrolló, así como obtener una buena contraprestación por su labor, cabe recalcar que cada individuo toma la decisión del nivel social y cultural al cual quiere pertenecer, pues nadie le impide seguir con su desarrollo profesional, pues existen muchas universidades de posgrado, centros de capacitación y otras instituciones dedicadas exclusivamente a impartir nuevos conocimientos y fortalecer los ya existentes, estos mismos conceden al alumno una certificación, la cual permite a este seguir escalando en el ámbito laboral. (Parra, 2014)

El paradigma de la formación profesional en América Latina ha sido muy sensible a tres tipos de cambios: los del mundo del trabajo, la innovación tecnológica y los del mundo de la educación, Según (Portocarrero, 2006):

- a) Las estrategias de inserción internacional de las economías de la región han cambiado.

A través de políticas de apertura comercial o de integración regional, la producción de



los países no se sitúa más en un contexto de protección, sino que está sujeto a otro tipo de reglas, en particular la exigencia de mejorar la competitividad.

- b) La importancia del conocimiento en las nuevas formas de organización de la producción ha crecido de manera notable. El control de la información y del conocimiento es ahora más importante que el control de la tierra o de los medios de producción.
- c) No es válido pensar que el crecimiento de la producción lleve al crecimiento del empleo. Se vive en un fenómeno nuevo y preocupante de crecimiento de la producción al mismo tiempo que crece el desempleo. (Portocarrero, 2006)

El biólogo conceptualizado como un profesional de formación tanto académica (investigador científico) como de servicio y producción, responde a las exigencias del desarrollo regional y nacional mediante su gestión y actividad en los campos de la investigación básica de los procesos esenciales de la vida, entendiéndose esto en todas sus facetas, es decir que tiene la responsabilidad de investigar los procesos evolutivos de los seres vivos con su ambiente, así como las técnicas más apropiadas para el uso de los recursos naturales, esencialmente los renovables teniendo al desarrollo sustentable y buscando su perpetuidad.

La investigación ejecutada tiene fundamento teórico en los autores Nieves, Otero, & Molerio quienes en una revista indicaron que la formación profesional básicamente está basada en seguir mejorando o modificando la práctica educativa, dentro de este proceso el rol más importante recae en el docente, quien en su afán de mejorar su proceso de enseñanza – aprendizaje establece nuevas estrategias de enseñanza siempre tomando en consideración la malla curricular y silabo de cada curso.

En base a esta definición realizada por estos autores se puede afirmar que la educación de hoy es un proceso que puede ser renovada o mejorada en base a los diferentes contextos donde se desenvuelve el profesional, asimismo podemos indicar que el estudiante pasa ser un ente activo y autónomo de su formación profesional, realizando autogestiones y autoevaluaciones de su formación profesional. Entre tanto también existen una serie de capacidades que deben ser tomados en cuenta por ellos como: la autocrítica, comunicación, capacidad de interacción con otro de su profesión. (Nieves, Otero, & Molerio, 2015)



2.2.1.2 Formación profesional del estudiante universitario de biología

El estudio de los seres vivos es tan antiguo como el hombre, ya que, desde su origen, este último se encuentra íntimamente relacionado con plantas y animales. No obstante, la biología, como ciencia, es relativamente joven en comparación con otras ciencias como la física, las matemáticas, la medicina, etcétera.

El término biología aparece más o menos en el año 1800 (siglo XIX) en un texto médico, y se difunde a través de tratados naturalistas; es entonces cuando comienza a configurarse como una disciplina diferente de la medicina y más amplia que la historia natural. el objeto de estudio de la biología está bien definido: los seres vivos, su origen, desarrollo, y evolución; comprendiendo sus formas, fisiología, identidad específica, metabolismo, crecimiento, reproducción, además del establecimiento de la distribución geográfica, las relaciones e interacciones entre los organismos, las influencias que reciben del medio en que viven y las transformaciones que producen en dicho medio, así como las características de los organismos que vivieron en otras eras geológicas.

No hay que olvidar que los campos de estudio antes mencionados, conllevan un proceso de desarrollo histórico-social, determinado por los avances de técnicas y tecnologías y de la disponibilidad de conocimiento en el momento del estudio, así como del impacto que tenga dentro de la comunidad científica y sus repercusiones sociales. La complejidad y diversidad del objeto de estudio de la biología es tan amplia que resulta imposible para cualquier investigador o científico dominar este campo de estudio. Sin embargo, el estudio de los seres vivos puede abordarse a través de las disciplinas que la conforman y las metodologías que desarrolla, de acuerdo con la forma en que se aproxima al objeto de conocimiento.

Es difícil marcar fronteras o límites que definan en donde empieza y en donde termina cada una de estas disciplinas; los límites son impuestos por los sujetos que las desarrollan. Es notable el avance del conocimiento de la biología y esto conlleva a que cada día existan científicos cada vez más especializados en un campo de conocimiento determinado. Esto es válido dado el caudal de conocimientos de cada disciplina. Con anterioridad se hablaba de botánicos o zoólogos, actualmente encontramos a ficólogos (especialistas en el estudio de las algas), palinólogos (especialistas en el estudio de pólenes), paleontólogos (especialistas en fósiles), herpetólogos (especialistas en reptiles), micólogos (especialistas en hongos), etcétera.



Para hablar de la formación del biólogo se hace necesario retomar en el currículo, características sobre el quehacer científico encaminadas a la generación de conocimientos.

De tal forma, que dicha formación no culminara al concluir la carrera, sino justamente en ese momento cuando se inicia la consolidación de la formación del biólogo, es decir, la vida profesional en alguna de las figuras que de esta se desprenden, desarrollando técnicas, como investigador, como docente o en la producción. (Islas, 1993)

2.2.1.3 Formación profesional en la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

El biólogo conceptualizado como un profesional de formación tanto académica (investigador científico) como de servicio y producción, responde a las exigencias del desarrollo regional y nacional mediante su gestión y actividad en los campos de la investigación básica de los procesos esenciales de la vida, entendiéndose esto en todas sus facetas, es decir que tiene la responsabilidad de investigar los procesos evolutivos de los seres vivos con su ambiente, así como las técnicas más apropiadas para el uso de los recursos naturales, esencialmente los renovables teniendo al desarrollo sustentable y buscando su perpetuidad.

La escuela profesional de enfermería forma profesionales en sus diferentes especialidades, fundamentalmente en ecología, entomología, microbiología, parasitología, biología pesquera y biología vegetal. Para los estudios científico y técnico de los recursos naturales renovables y no renovables, con fines de su uso racional, su defensa y conservación, así como para la investigación de la biología y de los problemas biológicos y sus posibles soluciones, buscando aportar efectivamente al desarrollo local, regional y nacional.

En este sentido el plan de formación profesional está integrado por una formación básica de dos semestres, formación profesional en ocho semestres, que incluyen los cuatro últimos semestres de estudios de especialidad orientados a: ecología entomología, microbiología, parasitología, biología pesquera y biología vegetal. Así como otras actividades, tales como prácticas calificadas, seminarios y prácticas pre- profesionales. Asimismo, el currículo comprende diez (10) semestre académicas y un total de 220 créditos, dominio de informática, idioma inglés y quechua. Se supone que un egresado al concluir sus labores académicas está listo y preparado para desempeñarse en el mercado laboral, que por cierto es muy competitivo.



2.2.1.4 Importancia de la formación profesional

La importancia de la formación profesional deriva, además, de las expectativas cifradas en ella: los alumnos buscan proveerse de competencias para mejorar las condiciones personales de inserción o reinserción laboral; los sectores productivos y de servicios esperan proveerse de fuerza de trabajo calificada para mejorar su rendimiento; las localidades y regiones ven en ella la posibilidad de modernizar y mejorar la producción y los servicios y, consiguientemente, de satisfacer necesidades sociales y participar con mayores ventajas en el intercambio; y, finalmente, la sociedad en su conjunto espera que la formación profesional contribuya eficazmente a ampliar y mejorar el empleo y a ganar en calidad de vida y en competitividad social. (Portocarrero, 2006)

Uno de los principales ventajas que posee la formación profesional es que no distingue origen, raza o sexo, es así que según (Segura & Chavez, 2016) permite que los estudiantes puedan acceder a diferentes campos de la vida laboral o social, lo que no sería posible si no hubieran decidido direccionar su vida hacia el desarrollo de nuevas capacidades, competencias y habilidades, es decir el conocimiento siempre podrá ser valorado y recompensado en cualquier aspecto de la vida.

2.2.1.5 Dimensiones de la formación profesional

Las dimensiones consideradas en la investigación se fundamentan en los argumentos de la Revista Iberoamericana de Educación desarrollada por los autores (Nieves, Otero, & Molerio, 2015)

- a. **Formación académica:** la formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. Además, la formación académica no debe ser entendida como una simple recepción de datos y acumulación de títulos. Es parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas.

“las universidades ofrecen cosas muy importantes para las personas, dan una formación, capacidades analíticas y conocimiento teórico”, añade Álvaro Reyes, consultor en econometría Ltda.



- b. Investigación:** el programa de estudios regula y asegura la calidad de la investigación realizada por docentes y estudiantes, poniendo especial énfasis la publicación e incorporación de sus resultados en la docencia, así como en la investigación para la obtención del grado y título de los estudiantes.
- c. Proyección social universitaria:** es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, académica, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional.

2.2.3 Definición de satisfacción laboral.

Según (Davis & Newstrom, 2003) la satisfacción es definido como la forma en el cual un colaborador percibe su trabajo y el entorno laboral que lo rodea, claro está que este sentimiento puede ser positivo o negativo, esto dependerá de las condiciones en el que trabaje, la remuneración, los beneficios que se le brinda y otros factores que deben ser cubiertos por la dirección de la entidad, dado que el capital de una empresa además de sus activos es su personal, es decir si el colaborador está satisfecho se esforzará más en la adecuada realización de sus funciones, por otro lado si no se siente identificado o satisfecho con esta, solo asistirá a su centro de trabajo para cumplir con los horarios establecidos y no podrá generar el rendimiento esperado.

Por su parte (Martinez, 2007) indica que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos que posee el trabajador, los cuales son generados por el tipo de trabajo que realizan, los trabajadores pueden estar satisfechos o insatisfechos esto influirá en el rendimiento laboral que tengan, la cual no solo afecta dentro de la organización si no también fuera de ella.

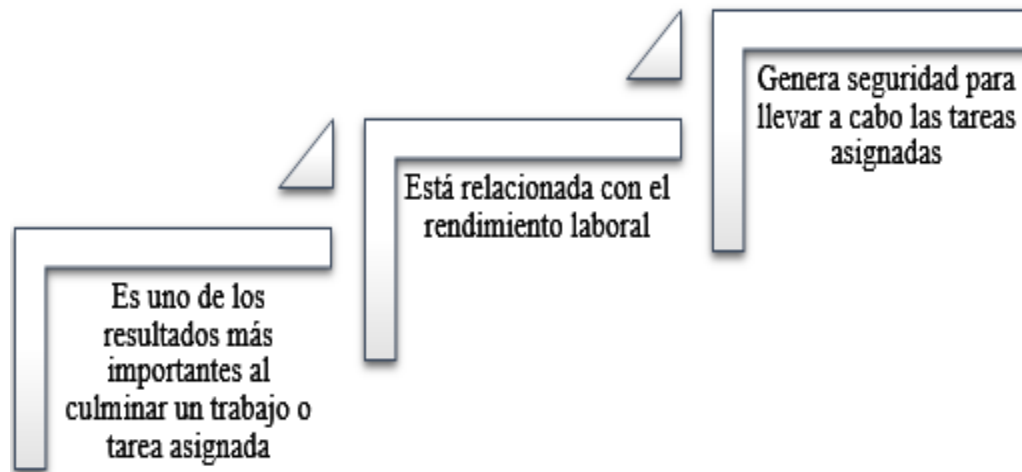
Respecto a ello (Kenneth, 1990) menciona que la satisfacción o insatisfacción es el fruto de la comparación entre lo que se obtiene y lo que se quisiera obtener, las características del puesto o trabajo deberían de ser suficientes para satisfacer todas las necesidades primarias de las personas. Del resultado dependerá si la sensación es positiva o negativa.

Entre tanto dentro de las organizaciones se puede apreciar diferentes variables que influyen en el rendimiento laboral de cada trabajador, así tenemos a la satisfacción laboral como una de los pilares más importantes, es por ello que los investigadores realizan varios estudios acerca de este tema, además toman en cuenta tres aspectos que incentivan a que sigan realizando sus estudios, los cuales son:



Figura 1

Aspectos que incentivan estudios sobre satisfacción laboral



Fuente: Investigación sobre satisfacción laboral de (Vásquez, 2007)

Los factores que incentivan la realización de estudios sobre la variable de interés están ligadas a estos tres puntos importantes por lo que (Vásquez, 2007) indica que la satisfacción laboral como tal es el sentimiento que tiene un trabajador al realizar o culminar su trabajo. Este sentimiento puede de ser de conformidad o inconformidad, esto dependerá de diferentes factores que se presenten dentro de la organización así también del ambiente laboral en el cual realizan sus actividades. Asimismo, este autor indica que la satisfacción laboral está relacionada con tres factores o componentes las cuales son: cognitiva, afectiva y comportamental, todas ellas están relacionadas intrínsecamente y generan un sentimiento al cual llamamos como satisfacción laboral.

2.2.3.1 Actitudes del colaborador que logra la satisfacción plena.

Según (Davis & Newstrom, 2003) indican que la satisfacción laboral está representada en las diferentes conductas que presentan los colaboradores a la hora de desempeñar sus funciones, así como:



- a. Dedicación a su centro de trabajo.-** quiere decir el grado de voluntad de cada trabajador con relación a las actividades que realizan dentro de la empresa, es decir el colaborador esta siempre disponible y presto a realizar de manera voluntaria las actividades o tareas que se le asignan sin pensar en ello como una carga o responsabilidad, pues siempre disfrutan del trabajo que realizan; sin embargo existe una cierta parte de los colaboradores que no tienen dicho pensamiento pues siempre están esperando que se termine su jornada laboral para retirarse, pues no sienten que su trabajo se algo importante en su vida diaria, dicho pensamiento es imprudente pues cada persona es contratada para realizar de la mejor manera las labores que se encomiendan, acotando a ello, las personas con una alta identificación laboral evitan causarle problemas a esta, además de nunca permitirse llegar tarde y mucho menos faltar, pues creen que algún día sus esfuerzos serán recompensados y este es el motivo fundamental por el cual siempre están trabajando satisfactoriamente.
- b. Compromiso con la Organización.** – se demuestra mediante la participación activa en las actividades formales o no formales organizadas por la empresa, es decir siempre está atento a las necesidades de la organización a la cual pertenece, además que son personas que tienen la voluntad y ganas de representarla, asimismo se dice que dentro de este grupo se encuentran personas con una amplia antigüedad en el puesto., por lo tanto sienten sus responsabilidades laborales como las suyas y trabajan por el desarrollo conjunto de la empresa; de hecho también se convierten en clientes fieles de esta, como sinónimo de fidelidad y compromiso.
- c. Motivación Laboral.** – Como en toda actividad, el trabajo genera un conjunto de sentimientos positivos y negativos o en conjunto a la misma vez, esto debido a que se presentan diversas circunstancias en la realización de las mismas, pues existen días en los cuales se puede decir que se tiene el trabajo más tranquilo a comparación de otros y días en los cuales da ansiedad y estrés. En este punto se pone la actitud del colaborador hacia tal situación, es decir como conllevara y resolverá las situaciones difíciles que se presenten. La forma como perciben los colaboradores, empleados, etc., su trabajo dependerá de los rasgos personales de cada uno es decir cuan pacíficos o explosivos sean, cuáles son sus metas a futuro, sus deseos de escalar posiciones, etc. y estarán satisfechos si la organización en la que encuentran actualmente le brinda esa facilidad, por el contrario si no le ofrece este aspecto vera la forma de trabajar unos cuantos meses y luego desistir de él, asimismo influye los valores con la cual cada persona fue educada, por ejemplo: el respeto, honestidad, la dedicación a cualquiera actividad que



realicen, etc., y por último y no menos importante las necesidades por el cual son impulsados cada individuo a realizar su trabajo lo hagan de manera adecuada o no.

2.2.3.2 Niveles de satisfacción laboral

Según (Robbins, 2004) la satisfacción laboral está compuesto por dos tipos de niveles de satisfacción, donde se denota las características principales de cada uno de ellos.

- ✚ **Satisfacción General.** - refleja la satisfacción promedio del trabajador, calculado por la suma de las distintas actividades dentro de la empresa y la retribución que recibe por todas ellas, es decir es como la calificación otorgada por el trabajador hacia las condiciones en las que labora y el trato a su persona.
- ✚ **Satisfacción por Facetas.**- comprende cada una de los factores y aspectos del trabajo, es decir, se realiza un análisis detallado de la retribución que percibe, el trato que recibe, los beneficios que ofrecen, el ambiente laboral, el clima organizacional, etc., cada uno de estos aspectos tiene un puntaje diferente y el cual será comparado con otras instituciones y empresas del mismo rubro, cabe recalcar que el colaborador no siempre estará satisfecho con todas la facetas de su trabajo; en lo general los trabajadores pueden sacar un promedio de todas ellas y decidir si su estancia es adecuada o no, por otro lado cuando se trata de una evaluación por facetas siempre habrá un desequilibrio entre lo que está bien y lo que está mal, lo cual causa confusiones al momento de valorar su trabajo.

Asimismo Robbins menciona que existe una mayor satisfacción en trabajadores de empresas pequeñas, esto debido a que realizan funciones específicas que no les lleva mucho tiempo, por lo que pueden realizar otras actividades que fortalezcan las relaciones labores y libere de sus responsabilidades, en cambio en las empresas grandes existen diversas tareas que deben ser cubiertas por los trabajadores de las mismas, hasta el punto de no poder realizar su vida personal con normalidad, así como también pueden desarrollar diversas enfermedades como el estrés, es por ello que la satisfacción laboral en empresa grandes se ve reducida considerablemente, aunque tengan un sueldo mucho más alto que los trabajadores de empresas pequeñas.



2.2.3.3 Condiciones favorables del trabajo

Sea en el sector público o privado, la gerencia o dirección deben de ofrecer las condiciones necesarias para que un trabajador realice sus actividades de manera segura, es decir realizar una gestión eficaz de los recursos humanos no solo significa que estos sean más productivos, sino también que se encuentren en óptimas condiciones, para lograr ello se presentan una serie de condiciones sean ambientales, sociales, temporales, etc. En primer lugar, las condiciones ambientales tales como la iluminación se considera un factor primordial sobre todo cuando se desarrolla la redacción o revisión de documentación, si la iluminación es adecuada el trabajador podrá realizar satisfactoriamente sus tareas, por el contrario si no se brinda óptimas condiciones en este aspecto puede causar diversos problemas como pérdida de visión, estrés, dolor de cabeza, etc.; claro está que la iluminación natural es lo más adecuado, pero a veces no se puede cumplir con dicho requerimiento, por ejemplo cuando la empresa se encuentra en un lugar donde no llega los rayos del sol; la bulla o ruido es otro de los factores más importantes dentro de esta lista, pues genera la falta de concentración de colaborador, quien en ciertas circunstancias comete errores de tipeo por dicho factor, además que afectara su salud si se trata de un ruido mayor al que la audición pueda soportar.

La satisfacción laboral se puede ver afectada si no se respeta las condiciones de tiempo del trabajador, es decir en caso se realicen horas extras o trabajos adicionales, estos deben tener consentimiento de trabajador y por supuesto debe ser remunerado, asimismo las empresas deben de brindar los tiempos de vacaciones para que su colaborador pueda despejar su mente y regresar a la empresa con más entusiasmo y con la voluntad de generar mayor valor para esta; finalmente las condiciones sociales se relacionan con la escala jerárquica que existe en una organización, es decir si el trabajador podría ser capaz de ascender o no, este factor es muy considerado y evaluado por los trabajadores, ya que siempre están a la expectativa de seguir crecimiento profesionalmente, además de estos se considera a la relación laboral como pieza fundamental para la coordinación y el manejo de una organización, por otro lado también se debe tener en cuanto el ambiente laboral de los trabajadores, el cual debe estar implementado de acuerdo a las necesidades de cada área, ya que no cumplen las misma funciones.

Estos son algunos de los factores más importantes que el empresario o gestor de una empresa deben tener en cuenta si quieren mantener contentos a sus colaboradores y no piensen en migrar a otras organizaciones, lo último será un hecho siempre y cuando se cumplan todas las condiciones mencionadas anteriormente. (Ruiz, 2009)



2.2.3.4 Factores personales que influyen en la satisfacción laboral

Diversos campos de la ciencia se han ocupado en tratar de explicar las causas o factores que influyen en la satisfacción laboral, de hecho estos no necesariamente pueden ser observables y medibles, dado que existen factores que tienen una relación significativa con la satisfacción, pero que se estudian de forma diferente a las existentes observables; entre estos factores sean observables, medibles o no, se encuentran: la edad, el sexo, grado de instrucción, tiempo como colaborador o empleado, etc.

- a. **Edad.** - los estudios realizados demuestran que la satisfacción laboral incrementa a medida que aumenta la edad, es decir están relacionadas directamente. En lo que respecta a los jóvenes, son quienes no se sienten satisfechos completamente en ningún trabajo, ya que ingresan al mundo laboral con grandes expectativas y sueños lo que está bien, pero existen diversas circunstancias que dificultan su crecimiento por lo que deben rotar de trabajo constantemente, en consecuencia esto genera poca satisfacción o insatisfacción de dicho trabajador, por otro lado los mayores son quienes están más satisfechos, pues ya no buscan salarios altos o beneficios exuberantes, ellos quieren un lugar tranquilo en el cual puedan laborar hasta su jubilación, claro está que dentro de estos dos grupos existen excepciones quienes tienen un pensamiento y comportamiento inverso.
- b. **Sexo.** – los estudios realizados por evidencian que cuando se produjo la inserción de la mujer al mundo laboral estas no esperaban mucho a cambio de su trabajo, por lo que su satisfacción laboral era mayor al de los varones no importando la edad que tuvieran, asimismo se menciona que el esfuerzo de una mujer era poco valorado por tal motivo tenían que soportar a serie de despidos, esto explica el porqué de la gran tasa de satisfacción de las mujeres en épocas anteriores; por otro lado en la actualidad las mujeres son más competitivas en el mercado laboral, además que ponen mayor empeño en las tareas que desarrollan, este cambio se produjo gracias a diversas luchas por la igualdad entre varones y mujeres y la muerte de muchas ellas, asimismo se espera que sigan creciendo y explorando el mundo laboral ejecutando actividades que se creía que solo los varones podrían realizarlos, pero en la actualidad se demostró que ellas pueden realizar esos trabajos de la misma manera, aunque siguen existiendo diversas discrepancias respecto al tema.



- c. Grado de instrucción.** – para las personas que lograron desarrollarse más allá de la escuela secundaria, es decir en una universidad o instituto se les presenta mejores oportunidades de empleo y por lo tanto mejores salarios, como es de entender las personas con maestrías, doctorados y rangos superiores pueden acceder de manera más fácil y rápida a puestos de trabajo, además de lo mencionado está claro que deben contar con experiencia laboral en el área a ocupar, lo cual solo es posible si se tiene una profesión. En conclusión, las personas quienes ostentan un mayor rango están más satisfechas que las personas que están limitadas a aceptar determinados trabajos debido a las exigencias y requisitos del mercado laboral.
- d. Antigüedad en el puesto de trabajo.** – les permite conocer con mayor claridad y precisión todas las actividades y tareas que se realizan en el puesto, esto conlleva a que mientras más años permanezcan mejores serán sus capacidades de respuesta ante cualquier circunstancia o problema que se le presente en el desarrollo de sus funciones, asimismo le brinda al personal una estabilidad económica y emocional al percibir un sueldo congruente a las actividades que realiza incluido a ello la buena relación laboral que tiene con sus compañeros.

2.2.3.5 Factores relacionados al trabajo que tienen influencia en la satisfacción laboral

Además de conocer los factores personales que influyen en la satisfacción laboral, se describe también factores relacionados al trabajo que tienen mayor incidencia al relacionarse directamente al campo laboral en concreto, dentro de esta lista según (Ruiz, 2009) se describen a los siguientes:

- **Trabajo dinámico e interesante.** – al iniciar una carrera en una universidad o instituto se tiene como objetivo poner en práctica todo lo aprendido a lo largo de todos los años, es decir cada profesional se especializa en lo que es mejor y por lo tanto también desea trabajar en esa área, demostrando todas sus habilidades y competencias; pero existe el caso en el que en la organización solo se realicen labores repetitivas y que además no es del conocimiento del trabajador, lo que le genera decepción y dejadez, por el contrario si el trabajo a desarrollar supera sus expectativas y los conocimientos que adquirió podría verse en la limitación de no poder asumir el cargo adecuadamente. Para resumir el cargo o puesto a ocupar debe estar acorde a los conocimientos y capacidades



de cada trabajador. Si existe un equilibrio entre estos dos aspectos se genera la satisfacción laboral como tal.

- **Recompensas justas.** – como es de entender cualquier persona desea que se le otorgue una buena remuneración por las actividades o el trabajo que realiza, por lo general existen más personas insatisfechas cuando piensan que su trabajo no está siendo valorado como debería ser, por el contrario cuando se le da un sueldo congruente con su trabajo entonces no se pronunciaran respecto a ello, asimismo los horarios de trabajo deben de ser acordados entre el trabajador y la empresa para que posteriormente no existan discrepancias entre las dos partes.
- **Relación laboral.**- existen muchas teorías sobre que es el liderazgo y la actitud de un líder hacia sus seguidores, es lo mismo en el caso de los trabajadores, si su jefe inmediato no tiene las características y cualidades para ostentar el cargo, el trabajador se sentirá insatisfecho y hasta molesto por el hecho, es diferente cuando el jefe mantiene una relación cordial con los colaboradores, ya que estos últimos verán en él un ejemplo a seguir y en quien confiar y respetar, asimismo la relación entre compañeros debe fortalecerse día a día, pues de esto dependerá la adecuada coordinación en una empresa, así como el ambiente laboral de la misma.
- **Participación en la gestión de la empresa.** -el aspecto motivacional de los trabajadores es importante, debido a que esto crea la identificación del mismo con la empresa; una de las formas más efectivas de lograr esto, es incluir al trabajador en algunas decisiones que involucren a la organización, este es un método efectivo para que el personal se sienta satisfecho y valorado.

2.2.3.6 Dimensiones de satisfacción laboral.

Según Vásquez (2007) La variable satisfacción laboral será medida por siete dimensiones los cuales se mostrarán a continuación.

- a. Condiciones físicas/ materiales:** Tanto los materiales como las condiciones físicas, son factores importantes para el adecuado desempeño del trabajador, puesto que el primero facilita el desarrollo de las actividades diarias y el segundo influye en la conducta y estado de ánimo de las personas que laboren en el establecimiento.
- b. Beneficios laborales y/o remunerativos:** Los beneficios laborales o remuneraciones se dan en contrapartida del trabajo o servicio realizado por una o varias personas, y tienen



gran importancia en relación con la satisfacción laboral, pues es sinónimo de estabilidad económica y status, que generan mayor confianza y seguridad al que las perciba.

- c. **Políticas administrativas:** Son un conjunto de lineamientos, normas, planes (dirigidas a regular la relación laboral) en los que se basa una organización para llevar a cabo el logro de objetivos y metas, además que sirven de base o modelo frente a futuras situaciones.
- d. **Relaciones sociales:** Es la interacción entre dos o más personas, tal interacción debe darse de acuerdo a los lineamientos establecidos dentro de la institución como son el respeto, la empatía y la confidencialidad. La comunicación entre los miembros de una institución es primordial para lograr un ambiente laboral armonioso en la que el trabajador no considere su trabajo como una obligación.
- e. **Desarrollo personal:** Para los trabajadores es importante ser considerados como personas que pueden dar más de sí mismos, es decir ellos quieren ascender y ser reconocidos según a sus méritos y capacidades.
- f. **Desempeño de tareas:** Para el cumplimiento de las tareas asignadas dentro de una organización, el trabajador debe de aplicar sus habilidades, capacidades y destrezas, además debe de cumplir su tarea con voluntad y entusiasmo demostrando el valor que asigna a las actividades que realiza.
- g. **Relación con la autoridad:** La relación con la autoridad, líder o jefe debe ser la más óptima y cordial posible pues esto influye significativamente en la satisfacción de los trabajadores, para ello el líder debe de tener habilidades sociales que refuercen la comunicación interpersonal en la institución, así el trabajador se sentirá en confianza, pero siempre manteniendo el respeto mutuo. (Vásquez, 2007)

2.3 Hipótesis.

2.3.1 Hipótesis general

La formación profesional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.



2.3.2 Hipótesis específicas.

- a. El nivel de formación profesional del biólogo egresado es alto en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- b. El nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo egresado es alto en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- c. Existe relación significativa entre formación académica y la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- d. Existe relación significativa entre la investigación y la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.
- e. Existe relación significativa entre la proyección social y la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.

2.4 Variables

2.4.1 Variable I

Formación profesional

2.4.2 Variable II

Satisfacción laboral

2.4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables formación profesional y satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Formación profesional	Nieves et al., (2015) El proceso de formación profesional es una constante modelación y reconstrucción de la práctica educativa, que se traduce en el proceso docente en una	Proceso complejo que requiere exigencias en la toma de decisiones con el fin de buscar cambiar, modificar estructuras académicas y curriculares antiguas, por tanto se mide por las dimensiones de	Formación académica Investigación	Perfil profesional del biólogo Plan de formación profesional y de estudios Grados y títulos Campo ocupacional Áreas académicas Laboratorios Percepción del instituto de investigación



	ampliación de la participación-acción, en la que el alumno es el protagonista principal.	formación académica, investigación y proyección social	Proyección social	investigación para la obtención del grado y el título Publicación de investigaciones Responsabilidad social Implementación de políticas ambientales
Satisfacción laboral	Vásquez (2007) entiende por satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras.	La satisfacción es definida como la forma en el cual un colaborador percibe su trabajo y el entorno laboral que lo rodea por lo cual se mide a través de sus dimensiones condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad	Condiciones físicas y/materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Sentimiento de confort Percepción de la remuneración Percepción de la administración Clima laboral Sentimiento de realización personal Carga de trabajo Clima laboral

Nota: Elaboración propia en base a la literatura existente.

2.5 Definición de términos básicos.

- **Aprendizaje:** Es proceso complejo, requiere de un análisis epistemológico que facilite enfocar el asunto desde la integridad de sus determinantes. (Nieves, Otero, & Molerio, 2015)
- **Desarrollo:** El desarrollo sigue al aprendizaje, puesto que este es quien genera el área de desarrollo proximal. Estas constituyen las leyes de la genética y de la dinámica del desarrollo que describen la trayectoria evolutiva del sujeto como consecuencia de los efectos que toda experiencia de aprendizaje genera en el desarrollo. (Nieves, Otero, & Molerio, 2015)
- **Motivación:** La motivación para aprender resulta entonces una síntesis de un amplio conjunto de variables que han sido estudiadas desde diferentes perspectivas: disposición para el aprendizaje, competencia percibida, auto-eficacia, teoría de atribuciones de la motivación de logro, teoría de las metas de aprendizaje, teoría de la autovalía, eficacia percibida, entre otros.
- **Perfil profesional:** El perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de



servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen.

- **Currículo:** La UNESCO señala que el currículo consiste en “todas las actividades, experiencias, materias, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el maestro, o considerados por él, para alcanzar los fines de la educación”. (Peruano, 1999)
- **Formación:** Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos a quienes no poseen conocimientos previos de una ocupación, con el fin de calificarlos para la vida profesional. (Arana, 1998)

El objeto de estudio de la biología está bien definido: los seres vivos, su origen, desarrollo, y evolución; comprendiendo sus formas, fisiología, identidad específica, metabolismo, crecimiento, reproducción, además del establecimiento de la distribución geográfica, las relaciones e interacciones entre los organismos, las influencias que reciben del medio en que viven y las transformaciones que producen en dicho medio, así como las características de los organismos que vivieron en otras eras geológicas.

No hay que olvidar que los campos de estudio antes mencionados, conllevan un proceso de desarrollo histórico-social, determinado por los avances de técnicas y tecnologías y de la disponibilidad de conocimiento en el momento del estudio, así como del impacto que tenga dentro de la comunidad científica y sus repercusiones sociales. (Islas, 1993)



CAPÍTULO III

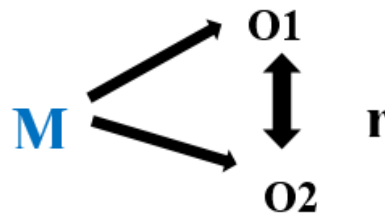
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Alcance del estudio.

El alcance del estudio es descriptivo correlacional, puesto que tiene como fin determinar la asociación entre la variable formación profesional y satisfacción laboral de los egresados de biología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; asimismo este estudio busca describir las características relacionadas a ambas variables. (Hernández, Zapata, & Mendoza, 2013)

3.2 Diseño de investigación

El diseño del estudio corresponde a un diseño no experimental de corte transversal, este busca medir las variables de estudio, siendo su fin la recolección de datos se realizó en un momento único.



r- Relación entre variables.

m: Muestra

o1: Formación profesional

o2. Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables



3.3 Población

La población de estudio está conformada por los egresados titulados de la escuela profesional de biología al año 2017, los cuales ascienden a 70 profesionales, los cuales laboran en centros de salud, ONG y otras instituciones.

3.4 Muestra

La investigación emplea el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia según Monje (2011) sostiene que este tipo de muestreo también es llamada también dirigida, donde se suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario, son utilizadas en muchas investigaciones, sobre todo las que requieren la selección de sujetos con una determinada característica, especificadas en el planteamiento del problema, se selecciona de acuerdo a la intención del investigador” por tanto el tamaño de muestra de la investigación es igual a la población de estudio de 70 profesionales de biología.

Asimismo se han realizado especificaciones mínimas en cuanto a la selección de la muestra entre ellas se resalta aspectos concierne a los años de egreso de los profesionales de Biología como evidencia la tabla 2.

Tabla 2

Cantidad de egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Muestra	Criterios
70 profesionales de biología	<ul style="list-style-type: none">Solo titulados hasta el año 2016 que hayan estudiado en la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Fuente: Base de datos de la Universidad San Antonio Abad del Cusco.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Variable de estudio: formación profesional

La técnica a usar fue la encuesta y el instrumento de medición privilegiado para analizar la formación profesional fue el cuestionario y que éste tiene más capacidad y es más



representativo; este instrumento consta de 23 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Formación académica, Investigación y proyección social. Ver anexo 4

3.5.2 Variable de estudio: Satisfacción laboral

La técnica a usar fue la encuesta y el instrumento de medición privilegiado para analizar la satisfacción laboral fue el cuestionario, consta de 32 ítems distribuidos en 6 dimensiones: condiciones físicas y/materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas. Ver anexo 5

3.6 Validación y confiabilidad del instrumento

3.6.1 Validación por juicios de expertos

Los instrumentos del presente estudio fueron sometidos a validación de juicio de expertos por dos docentes de la universidad andina del cusco y otro profesional con grado académico de magister en el campo educativo, el valor obtenido en las tres validaciones tiene un promedio del 95%. Aplicable.

3.6.2 Confiabilidad del instrumento

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, este coeficiente evaluó qué tan seguro es los elementos de las encuestas que se diseñan para medir el mismo constructo realmente lo hagan. En este escenario la variable formación profesional tiene un valor de 0.889, en el caso de satisfacción laboral se obtuvo un valor de 0.780 los cuales fueron alta en satisfacción laboral y muy alta en formación profesional.

3.7 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección fueron organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y figuras estadísticas con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Por la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, se usó la prueba estadística de “r” correlación de Pearson, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción de las características generales de la muestra de estudio

Los datos de la investigación se recolectaron tomando en cuenta a las unidades de análisis, para el caso de la investigación son los egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad San Antonio Abad del Cusco; quienes poseen una edad promedio de 27 a 32 años en su mayoría, asimismo más de la mitad de los egresados son de sexo masculino; así también un 42.9% son de estado civil soltero con un ingreso económico que oscila entre 25001 a 3000 soles.

4.2 Resultados por variables de investigación

4.2.1 Resultados de formación profesional

Tabla 3

Distribución de muestra según la variable formación profesional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0,0%
Alto	5	7,1%
Regular	34	48,6%
Bajo	29	41,4%
Muy bajo	2	2,9%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

De acuerdo a la tabla 3 se puede inferir que el 48,6% de los Egresados de la escuela profesional de biología presenta una formación profesional regular, esto debido a diversos factores como la metodología de enseñanza, el interés del alumno, etc. El 41,4% de los egresantes presentan una formación profesional bajo.

La razón puede ser porque ellos no tomaron interés a las clases impartidas por los docentes u otros factores por los cuales no pudieron desarrollar plenamente sus habilidades, por otro lado el 7,1% de los egresados presentan una alta formación profesional lo que quiere decir que son os estudiantes que si pusieron atención a las clase impartidas y además utilizaron herramientas adecuadas para el desarrollo de sus habilidades, además el 2,9% de los egresados presentan



una formación profesional muy baja.

4.2.1.1 Dimensiones de formación profesional

a) Dimensión formación académica

Tabla 4

Distribución de muestra según la dimensión formación académica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0,0%
Alto	12	17,1%
Regular	47	67,1%
Bajo	11	15,7%
Muy bajo	0	0,0%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 4 se observa que la dimensión formación académica en los egresados de la escuela profesional de biología en su mayoría es regular con un 67.1% y el 17.1% presenta una formación académica alto, por otro lado también encontramos a los egresados con un formación académica bajo que representan el 15,7%, en tanto los que no presentan ningún formación profesional representan el 0,0%. En base a los resultados se infiere que la mayoría de egresados de la UNSAAC tienen una formación profesional regular.

b) Dimensión beneficios laborales

Tabla 5

Distribución de muestra según la dimensión investigación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0,0%
Alto	7	10,0%
Regular	25	35,7%
Bajo	30	42,9%
Muy bajo	8	11,4%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En el caso de la dimensión investigación según la tabla 5 se observa que el 42,9% de los egresados de la escuela profesional de biología tiene un conocimiento bajo en la investigación



esto puede ser debido al desinterés de estos en aprender sobre temas relacionados con este aspecto, por otro lado el 35,7% de los egresados presentan un conocimiento regular en investigación y el 11,4% presentan un conocimiento de investigación muy bajo, en tanto el 10,0% de los egresantes representa a los estudiantes que tienen un conocimiento bajo.

c) Dimensión componente conductual

Tabla 6

Distribución de muestra según la dimensión componente conductual

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0,0%
Alto	9	12,9%
Regular	29	41,4%
Bajo	25	35,7%
Muy bajo	7	10,0%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 6 se observa que el 41,4% de los egresantes de la escuela profesional de biología presentan un componente conductual regular esto quiere decir que sus habilidades sociales no se desarrollaron completamente lo cual es un problema al momento de desenvolverse en la sociedad, por otro lado el 35,7% presenta un componente conductual bajo esto quiere decir que no lograron desarrollar sus habilidades sociales dentro de esta casa de estudios, además el 12,9% representa a los egresantes con un componente conductual alto esto quiere decir que si desarrollaron sus habilidades sociales o tal vez son estudiantes que tiene una personalidad extrovertida por naturaleza.

4.2.2 Resultados de satisfacción laboral

Tabla 7

Distribución de muestra según la variable satisfacción laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0,0%
Bueno	1	1,4%
Regular	63	90,0%
Malo	6	8,6%
Muy malo	0	0,0%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.



En la tabla 7 se observa que la mayoría de los egresantes de la escuela profesional de biología de la UNSAAC representado por el 90,0% presenta una satisfacción laboral regular, por lo cual inferimos que su ámbito laboral presenta alguna de las condiciones necesarias para su buen desenvolvimiento; además el 8,6% de ellos presenta una satisfacción laboral malo, es decir no lograron alcanzar las metas que desearon al momento de obtener el puesto de trabajo, por otra parte el 1,4% de ellos presenta una satisfacción laboral bueno.

4.2.2.1 Dimensiones de satisfacción laboral

a) Dimensión condiciones físicas y materiales

Tabla 8

Distribución de muestra según la dimensión condiciones físicas y materiales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	2,9%
Bueno	28	40,0%
Regular	24	34,3%
Malo	12	17,1%
Muy malo	4	5,7%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 8 se observa que el 40,0% de los egresantes de la escuela profesional de biología presentan una condición física y material bueno y el 34,3% presenta una condición física y material regular de acuerdo a ello inferimos que su ambiente laboral no cuenta con todos los materiales que les facilite la realización de sus tareas diarias. Por otro lado, el 17,1% presenta una condición física y material malo, esto puede ser debido al estrés u otros factores que afectan su salud física o por tal vez no cuentan con materiales que les genere comodidad en su puesto de trabajo.

Además, el 5,7% de los egresantes presenta una condición física y material muy malo, puesto que no se les facilita o no utilizan ningún tipo de material para la realización de su trabajo, otro factor importante es la salud física que presentan que según a los resultados obtenidos deducimos que no realizan ningún tipo de actividad física o no duermen las horas establecidas.

Finalmente, el 2,9% de ellos presenta una condición física y material muy bueno por lo que



inferimos que son personas que llevan una vida saludable, es decir hacen ejercicios, duermen las horas establecidas y comen sano, todos estos factores junto con el adecuado ambiente laboral hacen que ellos sean más ordenados y productivos lo que les genera una tranquilidad al momento de llevar a cabo sus tareas.

b) Dimensión beneficios laborales

Tabla 9

Distribución de muestra según la dimensión beneficios laborales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0,0%
Bueno	5	7,1%
Regular	45	64,3%
Malo	18	25,7%
Muy malo	2	2,9%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 9 se observa que el 64,3% de los egresantes de la escuela profesional de biología presentan un beneficio laboral regular por lo inferimos que solo cuentan con los beneficios establecidos según ley, además el 25,7% representan a los egresantes que presentan un beneficio laboral malo, tales resultados pueden ser debido a que los trabajadores no tienen un rendimiento adecuado que llame la atención de sus jefes.

Por otra parte el 7,1% presenta un beneficio laboral bueno, por ello inferimos que son los trabajadores que perciben un sueldo favorable además de beneficios laborales, esto producto de sus grandes habilidades y destrezas dentro de la organización, por lo que se convierten en piezas fundamentales para el grupo de trabajo por lo cual sus esfuerzos y trabajos son valoran, también observamos que el 2,9% presenta un beneficios laboral muy malo esto puede ser debido a que son trabajadores informales o que la actividad que llevan a cabo sea considerado de menor importancia dentro de la organización, finalmente el 0,0% de los egresantes de la escuela profesional de biología presentan un beneficio laboral muy bueno, es decir ninguno de ellos llega a obtener un excelente beneficio laboral que los hagan sentir plenamente realizados.

c) Dimensión política administrativas



Tabla 10

Distribución de muestra según la dimensión políticas administrativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0,0%
Bueno	10	14,3%
Regular	20	28,6%
Malo	36	51,4%
Muy malo	4	5,7%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 10 se observa que el 51,4% de los egresantes de la escuela profesional de biología consideran que las políticas administrativas adoptados por la organización en donde laboran es malo, esto puede ser debido a que ellos son sometidos a horarios de trabajo rígidos que no les permite desenvolverse libremente así como también el 28,6% de ellos considera que las políticas administrativas de la organización al cual pertenecen es regular, por otro lado el 14,3% no tuvo problemas en adaptarse a estas políticas.

d) Dimensión relaciones sociales

Tabla 11

Distribución de muestra según la dimensión relaciones sociales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0,0%
Bueno	7	10,0%
Regular	53	75,7%
Malo	8	11,4%
Muy malo	2	2,9%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

Según la tabla 11 las relaciones personales dentro de una institución u organización deben de considerarse importantes para el logro de objetivos y metas, puesto que un grupo de trabajo unidos por algo más laboral, pueden llegar a obtener resultados mayores a los habituales, dicho lo anterior procedemos a describir la anterior tabla en la que el 75,7% de los egresados de la escuela profesional de contabilidad de la UNSAAC presenta relaciones sociales regular. Lo que quiere decir que se relaciona con sus compañeros solo para ciertas actividades y no están unidos por un mismo objetivo, así mismo el 11,4% presenta una relación social malo, de ello podemos inferir que no se lleva bien con los demás miembros de la institución donde labora lo



cual perjudica a la institución u organización.

e) Dimensión desarrollo personal

Tabla 12

Distribución de muestra según la dimensión desarrollo personal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	6	8,6%
Bueno	40	57,1%
Regular	22	31,4%
Malo	2	2,9%
Muy malo	0	0,0%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 12 se observa que el 57,1% de los egresantes de la escuela profesional de biología presenta un desarrollo personal bueno, es decir les dan las facilidades para poder desarrollarse demostrando las habilidades y destrezas que posee, además el 31,4% de ellos presenta un desarrollo personal regular, esto puede ser debido a que la institución en la que laboran no le ofrecen las suficientes oportunidades para mostrar sus fortalezas. Por otro lado, el 8,6% de ellos presenta un desarrollo personal muy bueno, lo que nos lleva a entender que son personas que lograron el conocimiento de su propio ser.

f) Dimensión desempeño de tareas

Tabla 13

Distribución de muestra según la dimensión desempeño de tareas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0,0%
Bueno	4	5,7%
Regular	61	87,1%
Malo	5	7,1%
Muy malo	0	0,0%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 13 se puede observar que el 87,1% de los egresantes de la escuela profesional de biología presenta un desempeño de tareas regular lo que quiere decir que si cuentan con los conocimientos para los puestos que ocupan pero que tal vez les falta la actitud hacia ella u otro factor, además el 7,1% de ellos presenta un desempeño de tareas malo, por lo cual inferimos



que son personas que realizan sus labores como una obligación y no por que estén comprometidos hacia estas, por otro lado el 5,7% de ellos presenta un desempeño de tareas bueno. Es decir, ponen esfuerzo en las tareas que se les asigna.

g) Dimensión relación con la autoridad

Tabla 14

Distribución de muestra según la dimensión relación con la autoridad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	4	5,7%
Bueno	40	57,1%
Regular	18	25,7%
Malo	4	5,7%
Muy malo	4	5,7%
Total	70	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

Según la tabla 14 no es secreto que una buena relación con los superiores genere una mayor confianza en los trabajadores y así también un mejor desempeño en sus labores cotidianas, partiendo de ello presentamos la tabla 13 en la que se observa que el 57,1% de los egresantes de la escuela profesional de biología de la UNSAAC presenta una relación con la autoridad bueno, lo que quiere decir que el trato entre ellos es cordial pero no se llega a establecer vínculos más fuertes, así también el 25,7% de ellos presenta una relación con la autoridad regular, es decir que su relación está dada de acuerdo a las circunstancias en la que se presenten, es decir en algunas oportunidades tienen ciertas discrepancias.



4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general

a) Relación formación profesional y satisfacción laboral

Tabla 15

Tabla cruzada formación profesional y satisfacción laboral

Variable	Categorías	Bueno		Regular		Malo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Formación Profesional	Alto	1	100.0%	4	6.3%	0	0.0%	5	7.1%
	Regular	0	0.0%	34	54.0%	0	0.0%	34	48.6%
	Bajo	0	0.0%	23	36.5%	6	100.0%	29	41.4%
	Muy bajo	0	0.0%	2	3.2%	0	0.0%	2	2.9%
Total		1	100.0%	63	100.0%	6	100.0%	70	100.0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

La tabla 15 evidencia que en su mayoría con un 48.6% de los egresados indican que la formación profesional y satisfacción laboral es regular, seguido por aquellos que indican que es bajo tanto en ambas variables con un 41.4%. Estos resultados evidencian que la formación académica, investigación y proyección social del profesional biólogo de la Universidad San Antonio Abad del Cusco es regular lo que indica que la mayoría de las investigaciones presentadas si están redactadas bajo las líneas de investigación establecidas por la Escuela Profesional, el problema de esto radica que muchas de estas líneas de investigación no guardan coherencia con las necesidad real de la sociedad por lo que muchos de los egresados pierden el interés y la motivación de realizar una investigación de calidad que permita resolver los problemas reales de la sociedad; asimismo existe una mínima oportunidad de poder publicar resultados de los estudios realizados en revistas especializadas, por lo que en su mayoría los egresados investigan solo para optar el título profesional sin otros fines.

Por otro lado, las actividades de proyección social que se realizan muchas de ellas no guardan relación con la especialidad, del mismo modo el perfil profesional establecido por la escuela no es coherente con la necesidad del mercado laboral por lo que muchos de ellos no se pueden insertar de manera fácil a dicho mercado. En cuanto a la satisfacción laboral de los profesionales biólogos se evidencia claramente que la formación profesional si está relacionado con dicha variable debido a que las condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y



relación con la autoridad está basado en base al nivel de formación profesional.

Tabla 16

Medida simétrica formación profesional y satisfacción profesional

Intervalo	Prueba estadística	Valor	P valor
Ordinal por ordinal	Tau-b-Kendall	0,351	0,005
Número de casos validos		70	

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

Según los resultados obtenidos en la tabla 16 se concluye que la formación profesional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de biología, teniendo el nivel de correlación baja, vale decir mientras haya baja formación profesional habrá mala satisfacción laboral.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica

a) Relación formación académica y satisfacción laboral

Tabla 17

Tabla cruzada formación académica y satisfacción laboral

Variable	Categorías	Bueno		Regular		Malo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Formación académica	Alto	1	100.0%	11	17.5%	0	0.0%	12	17.1%
	Regular	0	0.0%	44	69.8%	3	50.0%	47	67.1%
	Bajo	0	0.0%	8	12.7%	3	50.0%	11	15.7%
Total		1	100.0%	63	100.0%	6	100.0%	70	100.0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En la tabla 17 se observa que un 67.1% de los egresados de biología indican que la formación académica y satisfacción laboral es regular, por otro lado, se observa que un 15.7% indican que la formación académica es baja y que la satisfacción laboral es regular. Los resultados evidenciados en esta tabla indican que una parte minoritaria del profesional biólogo está insatisfecho con la formación académica de la Escuela profesional de Biología, debido a que el perfil profesional no responde a las exigencias del desarrollo nacional menos regional, asimismo los planes de estudio como los cursos obligatorios, las asignaturas lectivas no cubrieron en su totalidad las expectativas de los profesionales por lo que en algunos casos el



desempeño laboral de estos profesionales no son tan buenas y eficientes como están establecidas en el perfil profesional; por otro lado los laboratorios implementados por la Escuela no están adecuadamente implementados por lo que algunos de los profesionales no pueden realizar sus pruebas o análisis de manera eficiente y rápida.

En cuanto a la satisfacción laboral la percepción es regular puesto que la mayoría de los profesionales biólogos si logran obtener con plenitud el sentimiento de confort dentro de la organización donde laboran, del mismo modo estos perciben que las remuneraciones obtenidas son casi justas con la profesional que poseen, así también una parte de ellos están conforme con las políticas administrativas establecidas por las organizaciones donde laboran, lo que evidencia la existencia de un buen clima organizacional dentro de las instituciones donde se desenvuelven los profesionales biólogos.

Tabla 18

Medida simétrica formación académica y satisfacción laboral

Intervalo	Prueba estadística	Valor	P valor
Ordinal por ordinal	Tau-b-Kendall	0,315	0,026
Número de casos validos		70	

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

En cuanto respecta a la correlación entre la dimensión formación académica y satisfacción laboral se evidencia que existe relación entre ambos, así como evidencia la tabla 18, del mismo modo se logra evidenciar que la correlación entre estas es baja; es decir mientras haya baja formación profesional habrá baja satisfacción laboral. Vale decir que la relación entre estas dos es de manera directa.



b) Relación investigación y satisfacción laboral

Tabla 19

Tabla cruzada investigación y satisfacción laboral

Variable	Categorías	Bueno		Regular		Malo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Investigación	Alto	1	100.0%	6	9.5%	0	0.0%	7	10.0%
	Regular	0	0.0%	25	39.7%	0	0.0%	25	35.7%
	Bajo	0	0.0%	24	38.1%	6	100.0%	30	42.9%
	Muy bajo	0	0.0%	8	12.7%	0	0.0%	8	11.4%
Total		1	100.0%	63	100.0%	6	100.0%	70	100.0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

La tabla 19 muestra que la dimensión investigación de formación profesional es baja con un 42.9%, del mismo modo se evidencia que la satisfacción laboral de un 39.7% de los egresados del profesional biólogo es regular. Los resultados mostrados en esta tabla indican que las revisiones que se realizan de los trabajos de investigación que se presenta como parte de la obtención del título profesional, en su mayoría no son revisados por docentes o especialistas en temas investigación por lo que muchas veces estas investigaciones no cumplen con la rigurosidad, pertinencia ni calidad que deberían tener. A su vez la gran mayoría manifiesta que la Escuela Profesional no difunde información verídica y actualizada sobre las revistas o publicaciones en las revistas indexadas por lo que la mayoría de estos profesionales desconoce cómo llevar a cabo el proceso de publicación en revistas indexadas. Del mismo modo las investigaciones desarrolladas por el Instituto de Investigación de la Escuela Profesional no enfatizan las investigaciones básicas ni aplicadas, tampoco responden a las demandas sociales con ello también se ve claramente que no existe ninguna acción de promoción ni motivación por parte de esta área. En cuanto a la satisfacción laboral se puede observar que el desarrollo personal del profesional biólogo es regular, puesto que el nivel de investigación desarrollado en su formación profesional fue bajo, así también se ve que pocos de los egresados son capaces de desempeñarse de manera eficiente con sus actividades diarias, debido a que las competencias investigativas desarrolladas tanto por el egresado como por el docente no fueron tan buenas como refleja el perfil profesional.



Tabla 20

Medida simétrica investigación y satisfacción laboral.

Intervalo	Prueba estadística	Valor	P valor
Ordinal por ordinal	Tau-b-Kendall	0,235	0,015
Número de casos validos		70	

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

La tabla 20 evidencia la existencia de relación entre la dimensión investigación y la variable satisfacción laboral, la correlación entre ambas es baja, lo que indica que cuando haya baja investigación habrá baja satisfacción laboral.

c) Relación proyección social y satisfacción laboral

Tabla 21

Tabla cruzada proyección social y satisfacción laboral

Variable	Categorías	Bueno		Regular		Malo		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Proyección social	Alto	1	100.0%	8	12.7%	0	0.0%	9	12.9%
	Regular	0	0.0%	29	46.0%	0	0.0%	29	41.4%
	Bajo	0	0.0%	19	30.2%	6	100.0%	25	35.7%
	Muy bajo	0	0.0%	7	11.1%	0	0.0%	7	10.0%
Total		1	100.0%	63	100.0%	6	100.0%	70	100.0%

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

La tabla cruzada entre proyección social y satisfacción laboral es regular con un 41.4%, con una tendencia a bajo de 35.7%; asimismo se evidencia que un 10% de los egresados indican que la proyección social es muy baja y la satisfacción laboral es malo. Los resultados que muestra la tabla 21 evidencian que las acciones que los estudiantes realizan dentro de la universidad parte de la responsabilidad social no guardan coherencia con la especialidad de su estudio, puesto que muchas de estas actividades solo son para divertirse mas no para aprender, entre tanto algunas de las actividades que se desarrollan como parte de la formación integral del estudiante no posee principios de equidad ni inclusión de su entorno, vale decir están en la nada; finalmente los programas de estudios pocas veces implementan estándares sobre seguridad ambiental.



Las actividades de proyección social desarrollados por los egresados del profesional biólogo son importantes para la sociedad, ya que es el primer contacto que tienen el estudiante con la realidad que la rodea por lo que su formación profesional en esta área debe ser excelente, pero lamentablemente los resultados muestran realidades desalentadoras que hacen suponer que no existe una buena proyección social en dicha escuela. La satisfacción laboral de estos profesionales no son los excelente o altos como se esperan, puesto que el nivel de compromiso de estos estudiantes es bajo debido a que no se desarrolló de manera buena la proyección social lo que dificulta a los egresados comprometerse con las actividades de la organización.

Tabla 22

Medida simétrica proyección social y satisfacción profesional.

Intervalo	Prueba estadística	Valor	P valor
Ordinal por ordinal	Tau-b-Kendall	0,280	0,007
Número de casos validos		70	

Fuente: Resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados de biología.

La tabla 22 evidencia que existe correlación entre la dimensión proyección social y satisfacción laboral, cuya asociación es baja. Lo que indica que cuando haya un bajo proyección social habrá mala satisfacción laboral.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.

Entre los hallazgos más relevantes de este estudio se evidencia que un 67.1% de los egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco poseen una formación académica regular con una tendencia a alto de 17.1%, en cuanto respecta a la dimensión investigación se logra evidenciar que este es bajo, vale decir que la formación profesional basado en investigación de estos egresados fue deficiente para un 42.9%, por otro lado se evidencia la inexistencia de egresados que indiquen que esta dimensión fue muy alto; del mismo modo se logra evidenciar que la proyección social de estos egresados es bajo, es decir que no poseen una buena responsabilidad social con sus acciones, así también la implementación de políticas ambientales dentro del lugar de trabajo es nulo. Todo lo mencionado con anterioridad concluye que la formación profesional del 48.6% de los profesionales egresados de biología es regular, con una tendencia a bajo de 41.4%.

En cuanto respecta a satisfacción laboral de los egresados de la profesión de biología se logra evidenciar que las condiciones físicas y materiales del lugar de trabajo es estos es bueno de un 40%, es decir que una parte de ellos se sienten en confort, puesto que el ambiente de trabajo es muy agradable y muy adecuado a sus necesidades, el 34.3% indica que esta es regular. Así mismo se evidencia que los beneficios laborales que obtienen estos egresados dentro de la institución que laboran son regulares, vale decir que la remuneración percibida por estos profesionales está en un punto medio; en cuanto respecta a las políticas administrativas que rigen la institución donde laboran estos egresados son malas en un 51.4% lo que representa más de la mitad de los egresados; asimismo un 28,6% indican que es regular; por otro lado las relaciones interpersonales que tienen estos egresados con los colegas del trabajo es regular de un 75.7%, lo que implica este hallazgo es que la mayoría de los trabajadores tienen buena comunicación entre sí.

Por otro lado, un 11.4% de los egresados también indican que es malo, aunque en un menor porcentaje; el 57,1% de los egresados de la carrera de biología consideran que el desarrollo personal de ellos es bueno, tomando en consideración su desarrollo dentro de la organización, vale decir que la mayoría tiene opción de poder desarrollarse personal como



profesionalmente, del mismo un 11,4% considera que es regular. En cuanto respecta al desempeño de tareas o actividades de estos egresados se evidencia que es regular con una tendencia a mala, parte de estos hallazgos se debe a que la gran parte de los egresados está con sobrecarga laboral por lo cual no pueden ejercer su profesional de manera óptima; para finalizar se halló que un 57.1% de los egresados en su mayoría poseen buenas relaciones con las autoridades de las organizaciones donde laboran por lo que muchas veces algunos de ellos tienen la confianza de pedir permiso cuando ellos estimen por conveniente; finalizando así que el grado de satisfacción de los profesionales egresados de esta escuela es regular para un 90%, así también se evidencia que el 8.6% considera como malo.

Tomando en cuenta las correlaciones entre las dimensiones de la variable formación profesional con la satisfacción laboral se pudo determinar los siguientes hallazgos: en la primera prueba de hipótesis relacionado a la dimensión formación académica y satisfacción laboral se pudo evidenciar que, si existe relación entre ambas, pero esta correlación en si es baja, por lo que se afirma que cuando haya una mala formación profesional habrá una mala satisfacción laboral. En cuanto a la prueba de hipótesis del segundo hipótesis específico se determinó que existe relación entre investigación y satisfacción laboral pero que esta correlación también es baja, que indica cuando la investigación sea baja habrá una mala satisfacción laboral, en cuanto al tercero hipótesis específicos se evidencia que también existe relación entre la proyección social y satisfacción laboral pero baja, lo que implica es que a una baja proyección social habrá una mala satisfacción laboral. Para finalizar se evidencia que existe relación entre ambas variables con una significancia de 0,005, en cambio esta correlación es baja lo que indica que cuando haya un nivel bajo de formación profesional habrá una mala satisfacción laboral, este tipo de relación se da de manera directa. Por otro lado, es importante mencionar que los participantes de este estudio en su mayoría son egresados de sexo masculino.

5.2 Limitaciones del estudio.

El presente estudio de investigación tuvo las siguientes limitaciones:

- a. Escases de antecedentes tanto nacionales como internacionales relacionados a las variables de estudio.
- b. Acceso limitado o restringido al profesional egresado para la aplicación de instrumentos, debido a la carga laboral que mantienen.
- c. Desinterés de los egresados y falta de seguridad al responder el cuestionario



- d. Tiempo transcurrido en el recojo de datos, debido que cada egresado trabaja en diferentes puestos y sitios laborales.
- e. Carencia de recurso económicos en la recolección de datos
- f. Escases de tiempo en la elección del instrumento para la recolección de datos
- g. El tamaño de muestra no ha permitido determinar con claridad el nivel de significancia entre las correlaciones

5.3 Comparación crítica con la literatura existente.

Tomando en consideración los estudios de (Parra, y otros, 2010) quienes también realizaron estudios semejantes a este trabajo de investigación, donde se logra evidenciar que el tamaño de muestra determinado por estos autores son mayores al de este tipo de estudio, esto implica que las universidades internacionales tienen mayores cantidades de egresados que las universidades nacionales, por otro lado se logra evidenciar que los egresados de esta Escuela Profesional en su mayoría son de sexo masculino, como también se logra evidenciar en este estudio los mismos hallazgos; la recolección de datos realizados a los egresados de esta Escuela Profesional fue de corte transversal como la investigación de Parra y Otros, lo que indica que los datos han sido recogidos en un momento único en ambos estudios; en cuanto a los hallazgos encontrados se evidencio que más de la mitad de la población de egresados de esta escuela profesional tuvieron la facilidad de encontrar trabajo, lo que indica que la formación profesional de estos egresados en su mayoría estuvieron buenas.

Es decir, la formación profesional de esta Universidad en estudio fue directamente vinculado a la exigencia del mercado laboral; por otro lado, en este estudio se evidencio que el título profesional como tal tiene mucha importancia en esta escuela profesional. Tomando en consideración los hallazgos encontrados por este autor y comparando con los hallazgos encontrados en este estudio, se puede afirmar que los egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco poseen un nivel de formación profesional regular debido que existe baja formación en cuanto a la investigación, por otro lado, la formación académica y el componente conductual de estos estudiantes es regular. Al encontrar estos hallazgos podemos indicar que la satisfacción laboral también es regular puesto que no se ha desarrollado de manera adecuada y correcta la formación profesional de estos egresados.



Jaramillo, Montesinos, Suarez y Vergara (2017) en su investigación analizaron las competencias que tienen los egresados de enfermería de la Universidad de Sucre Colombia, la muestra del estudio de esta investigación fue de 25 egresados, en cambio en esta investigación la muestra fue igual a la población de 70 egresados. Los hallazgos encontrados por estos autores indican que la mayor parte de los egresados se desempeñan en instituciones privadas comparadas con la pública, en cambio la investigación en estudio no determino en si la entidad de ejercicio profesional de los egresados; del mismo modo se evidencio que el tipo de contrato laboral es permanente y la mejor manera de seguir ejerciendo su profesión de la mejor manera es realizando diplomados más que las especializaciones los cuales les permiten ascender de puestos así como incrementar la remuneración.

Por otro lado el aspecto más relevante de la formación profesional de estos profesionales está en poseer buena consistencia ética que permita a estos profesionales ejercer su trabajo de la manera más eficaz posible, en cambio en el caso de formación profesional de los biólogos los aspectos más relevantes están en si en la formación académica, investigación y el componente conductual, los hallazgos indican que los egresados de la Escuela profesional de biología lo que más desarrollan es el componente formación académica seguida por el componente conductual que tiene que ver básicamente con el accionar del biólogo y el aspecto que menos desarrollan estos egresados es la investigación.

Por otro lado, en la investigación de Jaramillo et al., (2017) estos autores se pueden evidenciar que la formación profesional de los egresados de la universidad de sucre no es acorde a la necesidad del mercado laboral, en cambio la formación profesional de los biólogos ya también es regular debido a que carecen de investigación en su mayoría, por otro lado, se puede evidenciar que algunos biólogos poseen un componente conductual malo que no permite desempeñarse de la manera correcta.

Los autores Rivera et al., (2015) realizaron una investigación respecto a la formación profesional de los egresados de la Escuela Profesional de enfermería y farmacia, lo que más se resalta de la investigación es que la mayor parte de estos egresados consideran que tuvieron buena formación profesional, a pesar de tener una buena formación profesional estos egresados no tienen una buena inserción laboral, a pesar de esto estos egresados consideran tener una buena satisfacción laboral. En cambio, en este estudio se evidencio que la formación profesional de los egresados de biología de la Universidad San Antonio Abad del Cusco es regular, por ende, el nivel de satisfacción laboral de estos egresados también es regular.



Albarracín (2018) en su estudio analizo aquellos factores relacionados a la formación profesional de un biólogo, estos egresados son pertenecientes a tres universidades diferentes del sur del Perú, los hallazgos del estudio evidencian que la formación académica es vista como regular debido a que los docentes de estas universidades es regular basado en el uso de buenas metodologías de enseñanza; por otro lado la infraestructura de estas universidades se encuentran en una situación moderadamente adecuada que se basa en tener una buen laboratorio y equipos. En cuanto respecta al perfil de profesional de un biólogo este está considerado como un técnico por lo que es necesidad para ellos graduarse con una especialidad.

La formación académica recibido por los egresados poco les ha servido para su desarrollo profesional, en cuanto a la inserción laboral se evidencia que estos biólogos trabajan aun por recibo por honorarios y los cargos otorgados en la actualidad es de un auxiliar laboratorista, el ingreso económico que perciben se encuentra en el rango de 400 a mil soles. En cuanto a los hallazgos encontrados en esta investigación se logra determinar que la formación académica de estos estudiantes es regular de un 67.1% con una tendencia a mala, asimismo se evidencia que el componente conductual de estos egresados es regular con una tendencia baja, del mismo modo se puede afirmar, que a medida que los estudiantes tengan bajos niveles de formación profesional su satisfacción laboral en el mercado no será lo óptimo puesto que no estarán satisfechos al 100% lo que en su mayoría puede generar problemas en la familia por muchos factores.

5.4 Implicancias del estudio.

Las implicancias de este estudio son básicamente relacionadas a los hallazgos encontrados en este estudio:

- a. Este estudio permitió en primer lugar enfocarnos en el alcance correlacional de este estudio, es decir se quiso probar la vinculación entre lo que es la formación profesional con la satisfacción laboral, donde se evidencio que existe relación pero que esta correlación en si no es buena, sino más bien baja.
- b. Los resultados de estudio se podrán generalizar solo para las escuelas profesionales de biología mas no para otras escuelas.
- c. Esta investigación es un aporte a la teoría puesto que a través de este estudio se obtuvo un nuevo conocimiento que sirve como antecedente para otras investigaciones.



- d. La investigación implica por una parte toma de decisiones por parte de los directivos de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, en cuanto a la mejora de formación profesional que debe estar basado en relaciona a la necesidad del mercado laboral.



CONCLUSIONES

Primero: La formación profesional del biólogo egresado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral con un valor de P de 0,005 lo que indica que, si existe una relación entre ambas variables, por otro lado, esta correlación es de nivel baja (0,351); tomando en cuenta las hipótesis planteadas se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segundo: El nivel de formación profesional del biólogo es regular para un 48.6% de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco 2017.

Tercero: El nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo es regular para un 90% de los egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco 2017.

Cuarto: La dimensión formación académica de formación profesional de los biólogos egresados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral con un valor de P de 0,026 lo que indica que, si existe una relación entre ambas, por otro lado, esta correlación es de nivel baja (0,315); tomando en cuenta las hipótesis planteadas se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: La dimensión capacidad de investigación de formación profesional de los biólogos egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco se relaciona significativa con la satisfacción laboral con un valor de P de 0,015 lo que indica que, si existe una relación entre ambas, por otro lado, esta correlación es de nivel baja (0,235); tomando en cuenta las hipótesis planteadas se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Sexta: La dimensión proyección social de formación profesional de los biólogos egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco se relaciona significativa con la satisfacción laboral con un valor de P de 0,007 lo que indica que, si existe una relación entre ambas, por otro lado, esta correlación es de nivel baja (0,280); tomando en cuenta las hipótesis planteadas se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al Director de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, implantar talleres y conferencias relacionados a investigación, con el fin de mejorar y fortificar el nivel de formación en investigación de los egresados de biología.
- Segunda:** Se recomienda a los docentes de la Escuela Profesional de Biología enfatizar más en temas de investigación, con el fin de mejorar la competencia investigativa de estos profesionales que les permita solucionar problemas reales de la sociedad.
- Tercera:** Se recomienda a los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad San Antonio Abad del Cusco tomar más interés en cursos de investigación, ya que esto es una herramienta que les permitirá solucionar aquellos problemas de la sociedad.
- Cuarta:** Se recomienda al Director de la Escuela Profesional de Biología de la Universidad San Antonio Abad del Cusco realizar actividades de proyección que permita a los estudiantes estar en contacto directo con la sociedad y sus necesidades; en vista de que su ejercicio laboral es adherente a ello.
- Quinto:** Se recomienda a los dueños de las instituciones públicas y privadas tomar en consideración las relaciones sociales de sus colaboradores con el fin de mejorar el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracin, B. (2018). *Factores Académicos Curriculares de Formación Profesional que Afectan la Empleabilidad del Biólogo Mayo 2004 - Junio 2005*. Lima - Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Arana, M. (1998). *Administración Educativa*. Lima.
- Cáceres Huambo, N. (2012). *Diseño de la Tesis Universitaria de Investigación*. Cusco.
- Candillo, C. (2004). “*Evaluación De La Formación Profesional A Través De Aplicación De Estándares En La Facultad De Ingeniería En Industrias Alimentarias - Unap*”. Iquitos.
- Cavalcante Silva , J. (2004). *Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa*. Bahía .
- Chaiña, C. (2015). *Satisfacción sobre su formacion academica disciplinar en estudiantes de enfermeria. Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza, Chachapoya.2014*. Chachapoyas - Perú: Tesis de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza.
- Corral , Y. (2009). *Validez Y Confiabilidad De Los Instrumentos De Investigación Para La Recolección De Datos*. Carabobo.
- El Peruano. (Lima-Perú. de 1999). *Currículum de Formación Docente*. .
- Fernandez Larraguibel , B., & Paravic Klijn, T. (2003). *Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile*”. *Ciencia y Enfermería*.
- Gonzales Espinoza, C. (2012). *Políticas Estatales de Formación Profesional y Formación Profesional Universitaria* . Lima.
- Guamán Lema , M., & Simbaña Chinlli, B. (2016). *Análisis De Las Competencias Pedagógicas Y Su Relación Con El Perfil De Egreso De Los Estudiantes Del Octavo Semestre De La Carrera De Biología, Química Y Laboratorio En El Periodo Marzo- Julio 2015*. Riobamba.
- Hernández, R., Zapata, N. E., & Mendoza, C. P. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*. Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Horroutine, P. (2006). *El modelo de formación profesional*. *La Universidad Cubana*.
- Inciarte, A. (Octubre de 2005). *Retos y principios del currículo de la educación superior. Ponencia presentada en el Foro: Hacia una nueva visión del currículo en LUZ*.
- Islas, S. E. (1993). *Pasado y presente en la formación profesional del biólogo*. Distrito.



- Jaramillo, N., Montesinos, K., Suarez, D., & Vergara, V. (2017). *Opinión de los empleadores sobre las competencias de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Sucre frente a los retos cotidianos que enfrentan en el desempeño de sus funciones*. Sincelejo - Colombia: Tesis de la Universidad de Sucre.
- Kenneth, W. (1990). *Conducta Organizacional y Psicología del*. México: Compañía Editorial Continental. SA.
- Lago, D., & Ospina, R. (2015). *Diseño curricular basado en competencias: El caso del Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad de Cartagena*. Lima: Ediciones Nova Print S.A.C.
- Libro 'Profesionales con marca registrada'. (05 de Mayo de 2014). <http://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vida-laboral-4480>. Obtenido de <http://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vida-laboral-4480>
- Llanos Martínez, J. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco*. Lima.
- Mabres, A. (2011). *Problemas Y Perspectivas De Las Universidades Peruanas*. Piura.
- Martínez, N. (2007). *Recursos Humanos Y Management Empresarial. El Caso De La Satisfacción Laboral. Cuadernos De CC.EE. Y EE*.
- Méndez Landa, M. (2015). *Perfil Profesional Y La Satisfacción De La Profesión Elegida En Estudiantes Del Décimo Ciclo De La Facultad De Arquitectura De La Universidad Ricardo Palma, Año 2014*. Lima.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2011). *Directiva General Del Sistema Nacional De Inversión Pública*. Lima.
- Ministerio de Educación de Argentina. (2011). *Formación Profesional Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo*. Buenos Aires.
- Minitab.com. (30 de Marzo de 2017). <http://support.minitab.com/>. Obtenido de <http://support.minitab.com/es-mx/minitab/17/topic-library/modeling-statistics/multivariate/item-and-cluster-analyses/what-is-cronbach-s-alpha/>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa - Guía didáctica*.



- Morell, N. (2015). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones*. Catalunya: Agencia per a la Qualitat del sistema Universitari de Catalunya.
- Navarro Guillén, M. (2015). *Análisis Acerca Del Grado De Satisfacción Laboral Del Estudiantado Graduado Entre Los Años 2010 Al 2015 De La Maestría En Psicopedagogía De La Universidad Estatal A Distancia, A Partir Del Modelo De Dos Factores De Herzberg*. San José.
- Nieves, Z., Otero, I., & Molerio, O. (2015). La formación profesional en la universidad de hoy: de la educación a la autoeducación. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Parra Cervantes, P., Labastida López, C., & Muñoz López, I. (2010). *La pertinencia de la formación del químico farmacéutico biólogo. Un elemento de responsabilidad social universitaria*. México.
- Parra, P., Labastida, C., Muñoz, I., Herrera, A., Soto, R., & Garduño, I. (2010). *La pertinencia de la formación del químico farmacéutico biólogo. Un elemento de responsabilidad social universitaria*. Mexico : ARS Pharmaceutica.
- Portocarrero Nogueira, P. (2006). "Condiciones Académicas Y Su Relación En El Procesos De Formación Profesional De Los Estudiantes, Especialidad Biología Y Química, Facultad De Educación, Iquitos-2006.". Iquitos.
- Remuzgo, A. (2018). *Percepción de los egresados sobre el proceso enseñanza aprendizaje en una escuela de enfermería*. Lima - Perú: Ágora Rev. Cient. 2018; 05(02).
- Rivera, J. (2016). La problemática universitaria actual y una propuesta de solución. *Ideele Revista N° 259*. Obtenido de <http://revistaideele.com/ideele/content/la-problem%C3%A1tica-universitaria-actual-y-una-propuesta-de-soluci%C3%B3n>
- Rivera, O., Paredes, Y., Coaquera, D., & Maquera, G. (2015). *Seguimiento del egresado e integración en el mercado laboral de la E.A.P. de farmacia y bioquímica de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Año 2015*. Tacna - Perú: Artículo original .
- Rodríguez Bolívar, & Ortiz Rodríguez, D. (2002). *El Cuadro de Mando Integral y su aplicación al control de la gestión en las Administraciones Públicas*.
- Sánchez, M. (2002). Análisis del módulo de formación en centros de trabajo en la familia profesional administrativa en la Comunidad de Madrid. Enfoque desde la pedagogía laboral . *Universidad Complutense de Madrid* , ISBN: 84-669-2357-8 .
- Schomburg, & Teichler. (2008). "Mejoramiento de la formación general y específica de los profesionales psicólogos del Consorcio de Universidades del Estado mediante el diseño



e implementación de un marco curricular común basado en competencias”. *Red Psicología Cuech*.

Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Lima.

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Lima.

Teresa Juliá, M. (2015). *Competencias generales de la formación universitaria: Aportes a la calidad con equidad*.

Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco. (16 de Abril de 2017). <http://bi.unsaac.edu.pe>. Obtenido de <http://bi.unsaac.edu.pe/pprofesional.php?p=1>

Universidad Nacional De San Antonio Abad del Cusco. (11 de Abril de 2017). <http://www.unsaac.edu.pe>. Obtenido de <http://www.unsaac.edu.pe/academico/biologia.php>

Vásquez, S. M. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Lima.



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
¿En qué medida la formación profesional se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017?	Determinar como la formación profesional se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.	La formación profesional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.	variable de estudio 1 formación profesional	<p>Alcance. Descriptivo - Correlacional Diseño: No experimental</p> <pre> graph LR m --- o1 m --- o2 o1 --- r o2 --- r </pre> <p>Donde: m. muestra de estudio o1: formación profesional o2: satisfacción laboral r: relación directa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral</p> <p>Población y muestra y muestra</p> <p>Población: La población está constituida por los 70 egresados de la Escuela Profesional de Biología.</p> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;">muestra</p> <p style="text-align: center;">70 egresados titulados de la escuela profesional</p> </div> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Análisis documental - ficha documentaria. encuestas - cuestionario observación - ficha de observación</p>
especificos	especificos	especificos	variable de estudio 2: satisfacción laboral	
a. ¿Cuál es el nivel de formación profesional del biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017? b. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017? c. ¿De qué manera la formación académica se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017? d. ¿Cómo la capacidad de investigación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017? e. ¿En qué medida la proyección social se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017?	a. Determinar el nivel de formación profesional del biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. b. Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. c. Determinar como la formación académica se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. d. Determinar como la investigación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. e. Determinar en qué medida la proyección social se relaciona con la satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.	a. El nivel de formación profesional del biólogo egresado es alto en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. b. El nivel de satisfacción laboral del profesional biólogo egresado es alto en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. c. Existe relación significativa entre formación académica y la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. d. Existe relación significativa entre la investigación y la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017. e. Existe relación significativa entre la proyección social y la satisfacción laboral del Profesional Biólogo Egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2017.		

ANEXO 02

FICHA TECNICA



FORMACIÓN PROFESIONAL

Nombre Original:	La formación profesional en la universidad de hoy
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Aplicación:	Profesionales de la Escuela Profesional de Biología
Validez:	Sometido a juicio de tres expertos con una valoración del 95% aplicable
Confiabilidad:	Se determinó mediante el Alpha de Cronbach con un valor de 0.889
Detalles desagregados:	El total de ítems fue 23 distribuidos en 3 dimensiones Formación académica, Investigación y proyección social.
Escala de medición:	Totalmente de acuerdo, De acuerdo, indiferente, En desacuerdo y



ANEXO 03

FICHA TECNICA

SATISFACCION LABORAL

Nombre Original:	Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Aplicación:	Profesionales de la Escuela Profesional de Biología
Validez:	Sometido a juicio de tres expertos con una valoración del 95% aplicable
Confiabilidad:	Se determinó mediante el Alpha de Cronbach con un valor de 0.780
Detalles desagregados:	El total de ítems fue 32 distribuidos en 6 dimensiones condiciones físicas y/materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas
Escala de medición:	Totalmente de acuerdo, De acuerdo, indiferente, En desacuerdo y totalmente de acuerdo.



ANEXO 04



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Enunciados	TDA	DA	I	ED	TED
Formación académica					
Perfil profesional					
el biólogo conceptualizado como un profesional de formación tanto académica (investigador científico) como de servicio y producción, responde a las exigencias del desarrollo regional y nacional					
Plan de formación profesional y de estudios					
Las asignaturas del área curricular sobre cultura general de la escuela profesional de biología cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas obligatorias de especialidad de la escuela profesional de biología cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas electivas de especialidad de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas electivas de la especialidad de ecología de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas electivas de la especialidad de microbiología y parasitología de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas electivas de la especialidad de biología pesquera de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas electivas de la especialidad de biología vegetal de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área curricular de formación profesional específicamente en las asignaturas electivas de la especialidad de zoología y entomología de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las asignaturas del área de otras actividades como seminarios de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					
Las prácticas pre profesionales de la escuela profesional de biología, en general cumplieron sus expectativas.					



Campo ocupacional					
De acuerdo a la formación profesional de la escuela profesional de biología Ud. es capaz de desempeñarse eficientemente en el sector de agricultura, salud, pesquería					
De acuerdo a la formación profesional de la escuela profesional de biología Ud. es capaz de desempeñarse eficientemente en el sector de educación, docencia universitaria					
De acuerdo a la formación profesional de la escuela profesional de biología Ud. es capaz de desempeñarse eficientemente en el sector de asesoría y promoción					
De acuerdo a la formación profesional de la escuela profesional de biología Ud. es capaz de desempeñarse eficientemente en el sector de formulación de proyectos de desarrollo en organismos gubernamentales y no gubernamentales (ONGS)					
Laboratorios					
El laboratorio de microscopia esta adecuadamente implementado					
El laboratorio de microbiología de aguas y alimentos esta adecuadamente implementado					
El laboratorio de servicio de análisis esta adecuadamente implementado					
Investigación					
Investigación para la obtención del grado y el título					
La rigurosidad, pertinencia y calidad se establecen en lineamientos con la participación de docentes, expertos externos y en función de estándares nacionales.					
Todas las investigaciones guardan coherencia con las líneas de investigación registrados por el programa de estudios.					
Publicación de investigaciones					
El programa de estudios brinda facilidades para que las investigaciones se publiquen en revistas especializadas.					
El programa de estudios establece y difunde información actualizada de las publicaciones.					
Instituto de investigación					
El instituto de investigación desarrolla la función de investigación, enfatizando en la investigación pura y aplicada, la innovación y desarrollo y la transferencia de tecnología, en respuesta a demandas sociales.					
Centro de investigación – CIPRI					
el centro de investigación-CIPRI se desempeña eficientemente promoviendo la investigación					
Proyección social					
Las acciones de responsabilidad social relevantes a la formación de los estudiantes guardan relación con la especialidad.					
Las acciones de responsabilidad social consideran los principios de equidad e inclusión en su entorno.					



El programa de estudios conoce e implementa los estándares establecidos sobre seguridad ambiental dispuestos por el órgano competente.

--	--	--	--	--

ANEXO 05

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Enunciado	TDA	DA	I	ED	TED
Acondiciones física y/materiales					
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación, etc.)					
la comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (Materiales y/o inmuebles).					
Beneficios laborales y/o remunerativos					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
Me siento mal con lo que gano.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Políticas administrativas					
Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Me disgusta mi horario.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					
el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida					
Relaciones sociales					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Desarrollo personal					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
Desempeño de tareas					
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
Mi trabajo me aburre.					
Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					



relación con la autoridad					
Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

ANEXO 06

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "FORMACION PROFESIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL BIOLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO 2017."

INVESTIGADORA: Bach MARIA CLEOFE HUANCA

DATOS DEL EXPERTO

2.1. NOMBRES Y APELLIDOS: Dra. Haydeé Quispe Berrios

2.2. ESPECIALIDAD: Lengua y Literatura y Extensión Educativa

2.3. LUGAR Y FECHA: Cusco, julio de 2017.....

2.4. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA: Docente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Buena 41-60 %	Muy Buena 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e items estan redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia.					
	5. SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACION	Existe una organización logica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teoricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los items, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				X	

I. Opinión de aplicabilidad: Aplica.....

II. Promedio de valoración 95 %

III. Luego de revisado el instrumento:

Procede su aplicación (X)

Debe corregirse ()

Sello y firma del experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "FORMACION PROFESIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL BIOLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO 2017."

INVESTIGADORA: Bach. MARIA CLEOFE HUANCA

DATOS DEL EXPERTO

- 2.1. NOMBRES Y APELLIDO: Ana Maria Mellado Salazar
- 2.2. ESPECIALIDAD: Filosofía y Ciencia de La educación
- 2.3. LUGAR Y FECHA: Cusco 30 de diciembre de 2021
- 2.4. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA: Docente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

- I. Opinión de aplicabilidad: Aplíquese
- II. Promedio de valoración: 70%
- III. Luego de revisado el instrumento: Debe ser aplicado
Procede su aplicación (Si) Debe corregirse (N)

Ana Maria Mellado Salazar



VALIDACION DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de trabajo de Investigación: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL BIÓLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAO DEL CUSCO, 2017"

1.2 Investigador Sr. Maria Cleofé Huarcá Polar

DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombre y Apellido: Dra. Angélica Anabasi Vargas

2.2 Especialidad: Psicología

2.3 Lugar y fecha: Cusco, 07/07/2017

2.4 Cargo e institución dónde labora: _____

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 20-40%	Bueno 41-80%	Muy bueno 81-90%	Excelente 91-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta, formulado con un lenguaje apropiado.				Y	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y en claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del Diagnóstico.					X

I. OPINION DE APLICABILIDAD: Favorable.

II. PROMEDIO DE VALORACION: 90%

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación: (X) Debe corregirse. ()

Sello y Firma del Experto