

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN DERECHO



EL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO EN LA REGIÓN TACNA, 2021

TESIS

Presentada por:

Mgr. Lesly Guissela Robles Vazallo

ORCID: 0000-0002-7170-6671

Asesor:

Dra Delia Yolanda Mamani Huanca

ORCID: 0000-0002-0147-2275

Para Obtener el Grado Académico de:

DOCTOR EN DERECHO

TACNA - PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN DERECHO

Tesis

**“EL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA EDUCACIÓN SUPERIOR
DE CALIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO EN LA
REGIÓN TACNA, 2021”**

Presentada por:

Mag. Lesly Guissela Robles Vazallo

**Tesis sustentada y aprobada el 20 de marzo de 2023; ante el siguiente jurado
examinador:**

PRESIDENTE: Dr. Carlos Alberto Cueva Quispe

SECRETARIO: Dr. Fernando Armas Zarate

VOCAL: Dra. Ana Lucía Heredia Muñoz

ASESOR: Dra. Delia Yolanda Mamani Huanca

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Lesly Guissela Robles Vazallo, en calidad de Doctoranda en Derecho del Doctorado en Derecho, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 18211957

Soy autor (a) de la tesis titulada:

EL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO EN LA REGIÓN TACNA, 2021

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Derecho, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 21% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedora de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi

acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: 20 de marzo del 2023

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Lesly Guissela Robles Vazallo', is written over the printed name.

LESLY GUISSELA ROBLES VAZALLO

Nombres y apellidos

DNI 18211957

Dedicatoria

Para mis queridos padres que están en el cielo, porque siempre me apoyaron en mis principales decisiones de mi vida, relacionados con mi crecimiento personal y profesional.

Lesly Guissela Robles Vazallo

Agradecimientos

A esta casa de estudios superiores por el dictado de este programa de doctorado en derecho, que ha sido clave para la mejora en mi desempeño académico en la universidad.

A todos los docentes del doctorado, puesto que sus conocimientos teóricos y experiencias que han compartido en clases, me han sido de mucha utilidad para mi desenvolvimiento laboral.

A mi asesora de este trabajo de investigación, puesto que su acompañamiento ha sido permanente, y cuyas observaciones y aportes han sido claves para lograr los resultados esperados con esta tesis.

Lesly Guissela Robles Vazallo

Índice de contenidos

	Pág.
Declaración jurada de originalidad	iii
Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiv
Índice de apéndices	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción	01
Capítulo I: El Problema	03
1.1 Planteamiento del problema	03
1.2 Formulación del problema	06
1.2.1 Problema principal	06
1.2.2 Problemas secundarios	07
1.3 Justificación de la investigación	07
1.4 Objetivos	09

1.4.1	Objetivo general	09
1.4.2	Objetivos específicos	09
Capítulo II: Marco Teórico		10
2.1	Antecedentes de la investigación	10
2.1.1	Antecedentes internacionales	10
2.1.2	Antecedentes nacionales	12
2.1.3	Antecedentes locales	13
2.2	Bases teóricas	15
2.2.1	Base teórica “Derecho constitucional a una educación superior de calidad”	15
2.2.1.1	El derecho internacional de los derechos humanos	15
2.2.1.2	El derecho a la educación en el marco de los derechos humanos	17
2.2.1.3	Marco normativo peruano sobre el derecho a una educación de calidad en todos sus niveles	20
2.2.1.4	Dimensiones para analizar el derecho a una educación superior de calidad	26
2.2.2	Base teórica “Inserción laboral del egresado”	28
2.2.2.1	Empleabilidad	28

2.2.2.2	Definición de inserción laboral	29
2.2.2.3	Teorías sobre la inserción laboral	30
2.2.2.4	Factores a considerar para analizar la inserción laboral	31
2.2.2.5	Características y supuestos de la inserción laboral	32
2.2.2.6	Tipos de empleo	34
2.2.2.7	Legislación sobre la inserción laboral de los jóvenes	35
2.3	Definición de conceptos	37
Capítulo III: Marco Metodológico		40
3.1	Hipótesis	40
3.1.1	Hipótesis general	40
3.1.2	Hipótesis específicas	40
3.2	Operacionalización de las variables	41
3.2.1	Identificación de la variable 1	41
3.2.2	Identificación de la variable 2	41
3.3	Tipo de investigación	43
3.4	Nivel de investigación	43
3.5	Diseño de la investigación	44
3.6	Ámbito y tiempo social de la investigación	44
3.7	Población y muestra	45

3.7.1	Unidad de estudio	45
3.7.2	Población	45
3.7.3	Muestra	46
3.8	Procesamiento, técnicas e instrumentos	47
3.8.1	Procedimiento	47
3.8.2	Técnicas	47
3.8.3	Instrumentos	48
Capítulo IV: Resultados		51
4.1	Descripción del trabajo de campo	51
4.2	Diseño de la presentación de los resultados	52
4.3	Resultados	53
4.3.1	Resultados de la variable “Derecho constitucional a una educación superior de calidad”	53
4.3.2	Resultados de la variable “Inserción laboral del egresado”	69
4.4	Prueba estadística	82
4.5	Comprobación de hipótesis	83
4.5.1	Contraste de las hipótesis específicas	83
4.5.2	Contraste de la hipótesis general	86
4.6	Discusión de resultados	87
Conclusiones		91

Recomendaciones	94
Bibliografía	96
Apéndices	100

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Factores a considerar para analizar la inserción laboral (dimensiones)</i>	31
Tabla 2	<i>Operacionalización de variables e indicadores</i>	42
Tabla 3	<i>Población de egresados universitarios entre los años 2016 – 2020</i>	45
Tabla 4	<i>N° de pregunta para medir la dimensión en la Variable “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”</i>	49
Tabla 5	<i>N° de pregunta para medir la dimensión en la Variable “Inserción laboral del egresado”</i>	49
Tabla 6	<i>Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación</i>	53
Tabla 7	<i>Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación (por pregunta)</i>	55
Tabla 8	<i>Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación (por universidad)</i>	56
Tabla 9	<i>Dimensión n° 02 – Competencias del docente</i>	57
Tabla 10	<i>Dimensión n° 02 – Competencias del docente (por pregunta)</i>	59
Tabla 11	<i>Dimensión n° 02 – Competencias del docente (por universidad)</i>	60
Tabla 12	<i>Dimensión n° 03 – Gestión directiva</i>	61
Tabla 13	<i>Dimensión n° 03 – Gestión directiva (por pregunta)</i>	63
Tabla 14	<i>Dimensión n° 03 – Gestión directiva (por universidad)</i>	63
Tabla 15	<i>Variable 1 – Derecho constitucional a una educación</i>	

	<i>universitaria de calidad</i>	65
Tabla 16	<i>Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad (por dimensión)</i>	67
Tabla 17	<i>Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad (por universidad)</i>	68
Tabla 18	<i>Dimensión n° 01 – Empleabilidad</i>	69
Tabla 19	<i>Dimensión n° 01 – Empleabilidad (por pregunta)</i>	71
Tabla 20	<i>Dimensión n° 01 – Empleabilidad (por universidad)</i>	73
Tabla 21	<i>Dimensión n° 02 – Ocupabilidad</i>	74
Tabla 22	<i>Dimensión n° 02 – Ocupabilidad (por pregunta)</i>	76
Tabla 23	<i>Dimensión n° 02 – Ocupabilidad (por universidad)</i>	78
Tabla 24	<i>Variable 2 – Inserción laboral del egresado</i>	79
Tabla 25	<i>Variable 2 – Inserción laboral del egresado (por dimensión)</i>	81
Tabla 26	<i>Variable 2 – Inserción laboral del egresado (por universidad)</i>	82
Tabla 27	<i>Contraste de hipótesis específica primera</i>	84
Tabla 28	<i>Contraste de hipótesis específica segunda</i>	85
Tabla 29	<i>Contraste de hipótesis específica tercera</i>	86
Tabla 30	<i>Contraste de hipótesis específica cuarta</i>	87

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	<i>Derecho a la educación en el marco de los derechos humanos</i>	20
Figura 2	<i>Condiciones básicas de calidad – SUNEDU</i>	26
Figura 3	<i>Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación</i>	54
Figura 4	<i>Dimensión n° 02 – Competencias del docente</i>	58
Figura 5	<i>Dimensión n° 03 – Gestión directiva</i>	62
Figura 6	<i>Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad</i>	66
Figura 7	<i>Dimensión n° 01 – Empleabilidad</i>	70
Figura 8	<i>Dimensión n° 02 – Ocupabilidad</i>	75
Figura 9	<i>Variable 2 – Inserción laboral del egresado</i>	80

Índice de apéndices

	Pág.
Apéndice 1 <i>Matriz de consistencia</i>	102
Apéndice 2 <i>Instrumentos</i>	103
Apéndice 3 <i>Juicio de expertos</i>	105
Apéndice 4 <i>Confiabilidad de instrumentos</i>	119

Resumen

La presente tesis tiene como principal objetivo el determinar la relación entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021; siendo el tipo de investigación básico, de diseño no experimental, de alcance correlacional, los datos se recabaron por corte transversal, la muestra es de 361 egresados (150 de la UNJBG y 211 de la UPT), la técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se encontró que el 60,1% de los egresados perciben de nivel regular el que las universidades de Tacna cumplan con eficiencia con el derecho constitucional de que sus estudiantes reciban una educación de calidad, siendo la dimensión más destacada las “Competencias del docente”; y el 50,4% percibe de nivel adecuado la inserción laboral en el entorno regional, siendo la dimensión más destacada la “Empleabilidad”.

Se concluye que el derecho constitucional a una educación superior de calidad se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021 (valor de Rho = 0,455 y $p = 0,000$); de forma similar existe relación directa y moderada entre las dimensiones de la variable 1 con la variable 2.

Palabras claves: Derecho constitucional a una educación superior de calidad,
Inserción laboral del egresado.

Abstract

The main objective of this thesis is to determine the relationship between the constitutional right to a quality higher education and the labor insertion of the graduate in the Tacna region, 2021; being the type of basic research, of non-experimental design, of correlational scope, the data was collected by cross section, the sample is 361 graduates (150 from UNJBG and 211 from UPT), the technique is the survey and the instrument questionnaire.

It was found that 60,1% of the graduates perceive at a regular level that the universities of Tacna efficiently comply with the constitutional right that their students receive a quality education, the most outstanding dimension being "Teacher Competencies"; and 50,4% perceive job placement in the regional environment as adequate, the most outstanding dimension being "Employability".

It is concluded that the constitutional right to quality higher education is directly and moderately related to the labor insertion of the graduate in the Tacna region, 2021 (Rho value = 0,455 and $p = 0,000$); Similarly, there is a direct and moderate relationship between the dimensions of variable 1 with variable 2.

Keywords: Constitutional right to a higher education of quality, Labor insertion of egressed

Introducción

El trabajo desarrollado tiene como principal objetivo el determinar la relación entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021; puesto que cada vez es más complicado conseguir oportunidades laborales, es prioritario que las universidades brinden un servicio educativo de calidad, que permita a los nuevos profesionales ser competentes en sus labores dentro del mercado; al respecto la SUNEDU en los últimos años ha priorizado sus labores en verificar que las instituciones de enseñanza superior cumplan con diversos indicadores de calidad, que permita precisar que se está cumpliendo con el que el ciudadano tenga el derecho que recibir una formación universitaria acorde a las exigencias del mercado.

En lo que respecta al desarrollo de los capítulos, se precisa que el primer capítulo se abarcó la descripción del problema abordado, se han detallado los objetivos y se resaltó la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo se presentan los antecedentes de la investigación, además del detalle del estado del arte donde se detallan las bases teóricas de ambas variables, para finalmente detallar los principales términos básicos.

En el tercer capítulo se presentan los aspectos metodológicos de la investigación, precisando el tipo, diseño, alcance, muestra, técnica, instrumento, entre otros, aplicados en el trabajo de campo.

Finalmente en el cuarto capítulo se presentan los resultados encontrados, agrupados en dimensiones de ambas variables, de hace el contraste de las hipótesis y la discusión de los resultados logrados, para acabar con las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

El Problema

1.1 Planteamiento del Problema

Las organizaciones priorizan sus estrategias para centrar su atención en proporcionar productos y/o servicios que se caractericen por su calidad, con la finalidad de satisfacer sus expectativas; al respecto Lago et al (2013) señalan que la calidad se evidencia cuando las personas están satisfechas por el valor recibido con lo adquirido, que ocurre a consecuencia de la presencia de la efectividad, que se trata de la relación entre las necesidades existentes y los resultados obtenidos que logran su atención con eficiencia.

En el caso del sector educación, se evidencia que el avance de la tecnología entre otros cambios, ha generado que se requieran la implementación de nuevas estrategias que permitan proporcionar un servicio educativo de calidad, que permita no solamente un desarrollo cognitivo, sino la formación de personas de bien que contribuyan al desarrollo local; ello se destaca por ejemplo en la experiencia colombiana, donde el Consejo Nacional de Acreditación - CNA (2010) señala que si desea analizar la calidad, se la debe considerar como un

atributo que constituye el servicio educativo en general, y en especial se refiere a la forma de cómo se brinda el servicio en la entidad educativa, focalizando la atención en aspectos afines con el investigar, el ejercer la docencia e impulsar la proyección social.

En el Perú, se cuenta con la Ley Universitaria n° 30220 que fue promulgada en el año 2014, donde en su artículo 5 menciona los principios por los cuales se rige, de los cuales se destaca la calidad académica, de forma similar en el artículo 6 se detallan los fines de la universidad, donde se logra destacar la formación de profesionales de alta calidad, que sean íntegros y responsables socialmente con las necesidades del país, en el artículo 12 se crea la SUNEDU - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria como un órgano técnico especializado del MINEDU siendo su principal finalidad el supervisar el proceso de licenciamiento institucional de las universidades, que implica el velar porque cumplan con las condiciones básicas de calidad para que se brinde el servicio educativo (artículo 13), y finalmente en el artículo 15 se detallan sus funciones, de las cuales se destaca la de normar y supervisar que el servicio educativo universitario se brinde cumpliendo básicamente condiciones de calidad, que permitan asegurar que se cuenten con profesionales acordes con las exigencias del mercado.

Dicha normatividad surgió a consecuencia de las quejas de estudiantes universitarios respecto al servicio recibido, respecto a que algunas instituciones

educativas de enseñanza superior no brindaban un servicio de calidad, y que la infraestructura de mucha de sus filiales no brindaban la seguridad y tampoco se encontraban adecuadamente implementadas con laboratorios para cumplir con el contenido de los sílabos, afectando con ello la calidad de la formación que exige el mercado para ser un profesional competente, por tanto haciendo difícil su inserción laboral para los puestos afines a sus carreras universitarias.

Después de 6 años de vigencia de la ley universitaria, la SUNEDU en el año 2020 culmina su trabajo de evaluación respecto a que las universidades públicas y privadas del país cuenten con las condiciones básicas para brindar un servicio universitario de calidad, informando que de 141 universidades evaluadas, se han logrado licenciar 92, y que las que no han logrado dicho objetivo, tienen algunos años para dejar de brindar el servicio educativo y cerrar; si bien el fondo de la norma, referida a que se supervise que se dé una oferta educativa de calidad es adecuada, ha generado un problema socio económico para los estudiantes de las casas de estudio no licenciadas, puesto que las universidades licenciadas tienen sus límites respecto a su capacidad de funcionamiento, además de tarifas mayormente más elevadas en el caso de las universidades privadas.

En Tacna, de forma similar a lo descrito en el párrafo anterior, la SUNEDU ha cumplido con su labor de supervisión sobre las condiciones básicas para brindar un servicio educativo superior de calidad en las entidades universidades locales; dando como resultado el licenciamiento institucional de la

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y la Universidad Privada de Tacna, las cuales han logrado crecer lentamente con una infraestructura propia, implementando sus laboratorios y con docentes con experiencia, pero a pesar de ello, existen aspectos por mejorar como que la gran mayoría de sus egresados y profesionales no laboran en puestos de trabajo afines a su formación profesional.

Por tanto, dicha problemática es la que se analizó en esta investigación, puesto que en base a nuestra experiencia laboral docente, se considera que es prioritario recoger las opiniones de los egresados respecto a que si la entidad universitaria ha cumplido con ellos, respecto a su derecho a recibir una educación superior de calidad, y se ha tenido dificultades en su proceso de inserción laboral en el mercado regional y nacional.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?

1.2.2 Problemas Secundarios

- a) ¿Cuál es la relación entre el impulso a la investigación y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre las competencias del docente y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?

1.3 Justificación de la Investigación

La supervisión del servicio educativo a la enseñanza superior que ha impuesto la SUNEDU en el Perú, ha generado que las autoridades universitarias hayan priorizado que en sus entidades se cuente con una oficina especializada en hacer seguimiento a la calidad del servicio brindado al estudiantes, además de verificar que las condiciones básicas se estén cumpliendo, puesto que la evaluación de dicha entidad del MINEDU es permanente, por tanto, el proceso de autoevaluación de la calidad del servicio es una de las políticas institucionales.

Para las autoridades universitarias es importante que la presente investigación se desarrolle, puesto que se considera que se ha efectuado los esfuerzos básicos para cumplir con el brindar una educación que permita a los

estudiantes contar con las competencias y habilidades para desenvolverse con eficiencia en el mercado laboral; y que mejor que recibir las opiniones de los egresados respecto a que si consideran que su derecho a recibir a una educación universitaria de calidad se ha priorizado en dicha casa de estudio, además de conocer las dificultades y facilidades que han experimentado en sus esfuerzos por ingresar a la fuerza laboral formal de la región y del país.

Por tanto, la investigación es relevante puesto que:

- Relevancia teórica; dado que las variables de estudio cuentan con la solvencia de bases teóricas respecto de donde se obtuvieron las dimensiones para efectuar su análisis.
- Relevancia académica; dado que los resultados a obtener servirán de pauta para otros investigadores de trabajos similares, además de la metodología usada.
- Relevancia práctica; puesto que los resultados le permitirán a las autoridades universitarias evaluar la percepción de los egresados sobre la solvencia de la labor educativa ofertada.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Analizar la relación entre el impulso a la investigación y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.
- b) Analizar la relación entre las competencias del docente y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.
- c) Analizar la relación entre la gestión directiva y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se destacan los antecedentes siguientes:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

- a) Bonifaz y Barba (2019) investigaron “La calidad de la educación universitaria: una visión desde el direccionamiento y la gestión estratégica”, que es un artículo de la revista Redipe; siendo el principal objetivo el analizar la calidad educativa del servicio universitario brindado; siendo el tipo puro o básico, de alcance descriptivo, de diseño no experimental; se concluyó que las universidades están priorizando el implementar el manual de calidad que permita acreditar a sus diversas carreras, que permita contar con un modelo que contribuya a alcanzar la calidad educativa, la vuelva más competitiva y pueda adaptarse a los diversos cambios en el entorno.

- b) Avendaño et al (2016) investigaron el “Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta”; artículo de la revista Investigación & Desarrollo (Colombia); siendo el objetivo central el describir el comportamiento de los factores de calidad educativa; donde el enfoque usado fue el cualitativo, de alcance descriptivo y de diseño no experimental, la muestra fue de 29 colegios públicos donde participaron docentes y directivos; se concluyó que las entidades principalmente se dedican al desarrollo de actividades administrativas y técnicas, no dándole el peso que merece la labor pedagógica, la formación ciudadana, el proceso de enseñar y aprender, otros; lo cual afecta al logro de la visión institucional centrada en el brindar un servicio de calidad educativa.
- c) Lago et al (2014) investigaron la “Calidad de la educación superior: Un análisis de sus principales determinantes”; artículo de la revista Saber, Ciencia y Libertad (Colombia); siendo el principal objetivo el efectuar una revisión respecto a los factores o determinantes que inciden en la existencia de la calidad educativa a nivel superior; siendo en enfoque usado el cualitativo, de nivel descriptivo, usando información secundaria como el tratado de Bolonia, discursos institucionales de calidad; se concluyó que es prioritario analizar la calidad educativa superior considerando criterios como el impulso a la labor investigativa de la entidad y del profesor universitario, además de tener las competencias para la labor docente, y que la gestión directiva debe impulsar la implementación de los planes de mejora.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

- a) Quezada et al (2021) investigaron las “Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID - 19”; artículo de la revista Venezolana de Gerencia; siendo el principal objetivo el analizar las diversas condiciones de trabajo en las universidades del Perú en el escenario de virtualidad; donde el enfoque es el cuantitativo, el diseño es el de no experimentar, el alcance es descriptivo, la muestra es de 235 docentes contratados; se concluyó que se deberían establecer nuevas condiciones de trabajo en los contratos a los docentes, que permitan cumplir de mejor forma en la ciberconviencia con los estudiantes y el desarrollo de las competencias digitales, puesto que en la actualidad se mantienen las mismas como si no se estuviera atravesando una pandemia.
- b) Zegarra (2018) investigó las “Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018”; tesis de la Universidad César Vallejo; donde el principal objetivo fue analizar cómo las competencia genéricas se relacionan con la inserción laboral; siendo el método usado el hipotético deductivo, el diseño fue no experimental, el tipo fue básica, el alcance fue correlacional, la muestra fue de 100 egresados; se concluyó que existe relación directa y moderada ($Rho = 0,611$) entre las competencias genéricas y la inserción laboral de los egresados universitarios.

c) Mejía (2017) investigó “El proceso de la educación superior en el Perú. La descolonialidad del saber universitario”; artículo de la revista Investigaciones Sociales; donde el principal objetivo es describir la evolución del proceso de educación superior en el país; abarcó las tendencias de la universidad en la historia, cómo las variaciones de la tecnología han influido en el servicio educativo y la relación entre los saberes heterogéneos y la educación monocultural de la universidad peruana; se concluye que el proceso de evolución universitaria es manifestación del orden colonial de privilegiar el servicio para la casta y no para todos, el conocimiento se sustenta en la hegemonía de la teología para formar doctores desconociendo la democracia a obtener saberes en la universidad, y que dentro de la globalización sobresale el modelo de la universidad empresa para brindar el servicio a los que puedan obtenerla.

2.1.3 Antecedentes Locales

a) Mamani (2021) investigó la “Enseñanza virtual y satisfacción del estudiante de Enfermería de una universidad pública de Tacna durante la pandemia”; artículo de la revista Innovación e Investigación de la UNJBG; donde el objetivo es analizar cómo la enseñanza virtual se relaciona con la satisfacción estudiantil; siendo el tipo básico, de alcance correlacional, de diseño no experimental, la muestra de 154 estudiantes; se concluye que

existe relación directa y moderada entre la enseñanza virtual y la satisfacción del estudiante de enfermería ($p < \alpha = 0,05$).

- b) Candia (2020) investigó “El derecho humano a una educación de calidad y el compromiso docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019”; tesis de la Universidad Privada de Tacna; siendo el objetivo central el analizar cómo el derecho humano a una educación de calidad se relaciona con el compromiso docente; siendo el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y el tipo básico o puro, de alcance correlacional, donde la muestra usada fue de 150 docentes; se encontró que el 76,7% considera de nivel adecuado la existencia de un servicio educativo que prioriza la búsqueda de la calidad, y el 70,0% resalta su compromiso con la entidad educativa; finalmente se concluye que existe relación directa y moderada entre el derecho humano a gozar de una educación de calidad y el compromiso del docente ($Rho = 0,525$ y $p = 0,000$).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Base Teórica “Derecho Constitucional a una Educación Superior de Calidad”

2.2.1.1 El Derecho Internacional de los Derechos Humanos

Ferrajoli (2016) describe que en el derecho internacional de los diversos derechos humanos, se configura y resalta el derecho a recibir una educación que cumpla con los estándares básicos de calidad, ello se empezó a gestar en épocas de posguerra (después de 1945), por tanto se empezó a calificar que la educación debería considerársele como un derecho fundamental para el crecimiento de las personas; por tanto, los derechos fundamentales hacen referencia a normas que deben ser consideradas para valorar a la personal como tal, y que supone que debe obligarse a introducir las garantías.

De esa forma, la educación se considera ahora como un derecho humano fundamental, donde el gobierno debe garantizar que exista una calidad educativa; ello se evidencia en los contenidos de las constituciones de países, donde se denota la protección a los derechos humanos, en especial lo que concierne a los alcances sobre el derecho del ciudadano a recibir una educación, que sea proporcionada por el Estado.

Al respecto, Ferrajoli (2016) describe que en algunos países de Europa, que vivieron la experiencia de gobiernos fascistas, donde en sus constituciones se aprobaron normas rígidas para garantizar los derechos civiles, de libertad y sociales como derechos que son fundamentales, por tanto se convertían en un Estado promocional, que busca la justicia distributiva; es ahí donde la educación empezó a masificarse en toda la nación.

Ferrajoli (2016) continúa afirmando que los derechos sociales, nacen a consecuencia de la búsqueda de soluciones a la problemática educativa, de vivienda y de salud; ello se refuerza con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se prioriza la existencia de un compromiso de los Estados de velar por el respeto a los derechos de las personas, de forma específica se afirma que la educación es un derecho humano, la cual debe ser gratuita, cuya finalidad es el buscar el desarrollar la personalidad y el fortalecer los derechos en lo que refiere el respeto y las libertades de las personas; desde ahí, los países han procedido a reconocer a la educación como un derecho de las personas.

Complementa lo anterior, lo expresado por Tomasevski (2004), en lo que refiere a que el derecho a recibir una educación, no solamente es un derecho de las personas, sino que también se generan obligaciones del Estado al respecto, siendo el esquema que representa ello: Asequibilidad, aceptabilidad, adaptabilidad y accesibilidad.

Ruiz y Scioscioli (2017) clasifican las obligaciones de los estados respecto a la educación, como se describe a continuación: El respeto para que todos puedan gozar de la educación, por tanto el Estado no debe afectar el disfrute de este derecho social; la protección, mediante la dación de normatividad en favor de la educación a cargo del Estado, además de generar la existencia de un sistema que evite la presencia de obstáculos en favor de la educación; y el cumplir con el derecho de brindar una educación para todos los ciudadanos, con la existencia de planes y programas con recursos para su implementación.

2.2.1.2 El Derecho a la Educación en el Marco de los Derechos Humanos.

Scioscioli (2014) efectuó una investigación sobre el derecho a la educación como un derecho fundamental, donde sostiene que ello requiere de un cambio radical en la forma de relacionarse entre los miembros de la comunidad educativa y el Estado, ya no desde el enfoque de diseñar y evaluar la política pública al respecto, sino la de priorizar el rol estatal de brindar dicho servicio para construir ciudadanía; complementa ello, Pautassi (2010) al precisar, que ello implica que la titularidad de las personas de tener derechos, debe guiar el diseño de las políticas públicas.

De forma específica, Tomasevsky (2003) destaca lo descrito en el párrafo anterior, acotando que dicha postura permitiría que la educación sea priorizada para ser proporcionada a la población, y verse reflejado en los presupuestos del

sector público; de ahí la relevancia de que sea adoptada dentro del enfoque de derechos fundamentales, para que ello sea consistente en la priorización de las estrategias de políticas públicas.

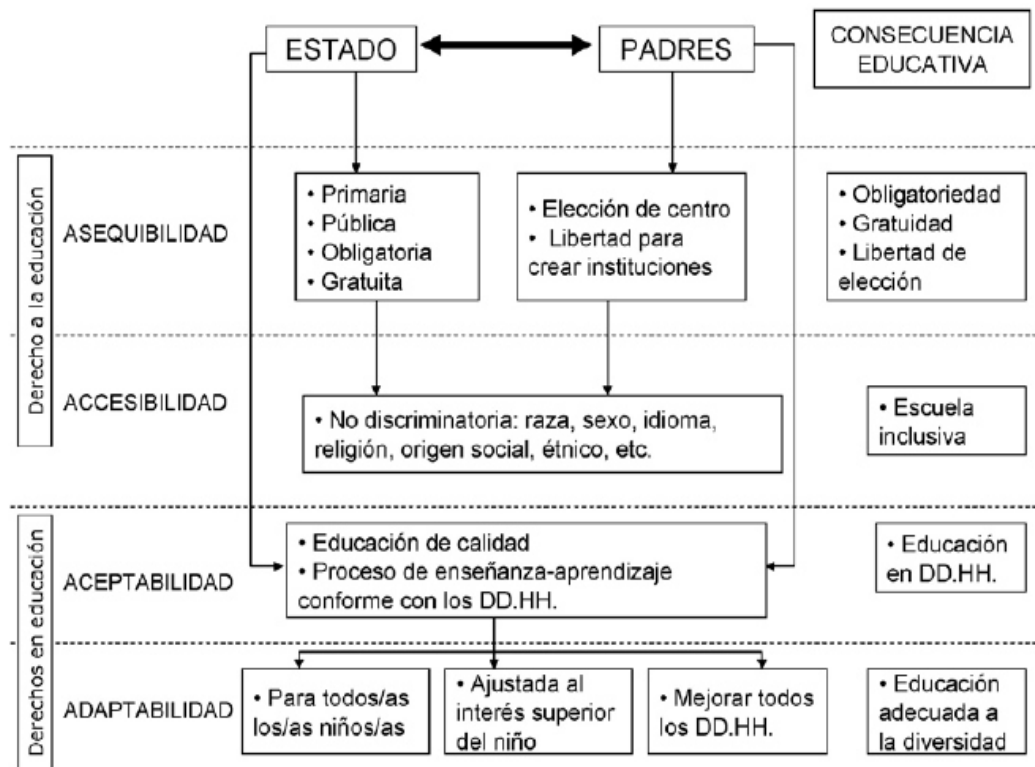
Por tanto, el derecho a recibir educación, debe ser considerado como un derecho fundamental, como el piso básico donde el Estado se obliga a cumplir progresivamente con la implementación de las actividades afines a contar con dicho derecho en su territorio; que implique el deber de implementar y mantener un conjunto de entidades educativas que se dediquen a la provisión del servicio a la población; al respecto, Dávila y Naya (2011), proponen un esquema basado en el derecho a una educación amplia desarrollado en el Art. 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en los informes al respecto publicados por la ONU, denominado las “4A”, que representan a (ver Figura 1):

- a) Asequibilidad: Implica que el Estado debe priorizar que en su territorio se cuenten con la cantidad adecuada de instituciones educativas, las cuales deben estar en condiciones aceptables para brindar el servicio y en correcto funcionamiento, que permita cubrir las necesidades poblacionales en los diversos niveles de enseñanza; por tanto, se debe contar con escuelas donde se respete la libertad de educación, que se cuente con docentes para coberturar toda la demanda en sus diversos niveles, y el asegurar la gratuidad y obligatoriedad del servicio.

- b) Accesibilidad: El servicio educativo debe caracterizarse por estar al alcance de todos, donde no exista discriminación especialmente de los grupos más vulnerables, además de tenerse el acceso material a los locales educativos (ya sea por aspecto geográficos o tecnológicos), y finalmente el acceso económico que involucra la gratuidad del servicio.
- c) Aceptabilidad: Implica que los programas de estudio y estrategias pedagógicas deben adecuarse a la idiosincrasia de la población donde se brinda el servicio educativo, considerando las normas básicas aprobadas por el Ministerio de Educación, sin el uso de castigos corporales en la enseñanza; además de precisar los estándares de calidad para el servicio educativo, como las competencias de los docentes.
- d) Adaptabilidad: Implica que la educación debe adecuarse a los cambios y necesidades de su entorno, principalmente a la diversidad cultural, ello implica respetar las diferencias, la democracia y los derechos de las personas, además de tener docentes integradores.

Figura 1

Derecho a la educación en el marco de los derechos humanos



Fuente: Dávila y Naya (2011)

2.2.1.3 Marco Normativo Peruano sobre el Derecho a una Educación de Calidad en Todos sus Niveles.

En la Constitución Política del Perú (1993) existen algunos artículos que detallan la importancia de la educación como derecho de las personas, se tiene:

- Art. 13: Se precisa la finalidad de la educación, detallando que su rol primordial es buscar el desarrollo integral de las personas; es por ello que el Estado garantiza la libertad para enseñar, propiciando que las familias

tienen el deber de educar a sus hijos, para lo cual escogen la institución educativa.

- Art. 14: Se detalla que la educación busca promover el aprender, el conocer y el practicar ciencias, artes, deportes, humanidades; que permita formar a las personas para vivir y trabajar, priorizando el desarrollar la ciencia y la tecnología, el comportamiento ético y cívico, el conocimiento de la constitución y de los derechos humanos, la libertad de conciencia, otros, en todos sus niveles; donde los medios de comunicación colaboran en el formar cultura y valores morales.
- Art. 16: El servicio educativo debe ser descentralizado, difundiendo la política de Estado en los lineamientos de los planes de estudio, además de precisar el cómo debe organizarse una entidad educativa, siendo un aspecto clave el supervisar que se brinde el servicio con calidad, y que nadie se vea impedido de recibir educación por motivos económicos, mentales o físicos, para lo cual se priorizarán los recursos en el presupuesto público.
- Art. 17: Se precisa que la educación básica (inicial, primaria y secundaria) es obligatoria, además que en las entidades públicas la educación es gratuita, garantizando su creación donde exista necesidad de brindar el servicio que permita erradicar el analfabetismo, y fomentando que la educación sea intercultural y bilingüe que permita promover la integración del país.

- Art. 18: Se detallan los fines de la educación universitaria, centrada en la formación de profesionales, difundir la cultura, propiciar la investigación y tecnología, la creación de arte e intelecto, se garantiza la libertad de cátedra; se precisa que existen condiciones básicas para que se apruebe y continúe su funcionamiento; la universidad se encuentra conformada por docentes, estudiantes y graduados, son autónomas en su régimen académico y administrativo, rigiéndose por sus estatutos que debe estar alineados con las leyes vigentes.

Como se puede apreciar, en dichos artículos de la Constitución se asegura que el Estado es el responsable de brindar el servicio educativo en el país, de normar su funcionamiento, la gratuidad en todos sus niveles, de supervisar que el servicio se brinde con calidad en todos los espacios donde la población lo requiera, siendo su principal rol el de formar personas para la vida, tanto en la formación básica como universitaria.

En el Acuerdo Nacional (2002) también se resalta la importancia del servicio educativo en el país, de forma específica en la Dimensión II – Equidad y justicia social, que abarca a la Política de Estado n° 12 referida a que debe existir un acceso universal a una educación pública gratuita, la cual debe brindarse con calidad, promoviendo principalmente la cultura y el deporte, que permita incorporar a los ciudadanos a la vida social; se reconoce además la autonomía en la gestión institucional de las entidades educativas; en lo referente al nivel

universitario, de forma específica se acuerda: Se buscará eliminar las brechas de calidad en el servicio educativo público y la privado, que impulse la existencia de equidad en el acceder a oportunidades, se fortalecerá el uso de la ciencia y las nuevas tecnologías en el brindar el servicio educativo, se priorizará que exista una mejora continua de la calidad del servicio, y se creará un mecanismo que permita certificar y calificar el servicio de educación pública o privada que se brinda a la población, que permita asegurar que se está cumpliendo con el derecho a recibir una educación de calidad.

La Ley n° 28044 - Ley de Educación, promulgada en el año 2003, de la cual se resaltan los siguientes artículos:

- Art. 3: La educación es un derecho de la persona y de la sociedad, por ello el Estado garantiza que se brinde de forma integral, universal y con calidad.
- Art. 8: Se detallan los principios que impulsa la ley, destacando que la persona es el centro del servicio educativo, donde se menciona que el servicio que brindará y supervisará el Estado debe ser: Ético, equitativo, inclusivo, de calidad, democrático, intercultural, con conciencia ambiental, creativo e innovador.
- Art. 13: Se detallan los factores que impulsan la existencia de calidad en el servicio educativo, y que el Estado debe garantizar en las entidades públicas y privadas, que son: Lineamientos generales, currículos, inversión por alumno, idoneidad de docentes y autoridades educativas, carrera

pública, infraestructura y equipamiento, investigación e innovación, relaciones humanas armoniosas.

- Art. 14: El Estado garantiza que el servicio educativo que se brinda a la ciudadanía es el adecuado, para lo cual crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, el cual cuenta con autonomía legal y administrativa, cuyo ámbito abarca a todo el país y es flexible a las peculiaridades regionales.
- Art. 16: Se detallan las funciones del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación, de las cuales se destacan: Promover la existencia de una cultura de calidad en el servicio brindado, evaluar constantemente la existencia de calidad en los aprendizajes y sus procesos, acreditar la existencia de calidad en el servicio brindado por las entidades educativas, certificar y recertificar competencias de los profesionales, difundir los resultados de las evaluaciones de calidad, elaborar los indicadores para medir la calidad.

La Ley n° 30220 – Ley Universitaria, promulgada en el año 2014, de la cual se destacan los siguientes artículos:

- Art. 5: Se precisan los principios, de los cuales se destaca el de la calidad académica.
- Art. 6: Se detallan los fines, de los cuales se resalta el de brindar un servicio educativo que permita contar con profesionales de calidad, que se caractericen por su responsabilidad social hacia las necesidades del país.

- Art. 12: Se crea la SUNEDU - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, como un órgano técnico especializado dentro del ministerio de educación, que cuenta con autonomía presupuestal, funcional y administrativa, con ámbito de acción toda la jurisdicción nacional.
- Art. 13: Se detalla la finalidad de la SUNEDU, que se centra principalmente en ser responsable del proceso de licenciamiento referente al servicio educativo superior universitario, ello implica que debe centrarse en verificar que se cumplan las condiciones básicas de calidad que se requieren para ofertar el servicio educativo, que permita después autorizar el funcionamiento de la entidad educativa; fiscalizar que los recursos públicos asignados sean utilizados para fines educativos que contribuyan a mejorar la calidad educativa, en el marco de la protección y defensa al consumidor, la autorización otorgada mediante el licenciamiento es temporal, y debe renovarse cada seis años.
- Art. 28: Se detallan las condiciones básicas de calidad que se exigen para que una universidad pueda licenciarse, que son ocho (ver Figura 2): Existencia de objetivos académicos, planes de estudio, grados y títulos; oferta educativa sea compatible con lo planificado; tener infraestructura y equipamiento acorde a las carreras ofertadas; líneas de investigación priorizadas e impulsadas; docentes calificados con 25% de ellos a tiempo completo; existencia de servicios educativos complementarios a la labor pedagógica; mecanismos claros de inserción laboral; y la transparencia universitaria.

Figura 2*Condiciones básicas de calidad - SUNEDU*

Fuente: Ley n° 30220 (2014)

2.2.1.4 Dimensiones para analizar el Derecho a una Educación Superior de Calidad

Para el presente trabajo, se ha considerado la propuesta efectuada por Lago et al (2014), quienes desarrollan los principales determinantes para que exista calidad en la educación superior, que son:

- Impulso a la investigación: Implica que las universidades deben priorizar que los contenidos que se imparten en las cátedras contribuyan a analizar la problemática local, regional, nacional y mundial, con la finalidad de

proponer opciones de mejora, que permita conformar equipos de docentes y estudiantes, con apoyo de recursos de parte de la entidad, para dicho propósito, conducente a la producción científica la generación del conocimiento.

- **Competencias del docente:** Puesto que el docente es el protagonista en la formación de estudiantes para atender la demanda de buenos profesionales que requiere el mercado, y en la construcción del conocimiento; es por ello, que las universidades debe contar con profesores que cuenten con las capacidades cognitivas, sociales, productivas, laborales, afectivas, otras, que contribuyan a la formación del perfil de profesional que se busca y en el crecimiento de la organización.
- **Gestión directiva:** Implica que las autoridades universitarias deben priorizar la planificación e implementación de actividades académicas, institucionales, administrativas, comunitarias, sistémicas y de convivencia, que contribuyan al posicionamiento de la institución educativa y al uso adecuado de sus recursos que permitan gestionar el crecimiento institucional.

2.2.2 Base Teórica “Inserción Laboral del Egresado”

2.2.2.1 Empleabilidad

Cerrato et al (2016) definen la empleabilidad como el grupo de logros conformado por habilidades y diversas particularidades de la persona, que generan que existan mayores opciones de conseguir empleo y triunfar laboralmente, siendo sus principales componentes las habilidades, los conocimientos y la creatividad; también se precisa que el conocimiento es parte importante en la formación profesional.

Solano et al (2017) complementa que el conocimiento profesional hace referencia a la enseñanza que se recibe en entidades educativas especializadas para dicha finalidad, caracterizándose por su componente práctico y la cercanía a la empresa. Un aspecto relevante, es que el egresado esté constantemente actualizado, que le permita hacer frente a las exigencias empresariales.

Suárez (2016) resalta que otro aspecto prioritario en la formación del profesional, es el comportamiento ético, que son personas que priorizan los intereses de la entidad al decidir, además se caracterizan por seguir las diversas instrucciones; para lo cual se requiere integridad, que implica ser honesto, respetuoso, comprometido, leal, otros.

Carrizosa (2019) resalta la importancia de que el profesional cuente con habilidades básicas, como el aprender a rescatar lo importante de las críticas, el saber comunicarse, el resolver conflictos, otros; además de las habilidades actitudinales, como el ser responsable y el saber organizar.

Finalmente, Mimbrero et al (2016) resalta la importancia de la creatividad de la persona, que es la capacidad de proponer cosas diferentes de hacer las cosas, que permita generar confianza caracterizado por una flexibilidad mental

2.2.2.2 Definición de Inserción Laboral.

Cuando se acaba la etapa de formación superior, ya sea técnica o universitaria, empieza la lucha por lograr una opción laboral relacionada con las competencias y habilidades adquiridas, la misma puede ser independiente o dependiente, ello se denomina la implementación de estrategias para lograr la inserción laboral, al respecto se han encontrado algunos autores que la definen, se tiene:

- Blanco (2013) señala que se trata de la apertura al mercado laboral, que hace el egresado de una entidad educativa superior, que se caracteriza por la existencia de un encuentro entre la empleabilidad y la ocupabilidad.
- Martínez (2012) señala que se trata de un proceso donde una persona logra incorporarse a la actividad económica regional o nacional.

- Figuera (1996) resalta que se trata de un proceso de transición, abarcado en la etapa de estudiante universitario rumbo al mercado laboral, y una vez ahí, se produce el enriquecimiento de las capacidades debido a la experiencia que se va adquiriendo al laborar.

Para el Estado, la inserción laboral se convierte en una política pública prioritaria, puesto que los jóvenes técnicos y profesionales contribuyen de forma significativa en el crecimiento económico de un país, puesto que se encuentran actualizados, con la fuerza y ganas de aplicar sus conocimientos para la mejora del nivel competitivo de la organización.

2.2.2.3 Teorías sobre la Inserción Laboral.

García (2015) en su trabajo de investigación sobre el análisis de la inserción laboral de universitarios españoles, describe las principales teorías que permiten analizar la inserción en el mercado laboral, se tiene:

- a) Modelo neoclásico: Se sustenta en lo que define el mercado respecto a la oferta y la demanda, asume el supuesto de competencia perfecta para alcanzar el pleno empleo, por tanto, empleadores y trabajadores se ponen de acuerdo en el salario.
- b) Teoría del capital humano: Se sustenta que la formación y la educación es una inversión, por tanto, entre mejores competencias se tenga, existe una mayor probabilidad de conseguir opciones laborales.

- c) Teoría credencialista: Precisa que el tener una formación superior no asegura que el trabajador sea productivo, puesto que debe generarse mediante la experiencia laboral; por tanto las credenciales laborales de la persona están conformadas por su formación profesional y la experiencia en la entidad, ello permitirá competir por mejores remuneraciones.
- d) Teoría marxista: Señalan que es importante la formación profesional y la experiencia laboral para optar por un trabajo adecuado, pero ello va marcado por la procedencia de clase, dado que el nivel socio económico incide en la calidad de la enseñanza que se podría recibir y en los contactos sociales a generar.

2.2.2.4 Factores a Considerar Para Analizar La Inserción Laboral.

Blanco (2013) desarrolló un trabajo sobre el nivel de inserción laboral existente para egresados universitarios en España, en donde se describen los principales factores que se deben considerar para dicho análisis, los cuales son considerados como dimensiones para analizar la variable “Inserción laboral” en la presente investigación, se tiene:

- a) Empleabilidad: Se basa principalmente en las características o cualidades que poseen las personas, las cuales han adquirido en su formación (técnica o profesional) y la experiencia laboral, y que les permite buscar vacantes afines a sus competencias, habilidades y destrezas.

b) Ocupabilidad: Implica principalmente la posibilidad que tiene la persona de ingresar a trabajar, considerando las diversas oportunidades laborales, es decir se centra en el contexto que rodea al trabajo.

En la tabla siguiente se detallan diversos indicadores que conforman cada uno de los factores que son usados para el análisis de la inserción laboral, se tiene:

Tabla 1

Factores a considerar para analizar la inserción laboral (dimensiones)

Empleabilidad	Ocupabilidad
Importancia que se le concede al trabajo	Estructura características y tendencias del mercado
Interés por trabajar y buscar empleo	Coyuntura económica
Autoestima personal y profesional	Las ofertas de empleo
El Lugar de control y atribución de los éxito y fracasos	Las demandas del empleo
Madurez ocupacional	Los índices económicos
Competencia	Los cambios demográficos
Competencia transversal	La política laboral del momento
Competencia básica	La restructuración del mercado de trabajo
Competencia relacionales	Edad
Competencia profesionales	Sexo
Formación y titulación académica, experiencia	Nacionalidad
El contexto Personal	
Situación de Rechazo	

Fuente: Blanco (2013)

2.2.2.5 Características y Supuestos de la Inserción Laboral.

Considerando la revisión de García Blanco & Gutiérrez (1996), a continuación se describen las principales características de la inserción laboral, se tiene:

- Representa un observatorio referido de cómo se presenta la desigualdad social y económica en un territorio.
- En los primeros años de empezar el tema laboral, los aspectos más relevantes o influyentes en el tener un mayor acceso a una oportunidad de trabajo, son el nivel educativo y el entorno familiar y amical.
- A medida que el trabajador sigue permaneciendo en distintos ámbitos laborales, va cambiando su percepción respecto a las competencias y perfil de su carrera, puesto que debe adecuarse a consecuencia de la movilidad y oportunidades alcanzadas.
- Su análisis detallado permite generar indicadores para el estudio de la problemática respecto a las desigualdades en el ámbito laboral.
- Su estudio es insumo para la propuesta de modelos para el análisis de la estratificación en sociedades postindustriales, que permita impulsar la generación de oportunidades para acceder al mercado laboral.

De forma similar, se considera a García Blanco & Gutiérrez (1996), quienes describen los supuestos básicos para analizar la inserción laboral, considerando la existencia de un mercado que es competitivo y abierto, y que el

sistema universitario cumple con formar profesionales con las competencias que requieren las organizaciones, se tiene:

- La formación universitaria debe estar ajustándose con frecuencia a las exigencias en el campo laboral, que permita tener profesionales con las habilidades y destrezas para hacer frente a los retos organizaciones, y paralelamente se sean merecedores de retribuciones justas.
- La existencia de una mayor inversión de la persona en su formación profesional, le permitirá contar con una capacidad productiva que será recompensada con mejores niveles de ingresos.
- Al inicio de la vida laboral de la persona, esta se caracteriza por el explorar y aprender, donde se presentan actividades de autoexploración principalmente de sus habilidades y actitudes, de buscar información y de valorar la existencia de oportunidades laborales; esta fase se asocia con el proceso de invertir en el fortalecer el capital humano.

2.2.2.6 Tipos de Empleo.

Barba (2011) logra definir el empleo, precisando que se trata de la relación laboral que existe entre una entidad y la persona, el mismo se da dentro de un marco jurídico, el cual se encuentra establecido desde el inicio de las actividades acordadas y que se caracteriza por ser una relación mercantil, dado que existe un intercambio de un salario por el cumplimiento de las tareas y funciones relacionadas al puesto de trabajo, para lo cual el empleador debe dar todas las

garantías y protección, las cuales deben establecerse en los pactos colectivos o convenios laborales.

Continúa Barba (2011), describiendo los tipos de empleo, los que clasifica en:

- a) Pleno empleo: Abarca a todas las personas que conforman la población en condiciones de poder trabajar activamente, lo cual se caracteriza por darse en condiciones dignas y seguras.
- b) Empleo formal: Hace referencia a la formalidad de la contraprestación del servicio proporcionado por la persona a la organización, referida a la presión estatal sobre los contribuyentes para que cumplan con la normatividad laboral.
- c) Empleo informal: Es el conjunto de personas que generan sus ingresos de forma independiente, que son microempresarios, otros; se caracteriza por la carencia de un sistema de protección social, además de la falta de estabilidad en las condiciones laborales para los trabajadores.
- d) Autoempleo: Se presenta cuando el individuo efectúa labores por sí mismo, como ser las relacionadas con el comercio, los negocios, los oficios, otros, de las cuales logra generar los ingresos necesarios para poder subsistir, en base al ingenio, al esfuerzo, a la inversión de algún capital; con el tiempo puede pasar de ser un emprendedor solitario, a generar oportunidades laborales.

- e) Subempleo: Esta situación se presenta cuando una persona cuenta con una formación y capacitación específica, pero por diversas razones se ve obligado a generar sus ingresos en actividades muy diferentes a su experiencia, además en dicho escenario mayormente el pago es bajo.

2.2.2.7 Legislación Sobre la Inserción Laboral de los Jóvenes.

Dentro de la normatividad revisada respecto a la inserción laboral, se destaca la Ley n° 30288, referida a promover el acceso de los jóvenes en el mercado laboral y de que se priorice la protección social de las personas, de la cual se resaltan los siguientes artículos:

- El artículo 2 se resalta que el ámbito de intervención de la norma, es para los jóvenes, cuyas edades oscilan entre los 18 y 24 años, que por primera vez ingresen a laborar en condiciones formales (planilla electrónica)
- En el artículo 3 se describe la creación del régimen laboral especial, donde se procede a regular los diversos derechos y beneficios laborales.
- En el artículo 6 se detalla que la empresa solamente contratará a los jóvenes bajo la modalidad de tiempo parcial, y pueden estar aún en la secundaria, en los estudios universitarios o técnicos; este tipo de contrataciones no debe exceder el 25% del total de personal que laboran en la entidad.

- En el artículo 7 se detalla la vigencia del contrato, precisando que al inicio será el modo de a prueba (por 60 días), luego la formalidad debe darse de por lo menos 1 año, los cuales son renovables.
- En el artículo 8 se detalla que si el contrato se rompe antes del plazo establecido, la empresa debe dar un equivalente de 20 remuneraciones diarias por un mes.
- En el artículo 13 y 14 se detalla los aspectos relacionados con los descansos, precisando que estos se rigen por el régimen general, al finalizar el año de labores, podrá gozar de 15 días de vacaciones.
- En el artículo 15 detalla que los trabajadores deben contar con su seguro de salud, sin excepciones.
- En el artículo 19 se describen las obligaciones que tiene el empleador, de los cuales se resalta: Las condiciones laborales deben ser las óptimas, en lo referente a los ambientes, equipamiento, tecnología, otros, con la existencia de un bajo nivel de riesgos laborales; efectuar los pagos de manera oportuna, tanto de la remuneración, seguro, otros; respetar los derechos de toda persona; efectuar los aportes previsionales; aplicar la jornada de trabajo normado; efectuar las capacitaciones afines a las tareas laborales; otros.
- Con el ánimo de motivar a los empresarios a usar esta modalidad que impulsa la inserción laboral, en el artículo 20 y 21 se detalla que serán beneficiarios de un crédito tributario para el escenario del impuesto a la renta; además por brindar el primer empleo, se tiene que el Estado será el

responsable de pagar el seguro social del trabajador por un año, con la condición de que el vínculo laboral sea de por lo menos un año.

- En el artículo 22 se resalta que queda prohibido los despidos no justificados.

2.3 Definición De Conceptos

Se destacan los siguientes:

- a) Calidad educativa: Servicio educativo que se brinda a los estudiantes que se caracteriza por tener una buena infraestructura, con equipamiento, con docentes competentes, otros.
- b) Inserción laboral: Implica que los profesionales y técnicos que egresan de las casas de estudios superiores, han logrado la opción de desempeñarse en el mercado laboral para el cual se han formado.
- c) Investigación: Es un conjunto de pasos que siguiendo la metodología científica, permiten analizar la problemática planteada con la finalidad de generar alternativas de mejora.
- d) Competencias docentes: Es el conjunto de habilidades, destrezas y actitudes que caracterizan a los docentes para cumplir eficientemente con el dictado de las clases.
- e) Gestión institucional: Implica dirigir los destinos de la entidad, priorizando el uso adecuado de sus recursos para cumplir con los objetivos planteados.

- f) Egresado universitario: Persona que ha terminado sus estudios superiores en alguna carrera profesional.
- g) Profesional competente: Es una persona que cuenta con una formación universitaria, que le ha permitido desenvolverse con eficiencia en su mercado laboral.
- h) Empleabilidad: Es la capacidad de adaptar nuestras competencias y habilidades a los requerimientos del mercado laboral.
- i) Ocupabilidad: Es la probabilidad de que tiene un profesional de formar parte de la población económicamente activa, para lo cual se ha formado.
- j) Universidad: Es la entidad donde forman las competencias y destrezas de los personas que desean ser profesionales, para después poder laborar en el mercado con su certificación respectiva.

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) El impulso a la investigación se relaciona de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.
- b) Las competencias del docente se relacionan de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.
- c) La gestión directiva se relaciona de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

3.2 Operacionalización de las Variables

3.2.1 *Identificación de la Variable 1*

Derecho constitucional a una educación superior de calidad.

Dimensiones e indicadores:

- Impulso a la investigación: Priorización de la problemática en los contenidos académicos, formación de equipos investigativos, producción científica.
- Competencias del docente: Capacidades cognitivas, sociales, productivas, laborales, afectivas.
- Gestión directiva: Actividades académicas, institucionales, administrativas, comunitarias, sistémicas y de convivencia.

Escala de medición:

Ordinal.

3.2.2 *Identificación de la Variable 2*

Inserción laboral del egresado.

Dimensiones e indicadores:

- Empleabilidad: Interés por trabajar, autoestima, competencia básica, competencia transversal, formación académica.
- Ocupabilidad: Características del mercado, ofertas de empleo, política laboral, índices económicos.

Escala de medición:

Ordinal.

A continuación se detallan los indicadores y dimensiones utilizados:

Tabla 2

Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Variable 1: Derecho constitucional a una educación superior de calidad.	La titularidad de las personas de tener derechos, debe guiar el diseño de las políticas públicas; por ello la educación debe ser priorizada para ser proporcionada a la población, y verse reflejado en los presupuestos del sector público. (Tomasevsky, 2003).	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso a la investigación. - Competencias del docente. - Gestión directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Priorización de la problemática en los contenidos académicos, formación de equipos investigativos, producción científica. - Capacidades cognitivas, sociales, productivas, laborales, afectivas. - Actividades académicas, institucionales, administrativas, comunitarias, sistémicas y de convivencia. 	Ordinal (Nivel inadecuado, regular, adecuado)
Variable 2: Inserción laboral del egresado.	Apertura al mercado laboral, que hace el egresado de una entidad educativa superior, que se caracteriza por la existencia de un encuentro entre la empleabilidad y la ocupabilidad (Blanco, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> - Empleabilidad. - Ocupabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por trabajar, autoestima, competencia básica, competencia transversal, formación académica. - Características del mercado, ofertas de empleo, política laboral, índices económicos. 	Ordinal (Nivel inadecuado, regular, adecuado)

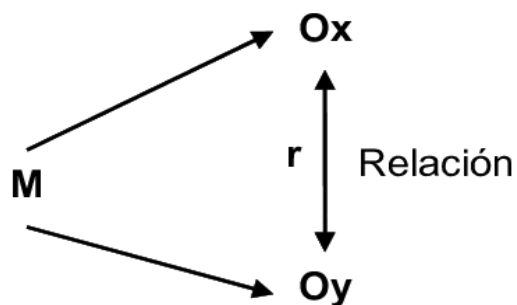
Fuente: Propia

3.3 Tipo de Investigación

En lo referente al tipo de la investigación, se detalla que es básico o puro, puesto que se priorizó que se aporte al conocimiento existente; se precisa también que el enfoque utilizado es el cuantitativo, puesto que se efectuó un trabajo de campo para obtener los datos que permitieron dar respuesta a las diversas preguntas que se han planteado, para posteriormente lograr contrastar las hipótesis (Hernández et al, 2014).

3.4 Nivel de Investigación

Sobre el nivel de la investigación, se detalla que es correlacional, puesto que se analizó el comportamiento descriptivo de las variables para luego relacionarlas (Hernández yet al, 2014); donde el esquema es:



- M = Muestra de egresados universitarios.
- Ox: Variable 1 = Derecho constitucional a una educación superior de calidad.
- r = Relación.
- Oy: Variable 2 = Inserción laboral del egresado.

3.5 Diseño de la Investigación

Sobre el diseño de la investigación, se precisa que es no experimental, dado que las variables de trabajo no fueron alteradas de forma deliberada; finalmente los datos de campo fueron recogidos en un momento determinado, por tanto fue de corte transversal (Hernández et al, 2014).

3.6 Ámbito y Tiempo Social de la Investigación

Sobre el ámbito a investigar se precisa que es en las universidades licenciadas que tienen su sede principal en la región Tacna (Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y Universidad Privada de Tacna); sobre el tiempo social, se detalla que se ha considerado a los egresados entre los años 2016 - 2020.

3.7 Población y Muestra

3.7.1 Unidad de Estudio

Se ha considerado a los egresados de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y Universidad Privada de Tacna.

3.7.2 Población

La población de estudio son aproximadamente 500 estudiantes que egresan anualmente y 350 estudiantes semestralmente de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y de la Universidad Privada de Tacna respectivamente, por tanto durante este periodo 2016 – 2020 serían:

Tabla 3

Población de egresados universitarios entre los años 2016 - 2020

Universidad	Egresados	%
UNJBG	2500	41,67%
UPT	3500	58,33%
Total	6000	100,00%

Fuente: Secretaría General de ambas universidades

3.7.3 Muestra

Para obtener la muestra a encuestar, se ha considerado la fórmula y supuestos siguientes:

$$n = \frac{(Z^2 \times P \times Q \times N)}{((N-1) \times E^2 + Z^2 \times P \times Q)}$$

- N = Población (6000).
- P = Probabilidad de éxito (50%).
- Q = Probabilidad de fracaso (50%).
- E = Error (5%).
- n = Muestra.
- Z = Nivel de confianza al 95% (1,96).

$$n = \frac{((1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 6000)}{((6000-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5))}$$

$$n = 361$$

Después de reemplazar los valores asumidos, se obtuvo un valor de muestra 361 egresados universitarios, los cuales se encuestaron de forma aleatoria y proporcional, es decir son 150 de la UNJBG y 211 de la UPT; sobre el criterio de inclusión, se precisa que se trata de egresados en los periodos comprendidos entre los años 2016 - 2020.

3.8 Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

3.8.1 Procedimiento

Considerando las bases teóricas expuestas en el capítulo anterior, respecto a las dos variables de estudio, se han efectuado una propuesta de instrumentos, agrupados en sus dimensiones respectivas, los cuales han sido sometidos a los procedimientos pertinentes para evidenciar su validación de contenidos y su confiabilidad.

3.8.2 Técnicas

Se detalla que la técnica de investigación usado fue la encuesta, la cual es un método que permite obtener información de acuerdo a la utilización de una muestra de personas (Hernández et al, 2014).

3.8.3 Instrumentos

Sobre el instrumento de investigación a aplicar para el desarrollo del trabajo de campo, se precisa que fue el cuestionario, de forma específica son:

- Cuestionario sobre el derecho constitucional a una educación universitaria de calidad.
- Cuestionario sobre la inserción laboral del egresado.

Dichos cuestionarios fueron validados sus contenidos de acuerdo al Juicio de los Expertos, cuyas valoraciones son anexadas y se caracterizan por concluir que son adecuados para usarse en campo, en base a 9 criterios de evaluación; sobre la confiabilidad se afirma que se aplicó el Alpha de Cronbach, lo cual implicó la utilización de una Prueba Piloto a 40 egresados, siendo sus valores finales: 0,933 para la variable “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad” y 0,867 para la variable “Inserción laboral del egresado”; dado que los valores obtenidos superan 0,80, ello implica que los cuestionarios propuestos se pueden aplicar en la muestra (George y Mallery, 2003).

A continuación se detallan los números de preguntas considerados para medir las variables, se tiene:

Tabla 4

Nº de pregunta para medir la dimensión en la Variable “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad	Impulso a la investigación	01, 02, 03, 04, 05
	Competencias del docente	06, 07, 08, 09, 10
	Gestión directiva	11, 12, 13 ,14, 15

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Tabla 5

Nº de pregunta para medir la dimensión en la Variable “Inserción laboral del egresado”

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS
Inserción laboral del egresado	Empleabilidad	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08
	Ocupabilidad	09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Los instrumentos presentan cinco opciones de respuesta cerrada, los cuales se les asigna valores en base a la Escala de Likert, siendo: Nunca / Muy en desacuerdo (valor = 1), casi nunca / en desacuerdo (valor = 2), a veces / indiferente (valor = 3), casi siempre / de acuerdo (valor = 4) y siempre / muy de acuerdo (valor = 5).

En base a ello, se han generado tres niveles para el análisis de las dimensiones y de las variables, cuyos intervalos son de igual amplitud, se tiene: Inadecuado (1,00 – 2,33), regular (2,34 – 3,66) y adecuado (3,67 – 5,00).

Finalmente, se utilizó el software SPSS v. 24,0 para analizar los resultados; que se han agrupado en tablas de frecuencia para las dimensiones, en diagramas de barras y el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Capítulo IV

Resultados

4.1 Descripción del Trabajo de Campo

Se tuvo contacto con algunos colegas docentes que laboran en ambas universidades de estudio, en diversas facultades, a los cuales se les solicito que pudieran compartir los números de celulares de sus delegados de aula de los cursos dictados en los periodos motivo de la investigación; se tuvo acceso a los mismos, y se empezaron las coordinaciones, explicándoles el motivo de la investigación, y que se fuera posible puedan compartir los números celulares de sus promociones.

Ante dicho pedido, se logró acceder a dicha base de datos telefónica, y de forma paralela se pasaron los cuestionarios al formato de Google Forms, para de esa forma poder compartir el link con las preguntas a utilizar en el trabajo; se tuvo comunicación con cada uno de los que respondieron a los instrumentos compartidos, explicándoles la relevancia académica del trabajo obteniendo el consentimiento informado de cada uno de ellos; ello se dio entre los meses de

noviembre y diciembre del 2021, tiempo en el cual se logró a acceder a la totalidad de la muestra.

4.2 Diseño de la Presentación de los Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo, los cuales se presentan en tablas y diagramas para cada una de las dimensiones, conformados por 3 niveles: Inadecuado, regular y adecuado, puesto que las respuestas se basaron en la percepción de los encuestados; además se presenta un análisis descriptivo resumen de las variables.

Se efectúa el contraste de las hipótesis planteadas, para lo cual se utiliza principalmente el estadístico Rho de Spearman, y finalmente se procede a desarrollar la discusión de los resultados logrados, comparando lo encontrado con los resultados de otras investigaciones.

4.3 Resultados

4.3.1 Resultados de la Variable “Derecho Constitucional a una Educación Universitaria de Calidad”

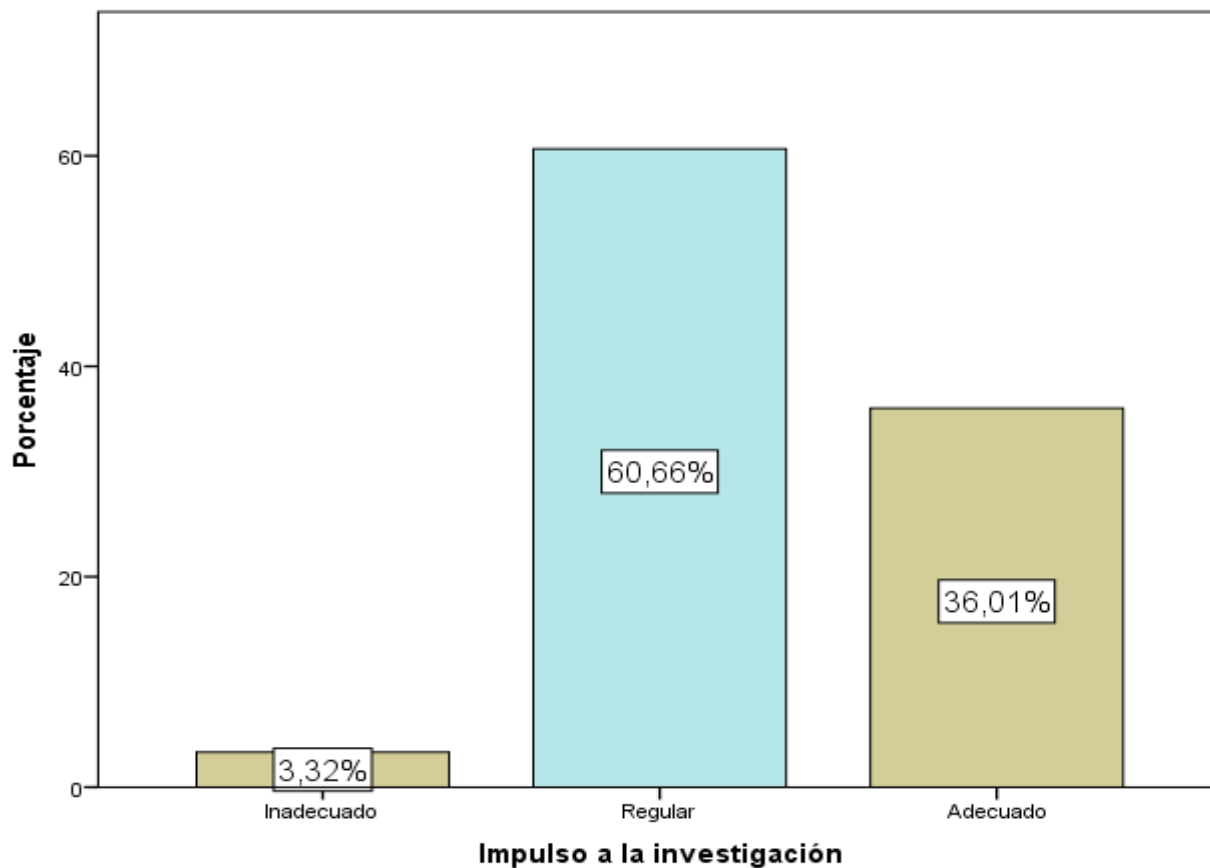
Los resultados obtenidos se refieren a la dimensión “Impulso a la investigación”, de donde el 60,7% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel regular el impulso a investigar que caracteriza a las universidades de Tacna, el 36,0% considera que es de nivel adecuado y el 3,3% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que si se impulsa cada vez más la existencia de espacios de investigación que permita generar aportes a la sociedad.

Tabla 6

Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación

Nivel	Egresado	Porcentaje
Inadecuado	12	3,3
Regular	219	60,7
Adecuado	130	36,0
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Figura 3*Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación*

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

A continuación se presenta el comportamiento descriptivo por pregunta que abarca la dimensión “Impulso a la investigación”, de donde el aspecto más resaltado es que en los cursos de los planes de estudios se prioriza la investigación como un componente clave para generar el conocimiento, y lo que debe mejorarse es que en la universidad se implementen más fondos concursables para fomentar la investigación y la producción intelectual.

Tabla 7*Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación (por pregunta)*

Pregunta	Egresado	Porcentaje	
En los cursos de su plan de estudios se priorizaba la investigación como un componente clave para generar el conocimiento.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	18	5,0
	A veces	131	36,3
	Casi siempre	163	45,2
	Siempre	49	13,6
Los docentes se preocupaban por compartir información física y virtual para complementar lo aprendido en clases.	Nunca	8	2,2
	Casi nunca	18	5,0
	A veces	127	35,2
	Casi siempre	171	47,4
	Siempre	37	10,2
En su escuela profesional se fomentaba con frecuencia que se conformen grupos de investigación.	Nunca	6	1,7
	Casi nunca	23	6,4
	A veces	128	35,5
	Casi siempre	160	44,3
	Siempre	44	12,2
Los contenidos de los cursos también se orientaban a analizar la problemática regional, nacional y mundial afín con su formación profesional.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	45	12,5
	A veces	112	31,0
	Casi siempre	151	41,8
	Siempre	53	14,7
La universidad conformaba fondos concursables para fomentar la investigación y la producción intelectual.	Nunca	17	4,7
	Casi nunca	55	15,2
	A veces	131	36,3
	Casi siempre	125	34,6
	Siempre	33	9,1

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la dimensión “Impulso a la investigación”, en el caso de la UNJBG el 54,0% considera que es de nivel regular, de forma similar en la UPT el 65,4% precisa que es de nivel regular; y considerando el valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,249$), se concluye que no existe diferencia significativa entre ambas opiniones medias.

Tabla 8

Dimensión n° 01 – Impulso a la investigación (por universidad)

Dimensión	Nivel	Universidad		
		UNJBG	UPT	Total
Impulso a la investigación	Inadecuado	9	3	12
		6,0%	1,4%	3,3%
	Regular	81	138	219
		54,0%	65,4%	60,7%
	Adecuado	60	70	130
		40,0%	33,2%	36,0%
Total		150	211	361
		100,0%	100,0%	100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Impulso a la investigación
U de Mann-Whitney	14704,500
W de Wilcoxon	26029,500
Z	-1,153
Sig. asintótica (bilateral)	0,249

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

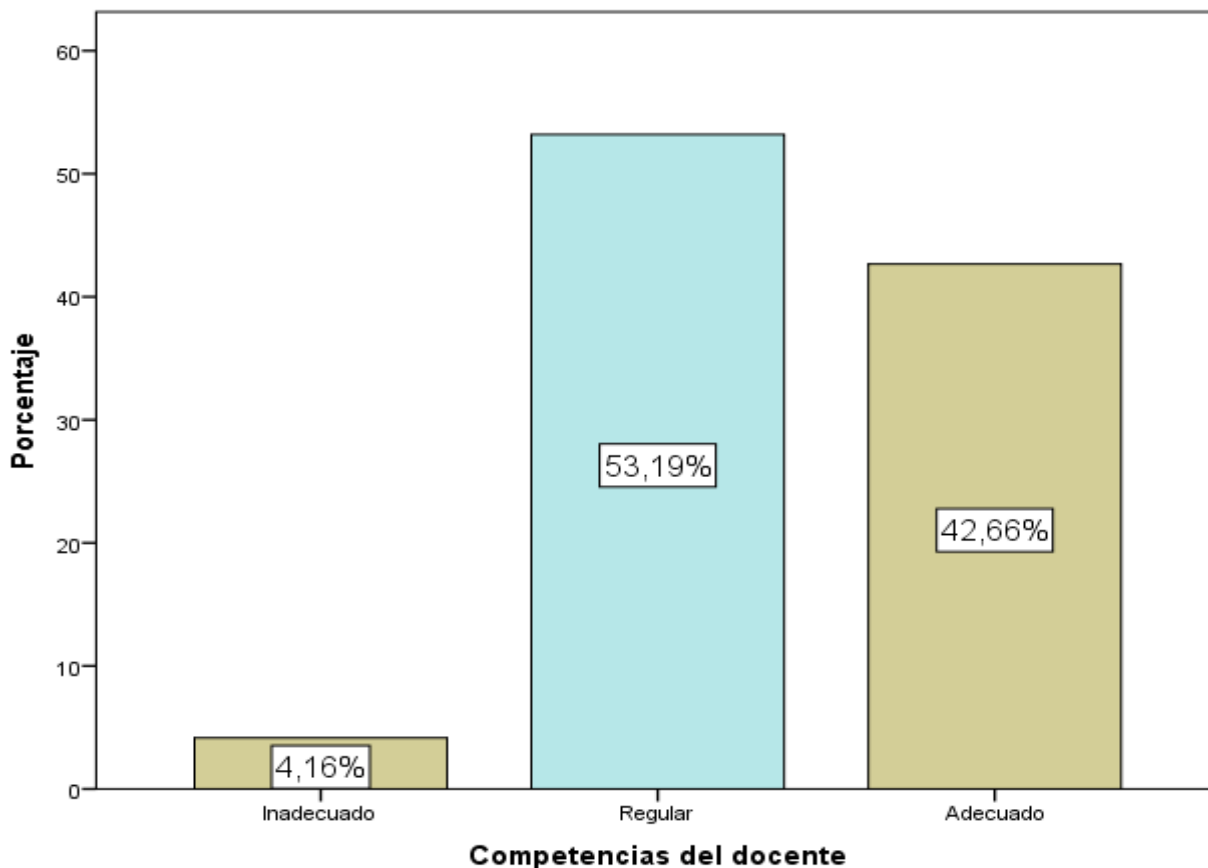
Los resultados obtenidos se refieren a la dimensión “Competencias del docente”, de donde el 53,2% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel regular las competencias para la docencia de los profesores que laboran en las universidades de Tacna, el 42,7% considera que es de nivel adecuado y el 4,2% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que los catedráticos si cuentan con la experiencia teórica y práctica para cumplir las expuesto en los sílabos del plan de estudio.

Tabla 9

Dimensión n° 02 – Competencias del docente

Nivel	Egresado	Porcentaje
Inadecuado	15	4,2
Regular	192	53,2
Adecuado	154	42,7
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Figura 4*Dimensión n° 02 – Competencias del docente*

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

A continuación se presenta el comportamiento descriptivo por pregunta que abarca la dimensión “Competencias del docente”, de donde el aspecto más resaltado es que en la universidad se prioriza el contar con docentes con experiencia teórica y práctica para el dictado de los cursos asignados, y lo que debe mejorarse es el monitorear la calidad de enseñanza brindando por los docentes, atendiendo las quejas y sugerencias al respecto.

Tabla 10*Dimensión n° 02 – Competencias del docente (por pregunta)*

Pregunta		Egresado	Porcentaje
La universidad priorizaba el contar con docentes con experiencia teórica y práctica para el dictado de los cursos asignados.	Nunca	17	4,7
	Casi nunca	32	8,9
	A veces	78	21,6
	Casi siempre	164	45,4
	Siempre	70	19,4
La universidad priorizaba el que los docentes ingresen a la docencia por concurso público de méritos.	Nunca	3	0,8
	Casi nunca	33	9,1
	A veces	132	36,6
	Casi siempre	140	38,8
	Siempre	53	14,7
La universidad se caracterizaba por monitorear la calidad de enseñanza brindando por los docentes, atendiendo las quejas y sugerencias al respecto.	Nunca	12	3,3
	Casi nunca	34	9,4
	A veces	154	42,7
	Casi siempre	118	32,7
	Siempre	43	11,9
La universidad se caracterizaba por brindar una capacitación constante a los docentes para que se brinde un mejor servicio educativo.	Nunca	3	0,8
	Casi nunca	39	10,8
	A veces	134	37,1
	Casi siempre	138	38,2
	Siempre	47	13,0
Los docentes se caracterizaban mayormente por la utilización de estrategias didácticas apoyadas en las TIC y centrados en el aprendizaje.	Nunca	9	2,5
	Casi nunca	33	9,1
	A veces	109	30,2
	Casi siempre	157	43,5
	Siempre	53	14,7

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la dimensión “Competencias del docente”, en el caso de la UNJBG el 60,0% considera que es de nivel regular, por el contrario en la UPT el 51,7% precisa que es de nivel adecuado; en base al valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,000$), se concluye que existe diferencia significativa, siendo la UPT la que tiene valores medios mayores.

Tabla 11

Dimensión n° 02 – Competencias del docente (por universidad)

Dimensión	Nivel	Universidad		Total
		UNJBG	UPT	
Competencias del docente	Inadecuado	15 10,0%	0 0,0%	15 4,2%
	Regular	90 60,0%	102 48,3%	192 53,2%
	Adecuado	45 30,0%	109 51,7%	154 42,7%
Total		150 100,0%	211 100,0%	361 100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Competencias del docente
U de Mann-Whitney	11463,000
W de Wilcoxon	22788,000
Z	-4,487
Sig. asintótica (bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

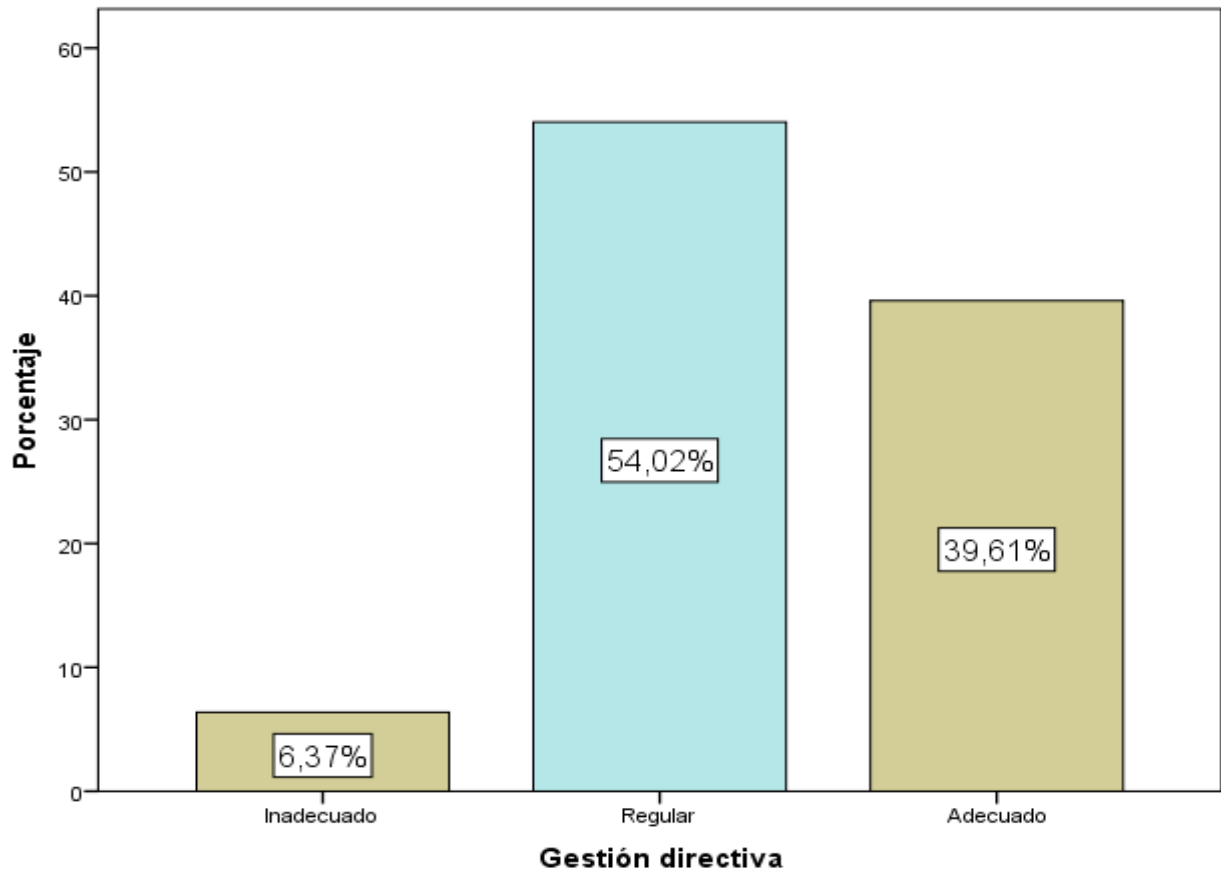
Los resultados obtenidos se refieren a la dimensión “Gestión directiva”, de donde el 54,0% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel regular la gestión directiva existente en las universidades de Tacna, el 39,6% considera que es de nivel adecuado y el 6,4% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que las estrategias aplicadas por sus autoridades han permitido un uso aceptable de los recursos institucionales, buscando dar un mejor servicio educativo.

Tabla 12

Dimensión n° 03 – Gestión directiva

Nivel	Egresado	Porcentaje
Inadecuado	23	6,4
Regular	195	54,0
Adecuado	143	39,6
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Figura 5*Dimensión n° 03 – Gestión directiva*

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

A continuación se presenta el comportamiento descriptivo por pregunta que abarca la dimensión “Gestión directiva”, de donde el aspecto más resaltado es que la gestión universitaria se caracterizaba por impulsar una política de responsabilidad social en Tacna, y lo que debe mejorarse es que se debería priorizar la implementación de un proceso de planificación que permita atender las expectativas del mercado laboral.

Tabla 13*Dimensión n° 03 – Gestión directiva (por pregunta)*

Pregunta		Egresado	Porcentaje
En la universidad se priorizaba la implementación del proceso de planificación que permita atender las expectativas del mercado laboral.	Nunca	15	4,2
	Casi nunca	36	10,0
	A veces	148	41,0
	Casi siempre	115	31,9
	Siempre	47	13,0
La gestión universitaria se caracterizaba por impulsar contar con convenios interinstitucionales para generar mayores oportunidades de crecimiento profesional a sus estudiantes y egresados.	Nunca	10	2,8
	Casi nunca	51	14,1
	A veces	109	30,2
	Casi siempre	153	42,4
	Siempre	38	10,5
La gestión universitaria se caracterizaba por transparentar el uso de los recursos utilizados, centrados en el logro de los objetivos institucionales.	Nunca	7	1,9
	Casi nunca	51	14,1
	A veces	120	33,2
	Casi siempre	143	39,6
	Siempre	40	11,1
La universidad se caracterizaba por el desarrollo de diversas actividades académicas a nivel regional y nacional.	Nunca	8	2,2
	Casi nunca	53	14,7
	A veces	112	31,0
	Casi siempre	135	37,4
	Siempre	53	14,7
La gestión universitaria se caracterizaba por impulsar una política de responsabilidad social en Tacna.	Nunca	7	1,9
	Casi nunca	43	11,9
	A veces	109	30,2
	Casi siempre	166	46,0
	Siempre	36	10,0

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la dimensión “Gestión directiva”, en el caso de la UNJBG el 56,0% considera que es de nivel regular, de forma similar en la UPT el 52,6% precisa que es de nivel regular; y considerando el valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,242$), se concluye que no existe diferencia significativa entre ambas opiniones medias.

Tabla 14

Dimensión n° 03 – Gestión directiva (por universidad)

Dimensión	Nivel	Universidad		Total
		UNJBG	UPT	
Gestión directiva	Inadecuado	9 6,0%	14 6,6%	23 6,4%
	Regular	84 56,0%	111 52,6%	195 54,0%
	Adecuado	57 38,0%	86 40,8%	143 39,6%
Total		150 100,0%	211 100,0%	361 100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Gestión directiva
U de Mann-Whitney	14686,500
W de Wilcoxon	26011,500
Z	-1,169
Sig. asintótica (bilateral)	0,242

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Los resultados obtenidos se refieren a la variable “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”, de donde el 60,1% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel regular el que las universidades de Tacna cumplan con eficiencia con el derecho constitucional de que sus estudiantes reciban una educación de calidad, el 36,8% considera que es de nivel adecuado y el 3,0% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que si se busca dar un servicio educativo de calidad, pero a pesar de ello, existen aspectos que deben mejorarse en lo que respecta al impulso a la investigación y la gestión directiva.

Tabla 15

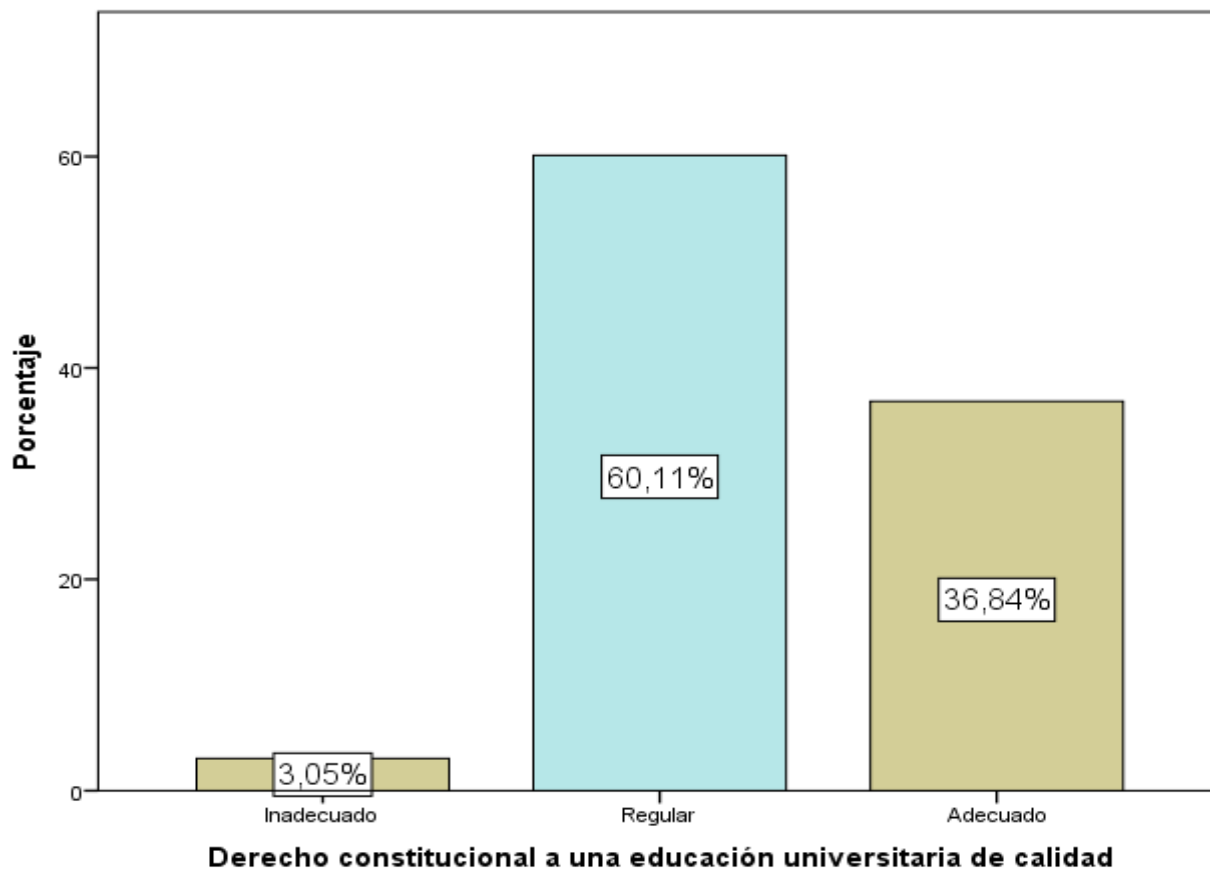
Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad

Nivel	Egresado	Porcentaje
Inadecuado	11	3,0
Regular	217	60,1
Adecuado	133	36,8
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Figura 6

Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad



Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

A continuación se efectúa un resumen de las respuestas obtenidas por dimensiones, de donde el más destacado por los egresados de la UNJBG y UPT son las “Competencias del docente”, siendo el focalizado a mejorarse la “Gestión directiva”.

Tabla 16

*Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad
(por dimensión)*

	Dimensión	Egresado	Porcentaje
Impulso a la investigación	Inadecuado	12	3,3
	Regular	219	60,7
	Adecuado	130	36,0
Competencias del docente	Inadecuado	15	4,2
	Regular	192	53,2
	Adecuado	154	42,7
Gestión directiva	Inadecuado	23	6,4
	Regular	195	54,0
	Adecuado	143	39,6

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la variable “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”, en el caso de la UNJBG el 62,0% considera que es de nivel regular, de forma similar en la UPT el 58,8% precisa que es de nivel regular; y considerando el valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,010$), se concluye que existe diferencia significativa entre ambas opiniones, siendo la UPT la que tiene valores medios mayores.

Tabla 17

Variable 1 – Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad (por universidad)

Variable	Nivel	Universidad		Total
		UNJBG	UPT	
Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad	Inadecuado	6	5	11
		4,0%	2,4%	3,0%
	Regular	93	124	217
		62,0%	58,8%	60,1%
	Adecuado	51	82	133
		34,0%	38,9%	36,8%
Total		150	211	361
		100,0%	100,0%	100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad
U de Mann-Whitney	13326,000
W de Wilcoxon	24651,000
Z	-2,560
Sig. asintótica (bilateral)	0,010

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Derecho constitucional a una educación universitaria de calidad”

4.3.2 Resultados de la Variable “Inserción Laboral del Egresado”

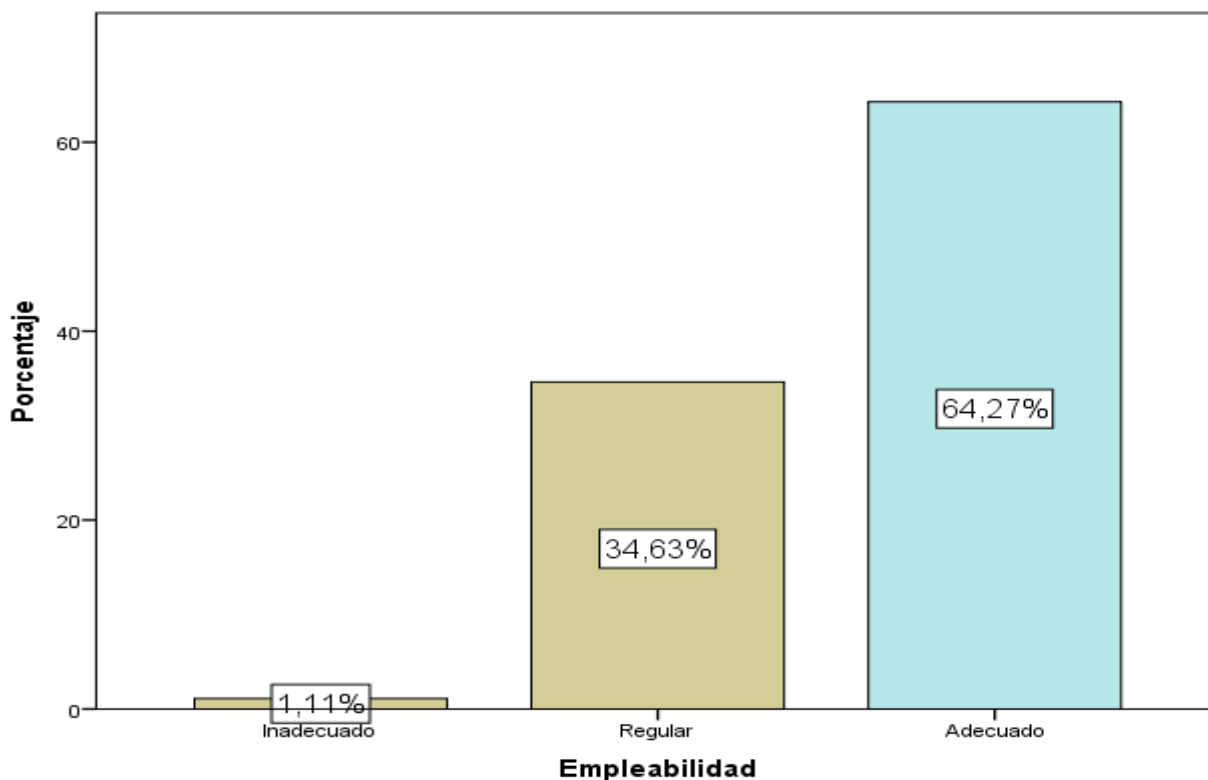
Los resultados obtenidos se refieren a la dimensión “Empleabilidad”, de donde el 64,3% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel adecuado la empleabilidad existente en el entorno regional, el 34,6% considera que es de nivel regular y el 1,1% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que si cuenta con la formación universitaria para hacer frente a los retos laborales y que se capacitan con frecuencia.

Tabla 18

Dimensión n° 01 – Empleabilidad

Nivel	Egresado	Porcentaje
Inadecuado	4	1,1
Regular	125	34,6
Adecuado	232	64,3
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Figura 7*Dimensión n° 01 – Empleabilidad*

Fuente: Cuestionario "Inserción laboral del egresado"

A continuación se presenta el comportamiento descriptivo por pregunta que abarca la dimensión "Empleabilidad", de donde los aspectos más resaltados por los egresados es que priorizan el capacitarse para mejorar sus competencias laborales y que son perseverantes en la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales, y lo que debe mejorarse es que las universidades impulsen la existencia en el mercado laboral de diversas oportunidades laborales.

Tabla 19*Dimensión n° 01 – Empleabilidad (por pregunta)*

Pregunta		Egresado	Porcentaje
Considero que cuento con la formación universitaria necesaria para destacar en el mercado laboral para mi profesión.	Nunca	7	1,9
	Casi nunca	19	5,3
	A veces	103	28,5
	Casi siempre	147	40,7
	Siempre	85	23,5
En el mercado laboral se cuenta con diversas oportunidades para mi carrera profesional.	Nunca	10	2,8
	Casi nunca	21	5,8
	A veces	102	28,3
	Casi siempre	158	43,8
	Siempre	70	19,4
Priorizo capacitarme para mejorar mis competencias laborales.	Nunca	8	2,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	69	19,1
	Casi siempre	158	43,8
	Siempre	126	34,9
Priorizo extender mis relaciones sociales para generar mayores oportunidades laborales.	Nunca	14	3,9
	Casi nunca	23	6,4
	A veces	96	26,6
	Casi siempre	142	39,3
	Siempre	86	23,8
Me caracterizo por mi alta autoestima y ganas destacar profesionalmente.	Nunca	4	1,1
	Casi nunca	5	1,4
	A veces	79	21,9
	Casi siempre	172	47,6
	Siempre	101	28,0
Me caracterizo por ser perseverante en la búsqueda de	Nunca	4	1,1
	Casi nunca	11	3,0

nuevas y mejores oportunidades laborales.	A veces	65	18,0
	Casi siempre	171	47,4
	Siempre	110	30,5
Cuento con las habilidades sociales necesarias para destacar en mi carrera profesional.	Nunca	9	2,5
	Casi nunca	10	2,8
	A veces	62	17,2
	Casi siempre	197	54,6
Me caracterizo por manejar diversos entornos virtuales necesarios para destacar en mi carrera profesional.	Siempre	83	23,0
	Nunca	9	2,5
	Casi nunca	4	1,1
	A veces	61	16,9
	Casi siempre	191	52,9
	Siempre	96	26,6

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la dimensión “Empleabilidad”, en el caso de la UNJBG el 66,0% considera que es de nivel adecuado, de forma similar en la UPT el 63,0% precisa que es de nivel adecuado; en base al valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,712$), se concluye que no existe diferencia significativa entre las respuestas medias obtenidas.

Tabla 20*Dimensión n° 01 – Empleabilidad (por universidad)*

Dimensión	Nivel	Universidad		Total
		UNJBG	UPT	
Empleabilidad	Inadecuado	0	4	4
		0,0%	1,9%	1,1%
	Regular	51	74	125
		34,0%	35,1%	34,6%
	Adecuado	99	133	232
		66,0%	63,0%	64,3%
Total		150	211	361
		100,0%	100,0%	100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Empleabilidad
U de Mann-Whitney	15465,000
W de Wilcoxon	37831,000
Z	- 0,369
Sig. asintótica (bilateral)	0,712

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

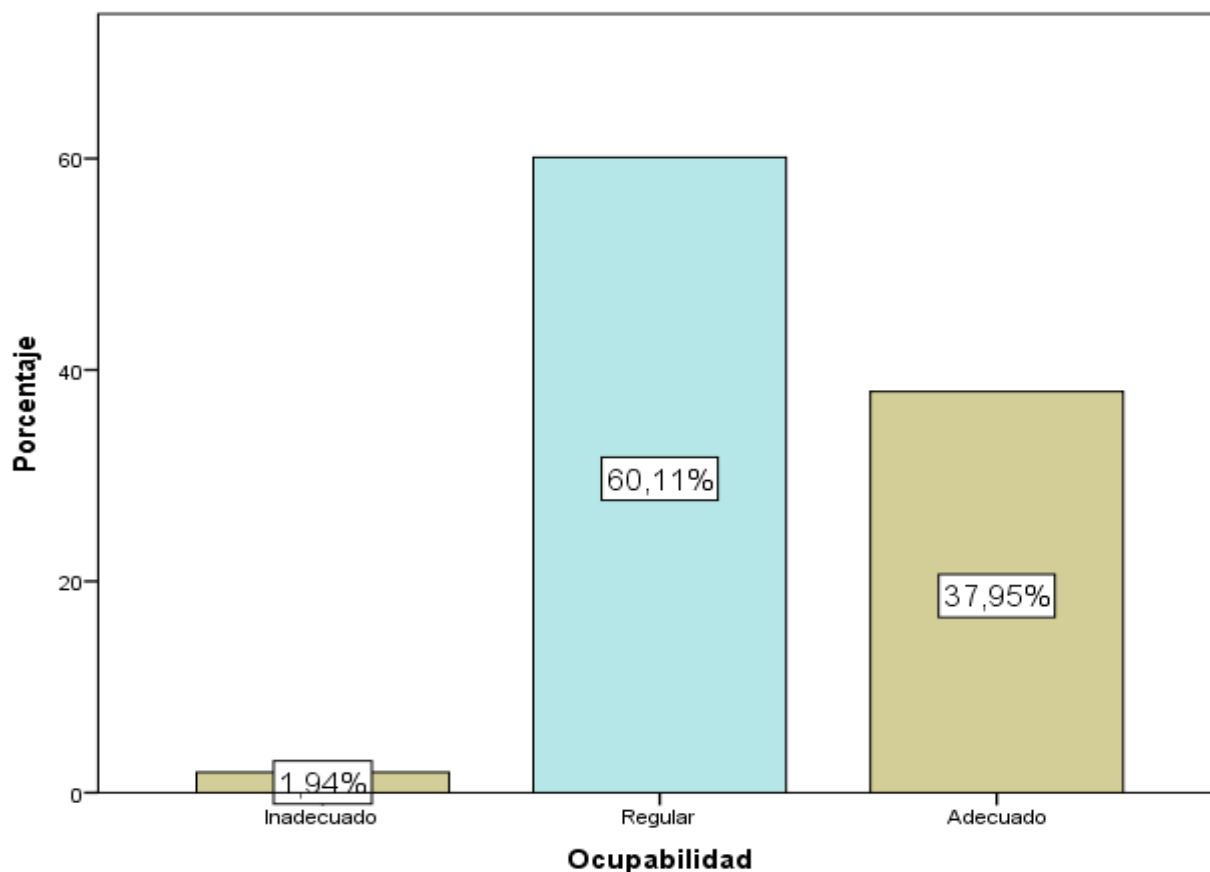
Los resultados obtenidos se refieren a la dimensión “Ocupabilidad”, de donde el 60,1% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel regular la ocupabilidad existente en el entorno regional, el 38,0% considera que es de nivel adecuado y el 1,9% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que la coyuntura económica y las condiciones de pandemia hacen más dificultoso que existan más oportunidades laborales.

Tabla 21

Dimensión n° 02 – Ocupabilidad

Pregunta	Egresado	Porcentaje
Inadecuado	7	1,9
Regular	217	60,1
Adecuado	137	38,0
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Figura 8*Dimensión n° 02 – Ocupabilidad*

Fuente: Cuestionario "Inserción laboral del egresado"

A continuación se presenta el comportamiento descriptivo por pregunta que abarca la dimensión "Ocupabilidad", de donde el aspecto más resaltado por los egresados es que los factores y tendencias del mercado favorecen a incrementar las oportunidades laborales ahora que la gran mayoría de la población esta vacunada y las restricciones de usos de los ambientes por la pandemia están desapareciendo, y lo que debe mejorarse es que la coyuntura política y económica contribuyan a generar mayores opciones laborales.

Tabla 22*Dimensión n° 02 – Ocupabilidad (por pregunta)*

Pregunta		Egresado	Porcentaje
Los factores y tendencias del mercado favorecen a incrementar las oportunidades laborales.	Nunca	6	1,7
	Casi nunca	15	4,2
	A veces	88	24,4
	Casi siempre	177	49,0
	Siempre	75	20,8
La coyuntura económica contribuye a aumentar las posibilidades laborales.	Nunca	14	3,9
	Casi nunca	52	14,4
	A veces	107	29,6
	Casi siempre	147	40,7
	Siempre	41	11,4
Existe un incremento de la oferta laboral en el mercado.	Nunca	13	3,6
	Casi nunca	52	14,4
	A veces	110	30,5
	Casi siempre	134	37,1
	Siempre	52	14,4
Se preocupa por conocer al detalle las exigencias que requiere el mercado que permita mejorar su demanda laboral.	Nunca	5	1,4
	Casi nunca	21	5,8
	A veces	98	27,1
	Casi siempre	188	52,1
	Siempre	49	13,6
La coyuntura política contribuye a generar mayores opciones laborales.	Nunca	19	5,3
	Casi nunca	52	14,4
	A veces	114	31,6
	Casi siempre	140	38,8
	Siempre	36	10,0
Conoce la normatividad laboral que permita defender mis derechos.	Nunca	6	1,7
	Casi nunca	23	6,4

	A veces	121	33,5
	Casi siempre	154	42,7
	Siempre	57	15,8
En el mercado mayormente no se presentan casos de discriminación por razones de sexo, edad, otros.	Nunca	16	4,4
	Casi nunca	44	12,2
	A veces	121	33,5
	Casi siempre	125	34,6
	Siempre	55	15,2
Las empresas y entidades públicas cada vez más demandan profesionales con experiencia e impulsan la meritocracia.	Nunca	10	2,8
	Casi nunca	33	9,1
	A veces	110	30,5
	Casi siempre	149	41,3
	Siempre	59	16,3

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la dimensión “Ocupabilidad”, en el caso de la UNJBG el 60,0% considera que es de nivel regular, de forma similar en la UPT el 60,2% precisa que es de nivel regular; en base al valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,378$), se concluye que no existe diferencia significativa entre las respuestas medias obtenidas.

Tabla 23*Dimensión n° 02 – Ocupabilidad (por universidad)*

Dimensión	Nivel	Universidad		Total
		UNJBG	UPT	
Ocupabilidad	Inadecuado	3	4	7
		2,0%	1,9%	1,9%
	Regular	90	127	217
		60,0%	60,2%	60,1%
	Adecuado	57	80	137
		38,0%	37,9%	38,0%
Total		150	211	361
		100,0%	100,0%	100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Ocupabilidad
U de Mann-Whitney	14967,000
W de Wilcoxon	26292,000
Z	- 0,881
Sig. asintótica (bilateral)	0,378

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

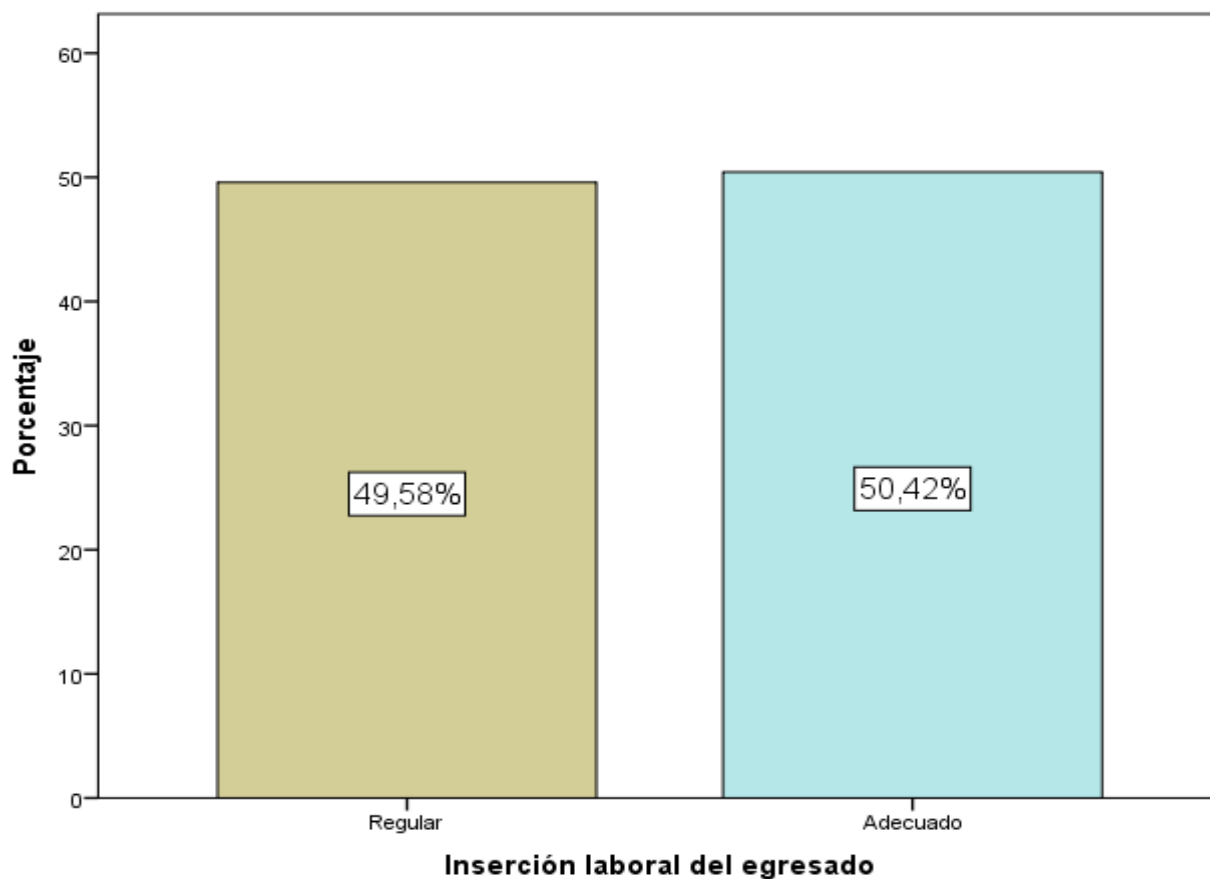
Los resultados obtenidos se refieren a la variable “Inserción laboral del egresado”, de donde el 50,4% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel adecuado la inserción laboral en el entorno regional, el 49,6% considera que es de nivel regular y el 0,0% de nivel inadecuado; por tanto, los ex estudiantes que culminaron sus estudios en dichas entidades sostienen mayormente que existen oportunidades para insertarse laboralmente, que las mismas están aumentando a medida que mejoran los indicadores de salud sobre las consecuencias de la pandemia Covid-19 en la población y en su vida económica.

Tabla 24

Variable 2 – Inserción laboral del egresado

Nivel	Egresado	Porcentaje
Regular	179	49,6
Adecuado	182	50,4
Total	361	100,0

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Figura 9*Variable 2 – Inserción laboral del egresado*

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

A continuación se efectúa un resumen de las respuestas obtenidas por dimensiones, de donde el más destacado por los egresados de la UNJBG y UPT es la “Empleabilidad”, siendo el focalizado a mejorarse la “Ocupabilidad”.

Tabla 25*Variable 2 – Inserción laboral del egresado (por dimensión)*

	Dimensión	Egresado	Porcentaje
Empleabilidad	Inadecuado	4	1,1
	Regular	125	34,6
	Adecuado	232	64,3
Ocupabilidad	Inadecuado	7	1,9
	Regular	217	60,1
	Adecuado	137	38,0

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Dichos resultados se complementan con la comparación entre las respuestas de los egresados de ambas universidades sobre la variable “Inserción laboral del egresado”, en el caso de la UNJBG el 54,0% considera que es de nivel regular, por el contrario en la UPT el 53,6% precisa que es de nivel adecuada; en base al valor dado por la prueba U de Mann – Whitney ($p = 0,665$), se concluye que no existe diferencia significativa entre las respuestas medias obtenidas.

Tabla 26*Variable 2 – Inserción laboral del egresado (por universidad)*

Variable	Nivel	Universidad		Total
		UNJBG	UPT	
Inserción laboral del egresado	Regular	81	98	179
		54,0%	46,4%	49,6%
	Adecuado	69	113	182
		46,0%	53,6%	50,4%
Total		150	211	361
		100,0%	100,0%	100,0%

Estadísticos de prueba^a

	Inserción laboral del egresado
U de Mann-Whitney	15402,000
W de Wilcoxon	26727,000
Z	- 0,433
Sig. asintótica (bilateral)	0,665

a. Variable de agrupación: Universidad

Fuente: Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

4.4 Prueba Estadística

Puesto que los datos se obtuvieron desde la perspectiva de los egresados universitarios, las variables de estudio son cualitativas, y para el contraste de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.5 Comprobación de Hipótesis

4.5.1 *Contraste de las Hipótesis Específicas*

- a) La hipótesis específica primera es “El impulso a la investigación se relaciona de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Se obtuvo un valor de Rho = 0,459 (valor p = 0,000), puesto que “p” resultó ser menor del 5% de significancia, se procede a rechazar H₀; es decir, el impulso a la investigación se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

Tabla 27*Contraste de hipótesis específica primera*

			Impulso a la investigación	Inserción laboral del egresado
Rho de Spearman	Impulso a la investigación	Rho	1,000	0,459**
		“p”	.	0,000
		n	361	361
	Inserción laboral del egresado	Rho	0,459**	1,000
“p”		0,000	.	
n		361	361	

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

Fuente: Ambos instrumentos

- b) La hipótesis específica segunda es “Las competencias del docente se relacionan de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Se obtuvo un valor de Rho = 0,407 (valor p = 0,000), puesto que “p” resultó ser menor del 5% de significancia, se procede a rechazar H₀; es decir, las competencias del docente se relacionan de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

Tabla 28*Contraste de hipótesis específica segunda*

			Competencias del docente	Inserción laboral del egresado
Rho de Spearman	Competencias del docente	Rho	1,000	0,407**
		“p”	.	0,000
		n	361	361
	Inserción laboral del egresado	Rho	0,407**	1,000
		“p”	0,000	.
		n	361	361

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

Fuente: Ambos instrumentos

- c) La hipótesis específica tercera es “La gestión directiva se relaciona de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Se obtuvo un valor de Rho = 0,401 (valor p = 0,000), puesto que “p” resultó ser menor del 5% de significancia, se procede a rechazar H₀; es decir, la gestión directiva se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

Tabla 29*Contraste de hipótesis específica tercera*

			Gestión directiva	Inserción laboral del egresado
Rho de Spearman	Gestión directiva	Rho	1,000	0,401**
		“p”	.	0,000
		n	361	361
	Inserción laboral del egresado	Rho	0,401**	1,000
		“p”	0,000	.
		n	361	361

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

Fuente: Ambos instrumentos

4.5.2 *Contraste de la Hipótesis General*

La hipótesis general es “Existe relación directa y significativa entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021”.

De donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Se obtuvo un valor de Rho = 0,455 (valor p = 0,000), puesto que “p” resultó ser menor del 5% de significancia, se procede a rechazar H₀; es decir, el

derecho constitucional a una educación superior de calidad se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.

Tabla 30

Contraste de hipótesis general

		Derecho constitucional a una educación superior de calidad		
			Inserción laboral del egresado	
Rho de Spearman	Derecho constitucional a una educación superior de calidad	Rho “p” n	1,000 . 361	0,455** 0,000 361
	Inserción laboral del egresado	Rho “p” n	0,455** 0,000 361	1,000 . 361

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

Fuente: Ambos instrumentos

4.6 Discusión de Resultados

En base a los resultados obtenidos en el trabajo de campo, se precisa que existe relación directa y moderada entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, puesto que se obtuvo un valor de $Rho = 0,455$ (valor $p = 0,000$), además de que se percibe mayormente de nivel regular el hecho de que las universidades de Tacna cumplan con eficiencia con el derecho constitucional de que sus estudiantes reciban una educación de calidad, y que prácticamente la mitad considera de nivel

regular la posibilidad de insertarse laboral en el entorno regional, principalmente porque el país lentamente está saliendo de la recesión económica generado por la pandemia Covid-19.

Dichos resultados concuerdan con el trabajo de Bonifaz y Barba (2019) quienes concluyen que las universidades están priorizando el implementar el manual de calidad que permita acreditar a sus diversas carreras, que permita contar con un modelo que contribuya a alcanzar la calidad educativa, la vuelva más competitiva y pueda adaptarse a los diversos cambios en el entorno.; puesto que el 60,1% de los egresados universitarios perciben de nivel regular el que las universidades de Tacna cumplan con eficiencia con el derecho constitucional de que sus estudiantes reciban una educación de calidad, siendo la dimensión más destacada las “Competencias del docente”.

De forma similar existe concordancia con el trabajo de Avendaño et al (2016), quienes concluyen que las entidades educativas se dedican principalmente al desarrollo de actividades administrativas y técnicas, no dándole el peso que merece la labor pedagógica, la formación ciudadana, el proceso de enseñar y aprender, afectando al servicio de calidad educativa; puesto que se encontró que la dimensión “Gestión directiva” es la focalizada a mejorar, que implica que debe hacerse un uso más óptimo de los recursos institucionales para brindar un servicio de calidad a los estudiantes.

También existe concordancia con el trabajo de Lago et al (2014), quienes concluyen que es prioritario analizar la calidad educativa superior considerando criterios como el impulso a la labor investigativa de la entidad y del profesor universitario, además de tener las competencias para la labor docente, y que la gestión directiva debe impulsar la implementación de los planes de mejora; puesto que fueran esas las dimensiones consideradas en la tesis para analizar la variable “Derecho constitucional a una educación superior de calidad”.

De forma similar existe concordancia con el trabajo de Quezada et al (2021), quienes concluyen que se deberían establecer nuevas condiciones de trabajo en los contratos a los docentes, que permitan cumplir de mejor forma en la ciberconvivencia con los estudiantes, puesto que en la actualidad se mantienen las mismas como si no se estuviera atravesando una pandemia; puesto que la dimensión “Gestión directiva” fue la de menor valoración en la variable 1, que implica que deben mejorarse las condiciones para dar el servicio educativo, y que en la actualidad los contratos de los docentes no han sufrido afinaciones que consideren esta realidad de virtualidad por pandemia.

Finalmente, existe concordancia con el trabajo de Candia (2020), quien concluye que el 76,7% considera de nivel adecuado la existencia de un servicio educativo que prioriza la búsqueda de la calidad, y que existe relación directa y moderada entre el derecho humano a gozar de una educación de calidad y el compromiso del docente ($Rho = 0,525$ y $p = 0,000$); puesto que se encontró que

existe relación directa y moderada entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna (Rho = 0,455 y valor $p = 0,000$).

Conclusiones

Primera

El derecho constitucional a una educación superior de calidad se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021, puesto que se obtuvo un valor de $Rho = 0,455$ (valor $p = 0,000$); además el 60,1% de los egresados de la UNJBG y UPT perciben de nivel regular el que las universidades de Tacna cumplan con eficiencia con el derecho constitucional de que sus estudiantes reciban una educación de calidad, siendo la dimensión más destacada las “Competencias del docente”; y el 50,4% percibe de nivel adecuado la inserción laboral en el entorno regional, siendo la dimensión más destacada la “Empleabilidad”.

Segunda

El impulso a la investigación se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021, dado que se obtuvo un valor de $Rho = 0,459$ (valor $p = 0,000$); lo cual implica que la priorización de recursos para impulsar la investigación universitaria, generaría una mejora en los niveles de inserción de los profesionales en el mercado laboral; siendo el aspecto más resaltado el que los cursos de planes de estudios se prioriza la investigación

como un componente clave para generar el conocimiento, y lo que debe mejorarse es el impulso a la existencia de más fondos concursables para fomentar la investigación y la producción intelectual.

Tercera

Las competencias del docente se relacionan de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021, dado que se obtuvo un valor de $Rho = 0,407$ (valor $p = 0,000$); lo cual implica que una estrategia de fortalecimiento de las competencias y habilidades del docente universitario, generaría una mejora en los niveles de inserción de los profesionales en el mercado laboral; siendo el aspecto más resaltado el que la universidad prioriza el contar con docentes con experiencia teórica y práctica para el dictado de los cursos asignados, y lo que debe mejorarse es el monitorear la calidad de enseñanza brindando por los docentes.

Cuarta

La gestión directiva se relaciona de forma directa y moderada con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021, dado que se obtuvo un valor de $Rho = 0,401$ (valor $p = 0,000$); lo cual implica que la aplicación de esquemas gerenciales para la gestión directiva de la universidad, generaría una mejora en los niveles de inserción de los profesionales en el mercado laboral;

siendo el aspecto más resaltado el que la gestión universitaria se caracteriza por impulsar una política de responsabilidad social, y lo que debe mejorarse es que se debería priorizar la implementación de un proceso de planificación que permita atender las expectativas del mercado laboral.

Recomendaciones

Primera

A las autoridades universitarias se les sugiere que para mejorar el que exista el derecho constitucional a una educación superior de calidad, se centren en la dimensión “Gestión directiva” en lo referente a fortalecer sus competencias para gerenciar con eficiencia los recursos institucionales, que permita cumplir con los objetivos priorizados en el plan estratégico centrado en brindar un servicio educativo de calidad, el organizar mejor los equipos de trabajo que permitan alcanzar el licenciamiento y acreditación de las carreras universitarias, y controlar periódicamente el avance de la gestión mediante reuniones de evaluación con los decanos y directores de las escuelas profesionales en los temas académicos, investigativos, de extensión y administrativos; ello generará un incremento en la inserción laboral.

Segunda

A las autoridades universitarias se les sugiere que para mejorar el impulso a la investigación se centren en verificar que en los planes de estudios sea priorizado como un componente clave para generar el conocimiento, que existan más grupos de investigación, y que en la universidad existan más fondos

concurables para fomentar la investigación y la producción intelectual; ello generará un incremento en la inserción laboral.

Tercera

A las autoridades universitarias se les sugiere que para mejorar las competencias de los docentes se debe priorizar el brindar una capacitación constante que contribuya en dar mejor servicio educativo, sobre todo en la utilización de estrategias didácticas apoyadas en las TIC y centrados en el aprendizaje, y el monitorear la calidad de enseñanza brindando por los docentes, atendiendo las quejas y sugerencias al respecto; ello generará un incremento en la inserción laboral.

Cuarta

A las autoridades universitarias se les sugiere que para mejorar la gestión directiva se centren en tener más convenios interinstitucionales para generar mayores oportunidades de crecimiento profesional a sus estudiantes y egresados y el desarrollo de diversas actividades académicas a nivel regional y nacional, todo ello basado en la implementación del proceso de planificación que permita atender las expectativas del mercado laboral, una gestión universitaria transparente en el uso de los recursos, y el impulsar una política de responsabilidad social regional; ello generará un incremento en la inserción laboral.

Bibliografía

- Acuerdo Nacional. (2002). *Políticas de estado del Perú*;
<https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%e2%80%8b/politicas-de-estado-castellano/>
- Avendaño, W., Paz, L. y Parada – Trujillo, A. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta; *artículo de la revista Investigación & Desarrollo (Colombia), Vol. 24 N° 2*;
<https://www.redalyc.org/pdf/268/26850086006.pdf>
- Barba, J. (2011). *Tipos de empleo*. México: Universidad Autónoma del Estado Hidalgo.
- Bento, P., Sousa, H. & Almeida, M. (2012). Reorientação institucional: O caso da Universidade Aberta. *Economia Global e Gestão, 17(3), pp. 141-166*.
- Blanco, J. (2013). *Análisis de la inserción laboral de los egresados en pedagogía de la Universidades Catalanas*. Barcelona: Economics feducation.
- Bonifaz, E.F. y Barba, E. (2019). La calidad de la educación universitaria: una visión desde el direccionamiento y la gestión estratégica. *Artículo de la revista Redipe, 8(3):106-1*;
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/699>
- Candia, M. (2020). *El derecho humano a una educación de calidad y el compromiso docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019*; (maestría) tesis de la Universidad Privada de Tacna;
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1497>

- Carrizosa, E. (2019). Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(1); <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6881134>
- Cerrato, K., Argueta, L. & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), pp. 21-40. <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292>
- CNA. (2013). *Acreditación de programas de pregrado en Colombia*. Recuperado de www.cna.gov.co
- Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución del Perú*; <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Dávila, P. y Naya, L. (2011). *Derechos de la infancia y educación inclusiva en América Latina*. Buenos Aires: Granica.
- Ferrajoli, L. (2016). *Los derechos y sus garantías. Conversación con Mauro Barberis*. Madrid: Editorial Trotta.
- Figuera, P. (1996). *La inserción laboral del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: Ediciones Universidad de Barcelona (EUB).
- García Blanco, J. & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones sociológicas* (75), pp. 269-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>

- García, R. (2015). *La inserción laboral de los egresados universitarios. Propuesta de intervención desde el trabajo social*. Universidad de Valladolid;
<https://core.ac.uk/download/pdf/211098575.pdf>
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS Una aproximación desde el modelo de Caroll*. Artículo de ScieciDirec.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700433>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Educación. 6° edición.
- Lago, D., Gamoba, A. y Montes, A. (2014). Calidad de la educación superior: Un análisis de sus principales determinantes; *artículo de la revista Saber, Ciencia y Libertad (Colombia), Vol. 8, n° 2*;
https://www.researchgate.net/publication/312875188_Calidad_de_la_educacion_superior_Un_analisis_de_sus_principales_determinantes
- Lago, D., López, E., Muncio, P., Ospina, R. & Vergara, G. (2013). *La calidad de la educación superior. ¿Un reto o una utopía?* Bogotá: Ecoe.
- Ley n° 28044. (2003). *Ley general de educación*; recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ley n° 30220. (2014). *Ley universitaria*. Ministerio de Educación del Perú;
http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Ley n° 30288. (2014). *Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social*; <https://vlex.com.pe/vid/ley-n-30288-ley-578578806>

- Mamani, M. (2021). Enseñanza virtual y satisfacción del estudiante de Enfermería de una universidad pública de Tacna durante la pandemia; *artículo de la revista Innovación e Investigación – UNJBG, Vol. 1, n° 2*; <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1231>
- Martínez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. Zaragoza.
- Mejía, J. (2017). El proceso de la educación superior en el Perú. La descolonialidad del saber universitario; *artículo de la revista Investigaciones Sociales, Vol. 21, n° 38*; <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/14226>
- Mimbrero, C., Pallarés, S. & Guil, R. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: Una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher, (35), pp. 55-71*. https://www.researchgate.net/publication/312523756_Competencias_implicadas_en_la_empleabilidad_una_propuesta_desde_la_igualdad_de_genero
- Pautassi, L. (2010). *Perspectivas de derechos, políticas públicas e inclusión social. Debates actuales en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Quezada, M., Castro, M., Dios, C. y Quezada, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19; *artículo de la revista Venezolana de Gerencia, año 26, n° 23, enero – marzo*; <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4047>
- Ruiz, G. y Scioscioli, S. (2017). *El derecho a la educación y la educación secundaria obligatoria en países de América Latina: algunos casos*

nacionales. México: Trabajo presentado en el III Encuentro Internacional de Educación Internacional y Comparada: Innovación en educación, instituciones y actores en perspectiva internacional y comparada.

Scioscioli, S. (2014). El derecho a la educación como derecho fundamental y sus alcances en el derecho internacional de los derechos humanos; *artículo de la Revista de Políticas Educativas Supranacionales (España)*, Vol. N° 2, Pág. 6-24; <https://revistas.uam.es/index.php/jospoe/article/view/5625>

SUNEDU. (2020). *Avances y status del licenciamiento*. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria; <https://www.sunedu.gob.pe/avances-licenciamiento/>

Solano, J., García, D. & Uzcátegui, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96; http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400012

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. <https://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>

Tomasevski, K (2003). *Contenido y vigencia del derecho a la educación*. San José, C.R.: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Tomasevski, K. (2004). *El asalto a la educación*; Barcelona: Intermon Oxfam.

Zegarra, R. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018*; (maestría) tesis de la Universidad César Vallejo; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22534>

Apéndices

Apéndice 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
1. PROBLEMA PRINCIPAL	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Derecho constitucional a una educación superior de calidad.	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?	Determinar la relación entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	Existe relación directa y significativa entre el derecho constitucional a una educación superior de calidad y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	Dimensión e indicadores - Impulso a la investigación: Priorización de la problemática en los contenidos académicos, formación de equipos investigativos, producción científica.	Puro o Básico.
2. PROBLEMAS SECUNDARIOS	2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	- Competencias del docente: Capacidades cognitivas, sociales, productivas, laborales, afectivas. - Gestión directiva: Actividades académicas, institucionales, administrativas, comunitarias, sistémicas y de convivencia.	Diseño de la investigación
¿Cuál es la relación entre el impulso a la investigación y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?	Analizar la relación entre el impulso a la investigación y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	El impulso a la investigación se relaciona de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	- Competencias del docente: Capacidades cognitivas, sociales, productivas, laborales, afectivas. - Gestión directiva: Actividades académicas, institucionales, administrativas, comunitarias, sistémicas y de convivencia.	No experimental
¿Cuál es la relación entre las competencias del docente y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?	Analizar la relación entre las competencias del docente y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	Las competencias del docente se relacionan de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	Variable 2: Inserción laboral del egresado.	Ámbito de estudio
¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021?	Analizar la relación entre la gestión directiva y la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	La gestión directiva se relaciona de forma directa y significativa con la inserción laboral del egresado en la región Tacna, 2021.	Dimensión e indicadores - Empleabilidad: Interés por trabajar, autoestima, competencia básica, competencia transversal, formación académica. - Ocupabilidad: Características del mercado, ofertas de empleo, política laboral, índices económicos.	Egresados de la UNJBG y UPT
				Población
				6000 egresados.
				Muestra
				361 egresados.
				Técnicas de recolección de datos
				Encuesta
				Instrumentos
				- Cuestionario de derecho constitucional a una educación superior de calidad.
				- Cuestionario de inserción laboral del egresado.

Apéndice 02: Instrumentos

Cuestionario “Derecho constitucional a una educación superior de calidad”

Estimado profesional egresado de la UNJBG y UPT, las aseveraciones siguientes son afines a si usted considera que su casa de estudios superiores le brindó una educación de calidad; se le pide sinceridad en las respuestas, para lo cual de marcar con una “X”, siendo las opciones:

- A) Nunca/Muy en desacuerdo B) Casi nunca/En desacuerdo
C) A veces/No sabe D) Casi siempre/De acuerdo E) Siempre/Muy de acuerdo

Universidad: a) UNJBG b) UPT

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Edad: a) Menos de 30 años b) Entre 30 y 40 años c) Más de 40 años

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
IMPULSO A LA INVESTIGACIÓN						
1	En los cursos de su plan de estudios se priorizaba la investigación como un componente clave para generar el conocimiento.					
2	Los docentes se preocupaban por compartir información física y virtual para complementar lo aprendido en clases.					
3	En su escuela profesional se fomentaba con frecuencia que se conformen grupos de investigación.					
4	Los contenidos de los cursos también se orientaban a analizar la problemática regional, nacional y mundial afín con su formación profesional.					
5	La universidad conformaba fondos concursables para fomentar la investigación y la producción intelectual.					
COMPETENCIAS DEL DOCENTE						
6	La universidad priorizaba el contar con docentes con experiencia teórica y práctica para el dictado de los cursos asignados.					
7	La universidad priorizaba el que los docentes ingresen a la docencia por concurso público de méritos.					
8	La universidad se caracterizaba por monitorear la calidad de enseñanza brindando por los docentes, atendiendo las quejas y sugerencias al respecto.					
9	La universidad se caracterizaba por brindar una capacitación					

	constante a los docentes para que se brinde un mejor servicio educativo.					
10	Los docentes se caracterizaban mayormente por la utilización de estrategias didácticas apoyadas en las TIC y centrados en el aprendizaje.					
	GESTIÓN DIRECTIVA					
11	En la universidad se priorizaba la implementación del proceso de planificación que permita atender las expectativas del mercado laboral.					
12	La gestión universitaria se caracterizaba por impulsar contar con convenios interinstitucionales para generar mayores oportunidades de crecimiento profesional a sus estudiantes y egresados.					
13	La gestión universitaria se caracterizaba por transparentar el uso de los recursos utilizados, centrados en el logro de los objetivos institucionales.					
14	La universidad se caracterizaba por el desarrollo de diversas actividades académicas a nivel regional y nacional.					
15	La gestión universitaria se caracterizaba por impulsar una política de responsabilidad social en Tacna.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario “Inserción laboral del egresado”

Estimado profesional egresado de la UNJBG y UPT, las aseveraciones siguientes son afines a su experiencia de inserción laboral afín a la formación profesional recibida; se le pide sinceridad en las respuestas, para lo cual de marcar con una “X”, siendo las opciones:

- A) Nunca/Muy en desacuerdo B) Casi nunca/En desacuerdo
C) A veces/No sabe D) Casi siempre/De acuerdo E) Siempre/Muy de acuerdo

Universidad: a) UNJBG b) UPT

Sexo: a) Masculino b) Femenino


Edad: a) Menos de 30 años b) Entre 30 y 40 años c) Más de 40 años

N°	ÍTEM	A	B	C	D	E
	EMPLEABILIDAD					
1	Considero que cuento con la formación universitaria necesaria para destacar en el mercado laboral para mi profesión.					
2	En el mercado laboral se cuenta con diversas oportunidades para mi carrera profesional.					
3	Priorizo capacitarme para mejorar mis competencias laborales.					
4	Priorizo extender mis relaciones sociales para generar mayores oportunidades laborales.					
5	Me caracterizo por mi alta autoestima y ganas destacar profesionalmente.					
6	Me caracterizo por ser perseverante en la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales.					
7	Cuento con las habilidades sociales necesarias para destacar en mi carrera profesional.					
8	Me caracterizo por manejar diversos entornos virtuales necesarios para destacar en mi carrera profesional.					
	OCUPABILIDAD					
9	Los factores y tendencias del mercado favorecen a incrementar las oportunidades laborales.					
10	La coyuntura económica contribuye a aumentar las posibilidades laborales.					

11	Existe un incremento de la oferta laboral en el mercado.					
12	Se preocupa por conocer al detalle las exigencias que requiere el mercado que permita mejorar su demanda laboral.					
13	La coyuntura política contribuye a generar mayores opciones laborales.					
14	Conoce la normatividad laboral que permita defender mis derechos.					
15	En el mercado mayormente no se presentan casos de discriminación por razones de sexo, edad, otros.					
16	Las empresas y entidades públicas cada vez más demandan profesionales con experiencia e impulsan la meritocracia.					

Gracias por su colaboración

Apéndice 03: Juicio de Expertos

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN 140 - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mendoza Salas, Ricardo Leonidas
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Administración
- 1.4. Institución donde labora: UNJBG
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente de pregrado
- 1.6. Denominación del instrumento:
Cuestionario de derecho constitucional a una educación superior de calidad
- 1.7. Autor del instrumento: Lesly Guisela Robles Vazallo
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	15
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN 04 - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 02 de Noviembre del 2021



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN 00-001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mendoza Salas, Ricardo Leonidas
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Licenciado en Administración
- 1.4. Institución donde labora: UNJBG
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente de pregrado
- 1.6. Denominación del instrumento:
Cuestionario de Inserción Laboral del Egresado
-
- 1.7. Autor del instrumento: ~~Lesly Guisasa Robles Vozello~~
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiadas					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	15
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN No - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 02 de Noviembre del 2021



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN 16- 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Pérez Mamani, Rubens Housen
 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
 1.4. Institución donde labora: UNJBG
 1.5. Cargo que desempeña: Docente de posgrado
 1.6. Denominación del instrumento:
 Cuestionario de derecho constitucional a una educación superior de calidad

 1.7. Autor del instrumento: ~~Lesly Guisela Robles Mazallo~~
 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					3	10
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN  - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 03 de Noviembre del 2021



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN 199 - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02	


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
- 1.4. Institución donde labora: UNUBG
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente de posgrado
- 1.6. Denominación del instrumento:
Cuestionario de Inserción Laboral del Egresado
- 1.7. Autor del instrumento: ~~Lesly Guisela Robles Vazallo~~
- 1.8. Programa de posgrado: Doctorado en Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	15
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN 04-001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

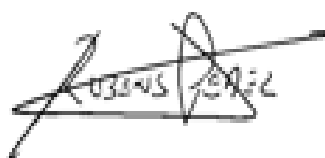
3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 03 de Noviembre del 2021



 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN 100 - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas: 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Azócar, Prado, Rafael Enrique
 1.2. Grado Académico: Doctor
 1.3. Profesión: Psicólogo
 1.4. Institución donde labora: Poder Judicial de Tacna
 1.5. Cargo que desempeña: Jefe del área de psicología
 1.6. Denominación del instrumento:
 Cuestionario de derecho constitucional a una educación superior de calidad

 1.7. Autor del instrumento: Lesly Guisela Robles Vozello
 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Derecho

VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					3	10
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN  - 001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 04 de Noviembre del 2021



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN 044-001	Versión 00	Vigencia 2016	Páginas 02	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:



- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Azúcar Prado, Rafael Enrique
 1.2. Grado Académico: Doctor
 1.3. Profesión: Psicólogo
 1.4. Institución donde labora: Poder Judicial de Tacna
 1.5. Cargo que desempeña: Jefe del área de psicología
 1.6. Denominación del Instrumento:
 Cuestionario de Inserción Laboral del Egresado

.....
 1.7. Autor del Instrumento: Lesly Guisela Robles Vazallo

1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Derecho

VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					3	10
SUMATORIA TOTAL		28				

	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos</p>			
<p>Codificación CEIN  - 001</p>	<p>Versión 00</p>	<p>Vigencia 2016</p>	<p>Páginas 02</p>	

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 04 de Noviembre del 2021



Firma

Apéndice 04: Confiabilidad de Instrumentos

Variable “Derecho constitucional a una educación superior de calidad”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,933	15

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
En los cursos de su plan de estudios se priorizaba la investigación como un componente clave para generar el conocimiento.	49,04	88,807	0,585	0,931
Los docentes se preocupaban por compartir información física y virtual para complementar lo aprendido en clases.	49,12	87,732	0,612	0,930
En su escuela profesional se fomentaba con frecuencia que se conformen grupos de investigación.	49,12	88,861	0,522	0,933
Los contenidos de los cursos también se orientaban a analizar la problemática regional, nacional y mundial afín con su formación profesional.	49,12	87,274	0,593	0,931
La universidad conformaba fondos concursables para fomentar la investigación y la producción intelectual.	49,43	86,273	0,580	0,931
La universidad priorizaba el contar con docentes con experiencia teórica y práctica para el dictado de los cursos asignados.	49,05	84,320	0,656	0,929

La universidad priorizaba el que los docentes ingresen a la docencia por concurso público de méritos.	49,14	86,751	0,633	0,930
La universidad se caracterizaba por monitorear la calidad de enseñanza brindando por los docentes, atendiendo las quejas y sugerencias al respecto.	49,30	83,868	0,770	0,926
La universidad se caracterizaba por brindar una capacitación constante a los docentes para que se brinde un mejor servicio educativo.	49,19	85,961	0,682	0,928
Los docentes se caracterizaban mayormente por la utilización de estrategias didácticas apoyadas en las TIC y centrados en el aprendizaje.	49,12	84,068	0,757	0,926
En la universidad se priorizaba la implementación del proceso de planificación que permita atender las expectativas del mercado laboral.	49,31	82,877	0,792	0,925
La gestión universitaria se caracterizaba por impulsar contar con convenios interinstitucionales para generar mayores oportunidades de crecimiento profesional a sus estudiantes y egresados.	49,27	84,593	0,707	0,928
La gestión universitaria se caracterizaba por transparentar el uso de los recursos utilizados, centrados en el logro de los objetivos institucionales.	49,27	85,237	0,685	0,928
La universidad se caracterizaba por el desarrollo de diversas actividades académicas a nivel regional y nacional.	49,23	83,523	0,743	0,927

La gestión universitaria se caracterizaba por impulsar una política de responsabilidad social en Tacna.	49,21	85,054	0,726	0,927
---	-------	--------	-------	-------

Variable “Inserción laboral del egresado”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,867	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considero que cuento con la formación universitaria necesaria para destacar en el mercado laboral para mi profesión.	55,90	64,123	0,503	0,859
En el mercado laboral se cuenta con diversas oportunidades para mi carrera profesional.	55,98	62,874	0,586	0,855
Priorizo capacitarme para mejorar mis competencias laborales.	55,60	63,975	0,566	0,857
Priorizo extender mis relaciones sociales para generar mayores oportunidades laborales.	55,96	63,757	0,472	0,861
Me caracterizo por mi alta autoestima y ganas destacar profesionalmente.	55,69	65,160	0,509	0,859
Me caracterizo por ser perseverante en la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales.	55,66	63,615	0,607	0,855
Cuento con las habilidades sociales necesarias para destacar en mi carrera profesional.	55,76	63,406	0,610	0,855
Me caracterizo por manejar diversos entornos virtuales necesarios para destacar en mi carrera profesional.	55,69	64,343	0,550	0,857
Los factores y tendencias del mercado favorecen a incrementar las oportunidades laborales.	55,86	64,007	0,560	0,857

La coyuntura económica contribuye a aumentar las posibilidades laborales.	56,27	64,044	0,466	0,861
Existe un incremento de la oferta laboral en el mercado.	56,24	64,263	0,438	0,863
Se preocupa por conocer al detalle las exigencias que requiere el mercado que permita mejorar su demanda laboral.	55,98	64,752	0,530	0,858
La coyuntura política contribuye a generar mayores opciones laborales.	56,35	62,995	0,524	0,858
Conoce la normatividad laboral que permita defender mis derechos.	56,04	65,379	0,444	0,862
En el mercado mayormente no se presentan casos de discriminación por razones de sexo, edad, otros.	56,25	66,375	0,299	0,870
Las empresas y entidades públicas cada vez más demandan profesionales con experiencia e impulsan la meritocracia.	56,09	65,008	0,423	0,863
