



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

FORMACIÓN SUPERIOR TÉCNICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS
DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO DE LAS FUERZAS ARMADAS, 2025

Línea de investigación:
Competitividad industrial, diversificación productiva y prospectiva

Tesis para optar el grado académico de
Maestra en Ingeniería Industrial con mención en Gestión de la Calidad y la Productividad

Autor
Palomino Ayala, Nelva Yil

Asesora
Ochoa Sotomayor, Nancy Alejandra
ORCID 0000-0001-6190-3404

Jurado
Cachay Boza, Orestes
Castro Retes, Augusto Angel
Carrillo Balceda, Jesus Elias

Lima – Perú

2026

DEDICATORIA

A mi madre Martha, quien es mi mayor inspiración y soporte en cada nuevo reto que me propongo. Y en especial a mis segundos padres Guillermo y Moisesa, quienes siempre con amor abrazaron mi corazón y mis sueños.

A mi querida familia por su cariño y apoyo incondicional y con especial aprecio a mi gran amiga Carmen.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a quienes me enseñaron con su valía a conquistar los desafíos y a construir mi crecimiento personal.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las “Fuerzas Armadas”, por su disposición y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

CACHAY BOZA, Orestes
CASTRO RETES, Augusto Angel
CARRILLO BALCEDA, Jesus Elias

Por su vasta experiencia académica y su prolija carrera en el ámbito de la investigación.

Asimismo, el reconocimiento para mi asesora:

OCHOA SOTOMAYOR, Nancy Alejandra

Por compartir sus conocimientos y experiencia en el campo de la investigación, el mismo que contribuyó en el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	3
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2 Descripción del problema	10
1.3 Formulación del problema	12
1.3.1 Problema general	12
1.3.2 Problemas específicos.....	13
1.4 Antecedentes	13
1.4.1 Antecedentes nacionales	13
1.4.2 Antecedentes internacionales	19
1.5 Justificación de la investigación	21
1.6 Limitaciones de la investigación.....	22
1.7 Objetivos	23
1.7.1 Objetivo general	23
1.7.2 Objetivos específicos	23
1.8 Hipótesis	24
1.8.1 Hipótesis general	24
1.8.2 Hipótesis específicas.....	24
II. MARCO TEÓRICO	25
2.1 Marco conceptual	25
2.1.1 Educación superior	25

2.1.2 Formación superior técnica	25
2.1.2.1 Diseño curricular del Ciclo Básico.....	27
2.1.2.2 Nivel formativo profesional técnico.....	28
2.1.2.3 Competencias técnicas o específicas.....	30
2.1.2.4 Competencias para la empleabilidad.....	33
2.1.2.5 Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo	36
2.1.3 Satisfacción laboral.....	37
2.1.3.1 Factores de satisfacción e insatisfacción laboral	38
2.1. 3.2 Cuestionario de satisfacción laboral S21/26	39
III. MÉTODO.....	41
3.1 Tipo de investigación.....	41
3.2 Población y muestra.....	42
3.3 Operacionalización de variables	45
3.4 Instrumentos.....	47
3.5 Procedimientos.....	51
3.6 Análisis de datos	52
3.7 Consideraciones éticas	58
IV. RESULTADOS.....	59
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	73
VI. CONCLUSIONES	78
VII. RECOMENDACIONES.....	80
VIII. REFERENCIAS	82
IX. ANEXOS.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra representativa de egresados PEIA (2019 I - 2024 II)	44
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	45
Tabla 3 Descripción del instrumento para medir la formación superior técnica	49
Tabla 4 Descripción del instrumento para medir la satisfacción laboral	50
Tabla 5 Validación del instrumento por juicios de expertos.....	52
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento de la variable formación superior técnica	53
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral	53
Tabla 8 Prueba de normalidad de la variable formación superior técnica	55
Tabla 9 Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral.....	56
Tabla 10 Medida simétrica formación superior técnica y satisfacción laboral.....	59
Tabla 11 Tabla cruzada formación superior técnica y satisfacción laboral	60
Tabla 12 Medida simétrica competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral ..	61
Tabla 13 Tabla cruzada competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral.....	62
Tabla 14 Medida simétrica competencias para la empleabilidad y satisfacción laboral	63
Tabla 15 Tabla cruzada competencias para la empleabilidad y satisfacción laboral.....	64
Tabla 16 Medida simétrica experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y satisfacción laboral.....	65
Tabla 17 Tabla cruzada experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y satisfacción laboral.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de la variable formación superior técnica.....	67
Figura 2 Porcentaje de la dimensión competencias técnicas y/o específicas.....	67
Figura 3 Porcentaje de la dimensión competencias para la empleabilidad.....	68
Figura 4 Porcentaje de la dimensión experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.....	68
Figura 5 Porcentaje de la variable satisfacción laboral.....	69
Figura 6 Porcentaje de la dimensión satisfacción con la supervisión y participación en la organización	70
Figura 7 Porcentaje de la dimensión satisfacción con la remuneración y las prestaciones	70
Figura 8 Porcentaje de la dimensión satisfacción intrínseca	71
Figura 9 Porcentaje de la dimensión satisfacción con el ambiente físico de trabajo	71
Figura 10 Porcentaje de la dimensión satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	72
Figura 11 Porcentaje de la dimensión satisfacción con la calidad de producción en el Trabajo	72

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia.....	90
Anexo B. Instrumento de Formación técnico productivo.....	91
Anexo C. Instrumento de Satisfacción Laboral.....	93
Anexo D. Ficha de validación de instrumentos por juicio de experto.....	95
Anexo E: Cuestionario en google forms	100
Anexo F: Carta de autorización de uso de información de la institución	101
Anexo G. Base de datos de IBM SPSS Statistics 26.0	102

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas, 2025”; tuvo como objetivo determinar la relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La información se recopiló mediante la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios validados por juicio de expertos. El instrumento para evaluar la formación superior técnica estuvo conformado por 20 ítems en escala Likert y obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.945; mientras que el cuestionario S21/26, empleado para medir la satisfacción laboral, presentó un Alfa de Cronbach de 0.963. La muestra estuvo integrada por 90 egresados de la carrera de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas, correspondientes a los periodos académicos 2019-I a 2024-II, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Los resultados evidenciaron un predominio de niveles medios tanto en la percepción de la formación recibida como en la satisfacción laboral. Asimismo, el análisis mediante la prueba tau-b de Kendall confirmó una relación positiva, significativa y de magnitud moderada entre ambas variables ($\tau_b = 0.432$; $p < 0.001$), lo que permite concluir que una pertinente formación superior técnica se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral.

Palabras clave: Formación superior técnica, satisfacción laboral, educación superior tecnológica, egresados.

ABSTRACT

This research, titled “Higher Technical Education and Job Satisfaction Among Food Industry Graduates of the Public Technological Higher Education Institute of the Armed Forces, 2025,” aimed to determine the relationship between higher technical education and the graduates' job satisfaction. The study employed a quantitative approach with a descriptive-correlational scope, a non-experimental design, and a cross-sectional timeframe. Data were collected via surveys using two questionnaires validated by expert judgment. The instrument assessing higher technical education consisted of 20 Likert-scale items and yielded a Cronbach’s alpha coefficient of 0.945, while the S21/26 questionnaire used to measure job satisfaction showed a Cronbach’s alpha of 0.963. The sample comprised 90 graduates from the Food Industry program at the Public Technological Higher Education Institute of the Armed Forces—covering the academic periods from 2019-I to 2024-II—selected through probability sampling. The results revealed a predominance of moderate levels regarding both the perception of the education received and job satisfaction. Furthermore, analysis using Kendall’s tau-b test confirmed a positive, significant, and moderate relationship between the two variables ($\tau_b = 0.432$; $p < 0.001$), leading to the conclusion that relevant higher technical education is associated with higher levels of job satisfaction.

Keywords: technical higher education, job satisfaction, technological higher education, graduates.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto nacional, resulta alarmante constatar que un 68,5 % de los jóvenes profesionales en el Perú presentan algún grado de inadecuación ocupacional, lo cual evidencia una desconexión entre la formación recibida y las demandas reales del mercado laboral (Cossio, 2023).

Ante esta situación, se vuelve necesario centrar la mirada en las personas que integran la población económicamente activa, puesto que, conforme con la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024), del total de personas ocupadas, 3 111 400 (17,0 %) han alcanzado educación superior no universitaria y 3 908 700 (21,3 %) cuentan con formación universitaria.

El término inadecuación laboral se refiere a la incongruencia entre el nivel educativo alcanzado y las funciones que se desempeñan en el ámbito profesional. Esta desarticulación genera insatisfacción en los trabajadores, limita sus oportunidades de desarrollo y repercute negativamente tanto en su productividad individual como en el dinamismo económico del país. De acuerdo con la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN, 2024), la mayor proporción de fuerza laboral se concentra en los sectores servicios y comercio (60,3 %), seguidos por agricultura, pesca y minería (24,8 %), construcción (6,6 %) y manufactura (8,3 %).

Ante esta situación, la educación superior técnica asume un papel clave para fortalecer la empleabilidad y reducir las brechas existentes entre la cualificación profesional y las exigencias del ámbito laboral. Desde esta perspectiva, Fiszbein et al. (2018) subrayan que los centros educativos deben promover el desarrollo de habilidades especializadas y generales que contribuyan a una integración laboral efectiva y duradera.

La experiencia de otros países aporta referencias importantes sobre políticas que han demostrado su eficacia. En naciones como Brasil, Chile y Ecuador, la expansión de la formación técnica de corta duración ha sido promovida mediante mecanismos de incentivo destinados simultáneamente a la oferta formativa y a la demanda estudiantil.

Estas iniciativas incluyen estrategias de orientación socio-ocupacional para jóvenes próximos a iniciar estudios superiores, a través de plataformas digitales, campañas informativas presenciales y mecanismos de financiamiento (becas o créditos educativos). Dichas acciones han demostrado ser eficaces para incrementar la equidad y la participación en la educación técnica (Fiszbein et al., 2018).

En el Perú, el sector público también ha impulsado alternativas formativas de nivel técnico. Entre ellas destaca la oferta educativa adscrita al Ministerio de Defensa (MINDEF, 2019), que proporciona más de 600 vacantes anuales dirigidas a licenciados de las Fuerzas Armadas (Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea), como forma de reconocimiento y retribución por sus servicios al país. El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA), brinda acceso gratuito a una formación profesional en 12 carreras técnicas, seleccionadas en función de su elevada demanda laboral, tales como Computación e Informática, Construcción Civil, Electrónica Industrial, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción, Mantenimiento de Maquinarias, Administración de Recursos Forestales, Administración Hotelera, Análisis de Sistemas, Explotación Minera, Industrias Alimentarias y Topografía. Los programas tienen una duración de tres años (seis ciclos académicos) y otorgan un título profesional a nombre de la Nación, además de una certificación internacional emitida por el Fanshawe College de Canadá, según los convenios vigentes.

Para mejorar la pertinencia de los programas educativos, resulta esencial evaluar la correspondencia entre la formación profesional ofertada y las necesidades del entorno productivo.

Bajo esta línea de análisis, el estudio se orienta a evaluar en qué medida las competencias técnicas, las habilidades vinculadas a la transición al empleo y las estancias formativas durante la carrera de Industrias Alimentarias influyen directa o indirectamente en la satisfacción laboral de los egresados, un indicador que, a su vez, puede manifestarse en su desempeño profesional y productividad.

En consecuencia, esta investigación tiene como finalidad analizar la relación entre la formación superior técnica y el nivel de satisfacción laboral de los egresados del periodo 2019–2024 de la carrera de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA. El propósito es comprender el grado de correspondencia entre la preparación técnica especializada y la satisfacción percibida en el desempeño de sus funciones. Para tal propósito, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, basado en encuestas estructuradas y validadas mediante juicio de expertos, con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach aceptable. El análisis estadístico fue llevado a cabo mediante las pruebas no paramétricas Rho de Spearman y Tau-c de Kendall, empleando el software IBM SPSS Statistics 26.0 para la tabulación, graficación y análisis de frecuencias acumuladas.

1.1 Planteamiento del problema

Aunque los indicadores económicos globales muestran una evolución favorable en los mercados laborales, diversos estudios revelan una situación preocupante entre la población juvenil. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024), los jóvenes manifiestan elevados niveles de ansiedad y estrés relacionados con la incertidumbre sobre su empleabilidad,

estabilidad ocupacional y autonomía financiera. Esta percepción afecta de manera directa su satisfacción laboral y bienestar emocional, factores que, a su vez, inciden negativamente en el desempeño y la productividad individual.

En el contexto de América Latina, se evidencia una tendencia similar: una proporción considerable de jóvenes percibe que sus empleos no promueven su crecimiento personal ni profesional. Este sentimiento se refleja en índices elevados de insatisfacción laboral, que alcanzan el 84 % en Chile, 83 % en Argentina, 77 % en Panamá y 75 % en Perú, cifra que posiciona al país con uno de los índices más altos de toda la demarcación observada (Weller, 2006). En Lima Metropolitana, uno de cada cinco jóvenes se encuentra en un empleo mal remunerado, lo que representa un desafío estructural para el desarrollo del mercado laboral peruano.

A esta situación se suma la inequidad a la educación superior, considerada una de las causas principales del desajuste entre la formación y el empleo. Según Murate (2024), el 75 % de los jóvenes no logra acceder a estudios superiores, principalmente por los altos costos económicos. En consecuencia, solo una parte de quienes logran culminar una formación académica encuentran coherencia entre su aprendizaje y las funciones que desempeñan en el contexto laboral, la misma que es percibida a través de la satisfacción y estabilidad. Por el contrario, otra fracción enfrenta incompatibilidad entre su formación y el puesto de trabajo, fenómeno conocido como inadecuación laboral, el cual genera insatisfacción, frustración profesional y la necesidad de revisar los diseños curriculares de las instituciones de formación superior para articularlos a las necesidades del ámbito productivo.

El desajuste entre la formación de la fuerza laboral y las exigencias del mercado laboral es una problemática ampliamente reconocida. Gamero (2015) señala que esta falta de correspondencia se manifiesta en dos dimensiones: la sobreutilización, que ocurre cuando un

trabajador desempeña funciones que exigen un nivel de cualificación inferior al que posee; y la subutilización, cuando el empleo requiere competencias mayores que las adquiridas durante la formación. Ambas situaciones reflejan un uso ineficiente del capital humano, lo que puede derivar en desmotivación, bajo rendimiento, estancamiento profesional y un impacto negativo en la productividad nacional (Cossio, 2023).

En este escenario, resulta imprescindible que las instituciones de formación técnica y profesional asuman un rol crítico y reflexivo frente a las exigencias del mercado laboral contemporáneo, caracterizado por su competitividad, especialización y dinamismo. Se requiere, por tanto, fortalecer la pertinencia y calidad de los programas formativos, de manera que respondan efectivamente a las características exigidas por el contexto productivo. Una formación técnica de calidad no solo amplía las oportunidades de inserción laboral, sino que también incide positivamente en la calidad de vida y en el bienestar social de los jóvenes.

En el marco particular de la presente investigación, se considera especialmente relevante analizar esta problemática en los jóvenes que han llevado a cabo de forma voluntaria el servicio militar voluntario y que actualmente buscan integrarse al mercado laboral mediante la formación técnica profesional. Analizar el vínculo entre la formación adquirida y el nivel de satisfacción en el desempeño laboral permitirá detectar posibles deficiencias en el proceso formativo, así mismo la necesidad de plantear propuestas estratégicas para las mejoras orientadas a fortalecer la adecuación de la educación técnica en el Perú.

1.2 Descripción del problema

En el año 2023, la organización encargada de la promoción del trabajo, reportó que únicamente el 6% de la población juvenil a nivel mundial contaba con un empleo formal, mientras que el 20,4% no trabajaba, no estudiaba ni recibía ningún tipo de formación. Esta situación refleja una clara exclusión social entre los jóvenes lo que conlleva una a un impacto negativo en las oportunidades y el crecimiento de la fuerza laboral (OIT, 2023).

En el contexto peruano, Cossio (2023) señala, con base en la Encuesta Nacional de Empresas 2020 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que el 60,8% de las empresas del país enfrenta dificultades para contratar trabajadores que posean las competencias y habilidades requeridas para cubrir los puestos ofertados. Ante esta carencia, las organizaciones implementan programas de capacitación, orientados principalmente a fortalecer las competencias específicas del personal. En los sectores de comercio y servicios, el 47,2% y 39,9% de las empresas, respectivamente, brindan formación en gestión empresarial, mientras que en el sector manufacturero el 67,1% concentra sus capacitaciones en aspectos técnicos productivos (Encuesta Nacional de Empresas [ENE], 2019).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el informe anual sobre la situación del empleo en el Perú correspondiente a 2024, elaborado a partir de los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), muestra que durante el tercer trimestre del año analizado la población ocupada alcanzó los 17 millones 305 mil personas, lo que representa un incremento del 0,6 % en comparación con el mismo periodo del año anterior. Sin embargo, pese a un contexto económico con proyecciones favorables, persiste una brecha significativa entre la formación proporcionada por el sistema educativo y las demandas efectivas del mercado de

trabajo, situación que continúa incidiendo negativamente en la productividad y restringiendo el desarrollo del país (Gutiérrez et al., 2024).

La baja pertinencia de la educación también está afectando la capacidad del sector privado para acceder a personal calificado. Diversas encuestas realizadas a empleadores en América Latina evidencian que, en contraste con otras regiones, los empresarios perciben la calidad educativa como un obstáculo relevante para el desempeño de sus operaciones. Asimismo, manifiestan mayores dificultades para cubrir vacantes, especialmente aquellas que requieren cualificación técnica o profesional (ManpowerGroup, 2017; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], & Banco de Desarrollo de América Latina [CAF], 2016).

La desconexión entre la educación profesional y las necesidades del mercado se hace evidente a través de los indicadores de brecha de habilidades. En su estudio, Novella et al. (2019) identificaron una brecha interna del 89% en las empresas, lo que indica que una proporción significativa de la fuerza laboral no dispone de las competencias adecuadas para sus roles actuales.

Asimismo, hallaron una brecha externa de habilidades, evidenciada en que el 47% de las empresas con vacantes reporta dificultades para cubrirlas, el 25% reconoce que dichas vacantes son complejas de llenar y, dentro de este grupo, el 76% atribuye esta dificultad a la carencia de habilidades en los postulantes. Entre los principales déficits destacan las habilidades técnicas en los candidatos a puestos administrativos (85%) y técnicos profesionales (74%). Las principales razones asociadas a esta disparidad son la falta de trayectoria laboral, que representa el 48%, y las deficiencias en habilidades socioemocionales, con un 32%; ambas superan la incidencia de una formación académica o técnica inadecuada, que apenas alcanza el 23%.

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2024) informa que la matrícula en los institutos técnicos ha experimentado un incremento del 20% durante los últimos cinco años, impulsado principalmente por la creciente demanda de personal técnico calificado en diversos sectores productivos. Este fenómeno obedece a la necesidad de mantener la competitividad y eficiencia empresarial. Es importante destacar que las instituciones privadas atienden mayoritariamente a los estratos socioeconómicos C, D y E, los cuales representan más del 70% de su matrícula total (Hernández, 2024).

No obstante, pese al papel estratégico de la formación técnica en la empleabilidad juvenil, persisten altos niveles de insatisfacción laboral. Según el diario La República (2019), solo el 24% de los trabajadores peruanos manifestó sentirse satisfecho con su empleo. Este mismo medio enfatiza que las organizaciones están otorgando mayor relevancia a la experiencia y bienestar del colaborador, considerando que la satisfacción interna repercute directamente en la productividad. De forma complementaria, Huaraca (2022) identificó una relación positiva de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la permanencia de los empleados ($r = .622, p < .05$), lo que sugiere que, a mayor satisfacción con las funciones desempeñadas, mayor será la predisposición del colaborador para mantenerse en la organización y a contribuir al cumplimiento de los objetivos.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 *Problema general*

¿Cuál es la relación de la formación superior técnica con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?

1.3.2 Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre las competencias específicas y/o técnicas con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?
- b. ¿Qué relación existe entre las competencias para la empleabilidad con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?
- c. ¿Qué relación existe entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo está relacionados con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?

1.4 Antecedentes

1.4.1 Antecedentes nacionales

Huanca (2022), en su estudio denominado “Formación profesional y satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2017”, tuvo como objetivo examinar la relación entre la formación profesional y la satisfacción laboral de los biólogos egresados de dicha universidad. Para ello, se adoptó un diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal, con una muestra conformada por 70 egresados. La información se recopiló mediante la aplicación de dos cuestionarios diferenciados, uno orientado a evaluar la formación profesional y otro destinado a medir el nivel de satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa, aunque de intensidad reducida ($p = 0,005$) entre la calidad de la formación profesional recibida y el nivel de satisfacción laboral alcanzado por los egresados. Esto indica que una formación profesional insuficiente o inadecuada se vincula con menores niveles de satisfacción en el desempeño de las

funciones laborales, subrayando la importancia de programas educativos que fortalezcan las competencias profesionales y promuevan la satisfacción en el desempeño laboral.

Borja et al. (2023) desarrollaron un estudio titulado "Prácticas preprofesionales en estudiantes de pregrado y su relación con la calidad de la formación profesional en la UNCP", cuyo objetivo central fue determinar cómo se vinculan las experiencias de prácticas preprofesionales con el nivel de calidad formativa alcanzado por los educandos de la Escuela Profesional de Educación Física y Psicomotricidad de dicha universidad. La investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico de diseño correlacional y contó con la participación de 105 estudiantes. Para la obtención de los datos se empleó un cuestionario estructurado con alternativas de respuesta en escala ordinal (siempre, casi siempre, poca frecuencia y nunca). Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.869, lo que demuestra la existencia de una relación positiva y de elevada intensidad entre las actividades formativas complementarias en las empresas y la calidad de la preparación académica. Estos resultados permiten inferir que la participación continua en la experiencia laboral supervisada aporta de manera significativa al fortalecimiento del proceso de formación académica.

Díaz (2021) realizó un estudio titulado, "Formación profesional y prácticas preprofesionales de estudiantes de educación inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal", cuyo propósito se enfocó en examinar la relación entre la preparación profesional recibida por los estudiantes y su desempeño durante las prácticas formativas del programa de Educación Inicial de la referida universidad, correspondiente al año académico 2019. La investigación siguió el método descriptivo-correlacional, de nivel básico y un diseño de corte no experimental. Para este propósito, se consideró una muestra de 65 estudiantes del décimo ciclo del periodo 2019-II, a quienes se les administró una encuesta estructurada a través

de un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 33.85% de los participantes calificó su formación profesional como buena, mientras que el 46.15% la consideró regular y el 20% la percibió como deficiente. En relación con el desempeño en las prácticas preprofesionales, el 33.85% manifestó alcanzar un nivel eficiente, el 47.69% presentó un nivel regular, mientras que el 18.46% evidencio un nivel deficiente. Estos hallazgos sugieren que una mejor valoración de la formación profesional se asocia con un desempeño más favorable durante las prácticas preprofesionales, resaltando la importancia de fortalecer los procesos formativos para optimizar la actuación de los futuros profesionales.

Ruiz (2022) llevó a cabo una investigación titulada “Formación técnica y desempeño laboral de los egresados de Mecánica de Producción del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chalhuahuacho, 2018-2021”, cuyo propósito era establecer la relación que existe entre la formación técnica recibida y el desempeño laboral de los egresados. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo integrada por 30 egresados, seleccionados mediante un muestreo censal de tipo no probabilístico. La recolección de datos se realizó a través de técnicas de autoadministración y entrevistas telefónicas y como instrumento un cuestionario estructurado aplicado en ambas variables, compuesto por 15 indicadores para la formación técnica y 21 indicadores para el desempeño laboral. Los resultados pusieron de manifiesto la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables analizadas, demostrada mediante un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.819. Estos hallazgos permiten concluir que la formación técnica impartida tiene una influencia notable y positiva en el ejercicio laboral de los egresados del programa de Mecánica de Producción durante el periodo analizado.

Sifuentes y Chávez (2021) en la investigación titulada “Factores de las prácticas pre profesionales que impactan en el prospecto de empleabilidad” , tuvo como propósito evaluar el vínculo existente entre los factores asociados a las prácticas preprofesionales y las proyecciones de empleabilidad, consideró como factores influyentes a las características del puesto, el entorno laboral y experiencia desarrollada durante las prácticas pre profesionales, utilizó el método de la investigación correlacional con diseño transversal, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario de 24 ítems a estudiantes y egresados con experiencias de prácticas preprofesionales con una duración mínimo de tres meses y una antigüedad que no excediera los tres años, obteniendo como resultado que los factores que presentaron mayor capacidad predictiva fueron la relevancia de la tarea, las oportunidades de aprendizaje, la satisfacción con la organización y las experiencias cognitivas de carácter creativo, y que estos a su vez son claves para potenciar las prácticas pre profesionales y el desarrollo profesional. Concluyó, que el entorno de trabajo mantiene una relación positiva con las perspectivas de capacidad de inserción laboral en la muestra estudiada.

Leyva (2025) desarrolló un estudio denominado “Competencias académicas y formación profesional de los estudiantes de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público La Merced; Chanchamayo 2024”, tuvo como propósito principal examinar la relación entre las competencias académicas y el proceso de formación profesional en los estudiantes de la especialidad de Contabilidad de dicha institución. La investigación se desarrolló desde un enfoque básico, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 estudiantes, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente validado para medir el nivel de desarrollo de sus competencias académicas. Los resultados confirmaron la existencia de una relación fuerte y estadísticamente significativa entre ambas

variables, reflejada en un coeficiente de correlación de 0,878. En síntesis, el estudio demostró que el fortalecimiento de las competencias académicas se refleja directamente en una mejora del desempeño asociado a la cualificación profesional de educandos.

Segura (2020) desarrolló el estudio titulado “Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020”, tuvo como finalidad examinar la relación entre el nivel de empleabilidad y las competencias profesionales alcanzadas por los nuevos profesionales. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo de carácter básico, con un diseño no experimental, con una cobertura correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 72 egresados de la Carrera Profesional Técnica de Industrias Alimentarias, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente validado y con adecuados niveles de confiabilidad, evidenciados mediante coeficientes Alfa de Cronbach de 0,913 para la variable empleabilidad y de 0,977 para competencias profesionales. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa de magnitud moderada entre ambas variables, sustentada en un coeficiente Rho de Spearman de 0,691 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, inferior al valor teórico de 0,05. Asimismo, se identificó que el 36,1 % de los egresados presentó un nivel bueno de empleabilidad, mientras que el mismo porcentaje reportó un nivel regular en el desarrollo de sus competencias profesionales. En conjunto, los hallazgos confirman que un mayor desarrollo de las competencias profesionales se asocia con mejores posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Mauricio (2023) llevó a cabo la investigación titulada “Competencias académicas, desde la formación profesional de los estudiantes de un instituto superior de Sullana – 2023”, cuya finalidad fue caracterizar las competencias académicas desarrolladas en el entorno de la formación profesional de los educandos de dicha entidad. El estudio se desarrolló bajo un enfoque

cuantitativo de carácter básico, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra, obtenida mediante un muestreo no probabilístico, estuvo integrada por 100 estudiantes de la carrera de Enfermería. Para la obtención de información se utilizó la técnica de la encuesta, empleándose un cuestionario que permitió medir la variable de estudio. Los resultados mostraron que el 85% de los participantes presentó un nivel alto, mientras que el 14% alcanzó un nivel medio en dimensiones vinculados con la actitud, la motivación, así como en el nivel de conocimientos y habilidades relacionadas con los procedimientos propios de su especialidad. Asimismo, se observó una clara predominancia de niveles altos en las competencias cognitivas (89%), procedimentales (88%) y actitudinales (91%). Estos hallazgos permiten inferir que los estudiantes reciben una formación que fortalece las habilidades y saberes indispensables para su futuro desempeño profesional, favoreciendo la puesta en práctica de sus conocimientos, la resolución de conflictos y la ejecución eficiente de las funciones propias de su campo laboral.

Chauvel (2022), en su investigación titulada “Satisfacción laboral en practicantes preprofesionales: un estudio en empresas privadas de Lima Metropolitana”, se propuso analizar en profundidad los componentes que configuran la satisfacción laboral de los practicantes preprofesionales que laboran en organizaciones privadas de dicha ciudad. El presente estudio se llevó a cabo bajo un enfoque exploratorio–descriptivo y adoptó un método fenomenológico, lo que permitió abordar la experiencia laboral de los participantes desde una perspectiva cualitativa. Para ello, se seleccionó intencionalmente a 15 practicantes de las áreas de ciencias y letras provenientes de diversas universidades privadas de Lima, a quienes se aplicaron entrevistas en profundidad con un guion semiestructurado. Los hallazgos evidenciaron que la satisfacción laboral de los practicantes estaba estrechamente relacionada con el fortalecimiento de sus capacidades vinculadas con la capacidad de inserción laboral como las destrezas interpersonales, la

proactividad y el liderazgo, así como con la claridad de la línea de carrera y la flexibilidad horaria que les permitía compatibilizar sus responsabilidades académicas y laborales.

Huamani y Cabrera (2024) desarrollaron un estudio titulado “Influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los egresados del IES Urusayhua Santa Ana, La Convención, Cusco 2023”, cuyo propósito central fue examinar de qué manera las competencias laborales inciden en las posibilidades de acceso al mercado laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en el año 2023. El estudio se fundamenta a través de un enfoque cuantitativo, de carácter básico, tiene un alcance causal y siguió un diseño no experimental. Para seleccionar a los participantes emplearon un muestreo censal que abarcó a todos los egresados del semestre 2023-I. Los resultados evidenciaron que las competencias laborales ejercen una incidencia significativa en la integración al mercado de trabajo de los egresados, lo cual se corroboró mediante la prueba de Chi cuadrado, donde se obtuvo un coeficiente de 72.933 y un valor p de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. Asimismo, se reportó un pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 0.299, lo que indica una capacidad explicativa moderada del modelo.

1.4.2 Antecedentes internacionales

Mazariegos et al. (2022) desarrollaron un estudio titulado “Satisfacción de egresados con la formación profesional de una universidad privada del Sur de México”, cuyo objetivo principal fue valorar el índice de satisfacción que manifiestan los egresados en razón de la formación adquirida en la institución de educación superior analizada. La investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, con un diseño de corte transversal, considerando como participantes a 82 egresados universitarios. Para recopilar la información, se utilizó una encuesta de opinión organizada con una escala de valoración entre 1 y 5, donde 1 correspondía a “nada satisfecho” y 5 a “muy satisfecho”. El análisis de información se llevó a cabo mediante el software SPSS versión

24. Entre los hallazgos más relevantes se identificó una mediana de 4.44 en relación con la calidad docente y de 4.35 respecto a los programas de estudio. Los autores concluyen que los participantes expresan un elevado grado de satisfacción con la formación profesional recibida.

Morán y Moncada (2024) desarrollaron el estudio titulado “Influencia de las prácticas preprofesionales en el desarrollo de competencias laborales de los estudiantes de la carrera de contabilidad de la Universidad Estatal de Milagro”, cuyo propósito fue examinar de qué manera las prácticas preprofesionales contribuyen al fortalecimiento de las competencias laborales de los educandos del plan de estudio de contabilidad durante el semestre académico abril–agosto de 2024. Para ello, recolectaron información proveniente de las empresas en las que los estudiantes habían realizado sus prácticas en el último año, tomando como referencia las diez competencias esenciales definidas en el plan curricular de la institución. Asimismo, incorporaron la perspectiva tanto de los propios practicantes como de los empleadores. Los hallazgos demostraron que la participación en las estancias formativas en las organizaciones contribuye de forma significativa al fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas, aspectos que son especialmente valorados por las organizaciones que reciben a los estudiantes.

Manrique et al. (2022) desarrollaron el estudio titulado “La percepción del egresado en los procesos de actualización e innovación del programa de Ingeniería de Procesos Industriales de la ETITC”, cuyo propósito fue examinar cómo los egresados valoran la pertinencia y el nivel de satisfacción respecto de las competencias técnicas y transversales adquiridas durante su formación, en comparación con las exigencias reales de su desempeño profesional. Para ello, se trabajó con una muestra total de 600 egresados, a quienes se aplicó una encuesta estructurada en función de competencias alineadas con el modelo de acreditación ABET, así como con las directrices del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y referentes académicos de

programas afines, como el de la Universidad Federal de Rio Grande del Sur en Porto Alegre, Brasil. La recolección de información se efectuó en tres fases entre los años 2018 y 2022. Los autores concluyeron que la implicancia activa de los egresados constituye un insumo fundamental para los procedimientos orientados a la mejora continua de la ETITC, dado que sus aportes permiten fortalecer la actualización e innovación curricular, asegurando una formación congruente con las demandas actuales de la industria y los avances tecnológicos emergentes.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1 *Práctica*

Esta investigación determinará la relación entre la formación superior técnica y con ello el nivel satisfacción laboral percibida por los egresados, así mismo su implicancia respecto a la situación actual del grado de competitividad laboral de los egresados de la carrera profesional de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA.

1.5.2 *Metodológica*

Este estudio permitirá realizar un diagnóstico de la percepción de los egresados de la carrera profesional de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA, respecto a la pertinencia de las competencias específicas y/o técnicas, competencias para empleabilidad y el desarrollo de las experiencias en situaciones reales de trabajo adquiridos durante su proceso de desempeño profesional y como está influye en su satisfacción laboral, para ello se diseñó un cuestionario que permitirá medir la relación entre la formación superior técnica de los egresados de los institutos públicos y/o privados con la satisfacción laboral.

En consecuencia, se implementará un recurso orientado a recolectar información y analizar las variables consideradas, permitiendo obtener insumos relevantes para apoyar decisiones basadas en evidencia sólida. De igual modo, dicho recurso contribuirá a que los responsables de la formación profesional y del acompañamiento a los egresados puedan, en el corto y mediano plazo, replantear y contextualizar los contenidos formativos conforme a las innovaciones tecnológicas y a las habilidades específicas que demanda el entorno laboral. Esto tiene como objetivo consolidar un perfil de egreso más competitivo y con mejores perspectivas laborales y de calidad de vida.

1.5.3 Social

Los alcances de esta investigación permitirán conocer la situación actual respecto a la percepción de los Licenciados de las Fuerzas Armadas frente a la formación superior técnica recibida por la carrera profesional de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA y podrían aplicarse en otras instituciones que siguen la misma línea de formación profesional de nivel técnico, además también permitirá analizar la influencia del aprendizaje de habilidades específicas, técnicas y de empleabilidad en su etapa de formación profesional. Para el caso del presente estudio permitirá mejorar la oferta curricular en concordancia con las necesidades actuales y reales, con profesionales calificados y con una adecuación laboral para los ciudadanos que realizaron servicio militar voluntario.

1.6 Limitaciones de la investigación

En esta investigación, la unidad de análisis solo considera a los jóvenes exsoldados que han recibido una formación militar en algún cuartel a nivel nacional y que han logrado su condición de Licenciados de la Fuerzas Armadas y con ello el acceso al beneficio de una formación técnico

profesional gratuita en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas adscrito al Ministerio de Defensa.

Esta investigación no tiene el alcance a información respecto a los aspectos de la inserción laboral solo establece es análisis del vínculo entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y/o técnicas con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025
- b) Determinar la relación que existe entre las competencias para la empleabilidad con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025
- c) Determinar la relación que existe entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025

1.8 Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general

Existe relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025

1.8.2 Hipótesis específicas

- a. Las competencias específicas y/o técnicas están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas,2025
- b. Las competencias para la empleabilidad están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas,2025
- c. Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas,2025

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Educación superior

La formación superior constituye una fase esencial del sistema educativo, cuyo objetivo es consolidar la formación integral del individuo y potenciar sus capacidades personales y profesionales. La educación en este nivel se orienta a fomentar la creación, aplicación y divulgación del conocimiento, fomentando la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación en diversos ámbitos disciplinares. Del mismo modo, tiene como objetivo formar especialistas competentes que puedan responder de manera efectiva a las necesidades del entorno y contribuir al progreso y la sostenibilidad nacional.

De acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación N.º 28044, el ingreso a este nivel requiere haber concluido satisfactoriamente la educación básica, lo que garantiza una formación previa integral que constituya la base para el desarrollo profesional futuro (MINEDU, 2003).

2.1.2 Formación superior técnica

En el Perú, la formación superior se clasifica en dos modalidades principales: la educación universitaria (ESU) y la educación superior tecnológica (EST), reguladas por la Ley Universitaria N.º 30220 y la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes N.º 30512, respectivamente (Acosta, 2024).

De acuerdo con Rojas (2021), la formación superior tecnológica se estructura en institutos de educación superior (IES) y escuelas de educación superior (EES), que ofrecen diferentes niveles formativos:

- a) Nivel Técnico, con una carga mínima de 80 créditos, dirigido a programas impartidos por los IES y las EEST;
- b) Nivel Profesional Técnico, con un mínimo de 120 créditos, desarrollado también en los IES y las EEST; y
- c) Nivel Profesional, orientado a las EESP y EEST, que requiere al menos 200 créditos académicos.

En las últimas tres décadas, se ha evidenciado un incremento considerable en la cantidad de instituciones privadas, las cuales representan actualmente el 65 % del total de entidades de educación superior, frente al 35 % de instituciones públicas. En el contexto de los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST), la distribución es del 58 % de instituciones públicas y 42 % privadas. A nivel nacional, el sistema tecnológico acoge aproximadamente a 468,881 estudiantes, distribuidos en 873 institutos 371 públicos y 502 privados. Sin embargo, una parte significativa de la oferta educativa se encuentra concentrada en programas con baja demanda laboral y limitada rentabilidad económica, lo que genera desajustes entre la preparación profesional y las demandas efectivas del mercado laboral (Acosta, 2024).

Frente a esta realidad, se resalta la importancia de fortalecer la educación técnica y la formación profesional (ETFP), ya que ambas representan pilares estratégicos para el crecimiento y competitividad económica de los países. Este modelo formativo impulsa el desarrollo de competencias técnicas y productivas, alineadas con los requerimientos del mercado laboral, favoreciendo así una vinculación más efectiva entre el sistema educativo, el sector empresarial y los ámbitos productivos (Banco de Desarrollo de América Latina [CAF], 2015).

2.1.2.1 Diseño curricular del Ciclo Básico

La estructura curricular esencial de la formación superior tecnológica se apoya en el modelo de competencias, desarrollado globalmente como respuesta a la necesidad de promover procesos formativos pertinentes y de alto nivel frente a los retos del contexto actual.

Este enfoque busca fortalecer la capacidad de los estudiantes para aplicar de manera integral los conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para desempeñarse de manera efectiva en un entorno laboral dinámico, caracterizado por los constantes avances tecnológicos y productivos. En este sentido, su implementación contribuye al posicionamiento competitivo de las organizaciones, así como la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Asimismo, el diseño curricular está estructurado en módulos de aprendizaje, los cuales integran de manera coherente contenidos específicos y complementarios, con un carácter terminal y orientados al desarrollo de competencias vinculadas a una determinada ocupación o campo profesional (MINEDU, 2008).

- **Estructura Modular**

La formación superior tecnológica asume el compromiso de responder los requerimientos formativos y las perspectivas laborales de la juventud que busca una rápida inserción en el mercado de trabajo. En este contexto, se promueven transformaciones en la organización curricular y en la distribución del trabajo académico, con el propósito de otorgar mayor flexibilidad a los procesos de aprendizaje y formación profesional.

Con ese objetivo, la propuesta curricular se organiza bajo un esquema modular que agrupa los contenidos en ciclos secuenciales y culminantes. Estos módulos permiten ajustar la formación a las características y tiempos de los estudiantes, así como a las exigencias del mercado de trabajo.

Esta estructura facilita la movilidad estudiantil, ofreciendo salidas intermedias hacia el mercado laboral durante el entrenamiento profesional, sin dificultar las oportunidades de que el estudiante retome posteriormente sus estudios para culminar su formación profesional. De este modo, la organización modular del currículo responde a los requerimientos de flexibilidad, pertinencia y empleabilidad que caracterizan la educación tecnológica actual (MINEDU, 2009).

2.1.2.2 Nivel formativo profesional técnico

En este nivel, la formación superior tecnológica se orienta al fortalecimiento de los educandos mediante la adquisición de habilidades que le faciliten desempeñarse de manera efectiva en un ámbito laboral concreto. Dichas competencias le permiten ejecutar operaciones y procedimientos laborales previamente establecidos, con un grado de autonomía limitado, además de asumir la supervisión de determinadas tareas o actividades del personal a su cargo. En este proceso de formación se incluyen los recursos técnicos y materiales esenciales para la producción de bienes y servicios.

El egresado de este nivel cuenta con la capacidad de incorporarse al mercado laboral, ampliar sus conocimientos en el ámbito técnico o continuar su formación académica en niveles superiores de educación (MINEDU, 2018). Del mismo modo, los programas de estudio de este nivel deben contemplar una carga mínima de ciento veinte (120) créditos académicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 7, inciso b) de la *Ley N.º 30512* y el *Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU* (MINEDU, 2017).

- **Perfil técnico profesional**

El perfil profesional constituye una descripción estructurada de las competencias que un individuo debe poseer para desempeñarse de forma competente en un contexto laboral específico.

Este documento define las funciones productivas que el profesional es capaz de ejecutar, así como los desempeños asociados a dichas funciones, los cuales se desarrollan conforme a estándares de calidad y bajo condiciones reales de trabajo.

La elaboración del perfil profesional se realiza con la cooperación técnica entre los sectores productivos, lo que garantiza su pertinencia frente a las demandas del entorno laboral. Además, este instrumento actúa como un referente esencial para el diseño y la actualización de la oferta educativa, permitiendo una articulación efectiva entre la formación académica y las vacantes disponibles. De igual modo, su carácter flexible facilita la revisión y mejora continua del currículo, asegurando su adecuación a los cambios tecnológicos, económicos y sociales (MINEDU, 2018).

- **Plan de estudios**

El plan de estudios constituye un instrumento fundamental dentro del proceso formativo, ya que establece la manera en que se estructuran y articulan los contenidos de las diferentes carreras profesionales ofrecidas por parte de las instituciones de educación superior tecnológica. Su propósito es garantizar una organización coherente del aprendizaje, que responda a los objetivos formativos y las oportunidades de empleo (MINEDU, 2009).

Según lo establecido en el artículo 14 del *Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU*, los planes de estudios deben incorporar los ejes curriculares, los módulos formativos y las unidades didácticas correspondientes a las instituciones de educación superior (IES) y a las escuelas de educación superior tecnológica (EEST), asegurando la incorporación de los conocimientos a nivel teórico, práctico y actitudinal en la formación profesional (MINEDU, 2017).

2.1.2.3 Competencias técnicas y/o específicas

- **Competencias**

La competencia puede entenderse como la capacidad integral que demuestra una persona al alcanzar aprendizajes que integran de manera dinámica el dominio de conocimientos científicos y tecnológicos con la consolidación de procesos cognitivos y motrices, así como la manifestación de actitudes y valores. En el ámbito de la formación superior tecnológica, dicha integración se evidencia en un desempeño técnico y profesional eficaz.

De acuerdo con la definición del MINEDU (2018), las competencias técnicas comprenden un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que permiten a los estudiantes adaptarse e incorporarse al ámbito laboral concreto, desempeñando funciones propias de dicho entorno. Por ello, estas competencias deben construirse en consonancia con las necesidades del contexto productivo, con el objetivo de asegurar que los egresados de los institutos tecnológicos públicos dispongan del perfil profesional adecuado para integrarse al mercado laboral (Ruiz, 2022).

- **Competencias técnicas y/o específicas para un técnico profesional en Industrias Alimentarias**

Las competencias técnicas y específicas que caracterizan al profesional técnico en Industrias Alimentarias se orientan al fortalecimiento de las competencias que le permitan intervenir de forma activa en los diferentes procesos del sector, garantizando la calidad, la inocuidad y la innovación en los productos alimenticios.

Entre las principales competencias se encuentran las siguientes:

- a) Control de calidad:** Verificar las condiciones de las materias primas y los insumos empleados en la producción, asegurando la conformidad con los estándares de inocuidad y calidad estipulados en la normativa vigente.
- b) Gestión de procesos productivos:** Supervisar las etapas de recepción, fabricación, almacenamiento y distribución de los productos alimenticios, poniendo en práctica los procedimientos para asegurar la calidad y las buenas prácticas de manufactura.
- c) Tecnología de procesamiento:** Gestionar los procesos de elaboración y transformación alimentaria mediante la aplicación de tecnologías apropiadas, con el propósito de optimizar la eficiencia productiva y conservar las propiedades del producto final.
- d) Selección de envases y empaques:** Elegir los materiales más adecuados para el envasado, empaque y embalaje de los productos, considerando su naturaleza, durabilidad y las exigencias del mercado, incorporando métodos innovadores y sostenibles.
- e) Manejo de maquinaria y equipos:** Operar de manera segura la maquinaria industrial utilizada en la elaboración de alimentos, así como realizar el control preventivo y correctivo de los equipos para asegurar su funcionamiento óptimo.
- f) Seguridad e higiene industrial:** Adoptar los lineamientos y protocolos de seguridad, salud ocupacional e inocuidad alimentaria, para la gestión y reducción de riesgos laborales así mismo garantizar la inocuidad del proceso productivo.

g) Innovación y desarrollo de productos: Diseñar y elaborar nuevos productos alimentarios que respondan a las tendencias del consumo y a las demandas del mercado, promoviendo la competitividad del sector.

Estas competencias permiten que el egresado de la carrera de Industrias Alimentarias se desempeñe con eficacia en los distintos ámbitos de la producción alimentaria, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad y sostenibilidad del sector (MINEDU, 2018).

- **Investigación aplicada**

La investigación aplicada se enfoca a la generación o aplicación de conocimientos tecnológicos y pedagógicos con el propósito de resolver problemas concretos y responder a necesidades específicas del sector productivo o educativo. Busca impulsar el mejoramiento continuo de los procesos propios de la institución, así como potenciar la vinculación entre la formación y las necesidades del entorno ocupacional (MINEDU, 2017).

- **Innovación**

La innovación se concibe como un proceso sistemático que busca generar mejoras sustanciales en productos, servicios o procedimientos, respondiendo a problemáticas, demandas u oportunidades detectadas en los sectores productivos, educativos o sociales. Este proceso implica la incorporación de nuevas ideas, métodos o tecnologías que potencian la calidad y la competitividad institucional (MINEDU, 2017).

- **Laboratorios y talleres**

De acuerdo con el MINEDU (2009), las entidades de educación superior tecnológica deben disponer con una infraestructura apropiada que responda a las características y requerimientos de

cada programa de estudios que permitan afianzar las competencias. Dicha infraestructura debe cumplir con las normativas establecidas para edificaciones educativas, disposiciones municipales y estándares de seguridad de Defensa Civil. Además, el equipamiento de los laboratorios y talleres debe ser equivalente o superior al módulo mínimo exigido, con el fin de garantizar el logro efectivo de las capacidades técnicas de los educandos de acuerdo a la R. M. N.º 0237-2009-ED.

2.1.2.4 Competencias para la empleabilidad

Las competencias para la empleabilidad comprenden un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que capacitan a la persona para desenvolverse de manera eficaz en distintos contextos a lo largo de su trayectoria vital. Estas competencias no solo se vinculan con el desempeño profesional, sino también con el desarrollo personal y social, al propiciar la adaptación a entornos cambiantes y la interacción constructiva con los demás.

De acuerdo con el MINEDU (2015), dichas competencias incluyen la capacidad de comunicarse de manera asertiva, trabajar en equipo de forma colaborativa, adaptarse a situaciones desafiantes, y resolver problemas tanto en el contexto académico como en las actividades diarias. Además, implican orientar las acciones hacia el logro de objetivos, mantener una actitud ética y responsable al tomar decisiones, y considerar las consecuencias de las propias acciones. También se relacionan con el desarrollo del emprendimiento y el empleo apropiado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

En el ámbito laboral, estas competencias favorecen la inserción, permanencia y movilidad dentro del mercado de trabajo, contribuyendo al bienestar personal, social, económico y profesional del individuo (MINEDU, 2015).

- **Liderazgo**

El liderazgo en una organización se concibe como la competencia que poseen determinadas personas ya sea por cualidades innatas o por aprendizajes adquiridos para guiar, motivar y coordinar a un grupo de individuos en la consecución de metas comunes. Un líder efectivo promueve la cohesión del equipo, orienta las acciones hacia los objetivos institucionales y fomenta un ambiente de colaboración y compromiso (Clerc et al., 2006).

- **Trabajo en equipo**

La colaboración grupal implica la cooperación activa de un conjunto de individuos que, con diferentes competencias y perspectivas, contribuyen al logro de resultados compartidos dentro de una organización. Dichos equipos contribuyen de manera decisiva en la identificación de problemas, el planteamiento de mejoras y la optimización de los procesos operativos cotidianos (Clerc et al., 2006).

- **Resolución de conflictos**

La competencia para resolver conflictos se refiere a la capacidad de afrontar y solucionar discrepancias o situaciones problemáticas en distintos contextos de manera rápida, eficiente y conforme a los procedimientos institucionales establecidos. Esta habilidad contribuye a mantener la armonía en los entornos educativos y laborales (MINEDU, 2015).

- **Comunicación efectiva**

La comunicación efectiva comprende la habilidad para expresar y comprender con claridad ideas, conceptos, emociones y opiniones, tanto en forma oral como escrita. Esta competencia

facilita la interacción interpersonal en diversos contextos sociales y profesionales, promoviendo relaciones colaborativas y productivas (MINEDU, 2015).

- **Cuidado del medio ambiente**

El cuidado del medio ambiente supone una conexión ética, autónoma y responsable con el ambiente natural y social. Esta competencia busca fomentar prácticas sostenibles que reduzcan los impactos negativos de la actividad humana, promoviendo la preservación de los recursos y el bienestar de las generaciones futuras (MINEDU, 2015).

- **Lengua extranjera**

El aprendizaje de una lengua extranjera proporciona a los estudiantes ventajas comunicativas y cognitivas que amplían sus oportunidades de interacción y desarrollo profesional. Según Manga (2008), dominar un idioma extranjero fortalece las competencias comunicativas, mientras que Barreda y León (2023) destacan que este dominio incrementa las oportunidades laborales, académicas y comerciales en un contexto globalizado.

- **Herramientas informáticas**

El uso adecuado de las herramientas informáticas y tecnologías de la información y comunicación (TIC) constituye una competencia fundamental para el desempeño profesional. Esta habilidad permite optimizar procesos, automatizar tareas y optimizar la capacidad operativa en las actividades vinculadas al ámbito laboral y académico (MINEDU, 2015).

2.1.2.5 Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo

El Ministerio de Educación del Perú (2015) señala que las experiencias formativas realizadas en escenarios reales constituyen actividades diseñadas para reforzar, integrar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes vienen construyendo durante su formación profesional. Estas experiencias buscan consolidar las capacidades profesionales relacionadas con la carrera elegida y pueden distribuirse progresivamente a lo largo del itinerario formativo, garantizando una vinculación efectiva con el entorno laboral.

Asimismo, según la Guía para la elaboración del plan de Estudios de la Educación Superior Tecnológica, las prácticas preprofesionales y las pasantías laborales se conciben como mecanismos que refuerzan la adquisición y fortalecimiento de competencias laborales en entornos reales de desempeño. Ambas experiencias permiten a los estudiantes aplicar sus aprendizajes en contextos auténticos del mundo del trabajo, ya sea en talleres institucionales o en empresas del sector productivo, constituyendo una parte esencial del proceso formativo y curricular.

- **Prácticas preprofesionales**

De acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2025), las prácticas preprofesionales se definen como la aplicación progresiva de las habilidades adquiridas a lo largo del proceso formativo en contextos laborales reales. Esta actividad formativa permite al estudiante aplicar los conocimientos teóricos y prácticos desarrollados en los módulos de estudio, desempeñando funciones de complejidad creciente según el avance de su carrera.

El objetivo principal de las prácticas preprofesionales es fortalecer las competencias específicas, así como la consolidación de habilidades individuales y sociales vinculadas con la dinámica organizacional de las empresas o instituciones en las que se realizan. Además, estas

prácticas constituyen un prerrequisito fundamental para la obtención de las certificaciones modulares y el título profesional técnico.

Su implementación puede efectuarse durante el proceso de formación, adaptándose a las características del sector productivo y a las necesidades formativas de cada programa de estudios. En este sentido, la normativa vigente establece las pautas que regulan su ejecución, considerando que estas experiencias buscan integrar el aprendizaje académico con la práctica profesional, promoviendo la capacidad de inserción laboral al sector productivo de los egresados (SERVIR, 2019; MINEDU, 2015).

2.1.3 Satisfacción laboral

Muñoz (1990, como se cita en Salazar y Ospina, 2019) concibe la satisfacción laboral como una sensación positiva de bienestar que experimenta el trabajador al desempeñar funciones que considera significativas y acordes con sus intereses personales, dentro de un entorno organizacional adecuado y con condiciones de reconocimiento y compensación que respondan a sus expectativas psicológicas, sociales y económicas. En contraste, la insatisfacción laboral se manifiesta como un sentimiento de desagrado o frustración ante actividades que no generan interés, se desarrollan en un ambiente poco favorable o no ofrecen las recompensas esperadas por el individuo.

Por su parte, Charaja (2013) enfatiza que los colaboradores constituyen el elemento clave para alcanzar los objetivos institucionales, dado que son ellos quienes gestionan y aprovechan los recursos de la organización. Sin embargo, para alcanzar la eficiencia organizacional, resulta indispensable que los colaboradores perciban un alto índice de satisfacción y motivación, factores determinantes para su desempeño tanto individual como colectivo.

Asimismo, Salazar y Ospina (2019) señalan que la satisfacción laboral puede analizarse desde dos dimensiones: la intrínseca, vinculada con la naturaleza del trabajo, el interés por las tareas y la valoración personal del desempeño; y la extrínseca, que abarca los elementos externos al puesto, como la remuneración, las prestaciones y las condiciones generales del entorno laboral. Ambas dimensiones interactúan y configuran el grado general de satisfacción que percibe el trabajador dentro de su ámbito ocupacional.

2.1.3.1 Factores de satisfacción e insatisfacción laboral

De acuerdo con Charaja (2014), los factores intrínsecos están vinculados al rol de trabajo y a las responsabilidades inherentes al cargo. Estos elementos generan un efecto positivo y sostenido en la satisfacción del trabajador, lo que contribuye a un incremento en su productividad. Entre estos factores se incluyen las oportunidades de desarrollo y progreso profesional, la autonomía en el desempeño, el interés por las labores asignadas, la acreditación recibida, el reconocimiento y los compromisos adoptados.

Por otra parte, los factores extrínsecos se relacionan con las condiciones que rodean al individuo durante su jornada laboral. Según la teoría de Herzberg, estos aspectos comprenden los beneficios sociales, el ambiente y las condiciones de trabajo, las disposiciones institucionales, la eficacia de la supervisión y las interacciones sociales, la remuneración económica y la estabilidad en el empleo. Estos factores, aunque no generan satisfacción por sí mismos, son esenciales para prevenir la insatisfacción y mantener un entorno laboral adecuado (Charaja, 2014; Herzberg, citado en Charaja, 2014).

- ***Factores de insatisfacción laboral***

De acuerdo con Lacayo (2017), citado por Salazar y Ospina (2019), diversos factores pueden influir de manera negativa en la satisfacción de los trabajadores, generando altos niveles de descontento laboral. Entre las principales causas identificadas se encuentran la baja remuneración, las relaciones interpersonales conflictivas con colegas o superiores, las limitadas oportunidades de ascenso, la inseguridad personal, los ambientes laborales tensos y las condiciones inadecuadas de trabajo. En ese sentido, la falta de motivación puede impactar directamente en la eficiencia y productividad organizacional. Además, el autor resalta que la satisfacción laboral mantiene un vínculo positivo y estadísticamente significativo con variables como el estado de ánimo favorable, las actitudes constructivas, la buena salud física y mental, así como con comportamientos laborales adecuados (Salazar & Ospina, 2019).

2.1. 3.2 Cuestionario de satisfacción laboral S21/26

El Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, desarrollado por Meliá et al. (1990) en la Universidad de Valencia y posteriormente adaptado al contexto peruano por Domínguez et al. (2016), constituye una herramienta psicométrica diseñada para evaluar el nivel de satisfacción laboral, de forma tanto general como particular. Este instrumento está compuesto por 26 ítems organizados en seis dimensiones, las cuales permiten analizar distintas áreas del entorno laboral, utilizando una escala Likert de cinco puntos, que oscila entre “totalmente en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

Las seis dimensiones que contempla son las siguientes:

- **Satisfacción con la supervisión y participación organizacional:** analiza la percepción que tienen los trabajadores respecto a la calidad del liderazgo, el apoyo recibido y el nivel de involucramiento en el proceso de toma de decisiones.
- **Satisfacción con la remuneración y los beneficios:** evalúa la percepción de justicia y cumplimiento en relación con los salarios, incentivos y beneficios laborales establecidos por la institución.
- **Satisfacción intrínseca:** examina la valoración del trabajador respecto a las oportunidades de fortalecimiento personal y profesional que le proporciona la entidad.
- **Satisfacción con el ambiente físico:** considera la apreciación del colaborador respecto a las condiciones materiales y ambientales del espacio laboral, como la limpieza, la seguridad y la salubridad.
- **Satisfacción con la carga de trabajo o producción:** se enfoca en la percepción del volumen de trabajo asignado y el nivel de satisfacción que percibe.
- **Satisfacción con la calidad del trabajo realizado:** valora la opinión del trabajador sobre los recursos, materiales y condiciones que la organización proporciona para un desempeño laboral óptimo.

De esta manera, el instrumento facilita la identificación de los aspectos que afectan la satisfacción de los colaboradores, ofreciendo una visión integral del clima y la gestión organizacional (Meliá et al., 1990; Domínguez et al., 2016).

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Tipo

El estudio se lleva a cabo desde un enfoque cuantitativo orientado al análisis sistemático de manera objetiva respecto a la relación entre variables que pueden medirse y expresarse numéricamente. De acuerdo con Bruns y Grone (2004), la investigación cuantitativa de nivel correlacional tiene como propósito establecer el nivel de asociación existente entre dos o más variables dentro de una muestra específica. La naturaleza de esta investigación con el análisis estadístico permite identificar la intensidad y el sentido de dicha relación, la cual puede expresarse mediante un coeficiente de correlación que pueden oscilar entre -1, que representa una relación inversa absoluta y +1, que expresa una asociación directa total, por tanto; un valor igual a 0 señala la inexistencia de vínculo entre las variables analizadas.

Respecto al tipo de investigación, es de carácter no experimental, dado que no se manipulan deliberadamente las variables independientes; por el contrario, se analizan los fenómenos tal como se manifiestan en su ámbito natural, registrando las condiciones existentes y analizando las asociaciones que surgen de manera espontánea (Rodríguez & Cabrera, 2007).

El diseño de investigación adoptado es transversal y observacional; dado que la recolección de los datos se efectúa en un solo momento temporal, con el propósito de describir y analizar la relación entre las variables en ese punto específico. Este tipo de diseño posibilita una visión precisa del comportamiento de las variables en un momento específico, sin intervenir en el desarrollo natural de los hechos o modificar las condiciones del entorno (Rodríguez & Cabrera, 2007).

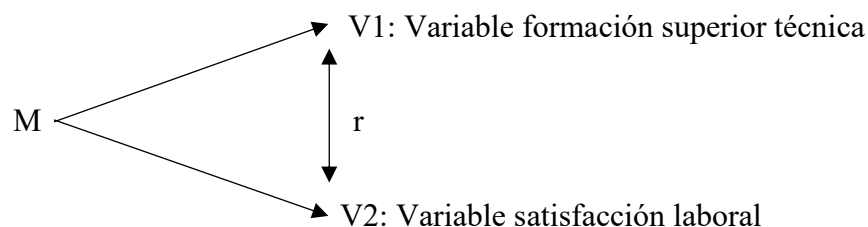
Donde:

M: Muestra tomada para las observaciones

V1: Variable formación superior técnica

V2: Variable satisfacción laboral

r: Índice de correlación entre variables de estudio



- **Unidad de análisis**

La unidad de análisis está constituida por los egresados (2019 – 2024) de la carrera profesional de Industrias Alimentarias del Instituto de Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)

3.2 Población y muestra

Según Arias et al. (2016), la población de estudio está constituida por un conjunto de casos claramente definido, acotado y viable, es importante que esta población este identificada adecuadamente porque a partir de ella se calcula la muestra y se obtiene los resultados que se generalizan y extrapolan al resto de la población.

3.2.1 Población

La población se encuentra conformada por los egresados de los periodos académicos 2019 I, 2019 II, 2020 I, 2020 II, 2021 I, 2021 II, 2022 I, 2022 II, 2023 I, 2023 II y 2024 I, 2024 II (6 años), con un total de 117 egresados de la carrera profesional de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA.

3.2.2 Muestra

Martínez y Galán (2014) señalan que la muestra representa un subconjunto del universo cuya elección busca evidenciar las propiedades fundamentales del grupo al que pertenece. En estadística, los resultados obtenidos tras el estudio de determinadas variables dentro de la muestra se conocen como estadísticos. En la estadística inferencial, tales estadísticos sirven como aproximaciones de los valores propios de la población; estos valores reciben el nombre de parámetros cuando provienen de muestras seleccionadas de manera que representen adecuadamente al conjunto de estudio.

Para determinar el tamaño de una muestra finita se emplea la siguiente expresión matemática:

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

Donde:

N: Población muestreada del estudio (N = 117)

e: Margen de error muestral en la investigación es 0.05

Z: Coeficiente de confiabilidad al 95% es igual a 1.96

P: Probabilidad de éxito 50% = 0.5

Q: Probabilidad de fracaso 50% = 0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 x(0.5)x(0.5)x117}{(0.05)^2 x(117 - 1) + (1.96)^2 x(0.5)x(0.5)}$$

$$n = 89.86$$

$$n \cong 90$$

3.2.3 Muestreo

En el presente estudio se decidió emplear el muestreo aleatorio simple, según lo expuesto por Velázquez (2017). Esta modalidad de selección permite conformar una muestra representativa, ya que se apoya en el supuesto de que cada unidad de la población cuenta con la misma probabilidad, independiente y equitativa, de ser incluida en el proceso de muestreo.

Tabla 1

Muestra representativa de egresados de Industrias Alimentarias (2019 I al 2024 II)

Muestra	Criterio
90 egresados	Solo egresados entre el año 2019 al 2024

En la tabla 1 se presenta la muestra estadísticamente representativa del presente estudio conformada por los egresados de la carrera profesional de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
Formación superior técnica	Competencias técnicas y/o específicas	a) Perfil profesional b) Itinerario c) Laboratorios y talleres	d) Investigación e innovación
	Competencias para la empleabilidad	a) Liderazgo y trabajo en equipo b) Resolución de conflictos c) Comunicación efectiva	d) Cuidado del medio ambiente e) Lengua extranjera f) Herramientas informáticas
	Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo	a) Prácticas preprofesionales	
Satisfacción laboral	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	1. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	
		2. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	
		3. La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.	
		4. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	
		5. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	
		6. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	
		7. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	
		8. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	
		9. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	
		10. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	
	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	11. Mi salario me satisface	
		12. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	
		13. Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	

		14. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.
		15. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface
	Satisfacción Intrínseca	16. Me gusta mi trabajo
		17. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco
		18. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan
		19. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo
	Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo	20. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena
		21. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas
		22. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios
	Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo.	23. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea
		24. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen
	Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo.	25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.
		26. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios

En la tabla 2 se observa la distribución de las dimensiones con sus respectivos indicadores (ítems) para la variable formación superior técnica y satisfacción laboral.

3.4 Instrumentos

- ***Técnica: Encuesta***

De acuerdo con Hernández Sampieri (2010), la encuesta constituye un método que permite recolectar información directamente de los participantes mediante cuestionarios elaborados en función de los datos específicos que se desea obtener. Este procedimiento se lleva a cabo en un único momento temporal, por lo que se considera propio de los estudios de tipo transversal.

- ***Instrumento: Cuestionario***

Bernal (2010) señala que el cuestionario consiste en una serie estructurada de preguntas formuladas con base en las variables a evaluar. Este instrumento facilita la estandarización y uniformidad del proceso de recolección sistemática de datos correspondientes a la unidad de análisis que constituye el foco del problema de investigación. Su propósito esencial es proporcionar información válida y confiable que facilite el logro de los objetivos del estudio. Por el contrario, un diseño deficiente del cuestionario puede ocasionar la obtención de datos incompletos, imprecisos o carentes de fiabilidad.

3.4.1 Variable de estudio: Formación superior técnica

Con el propósito de medir la variable formación superior técnica, se diseñó un cuestionario para garantizar la estandarización del proceso de recolección de datos y permitir un análisis adecuado de cada una de sus dimensiones. Este instrumento está conformado por 20 ítems distribuidos en tres dimensiones: competencias técnicas y/o específicas, competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en contextos reales de trabajo (véase Tabla 3).

3.4.2 Variable de estudio: Satisfacción laboral

Para obtener información vinculada con la satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario S21/26, desarrollado por Meliá et al. (1990). Este instrumento evalúa la satisfacción laboral de manera breve y eficiente, utilizando inicialmente un formato de respuesta dicotómico. Su diseño busca asegurar el nivel adecuado de confiabilidad y validez, además de preservar la configuración factorial del cuestionario S4/82.

Posteriormente, según Domínguez (2016), la versión S21/26 fue ajustada para superar las limitaciones del cuestionario original. Está compuesta por 26 ítems distribuidos en seis dimensiones: satisfacción con la supervisión y participación organizacional, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la cantidad de producción y satisfacción con la calidad de producción. Aunque inicialmente las respuestas eran dicotómicas, se adoptó posteriormente una escala ordinal de cinco niveles (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo), ya que el formato original generaba dificultades en la consistencia de los factores (véase Tabla 4).

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta y, como instrumento de medición el cuestionario para ambas variables por ser la más apropiada en función del propósito de los objetivos. Asimismo, se emplearon escalas de respuesta tipo Likert, las cuales, según Luna (2007), se componen a partir de un conjunto de afirmaciones frente a las cuales los participantes manifiestan su nivel de acuerdo o desacuerdo. A cada categoría se le asigna un valor numérico que refleja la posición del individuo en relación con la variable medida. Hernández et al. (2001) indican que, dentro de este tipo de escala, suele incluirse una categoría intermedia como “indiferente” o “no estoy seguro”.

Los instrumentos aplicados en este estudio utilizan escalas politómicas de categorías ordenadas, que van desde el acuerdo total hasta el desacuerdo total. Para categorizar las variables formación superior técnica y satisfacción laboral en niveles ordinales (bajo, medio y alto), se aplicó la técnica de baremamiento, dado que ambas variables incluyen dimensiones con categorías tipo Likert. Este método permite analizar los datos de manera individual o comparativa y consolidar cada variable en un solo intervalo de medición. Finalmente, la relación entre ambas variables fue analizada mediante la prueba estadística de Kendall-c, recomendada para el tratamiento de datos que no presentan una distribución normal y porque difieren en la cantidad de dimensiones por variable.

Tabla 3

Descripción del instrumento para medir la formación superior técnica

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala valorativa (Tipo Likert)	Nivel por dimensión	Intervalos de variable
Formación superior técnica	Competencias técnicas y/o específicas	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10,11, 12,13	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo	[13, 30] Bajo (1) [31, 48] Medio (2) [49, 65] Alto (3)	[20, 47] Bajo (1) [48, 73] Medio (2) [74, 100] Alto (3)
	Competencias para la empleabilidad	14,15, 16,17, 18,19	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo	[6, 14] Bajo (1) [15, 22] Medio (2) [23, 30] Alto (3)	
	Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo	20	5 Totalmente de acuerdo	[1, 2] Bajo (1) [3, 4] Medio (2) [5, 5] Alto (3)	

En la tabla 3 se observa las escalas para la calificación por ítems y su correspondencia con sus intervalos (baremos) con nivel baja, media, alta para la variable formación superior técnica.

Tabla 4*Descripción del instrumento para medir la satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala valorativa (Tipo Likert)	Nivel por dimensión	Intervalos de variable
Satisfacción laboral	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10	1 Totalmente en desacuerdo	[10, 23] Bajo (1)	[20, 47] Bajo (1) [48, 73] Medio (2) [74, 100] Alto (3)
			2 En desacuerdo	[24, 37] Medio (2)	
			3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	[38, 50] Alto (3)	
	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	11,12,1 3,14,15	4 De acuerdo	[5, 12] Bajo (1)	
			5 Totalmente de acuerdo	[13, 18] Medio (2)	
				[19, 25] Alto (3)	
	Satisfacción Intrínseca	16,17,1 8,19		[4, 9] Bajo (1)	
				[10, 15] Medio (2)	
				[16, 20] Alto (3)	
	Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo	20,21,2 2		[3, 7] Bajo (1)	
				[8, 11] Medio (2)	
				[12, 15] Alto (3)	
	Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo.	23,24		[2, 5] Bajo (1)	
				[6, 7] Medio (2)	
				[8, 10] Alto (3)	
	Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo.	25,26		[2, 5] Bajo (1)	
				[6, 7] Medio (2)	
				[8, 10] Alto (3)	

En la tabla 4 se observa las escalas para la calificación por ítems y su correspondencia con sus intervalos (baremos) con nivel baja, media, alta para la variable satisfacción laboral.

3.5 Procedimientos

Se identificó la población potencial y la muestra significativa para una población finita, posteriormente se elaboró el instrumento para la variable formación superior técnica la cual fue sometida a una validación por el juicio de expertos y una prueba no paramétrica para determinar si es que los elementos del cuestionario miden el mismo contenido y constructo.

En ese sentido, para determinar la coherencia y consistencia interna del cuestionario se empleó el IBM SPSS Statistics 26.0 y se analizó mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach siendo el más adecuado por la naturaleza escalar ordinal de Likert de ambos cuestionarios (Formación superior técnica y Satisfacción laboral). El índice Alfa de Cronbach se considera aceptable o indica confiabilidad o la homogeneidad cuando se encuentra entre 0,70 y 0,90. Posteriormente el cuestionado de la variable formación superior técnica paso por la validación de los expertos para su idoneidad y aplicabilidad a los egresados.

Ambos cuestionarios se crearon en Google forms, para facilitar la accesibilidad de los cuestionarios para egresados con residencia Lima Metropolitana y provincias del Perú (Ver anexo E).

Posteriormente, los datos obtenidos a través de los instrumentos fueron ingresados en una base de datos con el fin de realizar la prueba de normalidad, lo que permitió determinar si seguían una distribución normal y, en consecuencia, establecer el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas para el análisis de la correlación entre las variables. Para este procedimiento se empleó el software IBM SPSS Statistics versión 26.0. (Ver anexo F, G y H).

3.6 Análisis de datos

3.6.1 Validez del instrumento: Formación superior técnica

El instrumento para la variable formación superior técnica fue sometido a un juicio de expertos, y para su validez técnica se consideró su formación académica con grado académico de magister y su trayectoria en la actividad docente de nivel superior y en el sector productivo, por tanto, el cuestionario del presente estudio está sustentado en la solidez de la opinión técnica y la viabilidad para su aplicación.

Tabla 5

Validación del instrumento por juicios de expertos

Nº	Apellidos y Nombres	Promedio de valoración
1	Mg. Héctor Salazar Mendoza	93%
2	Mg. Janeth Magaly Zevallos Vera	95%
3	Mg. Héctor Gavino Salazar Robles	94%
4	Mg. Oscar Benavides Caverro	95%
5	Mg. Maribel Margot Huatuco Lozano	95%
Promedio total		94%

En la tabla 5, se observa la información de los jueces validadores respecto al cuestionario para la variable formación superior técnica con un promedio total del 94% de validez, con lo cual se puede asegurar el rigor y factibilidad de su aplicación.

3.6.2 Confiabilidad para la formación superior técnica y satisfacción laboral

Según Oviedo (2005), sostiene que los instrumentos buscan medir un constructor y este a su vez puede ser validado previamente de forma indirecta en función de la interacción o consistencia interna que existe entre tres y veinte ítems o preguntas que conforman la escala sin un patrón de referencia.

Con el fin de determinar la fiabilidad interna del grupo de ítems de cada uno de los cuestionarios, se aplicó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, de acuerdo con Oviedo (2005) que sostiene que para establecer la consistencia interna se efectúa la medición de la correlación existente entre los ítems que lo integran, y si el resultado obtenido está comprendido entre 0,70 y 0,90 indica un nivel adecuado confiabilidad interna.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de la variable formación superior técnica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	20

Se observa en la tabla 6 un valor Alfa de Cronbach 0.945 que evidencia que en los 20 ítems que conforman el cuestionario, existe una excelente fiabilidad, lo que indica que estas están altamente relacionadas entre sí, miden el mismo constructo, y que las respuestas de las participantes son consistentes y están alineados a los componentes de la variable formación superior técnica.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	26

Se representa en la tabla 7 un valor Alfa de Cronbach de 0.963 que evidencia que en los 26 ítems que conforman el cuestionario, existe una excelente fiabilidad, lo que indica que estas están altamente relacionadas entre sí, miden el mismo constructo, y que las respuestas de las participantes son consistentes y se encuentran sincronizados con las componentes de la variable satisfacción laboral.

3.6.3 Prueba de normalidad de las variables

De acuerdo a Sampieri et al. (2014), la distribución de diversas variables puede ser “normal” o no, cabe mencionar que la normalidad es distinta a la probabilidad, puesto que la normalidad es necesaria para realizar pruebas estadísticas y la probabilidad para hacer inferencias respecto a la población. Por otro lado, para suponer o generalizar un contexto real y no atribuible por un error de muestreo es necesario tener un cuanto porcentaje de confianza y dos niveles de significancia:

- a) Se estableció un nivel de significancia de 0.05, lo que implica que el investigador cuenta con un 95 % de confianza para generalizar los resultados, asumiendo únicamente un 5 % de probabilidad de error; en términos probabilísticos, estos valores corresponden a 0.95 de certeza y 0.05 de error, cuya suma equivale a la unidad. Este nivel es el más utilizado en las ciencias sociales.
- b) Un nivel de significancia de 0.01, lo que supone que el investigador dispone de un 99 % de confianza y un 1 % de probabilidad de error ($0.99 + 0.01 = 1.00$) para realizar generalizaciones con un alto grado de seguridad. Este nivel se emplea con mayor frecuencia cuando las inferencias conllevan riesgos significativos para la integridad de las personas.

Para realizar el análisis de la prueba de hipótesis, se determinó el nivel de distribución de normalidad de ambas variables, formación superior técnica y satisfacción laboral, por ello se planteó las siguientes hipótesis de normalidad y una prueba con un nivel de confianza del 95% y una significancia $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis

H_0 : Los datos tienen una distribución normal

H_1 : Los datos no tienen una distribución normal

Estimación del p - valor:

Si $p - \text{valor} < \alpha (0.05)$, entonces se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, y corresponde pruebas no paramétricas.

Si $p - \text{valor} \geq \alpha (0.05)$, entonces se acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alterna, y corresponde pruebas paramétricas.

- **Prueba de normalidad**

De acuerdo a Jaramillo et al. (2023) indica que la Prueba de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para evaluar la normalidad de los datos con el fin verificar si estos se ajustan a una distribución gaussiana, por lo tanto, se verifico el p-valor obtenido de esta prueba y fue comparado con el nivel de significancia previamente establecido para determinar si correspondía rechazar o no la hipótesis nula de normalidad.

Se considera para el análisis de normalidad la prueba de Kolmogorov-Smirnov siempre y cuando la muestra es > 50 y la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra ≤ 50 .

Tabla 8

Prueba de normalidad de la variable formación superior técnica

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Formación superior técnica	.155	90	.000	.892	90	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 8 para la variable independiente de formación superior técnica, según Kolmogorov-Smirnov un valor de significancia de $p - \text{valor} = 0.000$, que es menor al estadístico teórico de 0.05, por consiguiente, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que indica que los datos no siguen una curva normal y corresponde las pruebas no paramétricas.

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	.150	90	.000	.931	90	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla 9 para la variable dependiente de satisfacción laboral, según Kolmogorov-Smirnov un valor de significancia de $p - \text{valor} = 0.000$, que es menor al estadístico teórico de 0.05, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que indica que los datos no siguen una curva normal y corresponde las pruebas no paramétricas.

Según el análisis de las variables de estudio éstas no siguen un modelo estadístico normal y presentan una categoría ordinal, por consiguiente, es conveniente utilizar la prueba no paramétrico Tau-c de Kendall para analizar y determinar el nivel de significancia, intensidad y sentido de la asociación entre las variables de estudio.

- **Coefficiente de correlación de rangos**

Según Martínez et al. (2009), este coeficiente constituye una medida de asociación lineal basada en rangos u órdenes asignados a cada grupo de sujetos, mediante la comparación de dichos rangos; sin embargo, no evalúa el nivel de acuerdo o concordancia, de modo que una correlación puede ser igual a 1 mientras que la concordancia resulte nula. Mientras que, para determinar el índice de correlación de las categorías se puede hacer a través del método de Spearman y por Kendall.

- **Coefficientes y la correlación por rangos ordenados de Spearman y Kendall**

Según Sampieri et al. (2014), los coeficientes de correlación de Rho de Spearman y tau de Kendall son aplicables cuando al menos una de las variables es de nivel ordinal, y las unidades de análisis de la muestra pueden organizarse por rangos o jerarquías y en efecto pueden relacionarse estadísticamente las escalas tipo Likert. Ambos coeficientes oscilan entre -1.0 , que representa una correlación negativa perfecta, y $+1.0$, correspondiente a una correlación positiva perfecta, considerando el valor 0 como indicativo de ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas. De acuerdo con Martínez et al. (2009), se puede interpretar que si los valores obtenidos están próximos a $+1.0$ evidencian una asociación intensa entre las clasificaciones, lo que implica que el incremento en un rango se acompaña de un aumento en el otro. En contraste, los valores cercanos a -1.0 reflejan una relación negativa marcada, indicando que al elevarse un rango el otro disminuye. Por su parte, un valor de 0.0 denota la ausencia de correlación entre las variables.

3.7 Consideraciones éticas

En este estudio se cumple y aplica la responsabilidad y compromiso, con los lineamientos para el desarrollo de un trabajo de investigación establecidos por la Universidad Nacional Federico Villarreal, y con el manejo de la autenticidad del contenido de los autores citándolos según las normas APA 7a Ed. Respecto con la recopilación de datos se realizó con el consentimiento de la institución y de cada participante, además se mantuvo la confidencialidad de sus respuestas y se utilizó exclusivamente para los fines de la investigación, por último se procedió analizar los datos y el procesamiento de la información con sentido crítico y riguroso para el planteamiento de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

IV. RESULTADOS

4.1 Contrastación de hipótesis

4.1.1 Prueba de hipótesis general

Existe relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas

- **Hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral.

H_1 : Existe correlación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Para determinar el nivel de correlación entre las variables categorías se utilizó la prueba tau-b de Kendall:

Tabla 10

Medida simétrica formación superior técnica y satisfacción laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.432	.088	4.985	.000
N de casos válidos		90			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 10 se presenta la medida de asociación no paramétrica en la prueba tau-b de Kendall, tiene un p - valor = $0.000 < 0.05$ (Nivel de significación), entonces se rechaza H_0 concluyéndose que existe evidencia muestral suficiente para sostener que las variables no son independientes; en

consecuencia, se acepta H_1 , con un coeficiente de 0.432 que refleja existencia de una correlación directa positiva; ambas variables van en la misma dirección, pero con la intensidad moderada.

- **Relación de la variable formación superior técnica y satisfacción laboral**

Tabla 11

Tabla cruzada formación superior técnica y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Formación superior técnica	Bajo	Recuento	12	5	0	17
		%	70.6%	29.4%	0.0%	100.0%
	Medio	Recuento	5	31	6	42
		%	11.9%	73.8%	14.3%	100.0%
	Alto	Recuento	4	13	14	31
		%	12.9%	41.9%	45.2%	100.0%
Total	Recuento		21	49	20	90
	%		23.3%	54.4%	22.2%	100.0%

En la tabla 11 se aprecia que, la unidad de estudio conformado por los egresados de la Carrera Profesional Técnica de Industrias Alimentarias del IESTPFAA del periodo académico 2019 - I al 2024 – II, califican con un nivel medio a su formación superior técnica, el 73.8% y el 11.9% de ellos perciben a la satisfacción laboral con un nivel medio y bajo respectivamente. Mientras que de los que lo perciben con un nivel alto, el 45.2% y 41.9% de ellos, perciben a la satisfacción laboral con un nivel alto y medio respectivamente.

4.1.2 Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1

Las competencias técnicas y/o específicas están relacionados significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA

- **Hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación entre las competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral.

H_1 : Existe correlación entre las competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Para establecer el nivel de correlación entre las variables categorías se empleó la prueba tau-b de Kendall:

Tabla 12

Medida simétrica competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.436	.078	4.881	.000
N de casos válidos		90			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 12 se presenta la medida de asociación no paramétrica en la prueba tau-b de Kendall, tiene un p - valor = $0.000 < 0.05$ (Nivel de significación), entonces se rechaza H_0 concluyéndose que existe evidencia muestral suficiente para sostener que las variables no son independientes; en

consecuencia se acepta H_1 , con un coeficiente es 0.436 que refleja existencia de una correlación directa positiva; ambas variables van en la misma dirección, pero con la intensidad moderada.

- **Relación de competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral**

Tabla 13

Tabla cruzada competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Competencias técnicas y/o específicas	Bajo	Recuento	14	13	1	28
		%	50.0%	46.4%	3.6%	100.0%
	Medio	Recuento	7	36	19	62
		%	11.3%	58.1%	30.6%	100.0%
Total		Recuento	21	49	20	90
		%	23.3%	54.4%	22.2%	100.0%

En la tabla 13 se aprecia que del total de egresados de la Carrera Profesional Técnica de Industrias Alimentarias del IESTPFAA del periodo académico 2019 - I al 2024 – II, califican con un nivel medio a sus competencias técnicas y/o específicas el 58.1 %, 30.6 % y el 11.3% de ellos perciben a la satisfacción laboral con un nivel medio, alto y bajo respectivamente. Mientras que de los que lo perciben un nivel bajo, el 50.0% y 46.9% de ellos, perciben a la satisfacción laboral con un nivel bajo y medio respectivamente.

4.1.3 Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2

Las competencias para la empleabilidad están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPFAA

- **Hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación entre las competencias para la empleabilidad y la satisfacción laboral.

H_1 : Existe correlación entre las competencias para la empleabilidad y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Para establecer el nivel de correlación entre las variables categorías se empleó la prueba tau-b de Kendall:

Tabla 14

Medida simétrica competencias para la empleabilidad y satisfacción laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.415	.078	5.341	.000
N de casos válidos		90			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 14 se presenta la medida de asociación no paramétrica en la prueba tau-b de Kendall, tiene un p - valor = $0.000 < 0.05$ (Nivel de significación), entonces se rechaza H_0 concluyéndose que existe evidencia muestral suficiente para sostener que las variables no son independientes; en consecuencia, se acepta H_1 , con un coeficiente es 0.415 que refleja existencia de una correlación directa positiva; ambas variables van en la misma dirección, pero con la intensidad moderada.

- **Relación de competencias para la empleabilidad y satisfacción laboral**

Tabla 15

Tabla cruzada competencias para la empleabilidad y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Competencias para la empleabilidad	Bajo	Recuento	11	8	0	19
		%	57.9%	42.1%	0.0%	100.0%
	Medio	Recuento	8	29	8	45
		%	17.8%	64.4%	17.8%	100.0%
	Alto	Recuento	2	12	12	26
		%	7.7%	46.2%	46.2%	100.0%
Total	Recuento		21	49	20	90
	%		23.3%	54.4%	22.2%	100.0%

En la tabla 15 se aprecia que, la unidad de estudio conformado por los egresados de la Carrera Profesional Técnica de Industrias Alimentarias del IESTPF AA del periodo académico 2019 - I al 2024 – II, califican con un nivel medio a sus competencias para la empleabilidad el 64.4 % y el 11.8 % de ellos perciben a la satisfacción laboral con un nivel medio y bajo respectivamente. Mientras que de los que lo perciben un nivel alto, el 46.2 % y 46.2% de ellos, perciben a la satisfacción laboral con un nivel alto y medio respectivamente.

4.1.4 Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3

Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPF AA

- **Hipótesis estadística**

H_0 : No existe correlación entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y la satisfacción laboral.

H_1 : Existe correlación entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y la satisfacción laboral

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Para establecer el nivel de correlación entre las variables categorías se empleó la prueba tau-b de Kendall:

Tabla 16

Medida simétrica experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y satisfacción laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.366	.081	4.082	.000
N de casos válidos		90			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 16 se presenta la medida de asociación no paramétrica en la prueba tau-b de Kendall, tiene un p - valor = $0.000 < 0.05$ (Nivel de significación), entonces se rechaza H_0 concluyéndose que existe evidencia muestral suficiente para sostener que las variables no son independientes; en consecuencia se acepta H_1 con un coeficiente es 0.366 que refleja existencia de una correlación directa positiva; ambas variables van en la misma dirección, pero con intensidad débil a moderada.

- **Relación experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y satisfacción laboral**

Tabla 17

Tabla cruzada experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo	Bajo	Recuento	12	17	1	30
		%	40.0%	56.7%	3.3%	100.0%
	Medio	Recuento	9	32	19	60
		%	15.0%	53.3%	31.7%	100.0%
Total	Recuento		21	49	20	90
	%		23.3%	54.4%	22.2%	100.0%

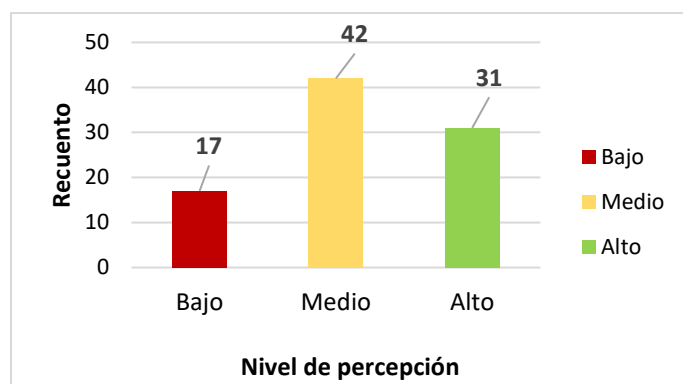
En la tabla 17 se aprecia que, la unidad de estudio conformado por los egresados de la Carrera Profesional Técnica de Industrias Alimentarias del IESTPFAA del periodo académico 2019 - I al 2024 – II, califican con un nivel medio a sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo el 53.3 % y el 31.7 % y 15.0% de ellos perciben a la satisfacción laboral con un nivel medio, alto y bajo respectivamente. Mientras que de los que lo perciben un nivel bajo el 56.7 % y 40.0% de ellos, perciben a la satisfacción laboral con un nivel medio y bajo respectivamente.

4.2 Descripción de las características por variables y dimensiones

4.2.1 Descripción de la variable formación superior técnica y sus dimensiones

Figura 1

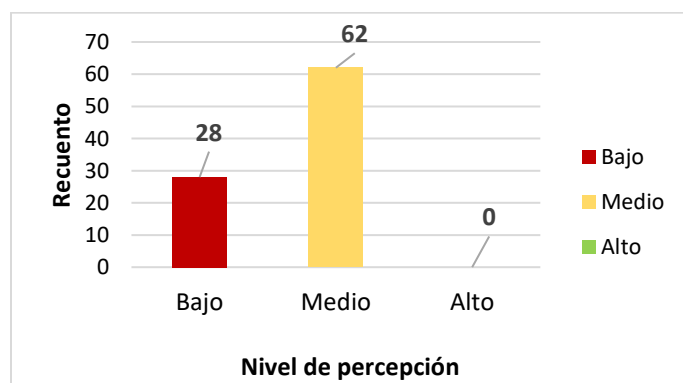
Porcentaje de la variable formación superior técnica



En la figura 1 se aprecia que la calificación de los egresados frente a la variable formación superior técnica adquirida durante su periodo de instrucción en relación a las competencias técnicas y/o específicas, competencias para la empleabilidad, y las experiencias en situaciones reales de trabajo (prácticas preprofesionales) en empresas del sector productivo vinculado con el sector alimentario, el 46.67 % lo percibe con un nivel medio, 34.44 % alto y 18.89 % bajo.

Figura 2

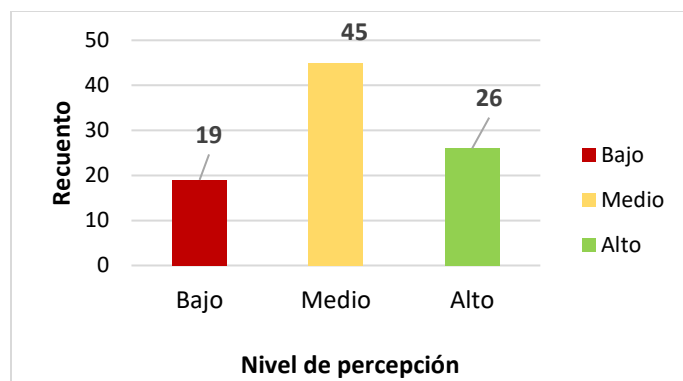
Porcentaje de la dimensión competencias técnicas y/o específicas



En la figura 2 se aprecia que la calificación de los egresados frente a las competencias técnicas y/o específicas adquiridas durante su periodo de formación profesional, el 68.89 % lo percibe con un nivel medio y 31.11 % bajo.

Figura 3

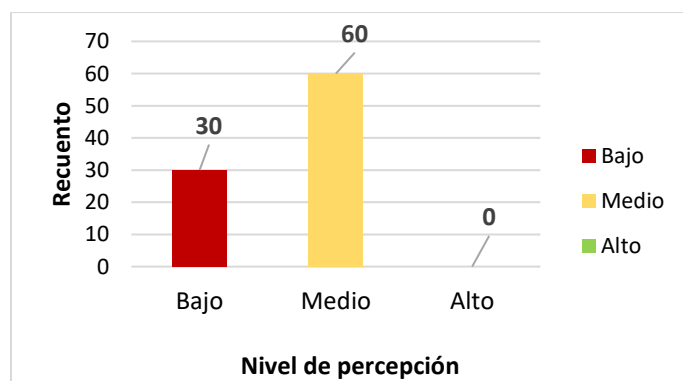
Porcentaje de la dimensión competencias para la empleabilidad



En la figura 3 se aprecia que la calificación de los egresados frente a las competencias para la empleabilidad adquiridas durante su periodo de formación profesional, el 50.00 % lo percibe con un nivel medio y 28.89 % alto y 21.11% bajo.

Figura 4

Porcentaje de la dimensión experiencias formativas en situaciones reales de trabajo

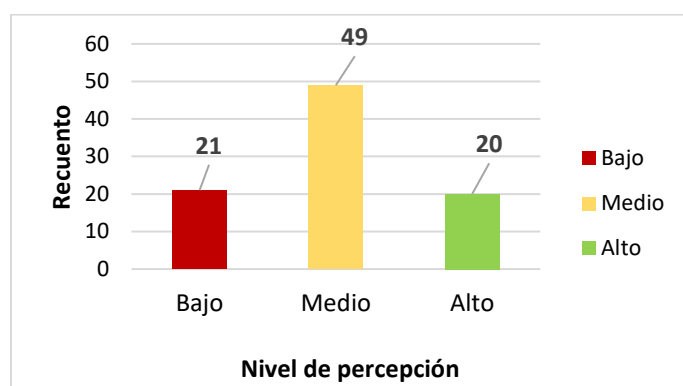


En la figura 4 se aprecia que la calificación de los egresados frente a las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo adquiridas durante su periodo de formación profesional, el 66.67 % lo percibe con un nivel medio y 33.33 % bajo.

4.2.2 Descripción de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Figura 5

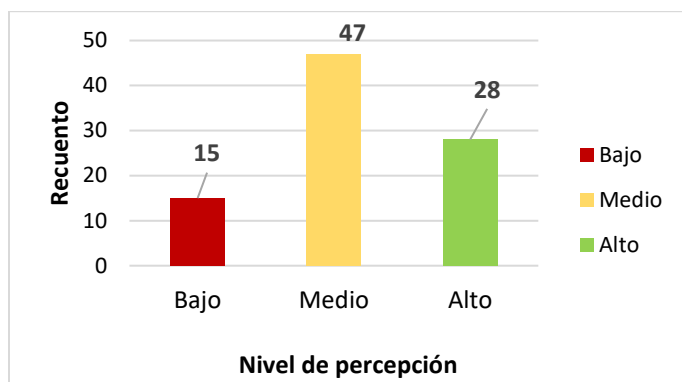
Porcentaje de la variable satisfacción laboral



En la figura 5 se aprecia que los egresados perciben a la satisfacción laboral, el 54.44 % con un nivel medio, 23.33 % bajo y 22.22% alto; frente a sus dimensiones, satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción Intrínseca, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo y la satisfacción con la calidad de producción en el trabajo, en concordancia con el resultado obtenido para esta variable es aceptable pero con oportunidades de mejora.

Figura 6

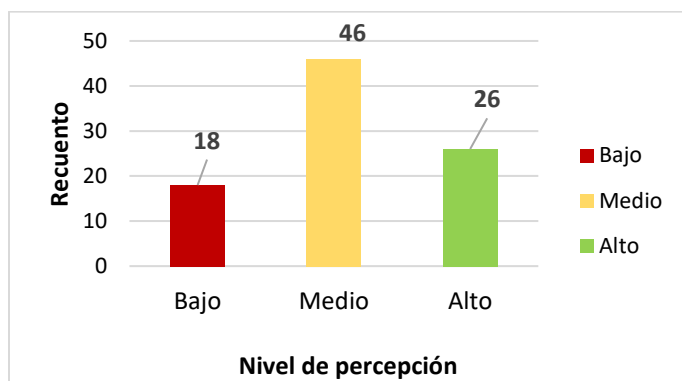
Porcentaje de la dimensión satisfacción con la supervisión y participación en la organización



En la figura 6 se aprecia que la calificación de los egresados frente a la satisfacción con la supervisión y participación en la organización percibida en el campo laboral, el 52.22 % lo percibe con un nivel medio, 31.11 % alto y 16.67 % bajo.

Figura 7

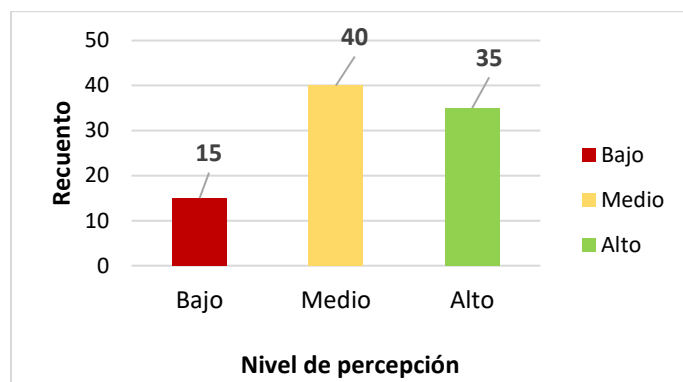
Porcentaje de la dimensión satisfacción con la remuneración y las prestaciones



En la figura 7 se aprecia que la evaluación egresados respecto a la satisfacción con la remuneración y los beneficios recibidos en el campo laboral, el 51.11 % lo percibe con un nivel medio, 28.89 % alto y 20.00 % bajo.

Figura 8

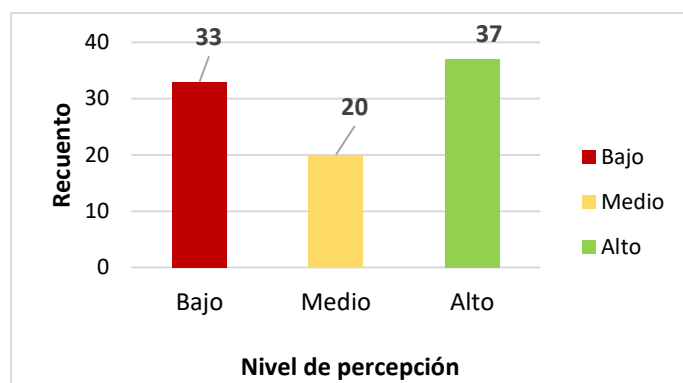
Porcentaje de la dimensión satisfacción intrínseca



En la figura 8 se aprecia que la calificación de los egresados respecto a la satisfacción intrínseca percibido en el ámbito laboral, el 44.44 % lo percibe con un nivel medio, 38.89 % alto y 16.67 % bajo.

Figura 9

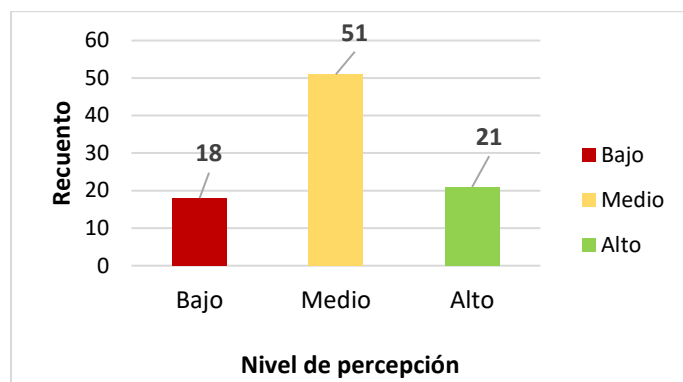
Porcentaje de la dimensión satisfacción con el ambiente físico de trabajo



En la figura 9 se aprecia que la valoración de los egresados respecto a la satisfacción con el ambiente físico de trabajo percibido en el ámbito laboral, el 41.11 % lo percibe con un nivel alto, 36.67 % bajo y 22.22 % medio.

Figura 10

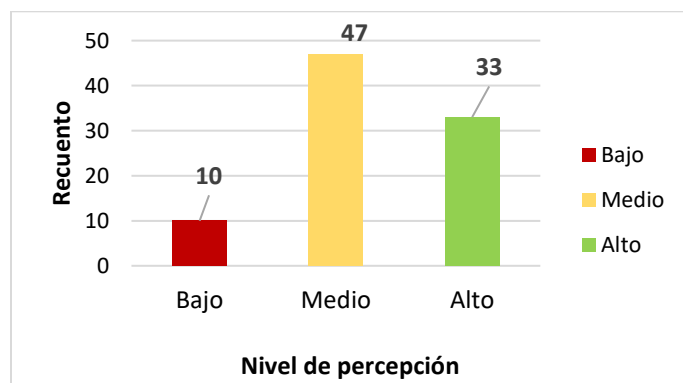
Porcentaje de la dimensión satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo



En la figura 10 se aprecia que la calificación de los egresados respecto a la satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo percibido en el ámbito laboral, el 55.56 % lo percibe con un nivel medio, 23.00 % alto y 20.00 % bajo.

Figura 11

Porcentaje de la dimensión satisfacción con la calidad de producción en el trabajo



En la figura 11 se aprecia que la calificación de los egresados respecto a la satisfacción con la calidad de producción en el trabajo percibida en el ámbito laboral, el 52.22 % lo percibe con un nivel medio, 36.67 % alto, 11.11 % bajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación, los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica de Kendall-b ($p = 0.000$; $\tau_b = 0.432$) evidencian una relación directa moderada entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral, lo que indica que, si bien ambas variables se relacionan en la misma dirección, dicha asociación no presenta un comportamiento lineal perfecto sino más bien una influencia de magnitud media. Este comportamiento estadístico coincide con lo planteado por Ruiz (2022), quien identificó una asociación considerable entre la formación técnica y el desempeño laboral de los egresados ($r = 0.819$; $p = 0.000$) y sostuvo que una preparación académica pertinente tiende a reflejarse en mayores niveles de satisfacción en el contexto laboral, considerando además que el desempeño constituye un componente estrechamente vinculado al bienestar percibido en el puesto de trabajo. De forma similar, los aportes de Huanca (2022) refuerzan la existencia de una relación estadísticamente significativa, aunque de menor magnitud, entre la formación profesional y la satisfacción laboral ($p = 0.005$), destacando que una formación adecuada se asocia con percepciones favorables respecto al trabajo desempeñado. Asimismo, Mauricio (2023) señala que la formación recibida permite desarrollar capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para un desempeño laboral competente, a la vez que enfatiza que una sólida preparación contribuye al fortalecimiento de competencias y se vincula con mayores niveles de satisfacción entre los egresados. En concordancia, Mazariegos et al. (2022) señalan que la satisfacción de los egresados con la formación profesional recibida se encuentra asociada con la calidad del cuerpo docente en cada programa académico, lo que refuerza la importancia de garantizar procesos formativos sólidos y pertinentes para favorecer mejores resultados laborales. En conjunto, estas evidencias respaldan la idea de que una formación

pertinente se traduce en mejores condiciones de satisfacción laboral, aunque la magnitud de dicha influencia puede variar según el tipo de carrera universitaria o técnica y el entorno laboral en el que se incorporan los profesionales; a ello se suma lo indicado por Manrique et al. (2022), quienes afirman que el informe de desempeño de los egresados es esencial para los procedimientos de mejora continua, ya que permite actualizar e innovar los currículos con el fin de asegurar que la formación responda a las demandas actuales de la industria, a las nuevas tecnologías y, sobre todo, a las demandas formativas del estudiante.

El análisis de la relación entre las competencias específicas o técnicas y la satisfacción laboral de los egresados de la carrera de Industrias Alimentarias mostró un nivel de significancia estadística ($p = .000$) y un coeficiente $\tau_b = .436$ obtenido a través del análisis no paramétrico de Kendall-b, lo que evidencia una correlación positiva de magnitud moderada; ello sugiere que el desarrollo de competencias técnicas influye en una percepción de satisfacción laboral tendiente a niveles intermedios, aunque dicha relación no se configura como estrictamente lineal. En otras palabras, las competencias adquiridas durante la preparación profesional se asocian con la satisfacción laboral en la misma dirección, aunque sin alcanzar un grado elevado o plenamente consistente de asociación. Este hallazgo se corresponde con lo expuesto por Leyva (2025), quien identificó una relación fuerte y significativa entre las competencias académicas y la formación profesional ($r = .878$), sosteniendo que la calidad de la formación se articula con la percepción posterior de satisfacción en el ámbito laboral. De manera semejante, Segura (2020) encontró una asociación directa moderada entre la empleabilidad y las competencias profesionales ($Rho = .691$, $p = .000$) en egresados de Industrias Alimentarias, indicando que el desarrollo de competencias repercute en la inserción y el desempeño en el entorno ocupacional. En conjunto, la evidencia

empírica respalda la incidencia de las competencias adquiridas en la satisfacción laboral, reafirmando su pertinencia e impacto en los resultados profesionales de los egresados.

El análisis realizado sobre la relación entre las competencias para la empleabilidad y el nivel de satisfacción laboral de los egresados del IESTPFFAA de la carrera de Industrias Alimentarias evidenció una significancia estadística ($p = .000$) y un coeficiente $\tau_b = .415$ a través el análisis no paramétrica de Kendall-b, lo que confirma la existencia de una asociación positiva de tipo moderado; ello implica que el reforzamiento de las habilidades orientadas a la empleabilidad tiende a influir en percepciones medias de satisfacción laboral, aunque esta relación no se manifiesta de forma estrictamente lineal. En este sentido, las competencias adquiridas durante la formación especialmente aquellas vinculadas a habilidades transversales como liderazgo, trabajo colaborativo o comunicación asertiva se articulan con la satisfacción laboral en la misma dirección, pero sin alcanzar un nivel de correspondencia plenamente consistente o elevado. Estos resultados guardan consonancia con lo reportado por Huamani y Cabrera (2024), quienes, mediante una prueba de chi cuadrado ($X^2 = 72.933$, $p = .000$) y un pseudo R^2 de Nagelkerke de .299, sostuvieron que las competencias laborales ejercen una influencia significativa sobre la empleabilidad de los egresados del Instituto de Educación Superior Urusayhua en 2023. En conjunto, la evidencia empírica reafirma la pertinencia de las competencias generales y la capacidad de inserción laboral como elementos determinantes para un desempeño laboral adecuado.

El análisis de la relación entre las experiencias formativas desarrolladas en contextos reales de trabajo y la satisfacción laboral de los egresados del IESTPFFAA de la carrera de Industrias Alimentarias arrojó un nivel de significancia ($p = .000$) y un coeficiente $\tau_b = .366$ mediante el análisis no paramétrica de Kendall-b, lo cual indica la existencia de una correlación positiva de magnitud débil a moderada; este resultado sugiere que la participación en actividades formativas vinculadas a situaciones reales de desempeño profesional tiende a influir en percepciones medias de satisfacción laboral, aunque dicha asociación no presenta una linealidad perfecta. En este sentido, las prácticas pre profesionales realizadas durante la formación profesional se asocian con la satisfacción laboral en la misma dirección, pero sin un grado de consistencia plenamente robusto. La literatura respalda esta tendencia: Morán y Moncada (2024) sostienen que las prácticas pre profesionales fortalecen la formación integral del estudiante al potenciar tanto sus competencias técnicas como sus habilidades blandas, aspectos valorados favorablemente por los empleadores; de manera complementaria, Chauvel (2022) señala que la satisfacción laboral de los practicantes se encuentra estrechamente vinculada con el desarrollo de las capacidades de empleabilidad, tales como el liderazgo, la proactividad y las relaciones interpersonales. Asimismo, Sifuentes y Chávez (2021) concluyeron que entorno laboral se vincula de manera positiva con las perspectivas de empleabilidad de los educandos, resaltando la relevancia de elementos como la pertinencia de las tareas asignadas, las oportunidades de aprendizaje, la satisfacción hacia la organización y las experiencias cognitivas enfocadas a la creatividad. En concordancia, Borja et al. (2023) evidencian que las prácticas pre profesionales mantienen una relación significativa desde el punto de vista estadístico con la calidad de la formación profesional, al obtener un valor $p = .000$ y un coeficiente de correlación de $.869$, lo cual revela una asociación positiva de alta magnitud que demuestra que dichas prácticas contribuyen de manera sustantiva al fortalecimiento de la

formación académica. En la misma línea, Díaz (2021) propone que la percepción sobre la calidad de la formación profesional influye de manera directa en el desempeño demostrado durante el transcurso de las prácticas pre profesionales, subrayando además la necesidad de consolidar los procesos formativos con el fin de potenciar el rendimiento de los futuros egresados. En conjunto, los estudios revisados confirman que las experiencias formativas en contextos reales constituyen un mecanismo estratégico que favorece el desarrollo profesional y se articula, de manera directa o indirecta, con la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Existe una correlación positiva moderada entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral en los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA, puesto que en el análisis inferencial con el test no paramétrica de Kendall – b, se obtuvo un nivel de significancia $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$, y una medida simétrica de $\tau_b = 0.432$ que es cercano a +1.0, lo que corrobora que existe una fuerte asociación directa positiva pero no de manera perfectamente lineal, ya que existen factores a nivel académico y el sector productivo como el diseño del plan de estudio, oferta de puestos de trabajo, nivel de remuneraciones, clima laboral, reconocimiento, líneas de carrera entre otros que influyen en ambas variables.
- 6.2** Existe una correlación positiva moderada entre las competencias técnicas y/o específicas y la satisfacción laboral en los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA, puesto que en el análisis inferencial con el test no paramétrica de Kendall – b, se obtuvo un nivel de significancia $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$, y una medida simétrica de $\tau_b = 0.436$ que es cercano a +1.0, lo que reafirma la existencia de una fuerte asociación directa positiva, esto significa que, a medida que mejora la percepción de las competencias técnicas y/o específicas adquiridas también mejora su satisfacción laboral en la misma dirección, pero no de manera perfecta porque dependerá de la carrera profesional y el contexto laboral.
- 6.3** Existe una correlación moderadamente positiva entre las competencias para la empleabilidad y la satisfacción laboral en los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA, puesto que en el análisis inferencial con el test no paramétrico de Kendall – b, se obtuvo un nivel de significancia $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$, y una medida simétrica de $\tau_b = 0.415$, que es

cercano a +1.0 y reafirma la existencia de una fuerte asociación positiva, esto significa que , a medida que mejora la percepción de las competencias para la empleabilidad también mejora su satisfacción laboral pero no de manera perfectamente lineal, porque dependerá del desempeño de sus habilidades blandas y el dominio de las herramientas tecnológicas en el campo laboral.

- 6.4** Existe una correlación positiva media entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y la satisfacción laboral en los egresados de Industrias Alimentarias del IESTPFFAA, puesto que en el análisis inferencial con el test no paramétrica de Kendall – b, se obtuvo un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, y una medida simétrica de $\tau_b = 0.366$ que es cercano a +1.0 lo que reafirma la existencia de fuerte asociación positiva débil a moderada, esto significa que, a medida que mejora la percepción sobre las prácticas pre profesionales también mejora su satisfacción laboral pero no de manera perfectamente lineal, porque dependerá del diseño del puesto de trabajo y si las prácticas pre profesionales tenían un enfoque de adecuación laboral de acuerdo a la carrera profesional.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Evaluar la pertinencia de los contenidos en las unidades didácticas para el logro de las competencias técnicas y/o específicas y competencias para la empleabilidad, además de realizar una evaluación periódica del desempeño de los estudiantes durante las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y replantear las estrategias de los convenios con las empresas del sector productivo, con el objetivo de asegurar una influencia positiva directa de la formación superior técnica sobre la capacidad de responder a la demanda actual y que esta pueda percibida por los egresados con la adecuación y satisfacción laboral. Se sugiere además potenciar las competencias laborales de los estudiantes con el desarrollo de cursos de formación alterna (visitas técnicas, talleres, ferias, entre otros), certificación de competencias específicas con un enfoque en los puestos de trabajo de mayor demanda y el desarrollo de plataformas digitales para la interacción de los egresados con el propósito de compartir experiencias y el contexto laboral actualizado, que permitan la toma de decisiones oportunas y sustentadas a nivel curricular.
- 7.2** Implementar con equipos e instrumentos los talleres de procesamiento y laboratorios de control de calidad, así mismo la implementación de un área destinada para la investigación, innovación y la comercialización de alimentos y bebidas, de tal forma que se pueda asegurar una influencia positiva directa de las competencias técnicas y/o específicas a través de la percepción real de un proceso productivo desde la transformación hasta la comercialización de productos alimenticios y en consecuencia se mejoraría la inserción y satisfacción laboral de los egresados.

- 7.3** Realizar talleres complementarios en formato extracurricular para el desarrollo de las competencias para la empleabilidad como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación efectiva, cuidado del medio ambiente, idioma extranjero, herramientas informáticas, adaptabilidad y gestión del tiempo, para asegurar el desarrollo holístico en los educandos y una percepción positiva de satisfacción laboral en los egresados durante su desempeño y crecimiento profesional.
- 7.4** Propiciar convenios con empresas del entorno local y regional para poder mejorar la apertura de las prácticas pre profesionales en los diversos campos del sector manufactura de alimentos (producción, calidad, I+D+I, seguridad y ambiente, etc.), además de proporcionar una ventaja competitiva a los egresados de la carrera profesional de Industrias Alimentarias del IESTPFFA durante su inserción laboral y que esta misma responda a su formación profesional, en consecuencia se podría asegurar una influencia positiva de las competencias laborales adquiridas durante el desarrollo de las prácticas pre profesionales sobre la satisfacción laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, J. (2024). *La educación superior técnica en el Perú: Cómo incorporar eficiencia en este mercado* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional -PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/29963>
- Arias-Gómez J., Villasís-Keever, M., Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias-Manrique, J., Hortúa-Hernández, Y., Beltrán-Osuna, Á., y Gómez-Torres, L. (2022). La percepción del egresado en los procesos de actualización e innovación del programa de Ingeniería de Procesos Industriales de la ETITC. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería ACOFI 2022*. <https://doi.org/10.26507/paper.2539>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (25 de agosto de 2025). *Modalidades formativas de servicios en el sector público*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campañas/16076-modalidades-formativas-de-servicios-en-el-sector-publico>
- Baltazar-Borja, V., Chanca-Amaya, E., y Álvarez-Sierra, G. (2023). Prácticas preprofesionales en estudiantes de pregrado en la calidad de formación profesional de la UNCP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9398–9411. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5137

Banco de Desarrollo de América Latina y Korea Institute for Development Strategy (1 de diciembre de 2015). *Educación técnica y formación profesional en Perú*. CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/826>

Barrero -Selsted, H., y Bernal-León, D. (2023). Formación en lenguas extranjeras para la empleabilidad y el desarrollo profesional. *Sol de Aquino*, 1(24), 38–42. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/soldeaquino/article/view/9531>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/metodologia_de_la_investigacion_tercera-bernal.pdf

Bruns, N., Grove, S. (2004). *Investigación en enfermería*. Elsevier Saunders. http://www.rlillo.educsalud.cl/Capac_Investigacion_BecadosFOREAPS/Investigacion%20en%20Enfermeria.pdf

Charaja- Incacutipa, Y., y Mamani-Gamarra, J. (2013). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Revista Comuni@cción*, 5(1), 5–13. https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100001&script=sci_arttext

Chauvel, A. (2022). *Satisfacción laboral en practicantes preprofesionales: Un estudio en empresas privadas de Lima Metropolitana* [Tesis de grado, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional - Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15632>

Clerc, J., Saldivia, A., y Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral.*

Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar, Comunitaria y Promoción.

Osorno, marzo - mayo del 2006. Academia.edu.

https://www.academia.edu/download/48327649/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral.pdf.

Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30512. (23 de agosto de 2017). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/274628-010-2017-minedu>

Decreto Supremo N.º 004-2019-MINEDU. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N.º 28044, Ley General de Educación. (12 de marzo de 2019). https://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/proyec_reg-EducTP-RCD19-11-04.pdf

Fiszbein, A., Oviedo, M., y Stanton, S. (2018). *Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades.* CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1345>

Gamero Requena, J. (2015). *Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú: Propuesta de un sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* CEPAL. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/3764>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed). McGraw-Hill Education.

Hernández, A., Espejo, B., Gómez, J., y González, V. (2001). Escalas de respuesta tipo Likert: ¿Es relevante la alternativa “indiferente”? *Metodología de Encuestas*, 3(2), 135–150.
https://www.researchgate.net/publication/259581812_Escalas_de_respuesta_tipo_Likert_Es_relevante_la_alternativa_indiferente

Huamani, W., Cabrera, M. (2024). *Influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los egresados del I.E.S. Urusayhua Santa Ana, La Convención, Cusco-2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Líder Peruana]. Repositorio Institucional - Universidad Líder Peruana.
<https://repositorio.ulp.edu.pe/bitstream/handle/ULP/79/EMPASTADO%20WINNIE%20Y%20MARCO.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Huanca, J. (2022). *Formación profesional y satisfacción laboral del profesional biólogo egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional-Universidad Nacional San Antonio Abad del Cuzco.
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/5801>

Huillca, J. (2024). *Desarrollo de competencias generales para la empleabilidad de los estudiantes del Instituto Americana del Cusco-2023* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional-Universidad Católica de Trujillo.
<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/5415>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (15 de agosto de 2024). Perú: *Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y en 26 ciudades – Segundo trimestre 2024*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5874417-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-en-26-ciudades-segundo-trimestre-2024>

<https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5874417-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-en-26-ciudades-segundo-trimestre-2024>

Luzuriaga, H., Espinosa, C., Haro, A., y Ortiz, H. (2023). Histograma y distribución normal: Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov aplicado en SPSS. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586442>

La República (8 de julio de 2019). Solo el 24% de los trabajadores peruanos se considera feliz en su empleo. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Leyva, M. (2025). *Competencias académicas y formación profesional de los estudiantes de contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público La Merced; Chanchamayo 2024* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional - Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/10224>

Ley N.º 28044. Ley General de Educación (29 de julio de 2003). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf?v=1607376440

Maldonado, S. (2007). Manual práctico para el diseño de la escala Likert. *Xihmai*, 2(4).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953744>

Manga, M. (2008). Lengua segunda (L2) lengua extranjera (LE): factores e incidencias de enseñanza/aprendizaje. *Tonos digital: revista de estudios filológicos*, (16).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2778892>

Manpower Group (2017). *Escasez de talento: Encuesta global sobre brechas de habilidades*.

<https://19586188.hs-sites.com/hubfs/Escasez%20de%20Talento%202025%20PER%C3%9A.pdf?hsCtaAttrib=185856395382>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>

Mauricio, R. (2023). *Competencias académicas desde la formación profesional de los estudiantes de un instituto superior de Sullana – 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/138892>

Ministerio de Defensa (2019). *Informe de gestión educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas*.

Ministerio de Educación del Perú (2015). *Marco de Buen Desempeño del Docente*.

https://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ministerio de Educación del Perú (s. f.). *Guía para la elaboración del plan de estudios de la educación superior tecnológica.*

<https://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/guia-para-la-elaboracion-del-plan-de-estudios.pdf>

Morán, G., y Moncada, L. (2024). Influencia de las prácticas preprofesionales en el desarrollo de competencias laborales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 7967–7985. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15505

Müggenburg, V., y Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35–38. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2007.1.469>

Organización Internacional del Trabajo (2024). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2024.* <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/tendencias-mundiales>

Oviedo, H., y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502005000400009&script=sci_arttext

Resolución Viceministerial N.º 178-2018-MINEDU, que aprueba las condiciones básicas de calidad para los institutos y escuelas de educación superior tecnológica. (9 de noviembre de 2018). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/221079-178-2018-minedu>

Resolución Ministerial N.º 0237-2009-ED, que aprueba el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica. (19 de agosto de 2019).

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/166112-0237-2009-ed>

Roblero, G., Londoño, M., y Pérez, R. (2023). Satisfacción de egresados con la formación profesional de una Universidad Privada del Sur de México. *UNACIENCIA*, 15(29), 43-57.

<https://doi.org/10.35997/unaciencia.v15i29.686>

Redacción Gestión (27 de marzo de 2024). Carreras técnicas, una opción atractiva para los jóvenes:

¿De cuánto son los sueldos? *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/ministerio-de-trabajo-las-carreras-tecnicas-con-mejores-sueldos-para-los-jovenes-mercado-laboral-noticia/>

Rivas, R. (2023). La inadecuación ocupacional en jóvenes profesionales de Lima Metropolitana.

Políticas Públicas, 16(2), 39–59. <https://doi.org/10.35588/pp.v16i2.6201>

Roblero, G., Londoño, M., y Pérez, R. (2023). Satisfacción de egresados con la formación profesional de una Universidad Privada del Sur de México. *UNACIENCIA: Revista de*

Estudios e Investigaciones, 15(29), 43–57. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v15i29.686>

Ruiz, L. (2022). *Formación técnica y desempeño laboral de los egresados de mecánica de producción del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chalhuanhuacho, 2018–2021* [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional

Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/5148>

Salazar, L., Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de Investigación en*

Ciencias Estratégicas, 6(1), 47–67. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>

- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38–39.
<https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Segura, L. (2020). *Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un instituto superior, Los Olivos 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional- Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53577>
- Selsted, H., Bernal, D. (2023). Formación en lenguas extranjeras para la empleabilidad y el desarrollo profesional. *Sol de Aquino*, 1(24), 38–42.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/soldeaquino/article/view/9531>
- Sifuentes, N., Chavez, T. (2021). *Factores de las prácticas preprofesionales que impactan en el prospecto de empleabilidad* [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional - Piurua. <https://hdl.handle.net/11042/5186>
- Velázquez, A. (2017). *Tipos de muestreo*. Repositorio Centroegeo. <https://centroegeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en américa latina desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Mayol Ediciones.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/87c48560-225d-41e0-b9f7-c5032ba295e4/content>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025	Hipótesis general Existe relación entre la formación superior técnica y la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025	Variable 1: Formación superior técnica Dimensiones : • Competencias técnicas y/o específicas • Competencias para la empleabilidad • Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo	Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño : No experimental Tiempo : Transversal Población :117 egresados de la Carrera Profesional Técnica de industrias alimentarias del IESTPFFAA Muestra: 90 egresados (2019 al 2024) Técnica de procesamiento de datos: IBM SPSS Statistics 26.0 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las competencias técnicas y/o específicas con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre las competencias técnicas y/o específicas con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025	Hipótesis específicas Las competencias técnicas y/o específicas están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025	Variable 2 : Satisfacción laboral Dimensiones : • Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización • Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones • Satisfacción intrínseca • Satisfacción con el ambiente físico de trabajo • Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo • Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo)	
¿Qué relación existe entre las competencias para la empleabilidad con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?	Determinar la relación que existe entre las competencias para la empleabilidad con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025	Las competencias para la empleabilidad están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025		
¿Qué relación existe entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo está relacionados con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025?	Determinar la relación que existe entre las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025	Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025		

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

FORMACIÓN SUPERIOR TÉCNICA

I. Datos generales

Apellidos y nombres:

Las siguientes preguntas tienen relación con su formación superior técnica luego de egresar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas de la carrera profesional de Industrias Alimentarias. Marque con una (X) de acuerdo al cuadro de codificación. Responda con sinceridad al momento de calificar según la leyenda.

Nota: Por favor asegúrese de responder todas las preguntas.

CODIFICACIÓN				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítem	Dimensión 1: Competencias específicas y/o técnicas	ESCALAS				
	Perfil profesional	1	2	3	4	5
1	La formación profesional en Industrias Alimentarias a nivel superior técnico me permite asegurar productos alimenticios aptos para el consumo humano de acuerdo con las normativas vigentes					
	Itinerario					
2	El desarrollo de horas teóricas y prácticas en los módulos de tecnología de procesos fue suficiente para supervisar y controlar los procesos productivos y tecnológicos según el plan de producción					
3	Mi formación profesional me permite asegurar los parámetros técnicos normativos a nivel fisicoquímico, microbiológico y sensorial de materias primas, insumos y productos terminados					
4	Mi formación profesional me facilita el monitoreo de los planes de seguridad laboral y ambiental de acuerdo con los requerimientos normativos					
5	Mi formación profesional me facilita la verificación de la operatividad y el mantenimiento de los equipos industriales					
6	Mi formación profesional me permite dar el cumplimiento a las BPM, BPA, PHS y POES según el plan de producción					
7	Mi formación profesional me facilita el manejo integrado de plagas (MIP)					
8	Mi formación profesional me permite dar el cumplimiento a las buenas prácticas de almacenamiento, transporte y distribución					
9	Mi formación profesional me permite controlar los procesos de envasado, etiquetado y embalado según las especificaciones técnicas					
	Laboratorios y talleres					
10	Las instalaciones y el equipamiento de los talleres de procesamiento del IESTPFFAA hace posible la simulación de los procesos operativos de manufactura					
11	Mi formación profesional me permite desenvolverse adecuadamente en los planes de implementación del HACPP, BPM y PHS					
	Investigación e innovación					

12	Mi formación profesional me permite proponer y prototipar productos innovadores					
13	La participaron en ferias internas y externas me ha incentivado hacia la investigación e innovación					
Nº	Dimensión 2: Competencias para la empleabilidad	1	2	3	4	5
	Liderazgo y trabajo en equipo					
14	Mi formación profesional me posibilita el liderazgo y trabajo colaborativo					
	Resolución de conflictos					
15	Mi formación profesional me permite plantear soluciones en diferentes contextos con prontitud y eficiencia					
	Comunicación efectiva					
16	Mi formación profesional me facilita la interacción con otras personas expresando de forma clara hechos y opiniones de forma oral y escrita					
	Cuidado del medio ambiente					
17	Mi formación profesional me permite plantear propuestas para reducir los desperdicios y el aprovechamiento de este (economía circular)					
	Lengua extranjera					
18	El inglés técnico me facilita interpretar información relacionada con mi profesión					
	Herramientas informáticas					
19	Mi formación profesional me facilita el manejo de las herramientas informáticas (TIC)					
Nº	Dimensión 3: Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.					
	Prácticas pre profesionales					
20	Mi formación profesional me ha permitido desarrollar de manera adecuada las prácticas pre profesionales					

Fuente: Elaboración propia

Anexo C: Instrumento de recolección de datos

SATISFACCIÓN LABORAL

I. Datos generales

Apellidos y nombres:

Las siguientes preguntas tienen relación con su satisfacción laboral luego de egresar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas de la carrera profesional de Industrias Alimentarias. Marque con una (X) de acuerdo al cuadro de codificación. Responda con sinceridad al momento de calificar según la leyenda.

Nota: Por favor asegúrese de responder todas las preguntas.

CODIFICACIÓN				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítem	Dimensión 1 : Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.					
2	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.					
3	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.					
4	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.					
5	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
6	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.					
7	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
8	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.					
9	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
10	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.					
Ítem	Dimensión 2 : Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.	1	2	3	4	5
11	Mi salario me satisface					
12	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
13	Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales					
14	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.					
15	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface					
Ítem	Dimensión 3 : Satisfacción Intrínseca	1	2	3	4	5
16	Me gusta mi trabajo					
17	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco					
18	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan					

19	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo					
Ítem	Dimensión 4 : Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo	1	2	3	4	5
20	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena					
21	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
22	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios					
Ítem	Dimensión 5: Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo.	1	2	3	4	5
23	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea					
24	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
Ítem	Dimensión 6 : Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo.					
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
26	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios					

Fuente: Domínguez et al. (2016). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26

Anexo D: Ficha de validación de instrumentos por juicio de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO Informe de Opinión de Juicio de Expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del juez:** Mg. Héctor Salazar Mendoza
1.2 Cargo o institución donde labora: Universidad Nacional del Callao
1.3 Nombre del instrumento: Ficha de recolección de datos (Formación superior técnica)
1.4 Título del proyecto: “Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025”
1.5 Autor de la investigación: Palomino Ayala, Nelva Yil

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Muy buena 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					93%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					91%
4. Organización	Existe una organización lógica					91%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuada para valorar la investigación					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					91%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					93%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

- Promedio de valoración: 93%
- Opinión de aplicabilidad

a) Deficiente () b) Baja() c) Regular() d) Buena() e) Muy buena(x)

Lima, 12 de agosto del 2025

Firma

Mg. Héctor Salazar Mendoza
Apellidos y Nombre del Validador



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
Informe de Opinión de Juicio de Expertos

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del juez: Mg. Janeth Magaly Zevallos Vera

1.2 Cargo o institución donde labora: Universidad Nacional del Callao

1.3 Nombre del instrumento: Ficha de recolección de datos (Formación superior técnica)

1.4 Título del proyecto: “Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025”

1.5 Autor de la investigación: Palomino Ayala, Nelva Yil

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Muy buena 81 - 100 %
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables					95%
3.Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4.Organización	Existe una organización lógica					94%
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6.Intencionalidad	Adecuada para valorar la investigación					95%
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95%
8.Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					94%
9.Metodología	La formulación responde a la investigación					94%
10.Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

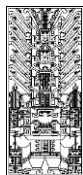
- Promedio de valoración: 95%
- Opinión de aplicabilidad

a) Deficiente () b) Baja() c) Regular() d) Buena() e) Muy buena(x)

Lima, 12 de agosto del 2025


 Firma

Mg. Janeth Magaly Zevallos Vera
 Apellidos y Nombre del Validador



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
Informe de Opinión de Juicio de Expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del juez:** Mg. Héctor Gavino Salazar Robles
1.2 Cargo o institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
1.3 Nombre del instrumento: Ficha de recolección de datos (Formación superior técnica)
1.4 Título del proyecto: “Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025”
1.5 Autor de la investigación: Palomino Ayala, Nelva Yil

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Muy buena 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					93%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					93%
4. Organización	Existe una organización lógica					93%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuada para valorar la investigación					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					93%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					93%

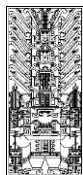
- Promedio de valoración: 94%
- Opinión de aplicabilidad

a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena () e) Muy buena (x)

Lima, 15 de agosto del 2025

Firma

Mg. Héctor Gavino Salazar Robles
 Apellidos y Nombre del Validador



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
Informe de Opinión de Juicio de Expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del juez:** Mg. Oscar Benavides Cavero
1.2 Cargo o institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
1.3 Nombre del instrumento: Ficha de recolección de datos (Formación superior técnica)
1.4 Título del proyecto: “Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025”
1.5 Autor de la investigación: Palomino Ayala, Nelva Yil

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Muy buena 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuada para valorar la investigación					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

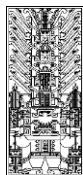
- Promedio de valoración: 95%
- Opinión de aplicabilidad

a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena () e) Muy buena (x)

Lima, 15 de agosto del 2025

Firma

Mg. Oscar Benavides Cavero
 Apellidos y Nombre del Validador



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
Informe de Opinión de Juicio de Expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del juez:** Mg. Maribel Margot Huatuco Lozano
1.2 Cargo o institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villarreal
1.3 Nombre del instrumento: Ficha de recolección de datos (Formación superior técnica)
1.4 Título del proyecto: “Formación superior técnica y satisfacción laboral de los egresados de Industrias Alimentarias del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público De Las Fuerzas Armadas, 2025”
1.5 Autor de la investigación: Palomino Ayala, Nelva Yil

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Muy buena 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					94%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					94%
4. Organización	Existe una organización lógica					94%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. Intencionalidad	Adecuada para valorar la investigación					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					94%

- Promedio de valoración: 95%
- Opinión de aplicabilidad

a) Deficiente () b) Baja () c) Regular () d) Buena () e) Muy buena (x)

Lima, 15 de agosto del 2025

Firma

Mg. Maribel Margot Huatuco Lozano
 Apellidos y Nombre del Validador

Anexo E: Cuestionario en google forms

← → ↻ docs.google.com/forms/d/1z-rZo2fCSpHv3c_-xNNSvKyncdiUKct8Oaad8RKDBk/edit

Se guardaron todos los cambios en Drive

Publicado

Preguntas Respuestas Configuración

Sección 1 de 10

2025 CUESTIONARIO EGRESADOS PEIA

B I U **Formación superior técnica y satisfacción laboral**

Apellidos y nombres *

Texto de respuesta breve

Indica tu edad *

Texto de respuesta breve

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 10

V1 - Dimensión 1 : Competencias específicas y/o técnicas

Anexo F: Carta de autorización de uso de información de empresa



Universidad Nacional
Federico Villarreal

EUPG
ESCUELA UNIVERSITARIA DE
POSGRADO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS DE LA INSTITUCIÓN

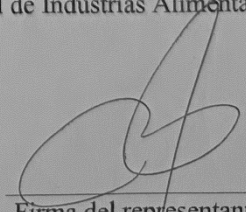
Yo, Ricardo Antonio, VERA REDHEAD Mayor General FAP; en mi calidad de Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “De Las Fuerzas Armadas”, con N° R.U.C N° 20557781324.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la Srta. Nelva Yil PALOMINO AYALA, maestriza en **INGENIERÍA INDUSTRIAL** con la mención en **Gestión de la Calidad y Productividad en la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal (EUPG)**, para que pueda hacer uso de la Base de datos resultante de los cuestionarios aplicados a los egresados (2019 - I al 2024 - II) en el presente año, la cual permitirá el desarrollo de la tesis de posgrado que lleva por título **“FORMACIÓN SUPERIOR TÉCNICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DE LAS FUERZAS ARMADAS, 2025”**, para optar su grado de maestro.

En efecto, puede realizar el análisis de sus variables de estudio con relación a:

- a) Formación superior técnica de la Carrera Profesional de Industrias Alimentarias
- b) Satisfacción laboral


Firma del representante legal
DNI: 43340909.

Mediante la firma de este documento, el Tesista se responsabiliza de la autenticidad de todos los datos incluidos en esta carta y en la Tesis. En caso de verificarse la falta de veracidad de la información, el bachiller será objeto del procedimiento disciplinario y asumirá las consecuencias legales derivadas de las posibles acciones de la empresa suministradora de datos.

Anexo G: Base de datos de IBM SPSS Statistics 26.0

Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CET1V1	Numérico	8	0	La formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
2	CET2V1	Numérico	8	0	El desarrollo de...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
3	CET3V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
4	CET4V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
5	CET5V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
6	CET6V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
7	CET7V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
8	CET8V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
9	CET9V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
10	CET10V1	Numérico	8	0	Las instalacion...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
11	CET11V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
12	CET12V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
13	CET13V1	Numérico	8	0	La participaron ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
14	CE1V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
15	CE2V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
16	CE3V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
17	CE4V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
18	CE5V1	Numérico	8	0	El inglés técnic...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
19	CE6V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
20	EF1V1	Numérico	8	0	Mi formación pr...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
21	SSP1V2	Numérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
22	SSP2V2	Numérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
23	SSP3V2	Numérico	8	0	La supervisión ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
24	SSP4V2	Numérico	8	0	Estoy a gusto ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada
25	SSP5V2	Numérico	8	0	Estoy satisfech...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Centro	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Uniendo OM

IDM CDCO Statistics Processor está listo			Unicode:OM			
--	--	--	------------	--	--	--

Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 3V1	Ninguna	Ninguna	14	Centro	Escala	Entrada
50	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 1V2	Ninguna	Ninguna	14	Centro	Escala	Entrada
51	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 2V2	Ninguna	Ninguna	15	Centro	Escala	Entrada
52	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 3V2	Ninguna	Ninguna	14	Centro	Escala	Entrada
53	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 4V2	Ninguna	Ninguna	14	Centro	Escala	Entrada
54	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 5V2	Ninguna	Ninguna	14	Centro	Escala	Entrada
55	DIMENSIO...	Numérico	8	0	Dimensión 6V2	Ninguna	Ninguna	14	Centro	Escala	Entrada
56	TOTALV1	Numérico	8	0	Total V1	Ninguna	Ninguna	10	Centro	Escala	Entrada
57	TOTALV2	Numérico	8	0	Total V2	Ninguna	Ninguna	10	Centro	Escala	Entrada
58	Formación...	Numérico	5	0	FORMACIÓN T... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
59	Satisfacción...	Numérico	5	0	SATISFACCIÓN... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	Competenci...	Numérico	5	0	Competencias ... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
61	Experiencia...	Numérico	5	0	Experiencias fo... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
62	Competenci...	Numérico	5	0	Competencias ... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
63	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
64	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
65	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción Int... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
66	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
67	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
68	Satisfacción...	Numérico	5	0	Satisfacción co... {1, Baja}...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
69											
70											
71											
72											
73											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON