

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ESCUELA DE POSGRADO

Doctor Luis Claudio Cervantes Liñán



Trabajo de investigación

Características de la Oferta de la Formación Profesional y el Desempeño en el Mercado Laboral de los Egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza

Presentada por:

Cluver Damian Capcha de la Cruz

Para optar el Grado Académico de

Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos

Lima - Perú

2015

Dedicatoria

A mis padres, Lázaro Capcha Sacravilca y Santas de la Cruz Núñez, por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, por sus consejos, valores, y por la motivación constante. Los quiero mucho.

Agradecimiento

A Dios, por haberme guiado por el camino correcto, y hacer realidad este sueño anhelado.

A mi Alma Mater la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Índice

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	6
Abstracto	7
Introducción	8

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	Marco Histórico	10
1.2.	Marco Legal	13
1.2.1.	Constitución Política del Perú	13
1.2.2.	Ley N° 30220 Ley Universitaria	18
1.3.	Marco Teórico	22
1.3.1.	Formación profesional	22
1.3.1.1.	Relación Universidad Empresa, en la Formación Profesional	26
1.3.2.	Satisfacción Laboral	32
1.3.3.	Desempeño laboral	37
1.4.	Marco Conceptual	41

CAPÍTULO II

PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1	Planteamiento del Problema	50
2.1.1	Descripción de la Realidad Problemática	50
2.1.2	Antecedentes Teóricos	52
2.1.3	Definición del Problema	62
2.2	Finalidad y Objetivos de la Investigación	63
2.2.1	Finalidad	63
2.2.2	Objetivo General	63
2.2.2.1	Objetivos Específicos	64
2.2.3	Delimitación de la Investigación	64
2.2.4	Justificación e Importancia	65

2.3	Hipótesis y Variables	66
2.3.1	Supuestos teóricos	66
2.3.2	Hipótesis General	70
2.3.2.1	Hipótesis Específicas	70
2.3.3	Variables e Indicadores	71
2.3.3.1	Identificación de las Variables	71
2.3.3.2	Definición Operacional de las Variables	71

CAPÍTULO III:

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1	Población, Muestra	72
3.1.1	Población	72
3.1.2	Muestra	72
3.2	Método y Diseño de la Investigación	73
3.2.1	Método de Investigación	73
3.2.2	Diseño de Investigación	74
3.3	Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	74
3.3.1	Técnicas de Recolección de Datos	74
3.3.2	Instrumentos	75
3.3.3	Técnicas de Muestreo	76
3.4	Procesamiento de Datos	76
3.5	Prueba de la Hipótesis	76

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1	Presentación de resultados	77
4.2	Contrastación de hipótesis	101
4.3	Discusión de resultados	108

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Conclusiones	128
5.2.	Recomendaciones	130
	BIBLIOGRAFIA	132
	ANEXOS	139

RESUMEN

La investigación titulada Características de la Oferta de la Formación Profesional y el Desempeño en el Mercado Laboral de los Egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza, tiene como objetivo determinar la incidencia de las características de la oferta de la formación profesional y el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, asimismo se aplicó la encuesta a una población constituida por 430 egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza, al calcular el tamaño de la muestra se trabajó finalmente con 203 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos a la encuesta que constó de 23 ítems de tipo cerrado, los mismos que se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis. Finalmente se concluyó y recomendó en estrecha relación con los problemas, objetivos e hipótesis planteadas.

Características de la Oferta, Formación Profesional, Desempeño, Mercado Laboral

ABSTRACT

The research titled Features Offer Vocational Training and Labour Market Performance of college graduates Bausate and Jaime Meza, aims to determine the incidence of the characteristics of the supply of training and performance in the labor market for college graduates Bausate and Jaime Meza. It was used to achieve that objective deductive, inductive and descriptive method and a non-experimental design, also the survey of a population consisting of 430 graduates of the University Jaime Bausate and Meza, to calculate the size of the sample was applied eventually worked with 203 people. Regarding the data collection instrument have to survey consisted of 23 closed-end items, which were emptied them in boxes where the frequencies and percentages were calculated, complemented by the analysis and interpretation of results, which we allowed the hypotheses. Finally she concluded and recommended closely with the problems, objectives and hypotheses.

Characteristics of the Offer, Professional Training, Performance, Labor Market

INTRODUCCIÓN

La nueva dinámica de la sociedad demanda individuos no sólo con pensamiento crítico y formación ética para contribuir con el desarrollo sostenible, sino también con capacidades sólidas para sobrevivir en un mercado laboral cada vez más exigente. Por esta razón, el rol de los Centros de Educación Superior y su pertinencia es actualmente un tema de discusión entre los académicos. La brecha entre el mercado de trabajo y la universidad genera polémica entre los expertos y sobre cómo solucionarlo.

La presión para orientar la enseñanza con miras a que los egresados encajen en el mercado de trabajo es común y tiene mucho sentido a la vez que limitaciones. Por ejemplo, el papel de la universidad no se agota en la atención de la demanda privada y propia de cada momento. Si bien, esa demanda es y será siempre un elemento importante en la tensión indicada, es necesario recordar que por el lugar cultural que ocupa en la sociedad, por naturaleza pública de su producción y transmisión de conocimientos y por continuidad de su labor a través de generaciones, la universidad tiene objetivos que incluyen, pero también trascienden aquellos que se centran en el progreso individual del egresado.

En este contexto la investigación se ha desarrollado en cinco capítulos:

En el primer capítulo se describen los fundamentos teóricos que constan del marco histórico, legal, teórico y conceptual.

En el segundo capítulo se esboza el problema de investigación, La descripción de la realidad problemática, con definición del problema, objetivos e hipótesis; En el tercer capítulo se contempló el tipo, nivel, método, diseño y las técnicas utilizadas en la investigación.

En el cuarto capítulo ofrecemos la presentación, análisis e interpretación de los resultados, y en el quinto capítulo se aprecian las conclusiones y recomendaciones, acompañado con su respectiva bibliografía y anexos correspondientes.

Lo que ponemos a su consideración como un aporte profesional, que pueda ser aplicado por otros interesados en la materia.

CAPÍTULO I:

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Marco Histórico

Nuestro pasado histórico, presente y futuro tomando en cuenta lo que en el año 1931 dijo Jorge Basadre: "Quienes únicamente se colocan en el pasado ignoran que el Perú, el verdadero Perú, es todavía un problema. Quienes caen en la amargura, el pesimismo, el desencanto, ignoran que en el Perú es aún una posibilidad. Problema es en efecto, y por desgracia, el Perú. Pero también felizmente posibilidad".

La formación profesional en general tiene sus bases en la educación nacional que tiene sus raíces en el ámbito familiar, para continuar en la educación inicial, primaria y secundaria antes de llegar a la Universidad. Precisamente, la educación en el Perú de los inicios del siglo XXI constituye un problema que no ha sido resuelto, aun cuando desde la Época Republicana se preocuparon por la educación del pueblo peruano en diferentes estilos y formas, pero el problema se mantiene y en algunos casos se ha agravado; es decir, no se han resuelto los conflictos con los que nacimos como República Peruana, conflictos que se evidencian por la enorme

desigualdad social que hasta la fecha no tiene solución, extrema pobreza y la marginalidad de más de la mitad de los peruanos. Tampoco se han construido instituciones sólidas que nos aparten de la tentación de reincidir en el caudillismo. Pero a pesar de todo, nuestras posibilidades siguen latentes y la educación de la sociedad peruana es la esperanza de su desarrollo y de su liberación. Entonces nos preguntamos ¿en qué momento daremos este trascendental paso?, cuando esto ocurra, habremos iniciado el camino para que la esperanza se abra paso a la esperada realidad educativa.

La evolución histórica de la educación peruana y para tener una idea de su desarrollo, nos remontamos al siglo XVI, cuando se implantó en la época del Virreynato en el Perú, el modelo educativo occidental. Sobre la educación en el tercer mundo los educadores, sociólogos e historiadores interpretaron equivocadamente el papel de la escuela occidental, al sostener que lejos de actuar como libertadora, esta educación formal de occidente llegó a muchos países como parte de la dominación imperialista; es decir, que era consecuente con los fines del Imperialismo (Martín Conroy s/f).

En los primeros años de este siglo la educación estuvo a cargo de órdenes religiosas y así transcurrieron varios siglos. En el año 1551 se fundó la primera casa de estudios del Perú y de América, denominada "Universidad de la Ciudad de los Reyes del Perú", cuya dirección estuvo a cargo de Fray Tomás de San Martín, actualmente conocida como la institución más antigua de América, llamada "Universidad Nacional Mayor de San Marcos".

A través del tiempo y en forma sucesiva se fueron creando las Universidades: San Cristóbal de Huamanga, en Ayacucho en 1677 y en 1692 San Antonio de Abad del Cuzco, constituyendo el punto de partida de las universidades más antiguas del Perú y de América.

En nuestro país, desde la época republicana son pocos los esfuerzos por mejorar cualitativamente la educación, resultando éstos insuficientes, predominando aún la intención, los pareceres personales y las decisiones técnico-pedagógicas con escaso fundamento científico y de proyección futura. Hay que mencionar que las autoridades gubernamentales, a través del tiempo han sido gestores de muchas reformas educativas, ya sea promulgando leyes orgánicas o realizando enmiendas o "agregados" o "parches" a la normatividad existente, lo que significaba que en ninguno de los

casos ha constituido un verdadero avance e innovación en materia educativa. Si hubo algún intento de una Reforma integral y con sustento técnico, su aplicación fue deficiente (UNI. 1996).

1.2. Marco Legal

1.2.1. Constitución Política del Perú

Artículo 13°.- La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

Artículo 14°.- La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país.

La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. La educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias.

La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa.

Los medios de comunicación social deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

Artículo 15°.- El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.

El educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico.

Toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas y el de transferir la propiedad de éstas, conforme a ley.

Artículo 16°.- Tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados.

El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudios así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. Supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación.

Es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas.

Se da prioridad a la educación en la asignación de recursos ordinarios del Presupuesto de la República.

Artículo 18°.- La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y

tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Las universidades son promovidas por entidades privadas o públicas. La ley fija las condiciones para autorizar su funcionamiento.

La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley.

Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Artículo 19°.- Las universidades, institutos superiores y demás centros educativos constituidos conforme a la legislación en la materia gozan de inafectación de todo impuesto directo e indirecto que afecte los bienes, actividades y servicios propios de su finalidad educativa y cultural. En materia de aranceles de importación, puede

establecerse un régimen especial de afectación para determinados bienes.

Las donaciones y becas con fines educativos gozarán de exoneración y beneficios tributarios en la forma y dentro de los límites que fije la ley.

La ley establece los mecanismos de fiscalización a que se sujetan las mencionadas instituciones, así como los requisitos y condiciones que deben cumplir los centros culturales que por excepción puedan gozar de los mismos beneficios.

Para las instituciones educativas privadas que generen ingresos que por ley sean calificados como utilidades, puede establecerse la aplicación del impuesto a la renta.

Artículo 20°.- Los colegios profesionales son instituciones autónomas con personalidad de derecho público. La ley señala los casos en que la colegiación es obligatoria.

1.2.2. Ley N° 30220 Ley Universitaria

Artículo 1. Objeto de la Ley: La presente Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura. Asimismo, establece los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad. El Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

Artículo 2. Ámbito de aplicación: La presente Ley regula a las universidades bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que funcionen en el territorio nacional.

Artículo 3. Definición de la universidad: La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación

como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado.

Artículo 5. Principios: Las universidades se rigen por los siguientes principios:

- 5.1 Búsqueda y difusión de la verdad.
- 5.2 Calidad académica.
- 5.3 Autonomía.
- 5.4 Libertad de cátedra.
- 5.5 Espíritu crítico y de investigación.
- 5.6 Democracia institucional.
- 5.7 Meritocracia.
- 5.8 Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.
- 5.9 Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
- 5.10 Afirmación de la vida y dignidad humana.
- 5.11 Mejoramiento continuo de la calidad académica.
- 5.12 Creatividad e innovación.

5.13 Internacionalización.

5.14 El interés superior del estudiante.

5.15 Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.

5.16 Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

5.17 Ética pública y profesional.

Artículo 6. Fines de la universidad: La universidad tiene los siguientes fines:

6.1 Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.

6.2 Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.

6.3 Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.

6.4 Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.

6.5 Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística.

6.6 Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.

6.7 Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.

6.8 Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.

6.9 Servir a la comunidad y al desarrollo integral.

6.10 Formar personas libres en una sociedad libre.

Artículo 7. Funciones de la universidad: Son funciones de la universidad:

7.1 Formación profesional.

7.2 Investigación.

7.3 Extensión cultural y proyección social.

7.4 Educación continua.

7.5 Contribuir al desarrollo humano.

7.6 Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.

1.3. Marco Teórico

1.3.1. Formación profesional

La formación profesional requiere, cada vez más, de procesos educativos integrales, integradores y permanentes, orientados hacia una polivalencia tecnológica y hacia una rápida adaptación a contextos técnico-profesionales diversos. Estas características determinan la necesidad de construir opciones que den respuestas a vocaciones, necesidades técnicoproductivas, expectativas de desarrollo personal y social y ritmos de aprendizaje y actualización de conocimientos y competencias. Todo esto indica la necesidad de institucionalizar un Sistema Nacional de Formación Profesional adaptable, modularizado, ágil que constituya una clara opción de desarrollo de competencias generales, a desenvolver en el entorno social y productivo, y de competencias profesionales, que necesitan ser cíclicamente actualizadas de acuerdo al desarrollo de la tecnología y de las técnicas más específicas de la misma.

La formación profesional es un componente clave de la equidad social, del respeto a las vocaciones personales, del desarrollo de los recursos productivos nacionales, regionales y sectoriales, del incremento de la productividad, de la modernización de la economía y de la integración.

La formación profesional está fundamentalmente destinada a crear, reforzar o incrementar la calificación para el trabajo de las personas a través de ofertas formativas que aseguren la adquisición y el dominio de las competencias básicas, genéricas y específicas requeridas por una o varias ocupaciones definidas en un área ocupacional dada, con significado de empleo y/o autosuficiencia productiva.

En la formación profesional se produce una fuerte integración y contextualización a cada ámbito de desempeño de los saberes básicos, tecnológicos y sectoriales. El desafío de la formación profesional es encontrar desarrollos curriculares y didácticos adecuados para dar cuenta de las dimensiones complejas que la integran, por un lado, y formas innovadoras de gestión institucional capaces de dar respuestas a poblaciones y

temáticas en procesos de reconversión y diferenciación, por el otro.

Para que esta articulación sea posible, en los casos que así se requieran, es necesario contar con sistemas de acreditación de competencias básicas, fundamentales y profesionales que permitan evaluar y certificar las mismas en vistas a una integración cada vez mayor entre la educación formal y la profesional.

La formación profesional es el conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan desarrollar capacidades y valores, para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Corresponde a diferentes formas y modalidades (M TyPE). La formación profesional se enmarca dentro del derecho a la educación consagrado en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú, pues la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana.

En ese sentido, el artículo 2° de la Ley General de Educación define a la educación como un proceso de

aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad.

I. Formación profesional y capacitación laboral

La formación profesional podrá constituirse en el campo de la educación basada en las competencias laborales exigidas por determinadas ocupaciones y/o por los componentes de políticas activas de empleo orientados a promover la inserción laboral y social de grupos con necesidades específicas. Estas ofertas podrán, o no, proponer mecanismos de articulación acumulativos con diversas formas de terminalidad de la escolaridad formal y tendrán como objetivo incrementar las capacidades básicas y de formación de fundamento para la empleabilidad o el emprendimiento autogestivo de los adolescentes, jóvenes y adultos que opten por ellas ¹ (Suarez D. y Fernández A. 2001: 25).

Las acciones de formación profesional orientadas a la formación para y en el trabajo atienden a los adolescentes, jóvenes y adultos en la preparación para el acceso, permanencia o promoción en todos los niveles de calificación y responsabilidad ocupacional atendiendo a la contextualización que requiere la diversidad regional, sectorial, tecnológica y de la población objetivo.

1.3.1.1. Relación universidad empresa, en la formación profesional

Dentro de las teorías establecidas para registrar estas bases tenemos:

- Teoría de la transferencia de conocimientos: establece los diferentes momentos en las relaciones, desde la producción del conocimiento por la universidad, hasta llevar su uso a los consumidores (la empresa). Una descripción ilustrativa de esta teoría la da Forbes (2001, 1).

La universidad produce y comercializa conocimientos, las empresas son clientes.

Este tipo de relación, muy extendida en los países desarrollados, tiene un marcado acento mercantil. El enfoque es unidireccional en la relación universidad empresa, además, la misma debe ser abarcadora de otros procesos universitarios que van más allá de estas funciones más propias de la ciencia que de los procesos de docencia, ciencia, producción, extensión, y que por ello no se ajusta al modelo buscado, por lo limitado de su intención.

- Teoría interinstitucional: Establece que un acuerdo interinstitucional debe beneficiar a la universidad y al centro de inserción por igual, mejorando la práctica laboral, la capacidad institucional, el status y poder de los participantes, así como las conexiones interinstitucionales.

Si la educación va a beneficiarse del potencial real del movimiento de colaboración universidad empresa, parece apropiado plantear un modelo de colaboración que destaque el beneficio mutuo,

la colaboración, la reciprocidad y las relaciones de igualdad... El término colaboración se refiere a un proceso operativo que requiere el desarrollo de una política que permita la planificación, implantación y evaluación conjunta de los implicados. Así el propósito de la colaboración es compartir la responsabilidad, el liderazgo y la autonomía para la toma de decisiones estratégicas y la implantación operativa (Antelo y Henderson, 1992, 51).

Esta teoría es más acertada y fundamenta en parte la relación universidad empresa que se establece en el trabajo, pero con la ampliación de la relación de mutuo beneficio a todos los procesos universitarios y, por supuesto, a los procesos ligados a la producción de la empresa, poniendo el énfasis principal en el proceso formativo de los estudiantes, como primicia del acuerdo.

Modelos de relación entre la universidad y los centros de práctica laboral:

- Modelo de yuxtaposición: Se aprende observando e imitando. Le corresponde al estudiante en formación establecer las conexiones entre la teoría y la práctica. En este modelo, la práctica laboral es el elemento curricular más importante (Zeichner, 1980, 45).

Características: Yuxtaposición de los contenidos de la formación: primero la teoría (formación académica,) y después las prácticas (aplicación de los conocimientos); Hegemonía de uno de los socios en la relación, ya que la planificación de las prácticas corresponde a la universidad; No intencionalidad de la elección de los escenarios para las prácticas (no hay criterios de elección de los centros de inserción); Prácticas atomizadas: estudiante en práctica con un tutor; Prácticas con supervisión burocratizada, delegada a la buena voluntad del profesor correspondiente.

- **Modelo de consonancia:** Implica una relación entre la universidad y el centro laboral que garantice que la labor en éste, esté en consonancia con lo que se proporciona en la universidad. Los profesionales de los centros (mentores) reciben una formación en práctica de supervisión. El mentor (en el centro laboral) y el tutor (en la universidad) tienen perspectivas y lenguaje común.

En esta propuesta la enseñanza está guiada por un conocimiento empíricamente desarrollado, generado por la investigación realizada por la universidad en los centros de inserción. Aprender implica la adquisición de principios y prácticas derivadas de los estudios científicos sobre la profesión (Feiman, 1990, 223).

Este caso se adecúa más a los centros llamados anexos que por años se ha usado en el país en la formación de profesores y maestros, que al tipo de relación buscada.

- M o d e l o d e d i s o n a n c i a c r í t i c a : V e r c o n o t r o s o j o s .

Promueve en los profesionales en formación el desarrollo de una actitud crítica en las prácticas laborales, las cuales se convierten en una ocasión para indagar en diferentes dimensiones curriculares, organizativas, sociales. (Marcelo y Estebaranz, 1998, 97).

Hay concordancia en que el que la relación universidad empresa sea disonante no es un freno a la colaboración mutua. Puntos de vista críticos de los procesos mutuos son factores de desarrollo, visto desde la dialéctica.

- M o d e l o d e r e s o n a n c i a c o l a b o r a t i v a : L a f o r m a c i ó n c o m o p r o b l e m a y r e s p o n s a b i l i d a d c o m p a r t i d a . P r e s u p o n e n l a e x i s t e n c i a d e u n a m b i e n t e y u n a c u l t u r a d e c o l a b o r a c i ó n e n t r e l o s m i e m b r o s d e a m b a s i n s t i t u c i o n e s , a t r a v é s d e l a r e a l i z a c i ó n d e p r o y e c t o s c o n j u n t o s , e n l o s q u e l o s p r o f e s i o n a l e s e n f o r m a c i ó n p u e d e n o c a s i o n a l m e n t e p a r t i c i p a r . L a r e l a c i ó n n o s e e s t a b l e c e s o l o p a r a e l d e s a r r o l l o

de las prácticas, sino que pretende abarcar proyectos de investigación e innovación. (Marcelo y Estebaranz, 1998, 99)

Esta propuesta que se acerca al fundamento buscado para la relación universidad empresa, solo que la participación de los profesionales en formación no puede ser ocasional, si no planificada y la relación debe integrar los procesos de docencia, extensión, producción e investigación.

1.3.2. Satisfacción laboral

Podemos decir que es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

- Las necesidades
- Los valores
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo

- Oportunidades de progreso.

Se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

Satisfacción General, indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. Satisfacción por facetas, grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Robbins, (1998) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

I. Factores de la satisfacción laboral

Existen diversos factores que inciden o afectan la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores, quienes enlistan diferentes aspectos particulares a la hora de estudiar la satisfacción laboral.

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) los factores que generan satisfacción son cinco: pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, supervisor y compañeros.

Fernández-Ríos (1999), considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, él mismo autor señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Para Herzberg (en Vroom y Deci, (1999) existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Los factores motivacionales son: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance.

II. Efectos de la satisfacción laboral

Las organizaciones están integradas por un grupo de personas que a través del aporte de sus conocimientos, habilidades y destrezas colaboran con la consecución de los objetivos de las mismas. Es por esta razón que actualmente la administración de recursos humanos se preocupa por conocer cuáles aspectos de la organización están afectando los niveles de satisfacción de los individuos.

Las mayores preocupaciones de las organizaciones, es la productividad que ésta pueda conseguir por medio de sus miembros, por ésta razón y considerando que las

personas con altos niveles de satisfacción son más productivas, las organizaciones buscan constantemente descubrir los factores que afectan su productividad y la de sus miembros. Cabe destacar que existen planteamientos que indican que las personas con altos niveles de satisfacción son más productivas. Chiavenato (2005) plantea que: "las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas."

Flores (2000:184) señala que: "la causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la realización del trabajo".

Para mantener adecuados niveles de satisfacción en el personal puede elevar la productividad, disminuir los índices de ausentismo y reducir la rotación de personal.

1.3.3. Desempeño laboral

Podemos decir que desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo

y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. La administración del desempeño, es definida como "el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización", así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones. Toda administración del desempeño es un ciclo dinámico, que evoluciona hacia la mejora de la compañía como un ente integrado.

Amorós, Eduardo (2007) Considera al desempeño laboral como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda

a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

“Los principales objetivos de la evaluación del desempeño no pueden restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado”; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Según Werther y Davis (2000) “La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”.

Según Chiavenato (2000) Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Autores como Milkovich y Boudrem (1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la

naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. Según Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. Jarpa, M. (2000) el nivel de desempeño de un empleado está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido y este último está en función de la motivación; luego del desempeño, ciertos resultados del trabajo pueden ocurrir (aumento de sueldo o un ascenso). Estos resultados del trabajo, pueden servir para satisfacer las necesidades de los empleados. Finalmente, el nivel de satisfacción de la necesidad influye en la motivación. Este autor también sostiene que para aumentar la motivación del empleado el gerente debería incrementar el vínculo entre esfuerzo y desempeño (expectativas); la serie de resultados que el empleado puede esperar como satisfactorios (valencias) y las asociaciones entre desempeño y resultado (instrumentalidad). Este modelo ha sido llamado teoría de la expectativa o instrumentalidad de la motivación del empleado.

Para Guerrero Lozano B. (1996) La evaluación del desempeño ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el

desempeño, refuerza la toma de decisiones, de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

1.4. Marco Conceptual

Calidad: Orientada a satisfacer o fascinar mejor que los competidores, de manera permanente y plena, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, mejorando continuamente todo en la organización, con la participación activa de todos para el beneficio de la empresa y el desarrollo humano de sus integrantes, con impacto en el aumento del nivel de calidad de vida de la comunidad. (Mariño H. 1993: 2).

Comunicación: Significa "compartir algo, poner en común". Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres

vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto. El proceso comunicativo implica la emisión de señales (sonidos, gestos, señas, etc.) con la intención de dar a conocer un mensaje. Para que la comunicación sea exitosa, el receptor debe contar con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. El proceso luego se revierte cuando el receptor responde y se transforma en emisor (con lo que el emisor original pasa a ser el receptor del acto comunicativo)¹.

Conocimiento: Es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo².

Control de gestión: Instrumento, gerencial, integral y estratégico que, apoyado en indicadores, índices y cuadros producidos en forma sistemática, periódica y objetiva, permite que la organización sea efectiva para captar recursos, eficiente y objetiva, permite que la

¹ <http://definicion.de/comunicacion>

² <http://definicion.de/conocimiento/>

organización sea efectiva para captar recursos, eficiente para transformarlos y eficaz para canalizarlos. (Beltran J.2000: 25)

Ciente: Es la persona, empresa u organización que adquiere o compra de forma voluntaria productos o servicios que necesita o desea para sí mismo, para otra persona o para una empresa u organización; por lo cual, es el motivo principal por el que se crean, producen, fabrican y comercializan productos y servicios.

Desarrollo organizacional: Se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento, estudia la organización como sistema total y se compromete a mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones. Hay diferencias en los enfoques de los numerosos autores de DO, pues cada uno de ellos desarrolla una tecnología diferente y específica que permite combinaciones variadas, dependiendo de los tipos de problemas empresariales implicados y del estilo de trabajo y de consultoría que se delinee. (Edgard H. 2000: 24,25)

Desarrollo social: El desarrollo social se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una

sociedad. Implica principalmente Desarrollo Económico y Humano. Su proyecto a futuro es el Bienestar social.

Eficacia: Aptitud valuable, evidenciable y mensurable para causar o lograr un resultado predefinido. Se aplica tanto a las gestiones, acciones y labores como a sus resultados³.

Eficiencia: Es la habilidad de lograr objetivos optimizando la utilización de los recursos (tiempo, horas/ hombre, insumos y otros). (Felipe, V. 2010: 155).

Ética: se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión. Por lo tanto, cuando alguien aplica una sentencia ética sobre una persona, está realizando un juicio moral. La ética, pues, estudia la moral y determina cómo deben actuar los miembros de una sociedad. Por lo tanto, se la define como la ciencia del comportamiento moral.⁴

Gestión: Guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la

³<http://www.definicion.org/>.

⁴<http://definicion.de/etica/>

secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.⁵

Gestión de Recursos Humanos: Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

Formación Profesional: Todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Moral: normas a través de las cuales regimos nuestras conductas sociales, es decir, nuestros comportamientos en tanto ser humanos que se relacionan con otros seres humanos en el seno de la sociedad y al entorno que rodea a la misma. Moral proviene del término en latín "mores" que significa costumbres. En ese sentido, la moral plantea qué

⁵ W W W . A B C . c o n c e p t o s .

es lo correcto y lo incorrecto en el marco de ser en sociedad para conservar de este modo el equilibrio y la armonía de la sociedad⁶.

Motivación: La motivación es la causa del comportamiento de un individuo, o razón por la que el mismo lleva a cabo una actividad determinada, y en sus niveles altos esta contribuye significativamente al desempeño de la excelencia.

Motivación por estabilidad laboral: La motivación por estabilidad laboral consiste en seguridad de conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas, garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral, por ello tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente

⁶ <http://definicion.mx/moral/>

de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

Oferta: La variación de la disposición de bienes y servicios en un mercado, cuyos cambios se encuentran estrechamente vinculados con el cambio de los precios. Si los precios son altos la oferta aumenta, de manera contraria, si los precios bajan la oferta hará lo mismo.

Organización: Organización, es el conjunto de personas, empleos, sistemas, funciones, oficinas, instalaciones y dependencias que constituyen un cuerpo o institución social que se rige por usos, normas políticas y costumbres propios y tiene un objetivo específico. (De la Garza, E. 2007: 32)

Potencial humano: El potencial humano se define como lo que el hombre es capaz de hacer, el potencial que tiene una persona en su interior y obviamente dicho potencial se puede entrenar. El concepto del potencial humano es importantísimo porque hay que ser consciente de que todos tenemos un gran potencial humano y podemos utilizarlo para mejorar nuestra vida y por qué no mejorar el mundo, de hecho desarrollar

nuestro potencial humano es mejorar el mundo porque si nosotros somos mejores personas el resto del mundo lo va a notar.⁷

Principios: Tiempo. Cambiar los principios, para muchos, es como cambiar de moral, como ser incoherente en la vida. Cuando se está hablando de estos principios, se entiende como tales, entre otras cosas, la dignidad de la persona, el respeto a la palabra dada, la integridad, la honestidad, la lealtad, el respeto la vida, procurar hacer el bien, amar la patria, etc. (Yarce, J. 2003: 88)

Satisfacción: Es el cumplimiento del deseo o del gusto, en términos psicológicos la satisfacción se da cuando existe un estado de placer de un organismo al haber logrado la meta de las tendencias motivadoras dominantes. (Guillén, G. C. & Guil, B. R. 2000: 103).

Satisfacción laboral: Es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Dicha actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las

⁷ <http://artianee.blogspot.com/2013/05/definicion-de-potencial-humano.html>

percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son: Las necesidades, Los valores rasgos personales.

Sensibilización: Implicación afectiva que poseen los sujetos respecto al medio ambiente y sus problemáticas.

Valores: principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.⁸

⁸ <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>

CAPÍTULO II:

PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En realidad el problema comprende un conjunto de factores que afectan a las universidades. De un tiempo a esta parte la orientación es eminentemente técnica y utilitaria que contradice el objetivo principal cual es la investigación científica y tecnológica. Por otro lado, se observa la poca o nula relación que existe entre los currículos de formación académica y el mercado ocupacional.

El problema se deriva básicamente de la crisis del sistema educativo nacional, propiciando la crisis del sistema universitario que evidentemente porque se ha distanciado de su objetivo principal, que es la investigación científica y tecnológica y que la oferta de profesionales debe estar de acuerdo con la demanda ocupacional. Esto evidentemente la Universidad Jaime Bausate y Meza cada vez se esfuerza más

porque la formación de sus profesionales sean las más optimas y competitivas en el mercado.

El plan curricular de la Universidad Jaime Bausate y Meza comprende el conjunto de asignaturas, talleres, práctica preprofesional y actividades, organizadas por áreas y ciclos académicos, en las que el estudiante debe matricularse durante su formación profesional.

El plan curricular es flexible e integral y comprende las siguientes áreas curriculares:

- Formación general;
- Formación profesional:
- Formación profesional básica;
- Formación profesional especializada;
- Idioma extranjero;
- Práctica preprofesional; y
- Actividades.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

Mauro Amaru Granados Maguiño (2013) en esta tesis el investigador llega a la siguiente conclusión:

- La investigación demuestra que el desarrollo de las competencias básicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.39), entre el desarrollo de las competencias básicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil de los profesionales en Turismo.
- La investigación demuestra que el desarrollo de las competencias básicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.41), entre el desarrollo de las competencias básicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil de los profesionales en Turismo.
- La investigación demuestra que el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en competencias

cognoscitivas del perfil se relacionan significativamente.

Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.47), entre el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil de los profesionales en Turismo.

- La investigación demuestra que el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en habilidades y destrezas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.61), entre el desarrollo de las competencias genéricas y la formación en habilidades y destrezas del perfil de los profesionales en Turismo.
- La investigación demuestra que el desarrollo de las competencias específicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.49), entre el desarrollo de las competencias específicas y la formación en competencias cognoscitivas del perfil de los profesionales en Turismo.

- La investigación demuestra que el desarrollo de las competencias específicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil se relacionan significativamente. Concluyendo que existe una correlación moderada positiva y significativa (0.59), entre el desarrollo de las competencias específicas y la formación en habilidades y destrezas del perfil de los profesionales en Turismo.

Jandira Pereira Souza (2012) en su tesis concluye:

- En el ámbito educativo maranhense es el Instituto Federal de Maranhão, Campus São Luís - Maracanã, el que desarrolla sus actividades en la educación de Recursos Naturales tecnología eje proporcionando la capacitación de los cursos técnico de nivel medio en Acuicultura, Agroindustria y la Agricultura y eje Producción Alimenticia con los cursos de Agroindustria y Cocina.
- Este trabajo buscó hacer referencia a la formación y el empleo de los graduados de la agricultura técnicos del Instituto Federal de Maranhão. Campus São Luís - Maracanã, tratando de identificar dónde y cuáles son las técnicas de la sociedad, con las nuevas exigencias del

mundo productivo, donde la relación entre educación y trabajo están relacionados con el desarrollo tecnológico que está a la altura de la economía global.

- Realizamos este estudio para entender la trayectoria histórica de la formación profesional de Brasil, destacando la situación de los técnicos de Maranhão agrícolas en el mercado laboral y los factores que influyen en la formación de los estudiantes delineando el perfil profesional y las tendencias del mundo contemporáneo en el sector agrícola.
- En este estudio, se identificaron varios puntos, así como los avances y retrocesos que se produjeron en la formación de técnicos agrícolas de la reforma de la educación.
- Después del curso de este estudio se plantean varios interrogantes, que deben ser más profundos en otras investigaciones más específicas, seguro que esta tesis es sólo el primer paso en esta dirección, en la que se debe seguir investigando. Terminamos este estudio con la convicción de que los caminos quedan abiertos a nuevas preguntas, así que nuestro trabajo está inacabado y es sólo el comienzo para otros estudios.

- Entre los muchos desafíos de la formación técnica agrícola hay que hacer hincapié en el seguimiento de los avances tecnológicos en los que se están dando grandes pasos, no dejando tiempo para reestructurar las instituciones a caminar juntos. Comprender la relación entre educación y trabajo debe darse de manera articulada, con el apoyo de las normas profesionales para facilitar la integración innovadora del mercado de trabajo técnico.

Meoño Garay Wilmar Manuel (2004) en la tesis el autor, llega a las siguientes conclusiones:

1. . La investigación ha podido determinar el papel que juega los tipos de motivación en las empresas textiles, pues esta es un poderosa herramienta de incentivo, pues logra que el trabajador haga los que todo administrador desea, lograr la calidad y competitividad sobre todo en las medianas empresas textiles de Lima Metropolitana.
2. . Se ha determinado, también, que los objetivos de la motivación laboral correctamente orientados para beneficio de la empresa están contribuyendo a la generación de empleo ya sea de manera directa o indirecta y por supuesto a mejorar el empleo

probablemente la motivación se aún más elevado por lo que la competitividad se hace cada vez mejor entre las medianas y grandes empresas textiles de Lima Metropolitana.

3. Los resultados y la contrastación de hipótesis ha podido establecer el propósito de la motivación laboral, entre otras cosas, es mantener al personal incentivado de tal forma que permita la formulación de estrategias que conlleven al cumplimiento de los objetivos, y si estos se cumplen definitivamente estas empresas ya sean medianas o grandes empresas textiles están en el desarrollo empresarial a nivel de Lima Metropolitana.
4. En conclusión, se ha demostrado que los tipos, objetivos y propósitos de la motivación laboral que los administradores utilizan en sus respectivas empresas es un medio para alcanzar un adecuado nivel de desarrollo de las medianas y grandes empresas textiles de Lima Metropolitana. Esta conclusión es válida porque los administradores tienen la necesidad de aumentar el rendimiento de los trabajadores, pues la llamada globalización de alguna forma ataca de manera frontal y no da tiempo a reponerse y en el momento

menos esperado la empresa puede encontrarse fuera de circulación dentro del mercado mismo a pesar que siga produciendo.

Navarro Astor Elena (2008) en la tesis arriba a las siguientes conclusiones:

1. . Existe una considerable falta de conexión entre las disciplinas que han estudiado a los trabajadores de la construcción y satisfacción laboral: la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, la Sociología del Trabajo, la Historia y la Gestión y Dirección de la construcción. De hecho, los autores de las distintas áreas de conocimiento apenas se citan entre sí, mostrando ser compartimentos estancos, de forma que no se puede hablar de interdisciplinariedad.
2. . La literatura específica sobre la satisfacción laboral del profesional de la construcción es escasa, de reciente publicación y con muestras de profesionales de Australia, Gran Bretaña, Canadá, Estados Unidos, Hong Kong, Irán, Suecia y Tailandia. En cualquier caso, Gran Bretaña y Estados Unidos son los países más prolíficos en cuanto a

publicación de investigaciones sobre el tema que nos ocupa se refiere.

3. . En la mayoría de los casos, la metodología utilizada en el estudio empírico de los profesionales técnicos del sector de la construcción ha sido de tipo cuantitativo, utilizando cuestionarios postales como técnica básica de recogida de información. No obstante, existe también una minoría de trabajos que utilizan un enfoque de tipo cualitativo a través de la entrevista en profundidad.

Bouroncle Gino G. (2009) en la tesis llega a las siguientes conclusiones:

1. . El clima laboral es percibido por un 76.3% dentro de los términos promedios esperados, es decir, habría un cierto nivel de autorrealización, un involucramiento laboral moderado, una supervisión rígida, una comunicación fluida y coherente para alcanzar los objetivos, así como una percepción de condiciones laborales no satisfactorias plenamente como sería el caso de tener todavía una remuneración baja y un inadecuado apoyo logístico.

2. La satisfacción laboral es también moderada, cercana al punto medio de la distribución de valores; y un análisis más específico por factores indica que si bien es cierto ambos factores intrínsecos y extrínsecos son moderados, es ligeramente más alto en los factores extrínsecos que tienen que ver con las condiciones externas que afectan el desempeño laboral. Como se comprenderá la naturaleza de estas hipótesis 1 y 2, exigidas por los revisores, es meramente descriptiva y sólo se pueden obtener frecuencias y porcentajes, los cuales indican un clima laboral promedio, así como, una satisfacción laboral también moderada dentro de la mayoría de la población policial sujeta a este estudio; todo lo cual se explicaría por las mejoras en condiciones laborales que hubieron en los últimos años en esta institución.

3. Se hallaron diferencias significativas en el clima laboral para el grupo de hombres sólo en la escala condiciones laborales, cuando $p < .05$; los promedios fueron ligeramente mayores para el grupo de menor edad aunque no significativos; asimismo, el clima laboral es mejor percibido por los oficiales y en cuanto al área de trabajo el personal de patrullaje

motorizado destaca en autorrealización y condiciones laborales, mientras que el personal de comisarias destaca en involucramiento laboral, supervisión y comunicación.

4. . La satisfacción laboral es mayor y significativa cuando $p < .05$ para los hombres, igualmente es ligeramente mayor pero no significativa para el grupo de menor edad, es así mismo mayor el nivel de satisfacción laboral en el grupo de oficiales así como en los que labora en el área de patrullaje motorizado, mientras que el puntaje más bajo es en el personal de tránsito.

5. . Se ha probado parcialmente la hipótesis al obtener una correlación pequeña y débil entre el clima organizacional o laboral y satisfacción laboral, tanto para el puntaje general como para las correlaciones de cada uno de sus componentes, destacando sólo como correlación significativa, cuando $p < .05$, la hallada entre supervisión laboral y satisfacción laboral, así como, supervisión con factores extrínsecos de la satisfacción laboral.

2.1.3 Definición del Problema

2.1.3.1 Problema General

¿De qué manera las características de la oferta de la formación profesional incide en el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza?

2.1.3.2 Problemas Secundarios

a)) ¿De qué manera la formación profesional incide en el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza?

b)) ¿De qué manera la formación profesional incide en el posicionamiento de marketing de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza?

c)) ¿De qué manera la formación profesional incide en la identificación de los egresados con la Universidad Jaime Bausate y Meza?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

La investigación tiene por finalidad determinar la incidencia de las características de la oferta de la formación profesional y el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

2.2.2 Objetivo General

Determinar la incidencia de las características de la oferta de la formación profesional y el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

2.2.2.1 O b j e t i v o s E s p e c í f i c o s

a)) E s t a b l e c e r l a i n c i d e n c i a d e l a f o r m a c i ó n p r o f e s i o n a l e n e l p o s i c i o n a m i e n t o e n e l m e r c a d o l a b o r a l d e l o s e g r e s a d o s d e l a U n i v e r s i d a d J a i m e B a u s a t e y M e z a .

b)) E s t a b l e c e r l a i n c i d e n c i a d e l a f o r m a c i ó n p r o f e s i o n a l e n e l p o s i c i o n a m i e n t o d e m a r k e t i n g d e l o s e g r e s a d o s d e l a U n i v e r s i d a d J a i m e B a u s a t e y M e z a .

c)) E s t a b l e c e r l a i n c i d e n c i a d e l a f o r m a c i ó n p r o f e s i o n a l e n l a i d e n t i f i c a c i ó n d e l o s e g r e s a d o s c o n l a U n i v e r s i d a d J a i m e B a u s a t e y M e z a .

2.2.3 D e l i m i t a c i ó n d e l a I n v e s t i g a c i ó n

a)) D e l i m i t a c i ó n T e m p o r a l : L a i n v e s t i g a c i ó n e s t á d e l i m i t a d a d e o c t u b r e 2 0 1 3 a o c t u b r e 2 0 1 4 .

b)) D e l i m i t a c i ó n E s p a c i a l : E s t a d e l i m i t a d o e n l a U n i v e r s i d a d J a i m e B a u s a t e y m e s a .

c)) Delimitación Conceptual: Oferta de la formación profesional y desempeño laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

2.2.4 Justificación e Importancia

Todo proceso educativo se justifica si se orienta por un valor supremo y, a nuestro juicio, este valor supremo es el humanismo. Una educación humanística no es sólo aquella que posibilita el pleno e integral desarrollo del ser humano, sino aquella que permite al hombre ratificarse en su condición humana, es decir, vivir en el mundo haciendo historia. Las generaciones mayores deben buscar en el humanismo la justificación para establecer los fines de la educación de las generaciones menores. En este sentido, la formación profesional universitaria, concebida con acierto, debe ser humanista, y será humanista sólo si el currículo posibilita la formación en este sentido.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos teóricos

La universidad como institución educativa es una organización y esta conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: la estructura organizacional, los procesos y lo más importante la conducta del recurso humano parte principal de una organización, la interrelación de todos estos elementos producen patrones de relación variados y específicos que conectan en lo que se va a denominar desempeño laboral.

La administración y el adecuado manejo de los recursos van a determinar en gran parte, la dinámica de crecimiento, desarrollo y consolidación de toda empresa. Si bien es cierto, toda organización, cualquiera sea su razón social, el factor humano es el recurso indispensable y fundamental, para su funcionamiento.

Por lo que es imprescindible que el mismo, posea la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar

privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

El desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización⁹.

El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (Chiavenato, I. 2000: 230). El desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. (Ghiselli. 1998: 144).

⁹ Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill. Pp. 230

El compromiso laboral, se trata del involucramiento afectivo para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es preciso contar con este contrato anímico, este enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros. Por lo tanto, es necesario contar con este aspecto en pro de alcanzar una plena organización empresarial. (Arias G. 2001: 298).

La variable desempeño laboral tenemos el indicador con menor porcentaje las expectativas, la empresa le otorga al trabajador oportunidades de ascenso por méritos en la organización, así como son reconocidos los logros obtenidos en el desempeño de las labores de los empleados, de igual manera el trabajo en la empresa le impone retos interesantes al trabajador.

Arias Galicia (2001), expone que las expectativas, se catalogan bajo este rubro las consecuencias esperadas del desempeño, especialmente con referencia a recompensas o sanciones. Estas determinan el razonamiento, la percepción y el entendimiento del

trabajador ante los retos impuestos por las obligaciones en el trabajo.

En el caso de la responsabilidad, los empleados tienen la libertad de aplicar sus propias técnicas de trabajo, La responsabilidad que asumen los empleados en la ejecución de sus tareas está limitada por las políticas de la institución y el supervisor aprovecha al máximo las habilidades de los empleados a su cargo para el logro de los objetivos.

Maristany (2000) define como la medida en que asume la responsabilidad de su puesto. Por tal razón, los lineamientos de los estándares deben medirse con relación a la capacidad y disponibilidad que representan al momento de evaluar el desempeño laboral.

En cuanto a la Calidad de Trabajo, los empleados se preocupan por realizar el trabajo con la calidad esperada por su supervisor directo, a su vez, mantienen el nivel de exigencia impuesto en el trabajo y los empleados se esmeran por producir la cantidad de trabajo que se espera con calidad.

2.3.2 Hipótesis General

Las características de la oferta de la formación profesional incide positivamente en el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

2.3.2.1 Hipótesis Específicas

- a)) La formación profesional incide positivamente en el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.
- b)) La formación profesional incide positivamente en el posicionamiento de marketing de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.
- c)) La formación profesional incide positivamente en la identificación de los egresados con la Universidad Jaime Bausate y Meza.

2.3.3 Variables e Indicadores

2.3.3.1 Identificación de las Variables

Variable Independiente (VI)

Las características de la oferta de la formación profesional

Variable Dependiente (VD)

El desempeño en el mercado laboral.

2.3.3.2 Definición Operacional de las Variables

Variables	Indicadores
VI: Las características de la oferta de la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Estudios • Calificaciones de los estudios • Capacidad de aprender por sí mismo • Capacidad de trabajar en equipo • Nivel de Organización del sector educativo • Nivel de los Profesores • Instalaciones adecuadas • Nivel de formación en prevención de conflictos • Nivel de conocimiento de la legislación laboral
VD: El desempeño en el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de inserción profesional • Reconocimiento del egresado en empresas públicas • Derechos de las relaciones laborales • Obligaciones de las relaciones laborales • Posicionamiento en el mercado • Reconocimiento del egresado en empresas privadas • Egresados trabajando en instituciones públicas • Posicionamiento en el Marketing • Egresados trabajando en instituciones públicas • Nivel de afianzamiento del espíritu emprendedor • Identificación de los Egresados • Nivel de iniciativas profesionales

CAPÍTULO III:

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 Población, Muestra

3.1.1 Población

En el presente estudio se considera como población 430 egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

3.1.2 Muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizará el muestreo aleatorio simple a través de la siguiente fórmula:

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

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Población (430)
- Z = Nivel de confianza (1.96)
- p = Tasa de prevalencia de objeto de estudio (0.50)

$$q = (1-p) = 0.50$$

$$E = \text{Error de precisión } 0.05$$

Entonces:

$$n = \frac{(1.96)^2 (430) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (430 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{412.972}{1.0725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{412.972}{2.0329}$$

$$n = 203$$

3.2 Método y Diseño de la Investigación

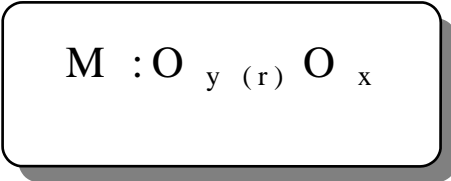
3.2.1 Método de Investigación

La investigación aplicará básicamente el método descriptivo de las variables.

3.2.2 Diseño de Investigación

Se ha hecho uso de un diseño descriptivo, transversal o transaccional, porque se ha recolectado datos, en un tiempo único el cual se orientó a describir las características de las variables de estudio así como de la relación entre ellas.

Diseño específico es el siguiente:



M : O y (r) O x

Donde:

M = Muestra

O = Observación

x = Las características de la oferta de la formación profesional

y = El desempeño en el mercado laboral

r = En fin de

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1 Técnicas de Recolección de Datos

Las principales técnicas a utilizar son las siguientes:

a)) Técnicas de Recolección de Información Indirecta.- Se hará

mediante la recopilación de información existente en fuentes bibliográficas, hemerográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes como libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones anteriores y otros.

b)) Técnicas de Recolección de Información Directa.- Este tipo de

información se obtendrá mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población citada, al mismo tiempo también se aplicarán técnicas de entrevistas y de observación directa con ayuda de una guía debidamente diseñada.

c)) Técnicas de Muestreo

- Muestreo aleatorio simple
- Determinación del tamaño de la muestra.

3.3.2 Instrumentos

El principal instrumento que se utilizará es la encuesta que se realizará a 203 egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

3.3.3 Técnicas de Muestreo

- Muestreo aleatorio simple
- Determinación del tamaño de la muestra.

3.4 Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de datos se siguió el siguiente procedimiento:

- Cálculo de las frecuencias
- Cálculo de los puntajes obtenidos
- Gráficos respectivos.

3.5 Prueba de la Hipótesis

La prueba de la hipótesis se ha realizado con la prueba chi cuadrado que consiste en determinar la existencia de relación o no entre las variables de investigación.

CAPÍTULO IV :
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

En este capítulo se ha desarrollado el trabajo de campo que ha consistido en la presentación de los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza. Los resultados de dicha encuesta se han presentado en cuadros y gráficos, en donde se ha podido apreciar las frecuencias y porcentajes calculados a través de las respuestas brindadas por las 203 personas encuestadas. Luego se procedió a contrastar las hipótesis con la prueba no paramétrica chi cuadrada, para luego realizar la discusión de los resultados y las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Resultados de la encuesta aplicada

CUADRO N° 01
FORMACIÓN PROFESIONAL

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	112	55%
Probablemente si	45	22%
Probablemente no	31	15%
Definitivamente no	15	7%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 01



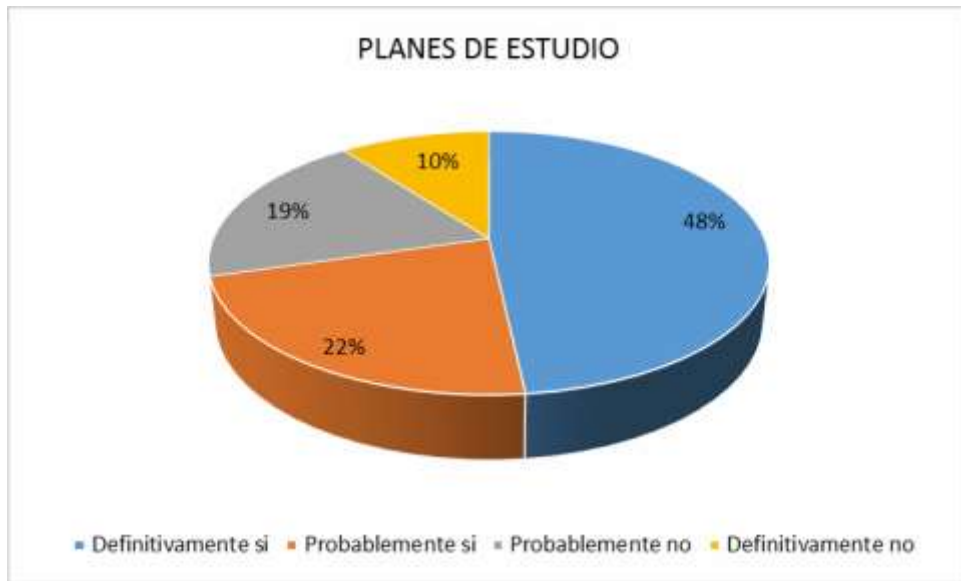
A la pregunta de que si la formación profesional en las universidades deben garantizar un óptimo desempeño de los egresados en el actual mercado laboral, el 55% respondió que definitivamente sí, el 22% respondió que probablemente si, el 15% respondió que probablemente no y el 7% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 02

PLANES DE ESTUDIO

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	98	48%
Probablemente si	45	22%
Probablemente no	39	19%
Definitivamente no	21	10%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 02

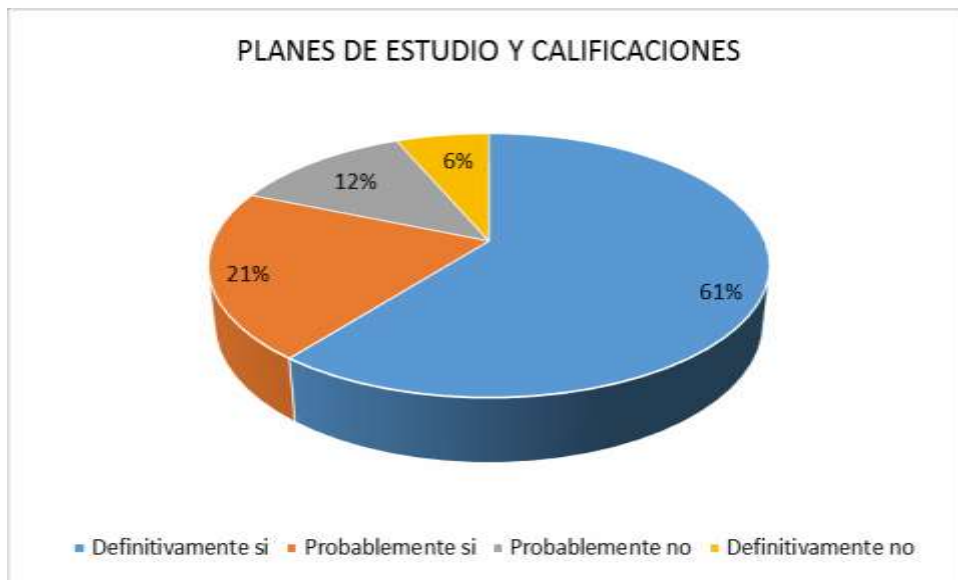


A la interrogante de que si los planes de estudios de las universidades deben estar acorde con las exigencias del actual mercado laboral, el 48% respondió que definitivamente si, el 22% respondió que probablemente si, el 19% respondió que probablemente no y el 10% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 03
PLANES DE ESTUDIO Y CALIFICACIONES

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	123	61%
Probablemente si	42	21%
Probablemente no	25	12%
Definitivamente no	13	6%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 03



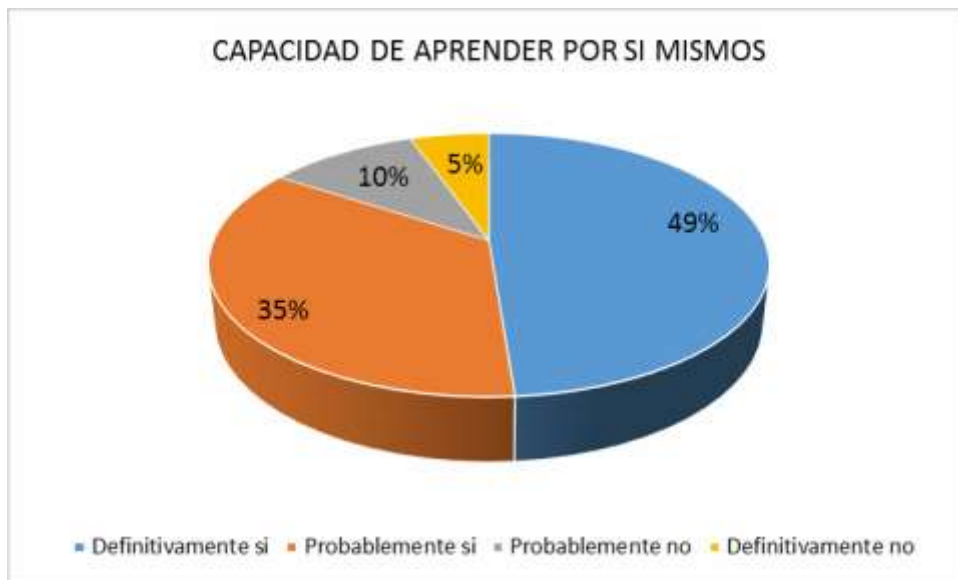
A la pregunta de que si las universidades deben ser más exigentes en el planteamiento de sus planes de estudios y en la realización de sus calificaciones de sus alumnos, el 61% respondió que definitivamente si, el 21% respondió que probablemente si, el 12% respondió que probablemente no y el 6% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 04

CAPACIDAD DE APRENDER POR SI MISMOS

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	99	49%
Probablemente si	72	35%
Probablemente no	21	10%
Definitivamente no	11	5%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 04

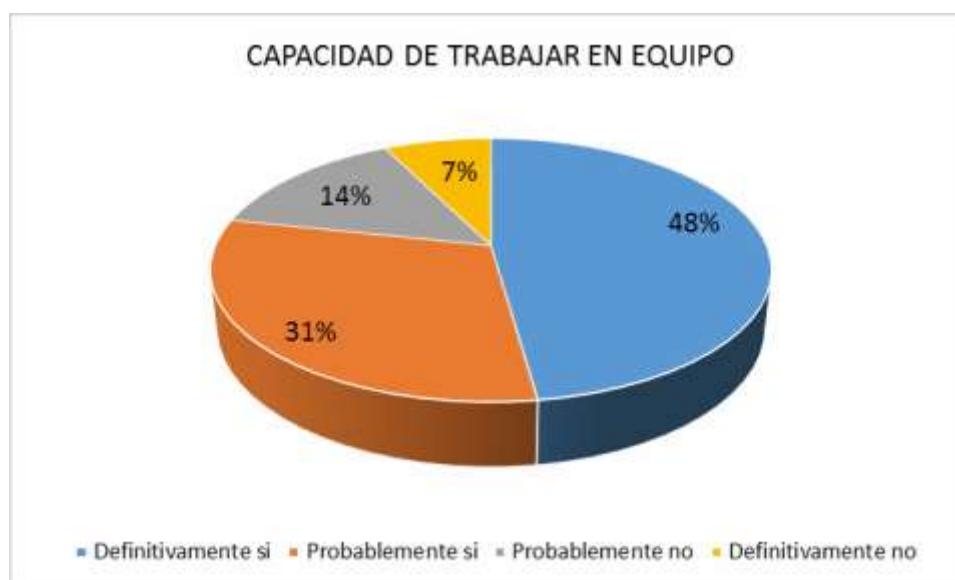


A la pregunta de que si las universidades deben formar alumnos que tengan la capacidad de aprender por sí mismos y poder competir en el actual mercado laboral, el 49% respondió que definitivamente si, el 35% respondió que probablemente si, el 10% respondió que probablemente no y el 5% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 05
CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO

Respuestas	N °	%
Definitivamente si	97	48 %
Probablemente si	62	31 %
Probablemente no	29	14 %
Definitivamente no	15	7 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 05



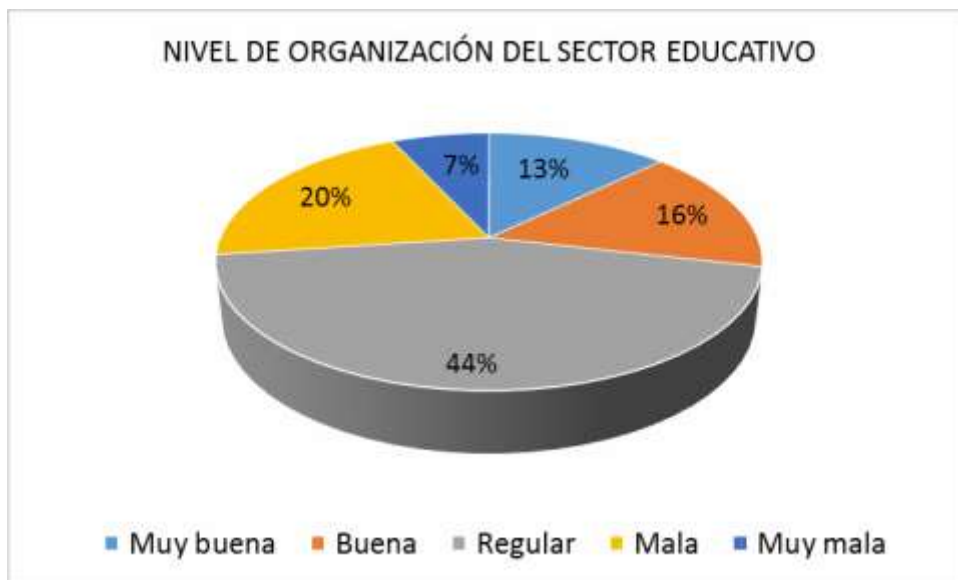
A la pregunta de que si las universidades forman alumnos con la capacidad suficiente para trabajar en equipo y poder hacer frente al actual mercado laboral, el 48% respondió que definitivamente si, el 31% respondió que probablemente si, el 14% respondió que probablemente no y el 7% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 06

NIVEL DE ORGANIZACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO

Respuestas	N°	%
Muy buena	26	13 %
Buena	32	16 %
Regular	90	44 %
Mala	41	20 %
Muy mala	14	7 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 06



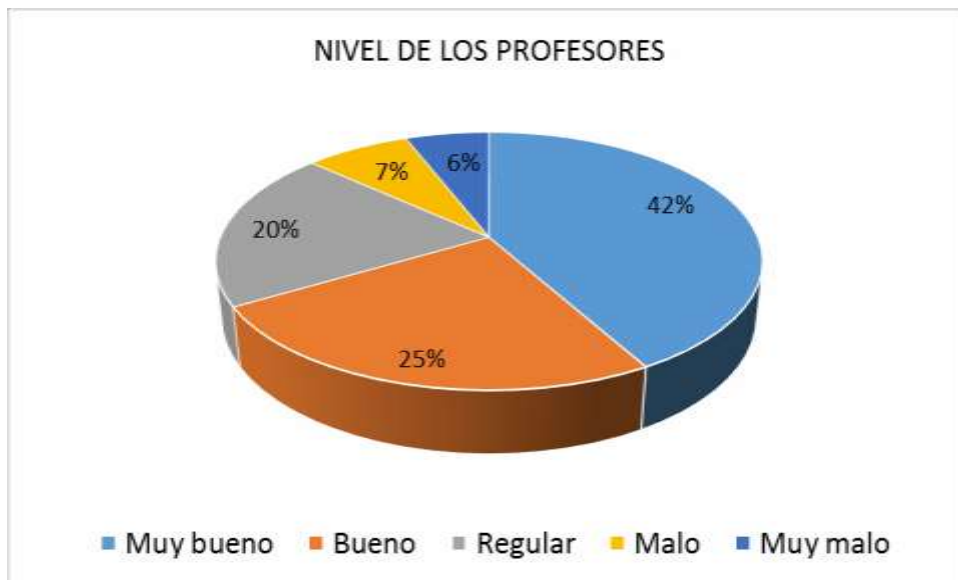
A la pregunta de cómo califica usted el nivel de organización del sector educativo, el 13% respondió que es muy bueno, el 16% respondió que es bueno, el 44% respondió que es regular, el 20% respondió que es malo y el 7% respondió que es muy malo.

CUADRO N° 07

NIVEL DE LOS PROFESORES

Respuestas	N°	%
Muy bueno	85	42%
Bueno	50	25%
Regular	41	20%
Malo	15	7%
Muy malo	12	6%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 07



A la pregunta de cómo califica usted el nivel de los profesores dentro de su universidad, el 42% respondió que es muy bueno, el 25% respondió que es bueno, el 20% respondió que es regular, el 7% respondió que es malo y el 6% respondió que es muy malo.

CUADRO N° 08

INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	45	22%
Probablemente si	98	48%
Probablemente no	41	20%
Definitivamente no	19	9%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 08

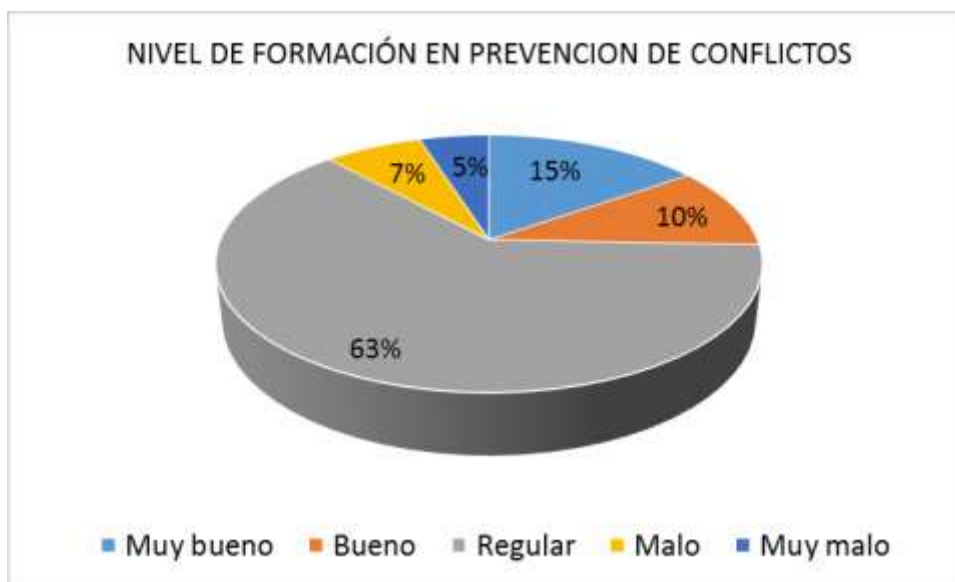


Con respecto a que si cuenta usted con instalaciones adecuadas en su universidad, el 22% respondió que definitivamente si, el 48% respondió que probablemente si, el 20% respondió que probablemente no y el 9% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 09
NIVEL DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS

Respuestas	N°	%
Muy bueno	31	15 %
Bueno	21	10 %
Regular	127	63 %
Malo	14	7 %
Muy malo	10	5 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 09

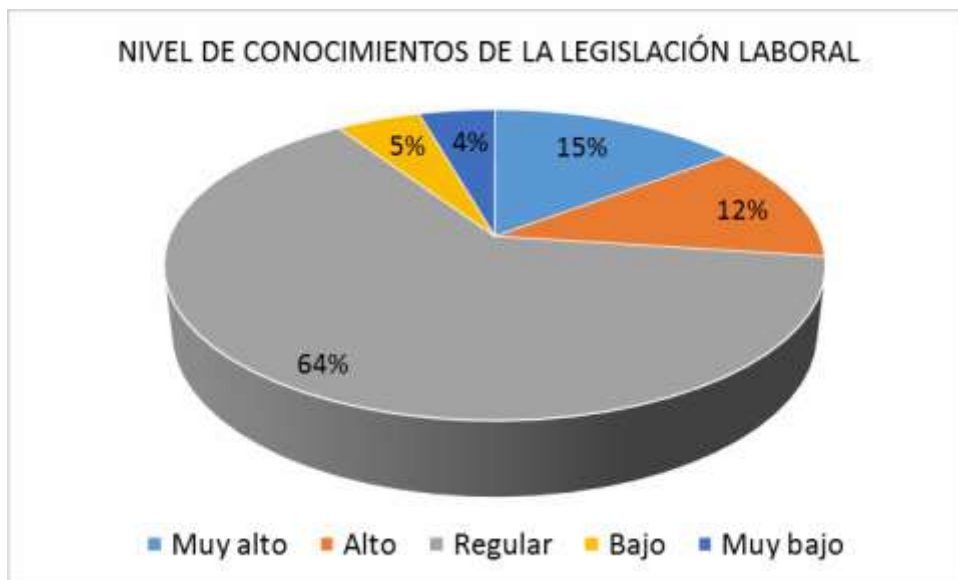


Con respecto a la interrogante de cuál es su nivel de formación en prevención de conflictos, el 15% respondió que es muy bueno, el 10% respondió que es bueno, el 63% respondió que es regular, el 7% respondió que es malo y el 5% respondió que es muy malo.

CUADRO N° 10
NIVEL DE CONOCIMIENTOS DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL

Respuestas	N°	%
Muy alto	30	15 %
Alto	25	12 %
Regular	129	64 %
Bajo	10	5 %
Muy bajo	9	4 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 10



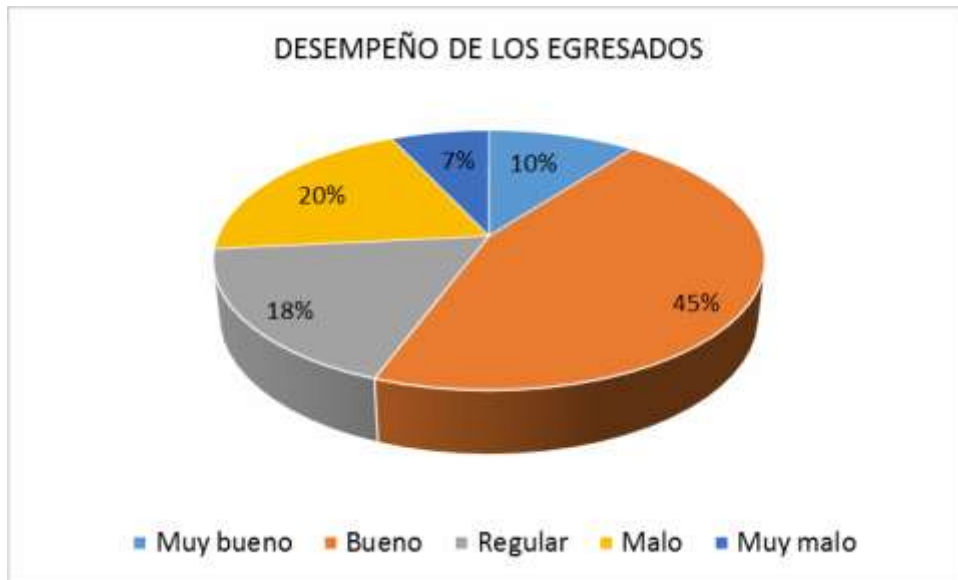
Con respecto a la interrogante de cuál es su nivel de conocimientos de la legislación laboral, el 15% respondió que es muy alto, el 12% respondió que es alto, el 64% respondió que es regular, el 5% respondió que es bajo y el 4% respondió que es muy bajo.

CUADRO N° 11

DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

Respuestas	N°	%
Muy bueno	21	10 %
Bueno	92	45 %
Regular	36	18 %
Malo	40	20 %
Muy malo	14	7 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 11



A la interrogante de que cómo califica usted el desempeño de los egresados de su universidad en el actual mercado laboral, el 10% respondió que es muy bueno, el 45% respondió que es bueno, el 18% respondió que es regular, el 20% respondió que es malo y el 7% respondió que es muy malo.

CUADRO N° 12

MECANISMOS DE INSERCIÓN
PROFESIONAL EN EL MERCADO LABORAL

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	26	13 %
Probablemente si	121	60 %
Probablemente no	44	22 %
Definitivamente no	12	6 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 12



A la pregunta de que si considera usted que su universidad cuenta con mecanismos eficaces para la inserción profesional en el actual mercado laboral, el 13% respondió que definitivamente si, el 60% respondió que probablemente si, el 22% respondió que probablemente no y el 6% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 13

RECONOCIMIENTO DE LOS EGRESADOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

Respuestas	N°	%
Alto reconocimiento	152	75 %
Regular reconocimiento	41	20 %
Bajo reconocimiento	10	5 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 13



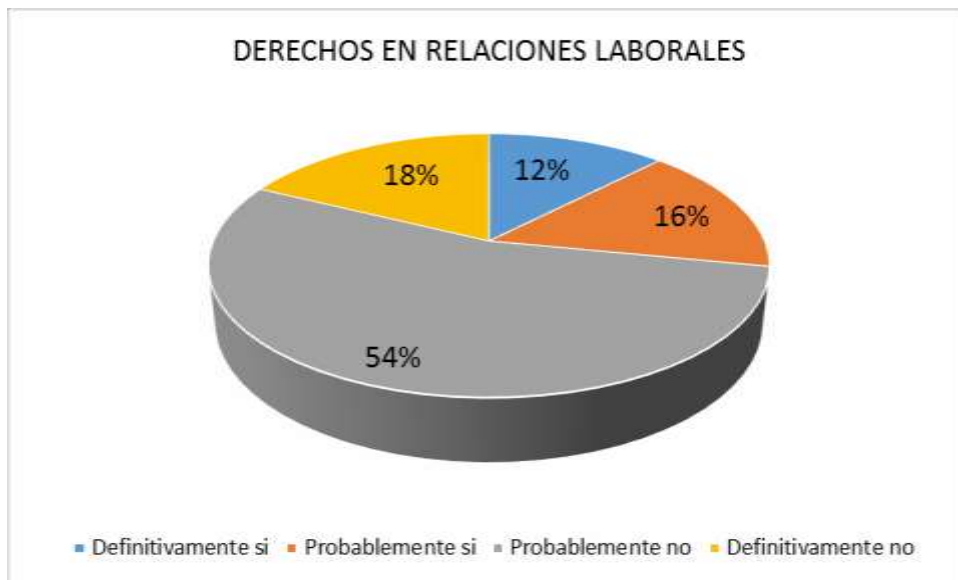
Con respecto a cómo considera usted que es el reconocimiento del egresado de su universidad en las empresas públicas, el 75% respondió que existe un alto Reconocimiento, el 20% respondió que existe un regular reconocimiento y el 5% respondió que existe un bajo reconocimiento.

CUADRO N° 14

DERECHOS EN RELACIONES LABORALES

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	25	12 %
Probablemente si	32	16 %
Probablemente no	110	54 %
Definitivamente no	36	18 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 14

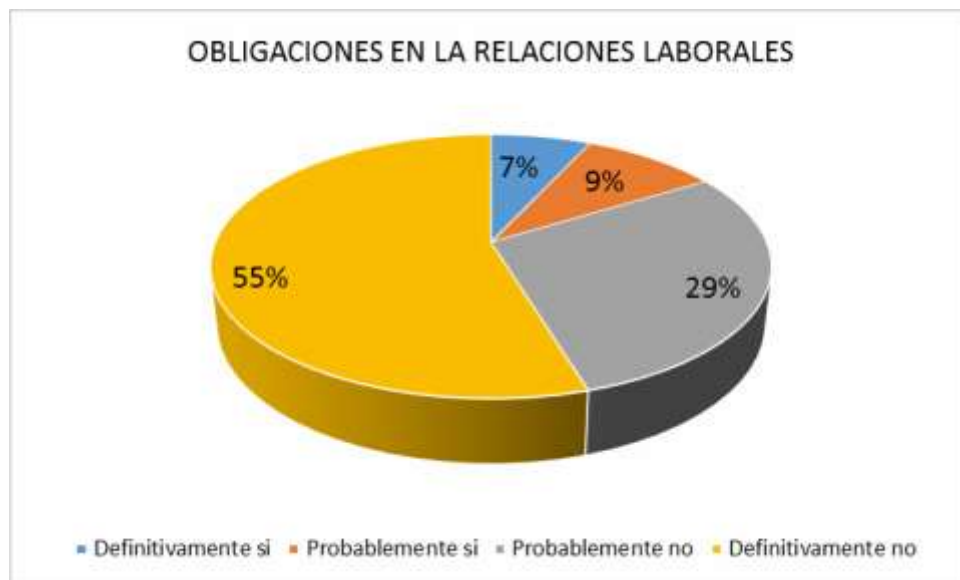


A la interrogante de que si conoce usted los derechos que le asisten en materia de relaciones laborales, el 12% respondió que definitivamente si, el 16% respondió que probablemente si, el 54% respondió que probablemente no y el 18% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 15
OBLIGACIONES EN LA RELACIONES
LABORALES

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	14	7%
Probablemente si	19	9%
Probablemente no	59	29%
Definitivamente no	111	55%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 15



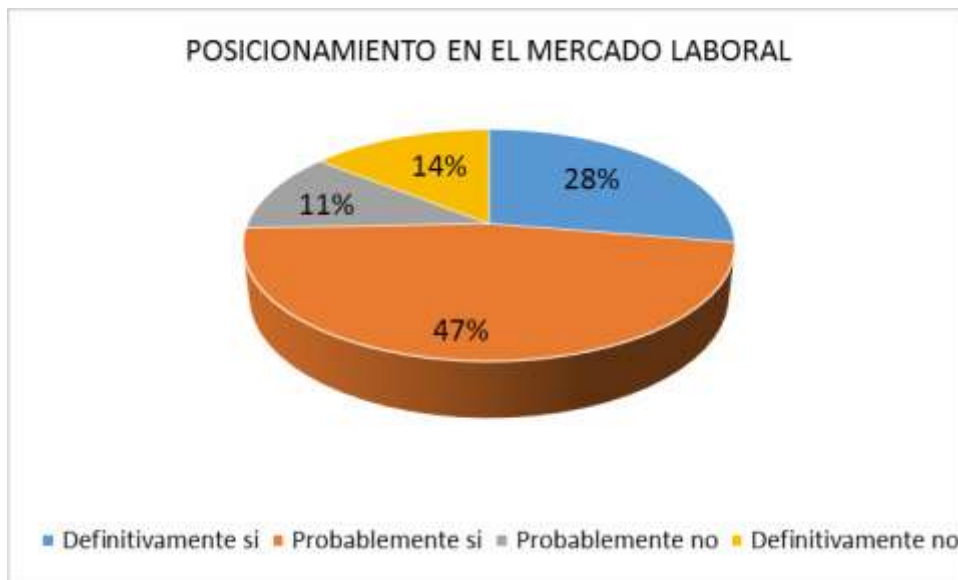
A la pregunta de que si conoce usted las obligaciones que le asisten en materia de relaciones laborales, el 7% respondió que definitivamente si, el 9% respondió que probablemente si, el 29% respondió que probablemente no y el 55% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 16

POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO LABORAL

Respuestas	N°	%
Definitivamente si	56	28 %
Probablemente si	95	47 %
Probablemente no	23	11 %
Definitivamente no	29	14 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 16



A la pregunta de que si considera usted que los egresados de su universidad alcanzan un alto posicionamiento en el mercado laboral, el 28% respondió que definitivamente si, el 47% respondió que probablemente si, el 11% respondió que probablemente no y el 14% respondió que definitivamente no.

CUADRO N° 17

RECONOCIMIENTO DEL EGRESADO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

Respuestas	N°	%
Alto reconocimiento	132	65%
Regular reconocimiento	49	24%
Bajo reconocimiento	22	11%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 17



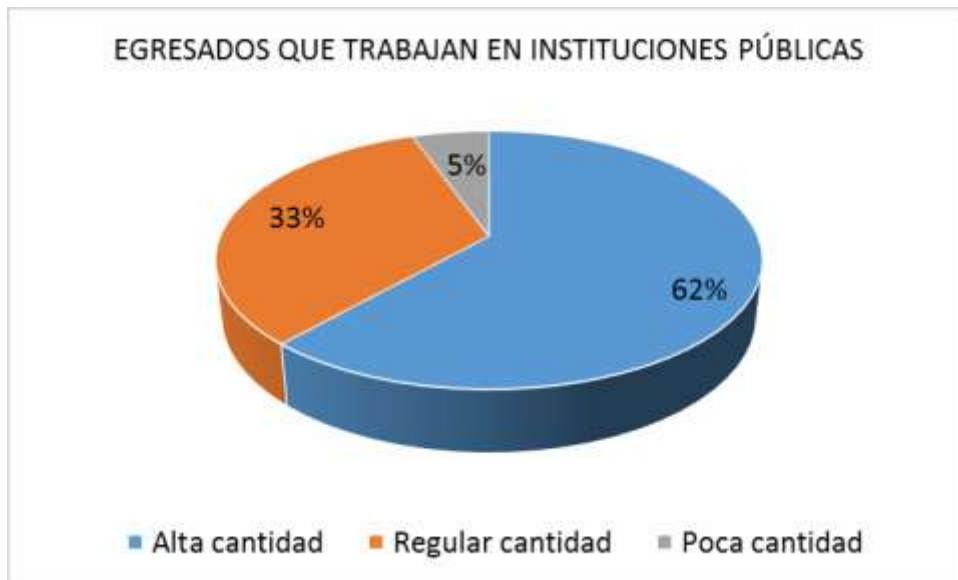
A la pregunta de que cómo considera que es el reconocimiento del egresado de su universidad en empresas privadas, el 65% respondió que tienen un alto reconocimiento, el 24% respondió que tienen un regular reconocimiento y el 11% respondió que tienen un bajo reconocimiento.

CUADRO N° 18

EGRESADOS QUE TRABAJAN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

Respuestas	N°	%
Alta cantidad	125	62%
Regular cantidad	67	33%
Poca cantidad	11	5%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 18



A la pregunta de qué cantidad de egresados de su universidad considera usted que se encuentran trabajando en instituciones públicas, el 62% respondió existe una alta cantidad, el 33% respondió que tienen una regular cantidad y el 5% respondió que tienen poca cantidad.

CUADRO N° 19

NIVEL DE POSICIONAMIENTO EN EL
MARKETING

Respuestas	N°	%
Muy alto	101	50%
Regular	74	36%
Muy bajo	28	14%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 19



A la interrogante de cuál es el nivel de posicionamiento en el marketing que ha alcanzado su universidad, el 50% respondió que es muy alto, el 36% respondió que es regular y el 14% respondió que es muy bajo.

CUADRO N° 20

EGRESADOS QUE SE ENCUENTRAN
TRABAJADOS EN INSTITUCIONES
PRIVADAS

Respuestas	N°	%
Alta cantidad	65	32%
Regular cantidad	124	61%
Poca cantidad	14	7%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 20



A la pregunta de qué cantidad de egresados de su universidad se encuentran trabajando en instituciones privadas, el 32% respondió que una alta cantidad, el 61% respondió que una regular cantidad y el 7% respondió que una poca cantidad.

CUADRO N° 21

NIVEL DE AFIANZAMIENTO PARA
DESPERTAR ESPIRITU EMPRENDEDOR

Respuestas	N °	%
Muy alto	28	14 %
Alto	105	52 %
Regular	50	25 %
Bajo	11	5 %
Muy bajo	9	4 %
T o t a l	203	100 %

GRÁFICO N° 21



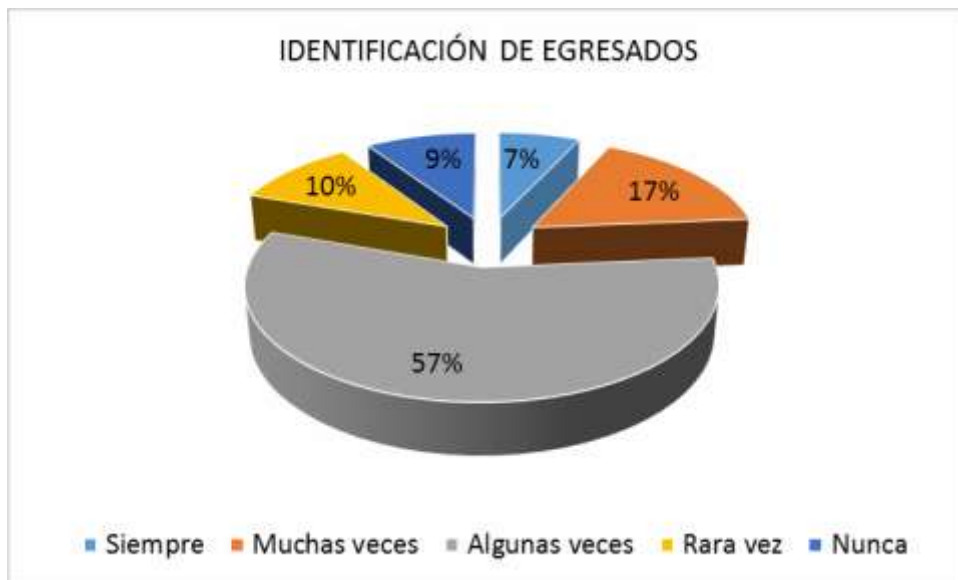
A la pregunta de cuál es el nivel de afianzamiento que ofrece su universidad para despertar el espíritu emprendedor, el 14% respondió que es muy alto, el 52% respondió que es alto, el 25% respondió que es regular, el 5% respondió que es bajo y el 4% respondió que es muy bajo.

CUADRO N° 22

IDENTIFICACIÓN DE EGRESADOS

Respuestas	N°	%
Siempre	14	7%
Muchas veces	34	17%
Algunas veces	115	57%
Rara vez	21	10%
Nunca	19	9%
Total	203	100%

GRÁFICO N° 22



Con relación a la interrogante con qué frecuencia considera usted que su universidad realiza la tarea de identificación de sus egresados, el 7% respondió que siempre, el 17% respondió que muchas veces, el 57% respondió que algunas veces, el 10% respondió que rara vez y el 9% respondió que nunca.

CUADRO N° 23

RESCATE DE INICIATIVAS
PROFESIONALES

Respuestas	N°	%
Siempre	21	10 %
Muchas veces	92	45 %
Algunas veces	51	25 %
Rara vez	21	10 %
Nunca	18	9 %
Total	203	100 %

GRÁFICO N° 23



A la pregunta con qué frecuencia considera usted que se han podido rescatar iniciativas profesionales de los egresados de su universidad, el 10% respondió que siempre, el 45% respondió que muchas veces, el 25% respondió que algunas veces, el 10% respondió que rara vez y el 9% respondió que nunca.

4.2 Contratación de hipótesis

La contrastación de la hipótesis se realizó con la prueba chi cuadrado tal como se muestra a continuación:

Planteamiento de la hipótesis 1

H1: La formación profesional incide positivamente en el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza

H0: La formación profesional no incide positivamente en el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza

Frecuencias observadas

Formación Profesional	Posicionamiento en el Mercado laboral				Total
	Def. si	Prob. Si	Prob. No	Def. no	
Definitivamente si	31	61	13	7	112
Probablemente si	12	25	5	3	45
Probablemente no	9	1	4	17	31
Definitivamente no	4	8	1	2	15
Total	56	95	23	29	203

Frecuencias esperadas

Formación Profesional	Posicionamiento en el Mercado laboral				Total
	Def. si	Prob. Si	Prob. No	Def. no	
Definitivamente si	30,90	52,41	12,69	16,00	112,00
Probablemente si	12,41	21,06	5,10	6,43	45,00
Probablemente no	8,55	14,51	3,51	4,43	31,00
Definitivamente no	4,14	7,02	1,70	2,14	15,00
Total	56,00	95,00	23,00	29,00	203,00

1)) Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.

2)) Estadística de Prueba. - La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

"O" = Frecuencia observada en cada celda

"E" = Frecuencia esperada en cada celda

3)) Distribución de la Estadística de Prueba

En este cuadro observamos que, cuando H_0 es verdadero, X^2 , sigue una distribución aproximada de chi cuadrado con $(4 - 1)(4 - 1) = 09$ grados de libertad.

4)) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5)) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el valor calculado X^2 es mayor o igual a 16.919.

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(O - E)^2}{E} = 57.85$$

7)) Decisión Estadística

En estos cuadros observamos que $57.85 > 16.919$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

8)) Conclusión

La formación profesional incide positivamente en el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Planteamiento de la hipótesis 2

H2: La formación profesional incide positivamente en el posicionamiento de marketing de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

H0: La formación profesional no incide positivamente en el posicionamiento de marketing de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Frecuencias observadas

Formación Profesional	Posicionamiento del Marketing			Total
	Muy alto	Regular	Muy bajo	
Definitivamente si	65	41	6	112
Probablemente si	26	16	3	45
Probablemente no	2	11	18	31
Definitivamente no	8	6	1	15
Total	101	74	28	203

Frecuencias esperadas

Formación Profesional	Posicionamiento del Marketing			Total
	Muy alto	Regular	Muy bajo	
Definitivamente si	55,72	40,83	15,45	112,00
Probablemente si	22,39	16,40	6,21	45,00
Probablemente no	15,42	11,30	4,28	31,00
Definitivamente no	7,46	5,47	2,07	15,00
Total	101,00	74,00	28,00	203,00

1)) Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.

2)) Estadística de Prueba. - La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

"O" = Frecuencia observada en cada celda

"E" = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En los cuadros observamos, cuando H_0 es verdadero, X^2 , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con $(4 - 1) (3 - 1) = 06$ grados

4)) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5)) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el valor calculado X^2 es mayor o igual a 12.592

6)) Cálculo de la Estadística de Prueba

Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E} = 65.96$$

7)) Decisión Estadística

Dado que $65.96 > 12.592$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

8)) Conclusión

La formación profesional incide positivamente en el posicionamiento de marketing de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Planteamiento de la hipótesis 3

H3: La formación profesional incide positivamente en la identificación de los egresados con la Universidad Jaime Bausate y Meza.

H0: La formación profesional no incide positivamente en la identificación de los egresados con la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Frecuencias observadas

Formación Profesional	Identificación de los Egresados					Total
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Definitivamente si	8	19	68	12	5	112
Probablemente si	3	8	27	5	2	45
Probablemente no	2	5	19	3	2	31
Definitivamente no	1	2	1	1	10	15
Total	14	34	115	21	19	203

Frecuencias esperadas

Formación Profesional	Identificación de los Egresados					Total
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Rara vez	Nunca	
Definitivamente si	7,72	18,76	63,45	11,59	10,48	112,00
Probablemente si	3,10	7,54	25,49	4,66	4,21	45,00
Probablemente no	2,14	5,19	17,56	3,21	2,90	31,00
Definitivamente no	1,03	2,51	8,50	1,55	1,40	15,00
Total	14,00	34,00	115,00	21,00	19,00	203,00

1. Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.

2. Estadística de Prueba. - La estadística de prueba es:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

Σ = Sumatoria

"O" = Frecuencia observada en cada celda

"E" = Frecuencia esperada en cada celda

3. . Distribución de la Estadística de Prueba

En los cuadros observamos, cuando H_0 es verdadero, X^2 , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con $(4 - 1) (5 - 1) = 12$ grados

4. . Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5. . Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0) si el valor calculado X^2 es mayor o igual a 21.026

6. . Cálculo de la Estadística de Prueba

Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E} = 64.51$$

E

7. . Decisión Estadística

Dado que $64.51 > 21.026$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

8. Conclusión

La formación profesional incide positivamente en la identificación de los egresados con la Universidad Jaime Bausate y Meza.

4.3 Discusión de resultados

Se ha podido probar que las características de la oferta de la formación profesional inciden en el desempeño en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza. Pero para corroborar dicha afirmación es necesario complementarlo a través de sustento teórico relacionado al tema de investigación, tal como se detalla a continuación:

Puede afirmarse que la formación profesional surgió en el momento en que el ser humano se dio cuenta que era posible asegurar la obtención de los resultados propuestos si asumía pautas de acción de eficacia anteriormente comprobada; es decir cuando surge el interés manifiesto por aprender el saber hacer de la ocupación.

Sin embargo, aun cuando lo definitorio de una actividad de formación profesional es la existencia de la intención o el propósito de perfeccionar o potenciar las capacidades para el trabajo, llevar a la práctica esta intención implica poner en juego una serie de elementos y relaciones, así

como fases anteriores y posteriores al acto educativo concreto en que se ponen en relación quien enseña con quien aprende. Además, el propósito formativo no sólo es expresión de los intereses de dichas dos personas, sino de una realidad económica, social y cultural precisa, así como de la idiosincrasia y los ideales de vida de una sociedad.

a)) La formación profesional como función Institucional

Por ello, la satisfacción de esta necesidad de calificación profesional es asumida no por personas individuales, sino por colectividades organizadas o instituciones, que persiguen estos fines y tienen determinadas formas de proceder, es decir un conjunto de principios y normas que regulan la actividad. Instituciones de este tipo son, por ejemplo, una universidad o un instituto de formación técnica.

Las instituciones de formación profesional son agentes educativos que se caracterizan por fijar orientaciones, generar estímulos, posibilitar puestas en acción, proporcionar modelos y ofrecer normas de conducta, así como por explicitar conocimientos y valoraciones.

Las más remotas instituciones dedicadas específicamente a otorgar calificación profesional son la universidad (en el caso de las ocupaciones intelectuales) y los gremios de artesanos (en el caso de la formación para el desempeño de ocupaciones operativas). También algunas instituciones religiosas influyeron en el establecimiento de actividades de formación profesional para funciones operativas.

En la actualidad se puede distinguir:

Instituciones formales, también llamadas regladas, que son aquellas cuya actividad está inscrita en el sistema educativo legalmente establecido.

Instituciones no formales, aquellas cuya actividad está al margen del sistema educativo legalmente establecido.

Por otro lado, existen otras instituciones que realizan actividades de formación profesional, aunque no tienen una explícita intención educativa, como son las propias empresas de producción o los medios de comunicación de masas.

Lo que define a una institución de formación profesional es la existencia de una estructura orgánica, unitaria y dinámica,

conformada por un conjunto de elementos interrelacionados y procedimientos formales para movilizar y coordinar los esfuerzos, con miras a alcanzar objetivos comunes de calificación profesional. En este caso, por institución de formación dedicada a impartir formación profesional, sea una universidad, un instituto o una entidad como el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) del Perú.

Una institución de formación profesional puede entenderse como un sistema cuando es capaz de funcionar por sí sola o tiene vida propia, es decir cuando es un organismo. En cambio, cuando se trata de un órgano que cumple una determinada función que es parte de un todo mayor, es propiamente un subsistema.

En cuanto sistema, la institución de formación profesional puede entenderse como un sistema cuando es capaz de funcionar por sí sola o tiene vida propia, es decir cuando es un organismo. En cambio, cuando se trata de un órgano que cumple una determinada función que es parte de un todo mayor, es propiamente un subsistema.

En cuanto sistema, la institución de formación profesional es un conjunto organizado de elementos diferenciados, cuya interrelación

e interacción supone una función global, que es lograr la calificación profesional. Los elementos generalmente se encuentran formando parte de subsistemas. En sistemas de formación profesional, como el caso de una universidad, pueden ser identificados los siguientes subsistemas básicos:

Subsistema de dirección, encargado de funciones tales como las de definición de políticas, planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Subsistema técnico-pedagógico (llamado también académico), encargado de definir, normar y supervisar los aspectos conceptuales y técnicos de la formación profesional.

Subsistema administrativo-financiero, encargado de apoyar el funcionamiento integral del sistema mediante la provisión de los recursos necesarios y el control de los procesos administrativos.

Subsistema operativo, responsable de la ejecución de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para el cumplimiento de las funciones son establecidos los órganos institucionales, que asumen objetivos concretos o inmediatos que permitirán alcanzar el objetivo final global. Básicamente un sistema

de formación profesional es un sistema social, constituido por grupo de personas organizadas para alcanzar objetivos comunes. Sin embargo, por falta de una visión global o el poco conocimiento del propósito fundamental del sistema, muchas veces los integrantes de un órgano institucional no se interesan por interactuar o realizar acciones sinérgicas. Para que el sistema funcione como una totalidad, los órganos deben interactuar; porque el resultado final que se busca es algo cualitativamente superior a la acumulación del resultado independiente de cada órgano. El resultado que se espera es más que la suma de las partes.

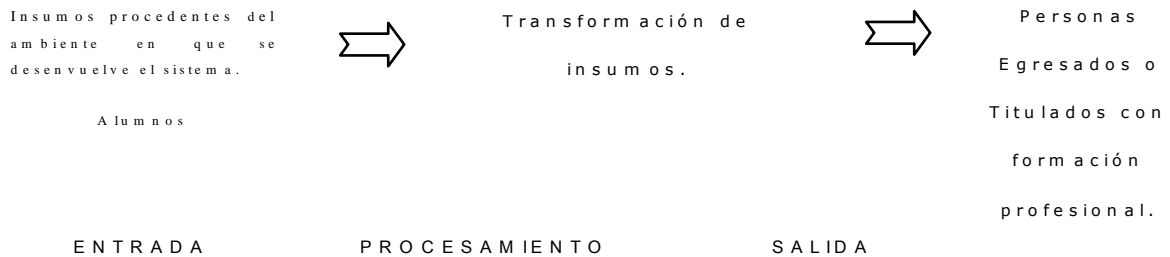
Todo sistema de formación profesional debe tener bien definido no sólo el propósito para el que ha sido ideado, sino también los elementos que lo constituyen, la forma como ellos están organizados funcionalmente y la naturaleza de sus funciones e interrelaciones. Estas definiciones se expresan en una estructura organizativa y en un manual de organización y funciones.

No vamos a profundizar en aspectos organizacionales o administrativos de la formación profesional. Sólo queríamos explicar que la formación profesional es función de muchos y no únicamente de docentes de un centro de enseñanza.

Un sistema de formación profesional puede ser de ámbito nacional, regional o sectorial. Cuando es así, en su estructura organizativa y funciona aparecen instituciones que vienen a ser órganos de línea (o elementos del subsistema operativo), como es el caso de los centros educativos del Estado, que obedecen a órganos centrales de política o dirección. Si es que no existe una integración o interrelación efectiva con los demás subsistemas y órganos, no se podrá alcanzar un producto o servicio de calidad; particularmente la calidad de los servicios de formación profesional depende en gran medida de que los programas hayan sido diseñados en función de los requerimientos del mercado laboral. El sistema de formación profesional viene a ser, a la vez, parte del suprasistema económico.

Otro aspecto muy importante para el buen funcionamiento del sistema de formación profesional es el conocimiento que deben tener las personas que forman parte de él, respecto al conjunto de acciones y eventos que tiene que realizarse para alcanzar el resultado de calificación profesional.

Según el enfoque sistémico, el funcionamiento de un organismo de formación profesional incluye:



b)) Los principales procesos de la actividad de formación profesional

La formación profesional es una actividad económica que tiene por objeto satisfacer las necesidades de calificación profesional; en la Clasificación Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas (Tercera Revisión) de las Naciones Unidas la encontramos clasificada como actividad de enseñanza. El término "actividad" debe entenderse como un proceso, esto es, como una combinación de acciones cuyo resultado es un conjunto de bienes o servicios, que en este caso es la calificación profesional. Esta actividad tiene lugar cuando se combinan recursos, tales como bienes culturales, recursos materiales, recursos humanos, técnicas de prestación de los servicios, etc.

Por convención, una actividad se define como un proceso que da lugar a un conjunto homogéneo de productos; pero en realidad implica un conjunto de subprocesos o eventos que ocurren en un momento y en un lugar en particular, tales como:

La concepción y caracterización del producto, cuando se define la calidad y cantidad de lo que se quiere obtener.

La elección de los elementos, operaciones y técnicas de ejecución, así como la organización de los mismos, confrontando las concepciones con las realidades y condiciones de la situación concreta.

La realización de las operaciones definidas como eficaces para el logro del objeto deseado.

La evaluación de los resultados, comparando lo obtenido con la situación ideal.

Toda acción de producción, en cuanto operación metódica, supone seguir estos procesos, a partir de una visión unitaria del objetivo. En el caso de actividades que por su magnitud, complejidad y duración exijan el concurso de muchas personas, el cumplimiento

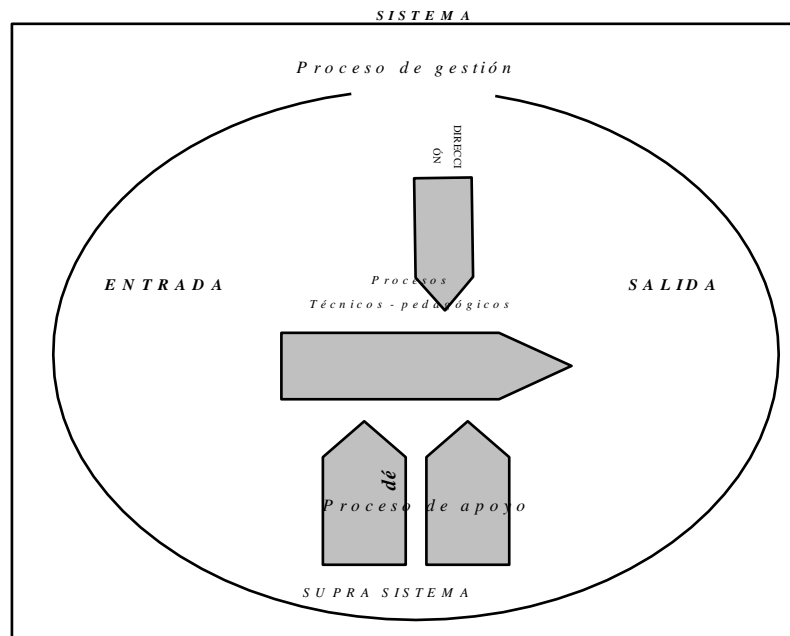
de los procesos de distribuye entre grupos y órganos que se diferencian funcionalmente, encargándose de:

Definir objetivos o metas progresivas en que las finalidades deben descomponerse.

Reunir las operaciones o procesos fundamentales, siguiendo un orden y dirección definidos.

Evaluar o juzgar los resultados, según la concepción inicial.

Sin mayor pretensión que graficar esta distribución de procesos en un caso concreto, para una institución como la Universidad, la distribución podría ser la siguiente:



Fácticamente, una institución de formación profesional es un organismo dinámico, cuya razón de ser es la realización de la actividad de inculcación/asimilación de pautas de acción competente, actividad que se compone de una serie de eventos o procesos. Sin ser exhaustivos, los eventos o procesos que tienen que ocurrir para concretarse un objetivo de calificación profesional son los siguientes:

Definición de la política educativa.- La política educativa está formada por directrices que señalan los órganos de dirección o gobierno, por aplicación de los principios y fines de la entidad, a una situación determinada.

Determinación de necesidades de formación profesional.- A fin de que los programas de formación profesional sean correspondientes a la realidad del empleo, un insumo importante para la planificación es la información del mercado de trabajo, a partir de lo cual se hacen las definiciones cualitativas y cuantitativas de necesidades de calificación profesional.

Elaboración o actualización del perfil ocupacional.- El perfil ocupacional es la descripción completa de las funciones que realizan los profesionales de una determinada carrera profesional,

a partir de lo cual se definen las competencias a desarrollar y los requerimientos presentes y futuros de formación. La condición necesaria para que estos perfiles ocupacionales puedan cumplir su finalidad consiste en que se encuentren permanentemente actualizados.

Elaboración o revisión del diseño curricular.- El currículo es la organización sistemática de las actividades de enseñanza - aprendizaje destinadas a desarrollar en las personas la competencia profesional. El diseño curricular es el proceso por medio del cual se estructuran los programas de formación; en él se definen el perfil de competencias de la carrera, objetivos educativos, contenidos, prerrequisitos para los postulantes, estructura operativa, métodos de enseñanza - aprendizaje, medios de enseñanza - aprendizaje, instrumentos de evaluación, etc.

Elaboración o revisión de la metodología de enseñanza - aprendizaje.- Elaborar o revisar la metodología es efectuar la definición, construcción y validación de los métodos de enseñanza - aprendizaje a ser utilizados para facilitar el desarrollo de las competencias correspondientes a la carrera profesional. Método es el conjunto de estrategias, procedimientos y técnicas

sistemáticas estructuradas y lógicamente coordinadas para conducir al aprendizaje.

Elaboración o revisión del material educativo.- Material educativo es todo material utilizado para facilitar el aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores concurrentes a la competencia profesional; abarca no sólo los medios audiovisuales, sino también los aparatos, máquinas y herramientas, así como las materias primas y demás objetos que se utilizan en los laboratorios y talleres.

Selección o preparación del personal docente.- Todo acto educativo tiene necesariamente una persona responsable de organizar y/o desarrollar el proceso sistemático de enseñanza - aprendizaje, sea en forma presencial o intermediada, a quien en forma genérica se le denomina docente. Al docente de nivel secundario o superior se le denomina frecuentemente profesor, la denominación de maestro se emplea generalmente para el docente del nivel primario; instructor o monitor se denomina generalmente al docente cuya responsabilidad está limitada a la enseñanza práctica, en el marco de un programa de enseñanza universitaria; para la denominación del docente que se ocupa de todos los

aspectos de la formación profesional se usa el término formador en el campo de la formación profesional. En el caso en que no exista en el mercado laboral docentes con las competencias requeridas por la entidad educativa, es necesario darles una preparación en forma previa a la asunción de responsabilidades.

Implementación o mantenimiento de las condiciones físicas y espacio-temporales.- Todo acto educativo se da en el tiempo y en un espacio determinado, por lo que se requiere de un escenario, que puede ser un establecimiento educativo o empresa productiva, y de una programación de su ocupación en el tiempo.

Promoción del programa de formación profesional.- Un programa de formación profesional es un producto que debe ser presentado debidamente a los clientes, por los menos con un folleto informativo o mediante campañas publicitarias de lanzamiento o relanzamiento, aparte y antes de la convocatoria a postulantes.

Admisión de participantes.- La admisión es el proceso de aceptación de participantes en el programa de formación. La admisión está en función de las plazas o vacantes existentes y de que los interesados cumplan ciertos requisitos, como son la edad, el nivel educativo, el patrocinador, etc. En determinados

programas la admisión puede estar supeditada a la superación de unas pruebas de selección. Una vez seleccionados los participantes, la admisión definitiva está supeditada a la presentación de documentos que justifican las condiciones señaladas. El proceso de admisión puede finalizar en la matriculación como participante del centro y/o programa, una vez cumplidos los requisitos y obligaciones.

Realización del proceso de enseñanza – aprendizaje.- El núcleo del acto educativo es el proceso de enseñanza – aprendizaje. La enseñanza consiste en estructurar, promover y administrar experiencias que faciliten el aprendizaje, mediante la organización de los elementos del medio; el aprendizaje es un proceso de percepción, asimilación y transformación de informaciones y/o estímulos que permite a la persona modificar de manera estable sus estructuras mentales y afectivas, para aumentar su capacidad de ser y actuar. El proceso de enseñanza – aprendizaje se refiere al conjunto de acciones y estrategias que realiza el sujeto de formación, contando para ello con la gestión facilitadora y orientadora del docente, para lograr los objetivos de la formación profesional; supone una comunicación y actividades coordinadas

entre docente y educando, en el marco de una serie de factores condicionantes. Mediante el aprendizaje la persona adquiere y desarrolla conocimientos, habilidades, actitudes y valores para comprender y transformar su medio, lo que permite alcanzar la competencia profesional.

El proceso de enseñanza - aprendizaje comprende la organización del ambiente educativo, la inducción de los participantes, la concertación del plan de formación, el desarrollo de las actividades de aprendizaje, la evaluación del proceso y el registro de los resultados.

Certificación de la formación profesional.- la certificación es el proceso de acreditación de la calificación profesional alcanzada por el participante. En el caso de acreditación de una calificación sistemática alcanzada en un programa oficialmente reconocido, el documento acreditativo se denomina título.

Seguimiento a egresados.- Es un proceso de acompañamiento al egresado, para apoyar su incorporación al empleo y evaluar el progreso alcanzado durante un cierto tiempo. Comprende fundamentalmente el estudio de la pertinencia de la calificación

profesional en relación con el mercado laboral, cuyos resultados son un insumo para la planificación de la formación profesional.

El cumplimiento de estos procesos está a cargo de los órganos o subsistemas que hayan sido definidos en la estructura organizacional del sistema u organismo de formación profesional.

Con el fin de asegurar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los procesos, es necesario establecer las normas de ejecución de los mismos.

c)) La formación profesional como práctica educativa

La práctica educativa no es sino el cumplimiento de todos los procesos que implica la actividad de formación profesional, mediante el funcionamiento de los diferentes órganos o subsistemas de la institución de formación profesional.

Sin embargo no se trata de una acción mecánica o inanimada, sino de una práctica guiada y orientada. La forma de realizar los procesos es resultante de la atención a tres factores a considerar:

- Claridad de los objetivos
- El modelo pedagógico asumido

- La disponibilidad de recursos

Toda acción humana obedece a algún propósito u objetivo. En el caso de una acción educativa que es una acción de aprendizaje deliberado y consciente no se puede emprender la acción sin tener claramente definido el objetivo global. La forma de realizar el proceso no es la misma cuando el objetivo es acreditar la memorización de informaciones tecnológicas que cuando se trata de desarrollar conductas laborales o competencias profesionales. La situación es grave cuando se actúa rutinariamente sin tener presente el objetivo global de la actividad.

Otro factor determinante de la práctica educativa es el modelo pedagógico que se adopte. La función de la pedagogía es guiar y orientar la práctica de la educación. La educación plantea dos tipos de problemas que deben ser resueltos por la pedagogía:

- La concepción de la educación que se asume y
- Los métodos y técnicas más convenientes.

El modelo pedagógico es un modelo de procedimientos o un enfoque metodológico de cómo realizar una práctica educativa. Está compuesto de bases conceptuales (filosofía y teoría de la

educación) y de técnicas correspondientes o compatibles (tecnologías educativas).

Por ejemplo, frente al modelo pedagógico tradicional de formación profesional está imponiéndose el enfoque de formación profesional por competencias laborales. Este enfoque se asienta en la "filosofía de educación para la vida activa y el trabajo". Esta filosofía obliga a tomar como base de los procedimientos el aprendizaje de conductas laborales competentes.

Sobre este tema trataremos en otra oportunidad; por ahora sólo queremos precisar que el modelo pedagógico marca la forma de proceder en todos los procesos y todos los órganos del sistema: desde el diseño de programas hasta la evaluación de los mismos. Todos los procesos deben seguir el mismo enfoque metodológico; no es lógico ni práctico pretender hacer mejoras introduciendo cambio de enfoque sólo en una parte de los procesos. No se puede cambiar las estrategias de aprendizaje o la forma de evaluar, sin no se ha cambiado también la forma de definir objetivos educativos. Tampoco se puede pretender establecer el enfoque por competencias laborales al proceso de enseñanza -

aprendizaje, si los educandos no tienen condiciones reales para vivenciar conductas laborales.

Otro factor influyente en la práctica educativa es la disponibilidad de recursos económicos. No se puede desarrollar conductas laborales competentes si se enseña solamente en el salón de clases y con sólo dictar informaciones tecnológicas o dibujar las máquinas en la pizarra. La tecnología sólo se traduce en conductas competentes cuando el educando ha comprendido su valor práctico y ha verificado que con ella tiene mayor capacidad operatoria. Estas exigencias de contar con condiciones de trabajo práctico son mayores para la formación profesional en ocupaciones profesionales del nivel técnico operativo, lo que hace que pocas instituciones asuman la formación en estas carreras. (Rojas A. 2004 p. 63, 80)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

a)) Las características de la oferta y la formación profesional tienen un alto nivel de incidencia en el desempeño de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza en el actual mercado laboral. La formación profesional es el nivel educativo que prepara a los alumnos para una actividad laboral, capacitándoles para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, pero en concordancia con el mercado laboral.

b)) La formación profesional incide significativamente en el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza. La principal finalidad de la formación profesional en el sistema educativo es la de preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

c)) La formación profesional incide determinadamente en el posicionamiento de marketing de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza. La enseñanza de hoy tiene como objetivo que los egresados puedan comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional; conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

d)) La formación profesional es un elemento indispensable para la identificación de los egresados de la Universidad Jaime Bausate y Meza. El propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados.

5.2 Recomendaciones

- a)) Las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales.

- b)) Las universidades deben evaluar el escenario cambiante, sobre todo en el área de la inserción al mercado laboral de los recién egresados. El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

- c)) Las instituciones de educación superior deben enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral. Por lo tanto, el conocimiento bien establecido de las fuerzas y las debilidades de sus programas de estudio es esencial para la gestión de la localidad.

d) Las instituciones de educación superior deben realizar estudios y seguimiento de sus egresados. Estos estudios recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados, buscan indagar principalmente sobre las siguientes áreas: Los antecedentes de educación superior, el mercado laboral y la situación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Ardouin J, Bustos C, Gay R, Jarpa M (2000) Motivación y satisfacción laboral. <http://www.udec.cl>

Antelo, A. y Henderson, R. (1992) Formulating effective school-corporation partnership: A policy analysis model. En: School Organization, Vol.12, No.1.

Amorós, Eduardo (2007) Comportamiento organizacional. Segunda edición.

Arias Galicia, F. (2001). Administración de recursos humanos para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.

Beltrán J: Jesús M. (2000) "Indicadores de Gestión". Segunda edición. Bogotá, D.C: 3R editores.

Besseyre des Horts, Charles-Henri. (1990) Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, Ed. Deusto, Madrid,

Bouroncle Luque, Gino Guillermo (2009). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de la Policía Nacional del Perú del Distrito de San Miguel. (Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de Posgrado), Lima - Perú.

Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Chiavenato, I (1988) Administración de Recursos Humanos. Edición McGraw Hill, México

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. México.

Chiavenato, I. (2005). Comportamiento Organizacional. México: Thomson.

Chiavenato, I. (2008). Comportamiento Organizacional. México: Thomson.

Conroy Martín (2013) en la obra "La Educación como imperialismo cultural" UNMSM De la Garza, E. (2007) Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo. Fondo de Cultura Económica.

Fernández-Ríos, M. (Director) (1999). Diccionario de recursos humanos: organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.

Feiman-Nemser, S. (1990) Teacher preparation structural and conceptual alternatives. En: Handbook of Research on Teacher Education. New York. Mac Millan. Pag. 212, 233.

Forbes. The virtual classroom versus the real one. 2001. Disponible En INTERNET: <<http://www.forbes.com/bow/2000/0911/bestofweb.html>>

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.

García, María. (2001) "La importancia de la evaluación del desempeño". Revista proyecciones. Año 2 Número 9 febrero-marzo

García Marcelo, Carlos y Estebanz García (1998) Modelos de colaboración entre la universidad y las escuelas en la formación del profesorado. En: Revista de Educación, No. 317. Madrid.

Guerrero Lozano, Bernardo (1996) Evaluación del Desempeño Más allá del ritual. Edición. Abril-Junio de 1996. .

Ghiselli. (1998). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Guillén, G. C. & Guil, B. R. (2000). Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. México: Ed. McGraw-Hill.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.

Jandira Pereira Souza (2012) La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracaná. Maranhão - Brasil. Tesis doctoral de la Universidad de Alcalá de Henares - Madrid.

Locke, E.A. (1976): "The nature and consequences of job satisfaction" en M.D. Dunnette (ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally College Publishing.

Milkovich, G y Boudrem, T. (1994) Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos

Mariño Hernando (1993) Planeación Estratégica de la Calidad Total.

Maristany, J. (2000) Administración de recursos humanos. Buenos Aires. Prentice Hall.

Mauro Amaru Granados Maguiño (2013) Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013. UNMSM - Fac. Educación.

Maristany, Jaime (2000) Administración de los Recursos Humanos. Ed. Editores Pearson Education S.A.

Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción del Empleo

Navarro Astor, Elena (2008). Aportación al Estudio de la Satisfacción Laboral de los Profesionales Técnicos del Sector de la Construcción: Una Aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. (Universidad Politécnica de Valencia), Valencia - España

Peiró J.M. Y Prieto F. (1996) Tratado de Psicología del Trabajo, Síntesis, 1996, Tomo 1 y 2 (Volumen I. La actividad laboral en su contexto. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo).

Robbins, S.P. (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición.

Rojas Salazar, Arcelia Olga (2004) Percepción de Valores en la Administración de los Servicios Educativos y su impacto en la formación de la conciencia profesional de los estudiantes de la Universidad Nacional del Callao. Tesis Doctoral Páginas 63 - 80.

Schein, Edgard H. (2000) "Behavioral Sciences for Management", en Joseph W. McGuire (O rg.), Contemporary Management: Issues and Viewpoints, Englewood Cliff, PrenticeHall,

Suarez Daniel y Fernández Ana Lía (2001) Programa Nacional de Gestión Curricular y Capacitación/ Ministerio de Educación. Buenos Aires Argentina

Universidad Nacional de Ingeniería (1996) La Universidad en Debate. Situación Actual y Perspectivas de la Universidad Peruana. Lima. Perú. S/editor.

Vásquez Gálvez Felipe Adrián (2010) "La Evaluación del Desempeño Ambiental"- Pág. 1 Editorial - México.

Vroom, V. y Deci, E. (1999). Motivación y alta dirección. México: Trillas. Pp. 786 Werther Jr., William B. & Keith Davis. (2000) Administración de Personal y Recursos Humanos. México. Editorial McG raw -Hill,

Yarce, Jorge. (2003) Construcción de Valores - 10 Pasos. Instituto Latinoamericano de Liderazgo, desarrollo humano y organizacional.

Zeichner, K. (1980) Myths and realities: Fied - based experiences in preserve teacher education. En: Journal of Teacher Education. Vol. 31, No. 6.

Páginas de Internet

<http://definicion.de/comunicacion>

<http://definicion.de/conocimiento/>

<http://www.definicion.org/>.

<http://definicion.de/etica/>

W W W .A B C .conceptos.

<http://definicion.mx/moral/>

<http://artianee.blogspot.com/2013/05/definicion-de-potencial-humano.html>

<http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>

https://es.wikipedia.org/wiki/Formacion_profesional

A n e x o s

1. ¿Considera usted que la formación profesional en las universidades deben garantizar un óptimo desempeño de los egresados en el actual mercado laboral?
 - a. Definitivamente si
 - b. Probablemente si
 - c. Probablemente no
 - d. Definitivamente no

2. ¿Considera usted que los planes de estudios de las Universidades deben estar acorde con las exigencias del actual mercado laboral?
 - a. Definitivamente si
 - b. Probablemente si
 - c. Probablemente no
 - d. Definitivamente no

3. ¿Considera usted que las Universidades deben ser más exigentes en el planteamiento de sus planes de estudios y en la realización de sus calificaciones de sus alumnos?
 - a. Definitivamente si
 - b. Probablemente si
 - c. Probablemente no
 - d. Definitivamente no

4. ¿Las Universidades deben formar alumnos que tengan la capacidad de aprender por sí mismos y poder competir en el actual mercado laboral?
 - a. Definitivamente si
 - b. Probablemente si
 - c. Probablemente no
 - d. Definitivamente no

5. ¿Las Universidades forman alumnos con la capacidad suficiente para trabajar en equipo y poder hacer frente al actual mercado laboral?
- a. .Definitivamente si
 - b. .Probablemente si
 - c. .Probablemente no
 - d. .Definitivamente no
6. . ¿Cómo califica usted el nivel de Organización del sector educativo?
- a. .Muy bueno
 - b. .Bueno
 - c. .Regular
 - d. .Malo
 - e. .Muy malo
7. . ¿Cómo califica usted el nivel de los Profesores dentro de su Universidad?
- a. .Muy bueno
 - b. .Bueno
 - c. .Regular
 - d. .Malo
 - e. .Muy malo
8. . ¿Cuenta usted con instalaciones adecuadas en su Universidad?
- a. .Definitivamente si
 - b. .Probablemente si
 - c. .Probablemente no
 - d. .Definitivamente no
9. . ¿Cuáles su Nivel de formación en prevención de conflictos?
- a. .Muy bueno
 - b. .Bueno
 - c. .Regular
 - d. .Malo
 - e. .Muy malo

10. ¿Cuáles son sus niveles de conocimientos de la legislación laboral?
- a. .Muy alto
 - b. .Alto
 - c. .Regular
 - d. .Bajo
 - e. .Muy bajo
11. ¿Cómo califica usted el desempeño de los egresados de su Universidad en el actual mercado laboral?
- a. .Muy bueno
 - b. .Bueno
 - c. .Regular
 - d. .Malo
 - e. .Muy malo
12. ¿Considera usted que su Universidad cuenta con mecanismos eficaces para la inserción profesional en el actual mercado laboral?
- a. .Definitivamente sí
 - b. .Probablemente sí
 - c. .Probablemente no
 - d. .Definitivamente no
13. ¿Cómo considera usted que es el reconocimiento del egresado de su Universidad en las empresas públicas?
- a. .Alto reconocimiento
 - b. .Regular reconocimiento
 - c. .Bajo reconocimiento

14. ¿Conoce usted los derechos que le asisten en materia de relaciones laborales?
- a. .Definitivamente si
 - b. .Probablemente si
 - c. .Probablemente no
 - d. .Definitivamente no
15. ¿Conoce usted las obligaciones que le asisten en materia de relaciones laborales?
- a. .Definitivamente si
 - b. .Probablemente si
 - c. .Probablemente no
 - d. .Definitivamente no
16. ¿Considera usted que los egresados de su Universidad alcanzan un alto posicionamiento en el mercado laboral?
- a. .Definitivamente si
 - b. .Probablemente si
 - c. .Probablemente no
 - d. .Definitivamente no
17. ¿Cómo considera que es el reconocimiento del egresado de su Universidad en empresas privadas?
- a. .Alto reconocimiento
 - b. .Regular reconocimiento
 - c. .Bajo reconocimiento
18. ¿Qué cantidad de egresados de su Universidad considera usted que se encuentran trabajando en instituciones públicas?
- a. .Alta cantidad
 - b. .Regular cantidad
 - c. .Poca cantidad

19. ¿Cuál es el nivel de posicionamiento en el Marketing que ha alcanzado su Universidad?
- a. .Muy alto
 - b. .Regular
 - c. .Muy bajo
20. ¿Qué cantidad de egresados de su Universidad se encuentran trabajando en instituciones privadas?
- a. .Alta cantidad
 - b. .Regular cantidad
 - c. .Poca cantidad
21. ¿Cuál es el nivel de afianzamiento que ofrece su Universidad para despertar el espíritu emprendedor?
- a. .Muy alto
 - b. .Alto
 - c. .Regular
 - d. .Bajo
 - e. .Muy bajo
22. ¿Con qué frecuencia considera usted que su Universidad realiza la tarea de identificación de sus egresados?
- a. .Siempre
 - b. .Algunas veces
 - c. .Nunca
23. ¿Con qué frecuencia considera usted que se han podido rescatar iniciativas profesionales de los egresados de su Universidad?
- a. .Siempre
 - b. .Muchas veces
 - c. .Algunas veces
 - d. .Rara vez
 - e. .Nunca