



MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y SU CONTRIBUCIÓN A LAS
EXPECTATIVAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE DÉCIMO CICLO
DE LA CARRERA DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
DURANTE EL PERIODO 2020 - I**

PRESENTADO POR:

**MARÍA SANDRA BASALDÚA GUZMÁN
GUSTAVO FEDERICO DE JONG**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ASESOR:

Mg. GEORGE SOTOMAYOR

LIMA –PERÚ

2021

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo conocer cómo contribuye la percepción de la calidad educativa a las expectativas de empleabilidad de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I. La metodología de investigación utilizada desarrolla el enfoque cualitativo, el alcance es explicativo y el diseño, fenomenológico. La muestra estuvo constituida por 10 estudiantes de ambos géneros, y el instrumento utilizado fue una entrevista estructurada. Los resultados obtenidos mostraron que, en general, los participantes tienen una percepción positiva de la calidad educativa de su universidad, la cual se manifiesta a través del alto grado de satisfacción que destacaron los entrevistados, especialmente, en lo que refiere a la oferta formativa recibida. Sin embargo, el grado de satisfacción con respecto a los mecanismos de inserción laboral que les brinda la institución fue menor, al igual que su contribución en las expectativas de empleabilidad. De tal manera se concluye que las percepciones positivas de la calidad educativa contribuyen en generar mayores expectativas de empleabilidad en los estudiantes, favoreciendo sus posibilidades de una futura inserción laboral de calidad.

Palabras clave: Percepción – Calidad educativa – Expectativas – Empleabilidad – Inserción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to investigate how education quality perceptions contribute on the employability expectations of the tenth cycle undergraduate architectural students from a Lima private university, during 2020-I period. The research methodology focus on qualitative approach, explanatory scope, and phenomenological design. The research instrument was a structured interview and the sample consisted of ten architectural students of both genders. According to the results, most of the participants have positive perceptions about their university education quality, which is specially referred to the formative offer. However, participants perceptions about university labor insertion mechanisms were lower, as well as its contribution on their employability expectations. The study conclusions show that positive perceptions of educational quality contribute generating major student's employability expectations and favoring high-quality future labor insertion possibilities.

Keywords: Perception – Education quality - Expectations – Employability – Labor insertion

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Situación problemática	9
1.2. Preguntas de investigación	12
1.2.1. Pregunta Principal	12
1.2.2. Pregunta Específicas	12
1.3. Objetivos de investigación	13
1.3.1. Objetivo principal.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Calidad educativa	28
2.2.1.1. Concepto de calidad educativa.....	28
2.2.1.2. Percepción de la calidad	34
2.2.1.3. Calidad educativa en el sistema universitario peruano	38
2.2.1.3.1.Categoría: Oferta educativa.....	47
2.2.1.3.2.Categoría: Infraestructura y equipamiento.....	49
2.2.1.3.3.Categoría: Personal docente	50
2.2.1.3.4.Categoría: Mecanismos de inserción laboral	52
2.2.2. Empleabilidad.....	53
2.2.2.1. Concepto de empleabilidad	53

2.2.2.2. Categoría: Empleabilidad percibida	56
2.2.2.3. Categoría: Recursos de búsqueda laboral.....	58
2.2.2.4. Categoría: Mercado laboral	59
2.2.2.5. Categoría: Inserción laboral	65
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	69
3.1. Enfoque, alcance y diseño	69
3.1.1. Enfoque	69
3.1.2. Alcance.....	69
3.1.3. Diseño.....	69
3.2. Matrices de alineamiento.....	71
3.2.1. Matriz de consistencia.....	71
3.2.2. Matriz de operacionalización de variables	72
3.3. Población y muestra	74
3.3.1. Población.....	74
3.3.2. Muestra.....	74
3.4. Técnicas e instrumentos	75
3.4.1. Técnicas.....	75
3.4.2. Instrumentos	75
3.5. Aplicación de instrumentos	75
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	77
4.1. Resultados y análisis de la variable calidad educativa	77
4.1.1. Resultados y análisis de la percepción de la calidad de la oferta educativa	77
4.1.2. Resultados y análisis de la percepción de la calidad de infraestructura y equipamiento	82
4.1.3. Resultados y análisis de la percepción de la calidad del personal docente	88
4.1.4. Resultados y análisis de la percepción de la calidad de los mecanismos de inserción laboral	95
4.2. Resultados y análisis de la relación entre la variable calidad educativa y la variable empleabilidad	100
4.2.1. Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa a la empleabilidad percibida	101
4.2.2. Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa en los recursos de búsqueda laboral.....	107

4.2.3.	Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa en el afrontamiento del mercado laboral.....	109
4.2.4.	Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa a las expectativas de inserción laboral.	113
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE SOLUCIÓN		119
5.1.	Propósito.....	119
5.2.	Actividades	120
5.2.1.	Reunión de coordinación con autoridades de la Facultad de Arquitectura y del área de Oportunidades Laborales de la Universidad	120
5.2.2.	Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral I	121
5.2.3.	Diseño de la propuesta del Taller de Orientación laboral II	128
5.2.4.	Jornada de Presentación, evaluación y revisión de las propuestas.....	134
5.2.5.	Programación y organización de Talleres de Orientación Laboral	134
5.2.6.	Difusión del programa de Talleres de Orientación Laboral	134
5.2.7.	Ejecución del Taller de Orientación Laboral I.....	134
5.2.8.	Ejecución del Taller de Orientación Laboral II.....	135
5.3.	Cronograma de ejecución	136
5.4.	Análisis costo-beneficio	137
CONCLUSIONES.....		139
RECOMENDACIONES		142
REFERENCIAS		144
ANEXO		160

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de consistencia	71
Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables	72
Tabla 3: Características de la muestra	74
Tabla 4: Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral I	122
Tabla 5: Planificación del módulo I	122
Tabla 6: Planificación del módulo II	125
Tabla 7: Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral II	129
Tabla 8: Planificación del módulo III.....	130
Tabla 9: Planificación del módulo IV	132
Tabla 10: Cronograma de ejecución.....	136
Tabla 11: Costos por actividades.....	138

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo SERVQUAL.....	36
Figura 2: Modelo estructural propuesto por Duque 2003.....	37
Figura 3: Valoraciones del constructo de oferta educativa.....	81
Figura 4: Valoración de la importancia de ambientes para dictado de clases.....	84
Figura 5: Valoración de la importancia de ambientes de trabajo y estudio.....	85
Figura 6: Valoración de la importancia de ambiente complementario.....	86
Figura 7: Valoración de la importancia de ambientes -general.....	86
Figura 8: Competencia profesional valorada - general.....	90
Figura 9: Competencias pedagógicas valoradas – general.....	91
Figura 10: Competencias interpersonales valoradas – general.....	92
Figura 11: Competencias valoradas en los docentes.....	94
Figura 12: Valoración y satisfacción de los mecanismos de inserción laboral.....	99
Figura 13: Valoración y satisfacción con la calidad educativa.....	100
Figura 14: Percepciones de empleabilidad.....	102
Figura 15: Percepción de Competencias logradas en estudiantes - general.....	105
Figura 16: Percepción de Competencias en proceso en estudiantes - general.....	106
Figura 17: Campo laboral más empleable según género.....	112
Figura 18: Tiempo máximo estimado de inserción laboral según género.....	115
Figura 19: Tipo de transición por género.....	115
Figura 20: Motivos del tiempo estimado de inserción laboral.....	116

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

A nivel mundial, concomitante al incremento de los índices de desempleo, ha aumentado la preocupación por la inserción laboral de los universitarios, como causa de un mayor acceso, a la educación superior y de la falta de capacidad del mercado laboral para ubicarlos. (Izquierdo, Escarbajal y Latorre, 2016). Sumado a esto, la nueva realidad a partir del contexto del Covid-19, ha empeorado aún más la situación, según indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020b) destacando un deterioro en las perspectivas laborales de los jóvenes, ya que, uno de cada seis ha perdido el empleo, mientras que a otros se les han reducido las horas laborales en un 23%. Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (Unesco) (2020) anticipa que la situación más complicada será para los estudiantes universitarios que se gradúen en 2020 y 2021, y busquen insertarse al mercado laboral por primera vez, ya que, van a encontrarse con un mercado deprimido por causa de la crisis. Además, la educación también ha sufrido el impacto de la pandemia y se estima que el 50 % de los estudiantes en formación no podrán finalizar sus estudios en el plazo previsto.

Con relación a la población estudiantil universitaria, Unesco (2019) refiere que esta se incrementó considerablemente en las últimas décadas, y pasó de tener 13 millones de estudiantes en 1960 a 152,8 millones en el 2018. Al respecto sobre la expansión y diversificación de la educación universitaria, y su relación con la segregación y la desigualdad, Benavides, León, Haag y Cueva (2015) reconocen la expansión de la educación universitaria como un proceso de carácter global.

A raíz del incremento del mencionado, los cambios producidos en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior trajeron consigo otros modelos de validación universitaria: los estudiantes universitarios entendidos como clientes de la universidad. Siguiendo a Ramírez (2015), manifiesta que la satisfacción con las creencias, las expectativas sobre los estudios universitarios y la inserción laboral resultan aspectos definitorios en la valoración de la calidad de este servicio a la sociedad. Montenegro

(2020), al respecto, señala que, desde la Declaración de Bolonia en 1999, entendida como la cooperación Europea para garantizar la calidad, con criterio y métodos comparables de la educación superior; se puso en relevancia la importancia de la evaluación y aseguramiento de calidad en la formación universitaria, ya sea a nivel de grado o de posgrado, y en la Declaración de Berlín de 2003, se establecen aspectos esenciales en el establecimiento de mecanismos que garanticen la calidad en la educación superior europea. Así, se evidencia cómo han ido emergiendo los constructos de calidad de la educación y cómo deben ser medidos. Por otro lado, el proyecto Tuning es la puesta en marcha del plan de Bolonia, tomando en consideración varias de sus líneas de acción, entre ellas el aseguramiento de la calidad. Posteriormente en 2005, se implementa en Tuning-América Latina (Campos, 2013) para mejorar la calidad de la educación superior en la región.

A nivel de Latinoamérica, la expansión de la educación superior es el resultado de las medidas de ajuste tomadas durante la década del noventa, donde el Estado centró su rol en la educación básica e impulsó la promoción de la inversión privada en la educación superior (Wiener, 2018). Esto trajo como resultado el crecimiento de una serie de instituciones educativas de nivel superior con fines de lucro, las cuales, no responden necesariamente a criterios de calidad. El Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (Iesalc) (2020) manifiesta que la garantía de la calidad educativa se ha transformado en una habitual estrategia de las políticas de los Estados. Menciona algunas causas para garantía de la educación superior, como la masificación de esta y el aumento consiguiente del gasto público, la agenda de la nueva gestión pública, y la globalización, aumentando la necesidad de títulos internacionalmente validados y comparables, y un sistema de evaluación transparente.

A nivel nacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2016) se refiere a la pertinencia de la educación, entendiendo a esta como la medida en que el servicio educativo proporciona a las personas competencias que se ajustadas a las necesitadas para poder desempeñar un trabajo satisfactoriamente y poder insertarse laboralmente. Según la OCDE (2016), en el Perú, la pertinencia de las competencias aparece baja. En este sentido, el desempeño educativo bajo en el país explica la baja pertinencia de las competencias, lo cual es manifestado a través de dos

fenómenos, el subempleo y la subutilización de competencias. Esto revela la importante brecha existente entre la demanda y la oferta de competencias laborales.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2020), en el 2019, el empleo informal afectó al 72,4% de la PEA peruana, y el 20,7% de este grupo estuvo compuesto por trabajadores con educación superior. Por otro lado, según estimaciones iniciales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020) el Perú, a causa de la crisis ocasionada por la pandemia, podría sufrir una pérdida de hasta el 11,8% de empleos formales en el escenario más desfavorable. Respecto al subempleo, según Lavado y Yamada (2018) los problemas de subempleo profesional afectan a casi el 45% de las personas con estudios superiores en el Perú, y afirman que este fenómeno se debe a una importante reducción en la calidad de la educación superior recibida por estos profesionales; y que la tendencia va en aumento.

Desde mediados de la década del noventa, la desregulación de la educación universitaria a través del Decreto Legislativo (D.L.) 882, Ley de Promoción de la Inversión en Educación, generó una gran expansión de la oferta universitaria especialmente en las instituciones de gestión privada societaria que llevó a la disminución de la calidad educativa ofrecida (Lavado y Yamada, 2018). Por otro lado, según British Council (2016), desde el 2004 al 2014, la demanda educativa a nivel superior se duplicó, al aumentar la cantidad de ingresantes de 130 mil a 270 mil aproximadamente. De igual manera, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) (2020) afirma que entre los años 2008 y 2018 la oferta universitaria y la matrícula se duplicaron y se crearon 40 universidades nuevas. Continuando en esa misma línea, Sunedu coloca en especial relevancia la dimensión laboral: el empleo después del egreso, cuyos resultados muestran que no todos los títulos previenen el desempleo o subempleo necesariamente.

Así, se inicia la reforma universitaria en el año 2014, cuyo fin se erige en una educación de calidad con altos estándares, que asegure la formación de profesionales, entonces, en julio de dicho año, se aprueba la Ley Universitaria N°30220, y se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) para dar comienzo a un proceso de ordenamiento y regulación del sistema universitario para

asegurar el cumplimiento de estándares mínimos de calidad a través de un proceso de licenciamiento institucional (Sunedu, 2015).

Así a diciembre del 2020, según el portal institucional de Sunedu, 92 universidades y dos escuelas de posgrado recibieron la licencia de funcionamiento. Sin embargo, a 47 universidades y dos escuelas de posgrado se les ha denegado la licencia, y deberán dejar de funcionar en un plazo máximo de cinco años, afectando a más de 230,000 estudiantes. Además, estas universidades han generado egresados y graduados universitarios de instituciones que serán calificadas como las que no cumplieron con los estándares mínimos de calidad, posiblemente transformándolos en víctimas de futuras condiciones de baja calidad de inserción laboral y empleabilidad, confirmando que la baja calidad de la educación superior trae como una de sus consecuencias al subempleo profesional. Siendo el caso que, el principal activo de las universidades, los futuros profesionales, obedecen a una relación de causa y efecto entre la calidad educativa de su formación y su empleabilidad.

1.2. Preguntas de investigación

1.2.1. Pregunta Principal

¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa a las expectativas de empleabilidad de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I?

1.2.2. Pregunta Específicas

- A) ¿Cuáles son las percepciones sobre la calidad educativa por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I?

- B) ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en la empleabilidad percibida por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I?

- C) ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en los recursos de búsqueda laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I?

- D) ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en el afrontamiento del mercado laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I?

- E) ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en las expectativas de inserción laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo principal

Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa a las expectativas de empleabilidad de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I.

1.3.2. Objetivos específicos

- A) Conocer las percepciones sobre la calidad educativa por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I.

- B) Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en la empleabilidad percibida por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I

- C) Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en los recursos de búsqueda laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I

- D) Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en el afrontamiento del mercado laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I

- E) Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en las expectativas de inserción laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en tanto indaga sobre las percepciones de los estudiantes universitarios de pregrado en torno a la calidad educativa y su contribución a las expectativas de empleabilidad, abordándose de esta forma, una problemática vigente de los futuros egresados universitarios al insertarse en el mercado laboral. De tal manera, para los fines de este trabajo se ha tomado a la empleabilidad como variable dependiente a fin de dar respuesta a la pregunta principal de investigación: ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa a las expectativas de empleabilidad? En tal sentido, al tratarse de expectativas de empleabilidad, dichas expectativas dependerán de la percepción de la calidad educativa que tengan los estudiantes del servicio recibido, siendo esta última la variable independiente.

Por otro lado, la investigación tiene relevancia en el entorno universitario actual en los siguientes tres niveles:

A nivel teórico, esta investigación profundiza en el análisis y explicación del constructo de calidad educativa y sus principales componentes desde las valoraciones y el grado de satisfacción de los estudiantes, así como, su contribución a las expectativas

de empleabilidad; siendo el estudiante, el principal cliente en la prestación del servicio educativo recibido (Alvarado, Morales y Aguayo, 2016). Dichas valoraciones de la calidad percibida por los estudiantes considerarán sus juicios, representaciones y actitudes respecto a la entrega de valor, basados en la excelencia, en lo deseado, en lo adecuado, o en lo esperado. (Parasuraman, Zeithaml y Berry, 1988). Por otro lado, los componentes de la calidad educativa serán analizados desde el Modelo de Licenciamiento en el país, como asegurador de la provisión de la educación superior a partir del reconocimiento de las condiciones básicas de calidad, sustentadas en el marco normativo de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (Decreto Supremo 016-2015-Minedu, 2015). Se asume la conceptualización de calidad de educación superior centrada, principalmente, en los fines y propósitos de la educación amparadas en los marcos normativos de la Ley General de Educación n° 28044 y Ley Universitaria n° 30220. En ese sentido, se busca explicar cómo la consolidación de la formación profesional permite establecer determinadas expectativas de empleabilidad con la finalidad de mejorar la inserción laboral de los egresados.

A nivel práctico y académico, el trabajo se considera relevante porque permitirá obtener un diagnóstico de las percepciones de los futuros egresados sobre la calidad educativa de la institución y las expectativas de empleabilidad para su futura inserción laboral. A partir de ello, se podrá elaborar un programa educativo innovador que permita a los estudiantes, en caso de que los resultados de percepción sean desadaptativos, alinear sus opiniones respecto a su rol activo en el mercado laboral, lo cual beneficiará a los demás actores del contexto laboral (potenciales empleadores) y universitario (docentes, egresados), propiamente, la universidad se beneficiará, pues, la opinión de los estudiantes, permitirá mejorar la gestión de las diferentes áreas relacionadas a la inserción laboral, desde sus alcances informativos a la comunidad universitaria, hasta fungir de retroalimentador para tener nuevas perspectivas de mejora en la formación profesional.

A nivel social, se justifica porque podría beneficiar a los futuros egresados a alinear sus expectativas respecto a su función en el mercado laboral, desde las mejoras en la formación profesional a partir de la consolidación de competencias para el empleo, concomitante a las otras dimensiones de la integralidad de la formación, con especial

atención, a los mecanismos de inserción laboral, los cuales construirán la relevancia y vigencia de la profesión, es decir, su empleabilidad, permitiendo que los jóvenes accedan a una inserción laboral de calidad, lo cual redundará en el éxito de las empresas, y, al mismo tiempo, en el desarrollo sostenible del país.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Guevara, M. (2015) en su artículo “La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante universitario”, realizado en Venezuela. Analiza el caso de los estudiantes que cursan el último año de sus carreras universitarias, que es cuando empiezan a tener expectativas respecto a la obtención del primer empleo y optan por inclinarse hacia áreas de desempeño específicas, como inicio de su carrera profesional. El estudio tuvo como fin analizar la percepción de inserción laboral, la relación de esta con la planificación de la carrera profesional y la orientación laboral en el área. El enfoque adoptado fue cuantitativo a través de la investigación de campo, de diseño descriptivo. La muestra se constituyó por los 22 estudiantes participantes del taller de inserción laboral, de la Carrera de Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, que constituyeron la muestra. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Este se constituyó por la recopilación de la información socio demográfica y 17 preguntas dicotómicas abiertas y cerradas básicas, que se ajustaron a las características de la muestra y al evento en estudio. Distribución por género, Potencialidades personales, Potencialidades profesionales, Sector ocupacional seleccionado y Empleo deseado

Se obtuvo como resultados de investigación que el 68% de los estudiantes encuestados estaba cursando el 7mo. trimestre durante el período de la recolección de la información, y 32% eran del 8vo trimestre de la carrera. El 23% conocía su potencial personal, es decir sus habilidades, valores y actitudes, pero no así el restante 77%. El 50% de los estudiantes encuestados desconocían cuáles serán sus potencialidades profesionales y sus oportunidades de inserción laboral. Con respecto a los intereses profesionales, la mayor parte de los estudiantes manifestaron el deseo de desempeñarse como gerentes, seguidamente de supervisores y como encargados de recursos humanos terceramente. Según estos resultados se detectó que los estudiantes de la muestra estudiada tenían ideas irreales respecto a sus futuras carreras profesionales, producto de no poseer experiencia en el mercado de trabajo. Como recomendaciones la autora sugiere satisfacer la necesidad de recibir orientación vocacional previa al ingreso a las

instituciones universitarias, y además brindar orientación laboral a los estudiantes durante el cursado del último año de la carrera a través de un programa formativo de las competencias transversales solicitadas en el mercado laboral, el cual puede contribuir al aumento de la calidad educativa de la institución.

Este trabajo de investigación tiene relevancia porque brinda conocimiento sobre las expectativas laborales que tienen los estudiantes durante el último año de su carrera, las cuales resultan ser irreales por desconocimiento del mercado, lo cual evidencia la presencia de información asimétrica. Además, estudia la variable de la inserción laboral y relaciona a esta con la calidad educativa al sugerir como mejora la implementación de orientación laboral a través de programa formativo previamente mencionado.

González, C. y Martínez, P. (2016) en su artículo “Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional.”, realizado en España y Argentina, se plantearon un doble objetivo desde una perspectiva internacional: Conocer y analizar la percepción y valoración que tienen los estudiantes la Universidad de Murcia (España) y de la Universidad Católica de Córdoba (Argentina), sobre sus probabilidades de encontrar empleo a corto plazo; y además identificar factores y influyentes en las percepciones que tienen los estudiantes sobre su futura inserción laboral. Se adoptó un enfoque metodológico mixto, de diseño no experimental, exploratorio y transversal, tipo encuesta tomando como instrumento el Cuestionario de Orientación e Inserción Laboral (COIL), elaborado ad hoc. La muestra estuvo compuesta por 155 estudiantes, de los cuales 99 de ellos eran estudiantes de la UM y 56 en la UCC. Ambos grupos encontraban cursando su último curso de la formación inicial universitaria y pertenecían a la Facultad de Educación.

Los resultados obtenidos presentaron en la primera categoría de análisis, Mercado laboral, que los estudiantes de la UCC tenían altas expectativas de conseguir empleo en un breve plazo (87%) pero los estudiantes de la UM tenían una percepción más negativa (70% aprox.) En ambos grupos, se destacaba la situación del mercado de trabajo actual como eje principal sobre el que centraban mayormente sus expectativas. Sin embargo, en el primer caso era visto como un aspecto potenciador, en el otro aparece como una limitación. Un 96,4% de los estudiantes de la UCC ya trabajan y más del 75%, lo hacía en un puesto laboral directamente relacionado a la carrera que

estudian. Por otro lado, el perfil de los estudiantes de la UM fue distinto y sólo un 33.4% trabajaba simultáneamente con sus estudios, dentro de los que, un 20.2% corresponde a trabajos no relacionados con sus estudios. Los estudiantes de la UM encontraban en las prácticas profesionales, una manera de favorecer su empleabilidad y un 54.5% ven a estas como una oportunidad para su inserción laboral. Por el contrario, el 59.3% de los estudiantes de la UCC no llega a realizarlos, porque ya se encontraba trabajando. La segunda categoría de analizada correspondía a la formación recibida en la universidad UCC, que es entendida como un elemento fundamental en su inserción, donde expresaron que se “sienten capacitados y formados profesionalmente para tal fin” y consideran que su paso por la universidad les proporciona “las herramientas para poder desempeñarse de forma satisfactoria” en el ámbito laboral. Los estudiantes encuestados de la UM percibieron no poder conseguir a corto plazo un empleo porque “les falta formación”, y que les “es escasa” necesitando aumentarla con “algún posgrado o especialización”. Para los encuestados de la UM, el nivel de satisfacción con la formación universitaria recibida es ponderada entre “regular” (42.4%) y “bastante” (45.5%), mientras que las respuestas de los estudiantes encuestados de la UCC se ubican entre “bastante” (49.1%) y “mucho” (27.3%). Además, los estudiantes de la UCC afirmaron, en mayor medida, estar muy preparados para comenzar el proceso de inserción, y presentaron una valoración mejor de su formación universitaria. En la tercera categoría de análisis, Actitud del estudiante, el alumnado de la UCC destacó su autoconfianza como persona “altamente cualificada” y optimista. Por el contrario, los estudiantes de la UM manifestaron una actitud pesimista.

Los autores recomiendan que su trabajo debe entenderse como un interesante aporte empírico hecho en el primer momento clave del proceso de transición a la vida laboral, recomendando complementarlo con futuros estudios que aborden también los aportes de otros actores involucrados en el proceso: potenciales empleadores, docentes, administradores educativos y otros agentes sociales.

El contenido de este artículo es relevante para el presente trabajo de investigación por la aportación empírica de las percepciones de estudiantes al analizar la correlación entre las variables de inserción laboral y calidad educativa. Además, la muestra estuvo conformada por estudiantes de últimos ciclos de una universidad privada y otra pública; y los resultados obtenidos son útiles para avanzar en el desarrollo de esta investigación.

Izquierdo, T. y Farías, A. (2018) en su investigación “Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios”, realizado en España, tuvieron por objetivo analizar la percepción y actitudes hacia la empleabilidad asociados a variables como sexo, titulación y situación laboral correlacionándolas con la percepción del logro de inserción como elemento condicionado por la calidad educativa recibida. El trabajo tuvo una metodología cuantitativa, descriptivo y transversal. La muestra se constituyó por 234 estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia. El instrumento utilizado fue un cuestionario, el cual estuvo constituido de dos partes; una que corresponde a preguntas generales, y la otra, a dos escalas que evaluaron la percepción de la empleabilidad y la otra, la percepción del logro en la inserción laboral.

El autor concluye que existe una relación alta entre la percepción de empleabilidad con media 6.79 (SD= .64) y la percepción del logro con 3.62 (SD= .53) en estudiantes universitarios, así se verifica mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre ambas escalas, obteniéndose un valor de .83. Respecto a la escala de percepción de empleabilidad cuyos componentes estuvieron en función de factores como sexo, la titulación y la situación laboral, los ítems presentan una media superior a 5, siendo las perspectivas laborales ($M = 7.56$; $dt = 1.95$) y las “habilidades” ($M = 7.73$; $dt = 1.66$) los componentes que los encuestados más valoraron. En la escala de percepción del logro se obtuvieron puntuaciones mayores a 3 en todos los ítems, de entre los cuales sobresalen la formación complementaria ($M = 4.29$; $dt = 1.03$), la experiencia laboral ($M = 4.28$; $dt = .94$), y la formación profesional ($M = 4.11$; $dt = .91$) constituyéndose como los principales requisitos para un proceso de selección exitoso, y, por ende, la inserción laboral. El investigador sugiere diseñar instrumentos específicos que determinen la relación entre empleabilidad y la percepción del logro; según los contextos; ya que, considera que las escalas validadas son limitadas. Asimismo, recomienda que las universidades diseñen programas de orientación profesional incluyendo los temas de percepción de empleabilidad; cuyo fin se constituya en la inserción laboral exitosa de los futuros profesionales, lo cual repercutirá en la empleabilidad de sus egresados.

Este trabajo de investigación es de suma importancia para el presente estudio, pues aporta conclusiones contundentes sobre la relación entre las percepciones de empleabilidad y del logro de inserción de los estudiantes universitarios.

Gil, J. y Besa, M. (2018) en su artículo titulado “Expectativas del alumnado universitario sobre el logro de una formación de calidad para el empleo”, realizado en España tuvo como objetivo conocer las expectativas de los nuevos estudiantes universitarios, durante su primer ciclo, sobre las oportunidades que la educación universitaria les otorgará para alcanzar una formación que les contribuya a su empleabilidad y futura inserción laboral. El trabajo es de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y de diseño no experimental tipo transversal, a través de una encuesta para obtener las expectativas de los estudiantes. Para medir las expectativas académicas se utilizó como instrumento el Cuestionario de Percepciones Académicas (CPA), donde se utilizó la subescala sobre formación para el empleo y la carrera, utilizando una escala Likert. La muestra estuvo compuesta de 940 estudiantes correspondientes a las cinco áreas de carreras.

Los resultados mostraron, en general, altas expectativas respecto a la formación para el empleo y la carrera. Respecto al ítem para el que se registró la puntuación media más alta, los estudiantes tuvieron expectativas altas de que la titulación universitaria les provea a futuro de la preparación que necesitan para poder desempeñar las funciones del trabajo anhelado (M=5,60; ítem 7). Le siguieron los ítems referentes a tener mayores posibilidades para conseguir un empleo estable (M=5,48; ítem 3), a tener seguridad para poder llevar a cabo una carrera profesional de la que se estén satisfechos (M=5,44; ítem 6), a partir de obtener una formación que les facilite lograr conseguir un buen empleo (M=5,41; ítem 4), y alcanzar el éxito profesional (M=5,43; ítem 5). Las expectativas menores se registraron con relación a la esperanza para conseguir un empleo de prestigio (M=5,05; ítem 1).

Como recomendación los autores proponen orientar medidas que den respuestas a las expectativas de los estudiantes y aumentar la calidad de la educación en las universidades. Para ello sugieren implementar actividades de carácter formativo centradas en temáticas claves para el empleo, como estudio del mercado de trabajo, preparación para las entrevistas de trabajo, etc. Además de desarrollar competencias

transversales que faciliten la inserción laboral y complementen la formación del estudiante. Complementariamente, los investigadores manifiestan conveniente intervenir en favor del desarrollo del estudiante a nivel académico y personal, con el fin de potenciar su motivación, autonomía y confianza en sí mismos. Finalmente, también sugieren trabajar en la construcción de un proyecto profesional que los oriente hacia objetivos y metas más claras

Esta investigación es relevante porque revela expectativas de estudiantes universitarios que relacionan las dos variables del tema de investigación propuesto, y evidencia empíricamente la relevancia que ha adquirido el concepto de empleabilidad en la educación universitaria.

Ramírez, J. (2015) en su tesis doctoral “Creencias y actitudes para el empleo de los/as estudiantes y egresados/as universitarios/as y satisfacción con la formación universitaria”, realizado en España, tuvo cuatro líneas de investigación, estableciéndose así cuatro objetivos. En el capítulo Valoración de las competencias para el empleo, el objetivo radicó en analizar comparativamente las valoraciones de las competencias genéricas para el empleo entre los años 2008 y 2015 por parte de las empresas, egresados y estudiantes, la última línea de investigación Satisfacción con la carrera y actitudes hacia el empleo de los estudiantes universitarios, tuvo por objetivo generar información en torno a la formación universitaria y sus actitudes y creencias hacia el futuro laboral desde la satisfacción y por la carrera estudiada. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con alcance asociativo comparativo, descriptivo selectivo probabilístico de serie temporal. El muestreo fue probabilístico ya que se pretende alcanzar un nivel de representatividad óptimo en momentos temporales distintos para grupos distintos. La muestra estuvo constituida por 2650 estudiantes, 1545 egresados, 403 profesores, 392 empresas y empleadores, becarios 250, alumnos en prácticas 496; correspondientes al año 2008 y 2015. Se elaboraron instrumentos con formato de cuestionarios estandarizados para las entrevistas a las empresas y empleadores, Cuestionario de Inserción Laboral de Egresados, en su versión para alumnos (CILE-U), CILE-E, para los profesores.

Respecto a la investigación en torno a la valoración de las competencias para el empleo, donde se conocieron las valoraciones que tienen las empresas, egresados,

estudiantes y profesores acerca de las competencias para el empleo; pueden ser tan útiles para establecer un acortamiento de las brechas entre las expectativas del mercado laboral y las expectativas con la que encaran los egresados universitarios su inserción laboral y empleabilidad, además esta valoración se constituye en un marco referencial de lo que se viene cultivando en las universidades y de las demandas del contexto laboral. Las diferencias de valoración se establecieron entre los colectivos del 2008 y del 2015. Los resultados establecen puntuaciones altas a las competencias para el empleo. Así, los estudiantes, otorgan más importancia a las competencias Conocimientos prácticos; Trabajo en equipo; Comunicación oral; Motivación, entusiasmo, ganas de aprender y Capacidad de aprendizaje continuo.

Respecto a las diferencias en la valoración de las competencias para el empleo entre el alumnado de 2008 y de 2015, se observa que el alumnado de 2015 otorga significativamente más importancia a la mayoría de las competencias salvo en el caso de la cultura de calidad empresarial donde puntúa más alto los alumnos de 2008. En la única competencia donde no se obtuvieron diferencias significativas es en manejo de ofimática. En cuanto a la percepción de déficits, los alumnos de 2015 perciben menos déficits en la formación de las siguientes competencias: Ofimática en general; Conocimientos teóricos; Conocimientos prácticos; Idiomas; Capacidad para el trabajo autónomo; Capacidad para rendir bajo presión; Búsqueda y gestión de la información; Adaptación al cambio y flexibilidad; Capacidad de aprendizaje continuo; Capacidad para redactar documentos e informes; Comunicación oral y capacidad para el trabajo en equipo. En cambio, los alumnos de 2015 perciben más déficit en la formación de las competencias de Creatividad e innovación; Cultura básica empresarial; Cultura de calidad; Motivación, entusiasmo y ganas de aprender e Iniciativa y espíritu emprendedor. En 2015, las competencias a las que los egresados otorgan más importancia son los conocimientos prácticos, el trabajo en equipo y los idiomas.

Los alumnos por su parte otorgan mayor importancia a conocimientos prácticos, la capacidad de aprendizaje continuo y el trabajo en equipo. Tanto para los egresados como para el alumnado las competencias a las que otorgan menos importancia son conocimientos teóricos, cultura básica empresarial y cultura de calidad. En cambio, para las empresas encuestadas las competencias más importantes son la motivación,

entusiasmo, ganas de aprender; el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje continuo.

Finalmente, respecto a la satisfacción con la carrera y actitudes hacia el empleo de los estudiantes universitarios. Los resultados determinan que los estudiantes del 2015, tanto en la rama Artes y Humanidades, como en la rama de Ciencias están más satisfechos y son más optimistas con las posibilidades de encontrar empleo en comparación con el alumnado de 2008. En la rama de Conocimiento de Ingeniería y Arquitectura se observa que el alumnado de 2015 está significativamente más satisfecho con la carrera, más motivado y percibe un mayor nivel de exigencia que el alumnado de 2008. En cambio, se revelan puntuaciones más bajas en las posibilidades de encontrar un empleo que guarde sintonía con su formación profesional.

Esta tesis es relevante para la presente investigación porque muestra, estadísticamente, las estructuras de las competencias para el empleo a partir de las valoraciones de los actores de la educación universitaria, a saber, egresados, estudiantes y docentes; así como las empresas. Estos hallazgos a los que arriba el autor, comparando resultados antes y después de las reformas educativas en España o la denominada reestructuración del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), permitirá tener una perspectiva y comprensión de los efectos que también se vienen gestando en el Perú, en este sector. Así, esta tesis se configura como guía para delimitar los baremos de la valoración de la empleabilidad desde la percepción de los estudiantes de pregrado en el caso peruano, toda vez, que se está viviendo reformas a nivel estructural en las universidades con el fin de lograr una educación superior de calidad, sosteniéndose en el cumplimiento obligatorio del licenciamiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Segura, C. (2017) en su tesis doctoral “Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por Sineace y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física – Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X semestre, 2016”, realizada en Perú, tuvo como objetivo general determinar, desde la percepción de los estudiantes, la relación entre la autoevaluación según Sineace para los programas de educación

superior universitaria en las dimensiones de Formación Integral, Soporte Institucional y Resultados, y cada uno de ellos con el perfil de la Escuela Profesional de Educación Física de la universidad. El método de estudio de las variables es cuantitativo, con diseño no experimental, con alcance correlacional y Ex Post-facto. La muestra se conformó por 58 estudiantes de décimo ciclo. Se elaboraron dos instrumentos, uno para la autoevaluación según los modelos de acreditación con tres dimensiones y 12 estándares, y, el otro, para conocer la percepción del Perfil Profesional a partir del cumplimiento de dos indicadores denominados alfa y beta. Ambos instrumentos constan de 30 ítems, a los que se respondió según un cuestionario con escala de valoración del uno al cinco, siendo uno, Nada de Acuerdo mientras que cinco indica la satisfacción plena, Totalmente de Acuerdo.

Los resultados de la encuesta de Autoevaluación obtenidos son buenos, pero no ideales, donde el 48.3% de los encuestados manifiestan estar A Veces de Acuerdo, el 51.7% De Acuerdo, pero no existen estudiantes que se muestren Totalmente de Acuerdo con la calidad de la educación recibida. Con estas estadísticas se observa que existe una aceptación moderada para la variable de Autoevaluación en las dimensiones Formación Integral, Soporte Institucional y Resultados. Respecto a la variable Perfil Profesional, en el indicador Alfa el 48.3% de los encuestados manifestaron estar A Veces de Acuerdo, el 43.1% De Acuerdo, y el 8.6 % está Totalmente de Acuerdo, afirmándose, de esta forma, que el perfil profesional resulta Aceptable, por ello, se entiende que aún existen oportunidades de mejora. Respecto al indicador Beta, muestra el 50.0 % de los encuestados opinaron estar A Veces de Acuerdo, el 48.3 % De Acuerdo, y un 1.7 % Totalmente de Acuerdo con las características profesionales. Se observa que el indicador presentó un porcentaje menor de estudiantes que manifestaron estar Totalmente de Acuerdo con cualidades y características de su formación profesional. A partir de esta data, se recomendó actualizar el currículo y el perfil profesional, así como mejorar en las dimensiones de Formación Integral, de Soporte Institucional. Respecto a la dimensión Resultados, concluye que es necesario realizar un monitoreo y seguimiento de las competencias que se pretende que el estudiante desarrolle, acorde a la vanguardia de la ciencia del deporte y del mundo laboral, de esta manera mejorar la calidad de los servicios educativos.

La relevancia de esta investigación radica en que es importante conocer las percepciones de los estudiantes para la toma de decisiones con miras a una mejora continua en la gestión educativa universitaria desde la cultura de calidad y la evaluación. También, es imprescindible la actualización del Currículo y el Perfil Profesional, considerando las competencias a desarrollar acorde a las expectativas del mercado laboral, lo cual será enriquecido a la luz de los resultados que se obtenga al culminar la presente investigación.

Díaz, F. (2014) en su tesis doctoral “Procesos de acreditación en las universidades nacionales y privadas del Perú y su influencia en la calidad de la formación profesional de sus egresados”, realizada en Perú, tuvo por objetivo describir los procesos de acreditación para determinar los efectos de la calidad del servicio educativo manifestado en las competencias logradas en sus egresados a partir de la medición de factores asociados como la empleabilidad, fidelidad a la carrera elegida y satisfacción con la carrera elegida realizando la comparación entre egresados de universidades sin acreditación y con acreditación. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño de tipo cuasi experimental y la muestra estuvo conformada por 376 egresados, los cuales fueron segmentados en dos grupos de investigación de la misma cantidad; experimental y de control. La experimental estuvo constituida por 188 egresados de carreras acreditadas provenientes de universidades públicas y privadas, y los otros 188, del grupo de control, correspondieron a los egresados de carreras no acreditadas, de universidades públicas, así como privadas. Se elaboró instrumentos cuyo fin radica en determinar la calidad de la formación profesional de ambos tipos de egresados, para ello cuenta con una ficha de análisis documental de datos generales, índice académico y la duración de estudios ambos en intervalos; y un cuestionario de preguntas cerradas politómicas para los egresados respecto a los factores de empleabilidad y satisfacción con la carrera elegida, mientras que para el factor de fidelidad a la carrera elegida la pregunta fue dicotómica.

Las conclusiones a las que arribó el estudio estriban en que los egresados de carreras acreditadas ostentan un nivel superior de calidad de formación profesional a diferencia de los egresados de las carreras no acreditadas a partir de la prueba de hipótesis, empleando la Prueba U de Mann Witney, donde se observa un nivel de significación de 0,05 a favor del grupo de egresados de las carreras acreditadas,

aceptándose así, la hipótesis de que los procesos de acreditación mejoran significativamente la calidad de la formación de los egresados. En la misma línea, el 77.66% de los egresados de carreras acreditadas concluyeron sus estudios en el tiempo determinado por su currículo, a diferencia de los egresados de carreras no acreditadas de los que el 63.37 % concluyó en el tiempo previsto, también el 17% de los egresados de carreras acreditadas encontró trabajo en más de 6 meses, mientras que la cifra aumenta al 28%, en los egresados de las carreras aún no acreditadas. Respecto al índice de fidelidad a la carrera, es decir, a emplearse para el campo laboral para el cual se preparó, se observa el índice más alto 95.55% para los egresados de las carreras acreditadas, mientras que la fidelidad disminuye en los egresados de las carreras no acreditadas al 67.74%, concluyendo con esto la relación entre los procesos de evaluación y la calidad en los egresados. Respecto a la satisfacción por el desenvolvimiento de la actividad profesional, el 65.96% de los egresados de las carreras acreditadas se muestra satisfecho; mientras que el 46.32% del grupo de control muestran su satisfacción. Como recomendación, el autor sugiere informar, tanto a la comunidad académica como al mundo empresarial, las virtudes que genera los procesos de evaluación y medición de la calidad para mantener altos niveles de competitividad de los egresados.

Esta tesis resulta fundamental para la presente investigación, pues fundamenta, a partir de los resultados mostrados, que los procesos que garantizan la calidad educativa son valiosos para asegurar la adquisición de las competencias profesionales en los egresados, valorados a través de su empleabilidad. Además, este trabajo permitirá comparar las percepciones de dos grupos de estudio, y su incidencia en la formación profesional; de manera, que sus experiencias laborales permitirán colocar en paralelo las percepciones que los estudiantes del último ciclo tienen de su futuro profesional.

Lavado, P. (2014) en su trabajo de investigación “¿A la carrera por el título?: Un modelo económico sobre la calidad de la educación universitaria y el subempleo profesional”, realizado en Perú. El objetivo de esta investigación fue explorar y cuantificar la medida en que la calidad educativa superior, en el Perú, contribuye al subempleo profesional. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental. La población se compuso usando los datos de la Encuesta

Nacional de Hogares (ENAH) y del Censo Nacional Universitario (CENAUN) de 1996 y de 2010.

Los resultados indicaron que la posibilidad de estar subempleado, para los profesionales egresados de universidades consideradas de baja calidad, creció de 0.19 a 0.30 con la desregulación del mercado de educación universitaria, tomando en cuenta que esta afectó tanto a la calidad de la universidad como a la posibilidad de adquirir educación universitaria para aquellos con menores habilidades académicas. Estos resultados obtenidos según el investigador comprueban la hipótesis de que la baja calidad de la educación superior recibida ha contribuido a la evolución del subempleo, en crecimiento desde el 2004. El autor enfatiza la importancia de la relación entre la calidad de la educación universitaria con respecto a otros indicadores laborales en el desarrollo de investigaciones futuras. Además, recomienda incluir en encuestas de representatividad nacional un registro del nombre de la institución en la que se obtuvo la formación profesional para beneficiar estos estudios y permitir la clasificación en escalas de calidad de las instituciones de educación superior.

Este trabajo es importante porque aporta evidencia sobre la relación entre las variables de calidad educativa y empleabilidad. Además, comprueba el efecto de una baja calidad educativa recibida sobre la generación de subempleo profesional en los graduados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad educativa

2.2.1.1. Concepto de calidad educativa

El concepto de calidad en el modelo de acreditación actual, toma en consideración tres aspectos: la adecuación del quehacer, esto es, la capacidad de la institución para responder a las demandas del contexto; la identidad institucional reconocida a través de sus principios de acuerdo a su misión y visión de proyecto educativo; y la capacidad para lograr los resultados según los fines de la educación. (Sineace, 2016). Al mismo tiempo, es insoslayable preguntarse calidad para qué, es decir qué tipo de personas se

pretende formar en consonancia con el tipo de sociedad que se aspira: «Hablar de calidad es aludir a la finalidad que se persigue, que en el caso de la educación es la formación de la persona» (Sineace, 2016, p. 6).

En el Perú, la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria define la calidad en función a la adecuación a los propósitos, de acuerdo al Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), (2012); esto es, a partir de la coherencia entre las acciones ejecutadas por la universidad o programa académico con ajuste a la misión y propósitos institucionales, y los resultados producto de las acciones.

Por otro lado, es necesario reconocer que el concepto de calidad presenta un relativismo en su abordaje, debido a las diversas perspectivas de las personas que son involucradas. Así, Harvey y Green (1993) consideran que dicha relatividad se debe a la experiencia que el usuario tiene en el proceso educativo, estas partes interesadas o ‘stakeholders’ en la educación superior suponen un alcance a cada uno de los actores: estudiantes, empleadores, personal docente y no docente, el gobierno y sus agencias de financiación, acreditadores, validadores, auditores y asesores (incluidos organismos profesionales). Así, los estudiantes determinarán la calidad en función de la existencia de capacidad para el cumplimiento de la misión; los maestros, en términos de fondos de inversión, número de publicaciones, resultados de aprendizaje; el gobierno y la sociedad, asociarán el término calidad a la rentabilidad o retorno de las inversiones efectuadas.

Sallis (2002), plantea interrogantes respecto a entender la calidad en otras situaciones diferentes al ámbito productivo, tal como es el caso, al sector educativo. ¿Qué es el producto?, ¿quiénes son los clientes? Trasladados al campo educativo, resulta difícil encasillarlos. Cuando se toma al estudiante como producto o resultado de la educación, este debería pasar por un proceso de garantía, y para ello, el productor debe vigilar y controlar las especificaciones, o los valores establecidos. De esta forma, notamos que los estudiantes no se ajustan a estos valores porque son diversos y su formación integral, de manera, que incluso, por la equidad de educación, se debe mantener el libre acceso a la educación, sin ostentar filtros rigurosos.

La figura de estudiante como producto, desnaturaliza la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y el componente socioemocional, psicológico de cada uno. En ese sentido, resulta pertinente, ver la educación como un servicio, debido a la inclusión de criterios subjetivos, además de las diferencias materiales entre esta y los productos. Así, Coloma, C. (2001) reafirma que es indudable la influencia del mercado y la satisfacción del consumidor; pero, ante ello, se debe hallar un equilibrio que busque la verdadera esencia de la educación; la cual, va más allá de consideraciones económicas, empujadas por la libre competencia. Dicha finalidad de la educación se releva en la construcción de un consumidor que se desarrollará en una sociedad específica. En ese sentido, la visión y misión orientará la propia identidad institucional, alineados a las necesidades y principios de los usuarios.

Harvey y Green (1993), proponen cinco categorías para comprender el concepto de calidad en la educación superior:

A) Calidad concebida como algo excepcional

Este concepto tiene tres formas de ser entendida, la primera, como rasgo distintivo; segundo, como excelencia (es decir, que excede los estándares muy elevados) y tercero, tomar a la calidad dentro de la superación de los parámetros mínimos establecidos. La excelencia del sistema educativo superior actual dista de la consideración apodíctica tradicional de calidad, pues, ahora, los procesos implícitos internos tienen que evidenciarse a través de sistemas que garanticen y reconozcan el cumplimiento de estándares en la educación superior. Así, entender la calidad como sinónimo de excelencia; en razón al alcance de estándares muy elevados, o en su equivalente, cero defectos, pone de manifiesto que un alto nivel de recursos e insumos durante el proceso educativo respalda el prestigio, pues los resultados también serán de calidad.

B) Calidad como perfección (o consistencia)

Este enfoque se basa en la excelencia durante el proceso, de forma que los defectos sean nulos. Aquí, la excelencia se entiende como estar acorde a la especificación, y no, necesariamente, excederlo. Sallis y Hingley (2011) establecen una diferencia entre estándar y calidad, a partir de la definición del British Standards Institution (BSI), de forma que cuando se alcanza el criterio de ser “apto para el

propósito”, se estaría cumpliendo con las especificaciones de manera consistente. Así, la calidad es concebida desde una especificación o estándar a la que, consistentemente, se ajusta, pero no es en sí misma un estándar. El más alto nivel de especificación no es sinónimo de alta calidad, ni viceversa; pues si los clientes desean un bajo nivel de especificación a un precio bajo, pero el producto es consistente, entonces se sigue considerado como producto de calidad. A todo esto, el concepto de cliente, no de productor, es el determinante para la dación de calidad a los productos. Así, los autores diferencian entre calidad de hecho y calidad de percepción:

“La calidad desde la percepción, analiza la calidad desde el punto de vista del consumidor. Abarca la 'calidad de hecho' (el consumidor desea que los productos cumplan con las especificaciones), pero esto por sí solo no es una definición suficiente de calidad. Los productos de calidad tienen que atraer a los consumidores. La satisfacción del consumidor proporciona la evidencia de la calidad.” (Sallis, y Hingley, 1991, p.7).

Apelar a la satisfacción del cliente, no es suficiente, la mirada debe superar las expectativas, así, la calidad en la educación universitaria, desde este enfoque, toma al cliente al que se le tiene que ofrecer un servicio de calidad total.

Dentro de una cultura de calidad, los procesos y resultados evidencian cero defectos, a través del seguimiento y evaluación cuidadosa de cada etapa, donde la calidad no se sitúa en la verificación final de los resultados, sino que supera los requisitos solicitados por los clientes, y coloca en relevancia, la responsabilidad de cada actor durante todo el proceso a través de la prevención de riesgos. En la educación superior, las entregas de las especificaciones, no se enmarcan en la perfección, sino, implica un compromiso permanente con las ‘especificaciones’, de forma que la experiencia educativa sea integral, por lo cual, no solo atenderá a los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino que también involucrará elementos externos que coadyuven a lograr la calidad.

C) Calidad como capacidad

En este enfoque, la calidad se mide con relación al cumplimiento del propósito del servicio o producto, con ello, dista de las anteriores concepciones, pues aquí, no

estará presente la excepcionalidad, ni distinción; toda vez que se centrará en la funcionalidad para lo cual fue diseñado.

En ese sentido, en vez de preocuparse de la calidad desde la perspectiva de los clientes, se centra en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la universidad, lo que se denomina como misión; es lo que Sallis y Hingley (1991) denominan calidad de hecho, ya que está propuesta por la misma universidad quien establece su propósito y lo cumple eficientemente, pero esta teoría de la calidad mantiene un problema subrepticio: el aseguramiento de la calidad educativa.

Así, los gobiernos, como parte de sus políticas de estado, tienen la función de asegurar que las universidades hayan generado mecanismos, procedimientos y procesos de control de calidad. A esta calidad, subyace un problema, que se observa en las auditorías académicas, la cual establece los estándares del sistema, dados en la existencia de procedimientos de control, mas no, los que la universidad debería alcanzar.

Sallis y Hingley (1991) sostienen que el aseguramiento de la calidad radica en el compromiso institucional de realizar las cosas correctamente, a partir de la implementación de sistemas que se ocupen de su cumplimiento.

Mientras que, en los productos la satisfacción del cliente es clara muestra de calidad, en el sistema educativo, la evaluación de calidad es el indicador, proporcionado a través de la percepción de los estudiantes, los cursos, las instalaciones; es decir, la satisfacción del estudiante también tiene que estar acorde a los propósitos que la institución se haya planteado, en todo caso, debe responder a las necesidades del estudiante.

En este acápite, se debe revelar cuáles son los fines de la educación superior universitaria, para el logro de sus propósitos.

D) Calidad como retorno a la inversión realizada

Hace alusión a una frase conocida “obtienes lo que pagas”, esta definición equipara el concepto de calidad con el nivel de especificación, y ambos relacionados

directamente con el costo; dejando de lado la noción de marca cuya garantía de calidad se reconoce en su prestigio. Concluyen, Harvey y Green, que el derecho político ha relacionado calidad y precio, y esto se ha extendido popularmente; cuando la calidad debiera medirse en función de estándares, nivel de especificación o confiabilidad. Se ha visto que los gobiernos, dentro de sus políticas, desean que más personas ingresen a la educación superior con un mínimo de inversión, lo cual ha originado una competencia por fondos para que la expansión sea rentable; y que la financiación de la investigación también dependa de la competencia para promover el uso eficaz de los recursos. Dentro de la política del cliente, se definen lo que deben esperar por el dinero que pagan. La estandarización de criterios ayuda a consolidar la idea de calidad como servicio para el cliente quien decidirá de forma informada.

E) Calidad como transformación

Se entiende que la educación de calidad se sostiene en la capacidad de transformar la experiencia de vida de los estudiantes empoderándolos. La transformación supone uno de los propósitos fundamentales de la educación superior, y es lo que Harvey y Knight (1996) denominan meta-calidad. Finalmente, el concepto más extendido de calidad en la educación superior, a nivel internacional, se refiere a la capacidad para el cumplimiento con los propósitos y objetivos institucionales, explicados anteriormente.

Harvey y Green (1993), ante las diversas definiciones y concepciones de calidad, asumen la posibilidad de no aceptar solo una de ellas. Así, Yamada y Castro (2013), sostienen que la universidad debe basarse en dos pilares: enseñanza e investigación, los cuales son totalmente diferentes en términos de propósitos, procesos y resultados. De esta forma, los autores consideran adoptar un concepto de calidad en la educación superior, fijada, principalmente, en el logro de la formación profesional de los estudiantes. Así, la consideran como el proceso a través del cual la universidad imparte una serie de conocimientos, acompañados de herramientas necesarias, que adosados a las habilidades o características de los estudiantes se conjugan para que puedan producir una tarea valorada en el mercado laboral. Esta definición de calidad de educación superior universitaria centrada, principalmente, en la consolidación de la formación profesional de los estudiantes, considerados como la oferta laboral, desde sus desempeños en el mercado laboral; además de la cualificación de los actores dentro del

proceso educativo, será la que se asuma para efectos del presente trabajo de investigación.

En esa misma línea, Campos (2019) , sostiene que cuando la calidad es referida a la educación, los estándares definidores se centran en los elementos que permiten justificar la existencia y propósitos de los sistemas educativos, esto es, que los estudiantes aprendan significativamente lo que el programa tiene por meta, al mismo tiempo formar ciudadanos responsables y cultos, cuya formación profesional, les permita desarrollar una mejor calidad de vida para sí mismos y para sus respectivas regiones.

2.2.1.2. Percepción de la calidad

Izquierdo y Farías (2018) definen “percibir” como el resultado de una “sensación” (nivel bio-sensorial) al que agrega la interpretación (nivel neuro – psicológico). De esta forma, convergen los aspectos bio –fisiológicos y psico – sociales. Así, los afectos, inteligencia, costumbres, ideologías, promesas, situaciones intervienen para establecer los parámetros de sentido y valor que representa y define lo percibido, superando las características unívocas (cosa objetiva), para concebir una percepción objetiva –objetivada, esto es, la subjetividad del percipiente objetivará de forma particular al objeto real. El autor manifiesta que toda percepción es subjetiva, dotada de una consideración axiológica (valor) para significar la realidad exterior. De esta forma, la percepción es selectiva sostenida en los prejuicios de la cosa percibida y obedecen a un marco de representación y referencia. El autor presenta el ciclo perceptivo considerando esta secuencia: creencia (prejuicio)-representación (imaginación)-valores (afectividad), finalmente, actitudes (tendencia y acción observable).

Duque (2005) encuentra dos tendencias respecto al concepto de calidad. La primera, se refiere a la calidad objetiva y la segunda, a la calidad subjetiva. Calidad Objetiva: siguiendo a Vásquez, Rodríguez y Díaz. (1996), esta es abordada desde la perspectiva del productor, de visión interna y orientada al control de calidad. Calidad Subjetiva: se enfoca desde el punto de vista del consumidor y no de la empresa, con una visión externa, basada en el cumplimiento de deseos, expectativas, y de

satisfacción de las necesidades del cliente. Es decir, se basa en resultados obtenidos por el servicio.

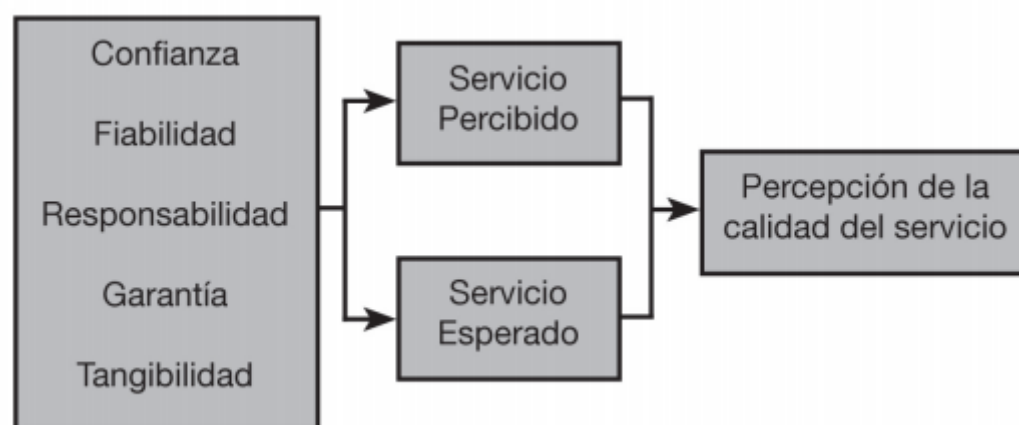
Hablar de calidad del servicio, es referirse a la calidad percibida, es decir, a las percepciones del cliente. Estas son los juicios respecto a la entrega de valor, que el consumidor cree haber recibido, basados en la excelencia, en lo deseado, en lo adecuado, o en lo esperado. En otras palabras: “un juicio global, o actitud, relacionada con la superioridad del servicio” (Parasuraman, Zeithaml y Berry, 1988, p. 16). En conclusión, la calidad percibida muestra valoraciones: alta o baja, a partir de un modelo o comparación, respecto a atributos de superioridad de los productos y/o servicios que el consumidor observa en los sustitutos.

Alvarado, Morales y Aguayo (2016) consideran que el principal cliente en la prestación del servicio educativo es el estudiante y la presente investigación pretende conocer la percepción de los alumnos universitarios sobre los servicios educativos recibidos, para lo cual indagaremos en torno al constructo que tienen de calidad a partir de sus valoraciones que hacen de los distintos factores de calidad propuestos. En ese sentido, una evaluación eficiente de la calidad percibida es el resultado de la calidad experimentada satisfaciendo las expectativas del cliente. A continuación, se presentan algunos modelos de medición:

A) Modelo de medición de la escuela americana: SERVQUAL

Esta escuela está representada por el denominado modelo SERVQUAL de Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988), es el planteamiento más conocido y utilizado en el mundo académico, respecto a las mediciones del servicio, a partir del concepto de calidad del servicio percibido. La evaluación que permite realizar este instrumento proporciona una medición de las expectativas y percepciones de un cliente a partir de los comentarios recogidos de los consumidores. Este análisis de la calidad se diseñó en base a 5 dimensiones (Parasuraman, Zeithaml y Berry, 1988):

Figura 1: Modelo SERVQUAL



Fuente: Zeithaml, Berry y Parasuraman (1988 p. 26). Zeithaml y Parasuraman (2004, p. 16).

Tal como se observa en la imagen, la calidad percibida es el resultado de la diferencia entre lo que se esperaba y lo percibido. De esta forma, si se superan las expectativas, implicaría una adecuada calidad percibida, esto es, satisfacción alta del cliente.

- **Modelo SERVPERF**

Cronin y Taylor (1992) plantearon una escala a partir del modelo de SERVQUAL, al que denominaron SERVPERF. A diferencia del primer modelo, este presenta una escala basada solo en la valoración de las percepciones, por cuanto el desempeño coloca en relevancia a la satisfacción del consumidor e intenciones de compra, impacto de la calidad del servicio

B) Modelo estructural de Duque del servicio: Formación educativa universitaria

De acuerdo con Gento y Vivas (2003), citados por Palominos et al. (2016), es relevante medir la satisfacción de los usuarios del servicio, en este caso, la formación educativa universitaria para conocer el grado de conformidad con la calidad entregada. Para efectos de la educación superior universitaria, los usuarios son los estudiantes quienes pueden establecer criterios de satisfacción para los aspectos tangibles e intangibles del servicio.

Duque (2003), a través de un modelo, mide la satisfacción del usuario del servicio en la educación universitaria. Las variables de este modelo pretenden analizar las características principales del servicio que reciben los universitarios, pero, considerándolos como coproductores de su formación educativa, no solo desde el ámbito de consumidores, de esta forma, el nivel de compromiso e involucramiento que establezca el estudiante redundará en la percepción de satisfacción. Un aspecto importante, es que en el tema educativo la evaluación de los resultados, se evidencian cuando el estudiante se encuentra en calidad de egresado, donde puede atribuir ciertas calificaciones a su formación de acuerdo con las demandas del mercado laboral. Sin embargo, un estudiante antes de concluir con sus estudios puede evaluar ciertos logros en su formación, y los aspectos que contribuyeron a consolidarlo.

Figura 2: Modelo estructural propuesto por Duque 2003



Fuente: Duque (2003)

En este modelo, se puede apreciar que la reputación de la universidad se construye a partir de la satisfacción del usuario consumidor y del resultado del servicio, siendo este último factor el que influye tanto en la satisfacción del cliente, y directamente a la reputación de la universidad, de este modo, su influencia es doble. Respecto a la satisfacción del estudiante, es importante notar que es el resultado e influencia de tres factores: la coproducción del estudiante, su percepción de calidad y el resultado del servicio. (Palominos et al., 2016). El modelo mide los siguientes factores:

- ❖ **Satisfacción general de usuario:** Parte de todos los encuentros y experiencias con la institución, y el nivel de satisfacción o insatisfacción que dichos encuentros han producido en un tiempo determinado.
- ❖ **Calidad percibida del servicio:** Se refiere a los juicios de valor a partir de las impresiones del usuario a través de escalas de inferioridad vs. superioridad. Para las instituciones del sector educativo se distinguen: calidad del servicio docente,

calidad del servicio administrativo, finalmente, calidad de la infraestructura y equipamiento.

- ❖ **Involucramiento o coproducción del usuario:** La coproducción de los servicios se refiere a que el consumidor es al mismo tiempo productor, lo que se denomina “servucción”, un fallo en uno de los roles puede traer consigo un riesgo al servicio. Aquí, se trata de ver cuánto el estudiante trabajó para integrarse a la vida cultural, académica y social de la universidad.
- ❖ **Resultados del servicio:** se refiere al cumplimiento del propósito que persigue el servicio a partir de la organización y planificación, la indagación gira en torno en resultados a producción del conocimiento, logro del desarrollo integral del estudiante, así como, el desarrollo de las competencias profesionales.
- ❖ **Reputación de la institución:** Es el prestigio que la institución logra a partir del reconocimiento de ciertas actitudes hacia la misma organización, la cual se ha forjado con base en las experiencias de los usuarios respecto al servicio recibido.

Finalmente, la consideración de estos modelos, pretenden conocer el impacto de la calidad en los usuarios, con el fin de orientarse a la mejora continua para que el servicio educativo sea de calidad logrando su propósito como universidad ante la sociedad y los mismos estudiantes; de esa forma, se mantendrá el prestigio, o contrariamente, una pérdida de este.

2.2.1.3. Calidad educativa en el sistema universitario peruano

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación - Unesco, en el año 1998, durante la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI, sugirió la creación de instituciones nacionales independientes, así como, el establecimiento de normas de calidad cuyo reconocimiento esté alineado a nivel internacional, considerando los contextos particulares y la realidad de cada país.

Posteriormente en el Perú, se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace), mediante la Ley 28740, como un organismo público descentralizado adscrito al Ministerio de Educación, cuya función radica en la definición de los criterios, los estándares y los procesos de

evaluación, acreditación y certificación con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los niveles básicos de calidad que deben proveer las instituciones educativas. Fueron 10 años después de la publicación del Decreto legislativo n° 882, el cual dio paso a la desregulación del sistema de calidad, donde se tuvo un organismo responsable de evaluar la calidad de la educación superior universitaria a través del Coneau

Así, Yamada y Castro (2013), en su estudio el impacto de la calidad educativa universitaria, sostienen que bajo el supuesto discurso de la autonomía de las universidades y ante la falta de provisión de mecanismos de calidad, se permitió que sea el mercado quien establezca los criterios de calidad, de modo que, en 1996, el 60% de instituciones universitarias correspondía a la categoría de públicas y el 40% a privadas; el panorama es, radicalmente sorprendente, pues al año 2010 se tenían porcentajes inversos. Digesu (2015), muestra que, en el Perú, entre los años posteriores al decreto legislativo n°882; es decir, entre 1996 y el 2012, se crearon 82 universidades, 59 privadas y 23 públicas. En ese sentido, la falta de planificación, y políticas de aseguramiento de la calidad, trajeron consigo las siguientes problemáticas: “La educación superior universitaria no forma ciudadanos con altas capacidades para el ejercicio profesional competente y la producción de conocimiento de alto valor social y la educación superior universitaria no es medio para la inclusión y movilidad social de los jóvenes del país” (Minedu, 2015. p.15).

De acuerdo con el artículo 16 de la constitución peruana, se establece que el Estado coordina las políticas educativas, y formula los lineamientos de los planes de estudio, así también los requerimientos mínimos de la institución educativa, de forma que supervise su cumplimiento, y asegure la calidad del mismo. En dicho marco legal, el Estado peruano inicia las reformas del sistema universitario, así el 9 de julio del 2014 se publicó la Ley N.º 30220 – Ley Universitaria, para que sean las propias instituciones educativas las que inicien los procesos de cambio para el aseguramiento de la calidad.

Dando sustento, de esta forma, a la Ley General de Educación N°28044 en su artículo 8 donde establece los principios de la educación, siendo uno de ellos, la calidad, como aseguradora de condiciones adecuadas de educación, y su artículo 13, donde reconoce que una educación de calidad debe manifestarse en una formación cuyos

resultados sean eficientes, armonizando con una formación integral garantizada y enmarcada a superar los retos del mundo actual y de su contexto sociocultural.

Asimismo, otro de los documentos que da sustento a la esencia de la reforma universitaria en su búsqueda por asegurar la calidad, es una de las políticas de Estado aprobada en el 2007, como plan estratégico, de carácter participativo y de largo plazo: el Proyecto Educativo Nacional (PEN) establecido en el artículo 81 de la Ley General de Educación 28044.

El PEN, en su objetivo estratégico 5, establece que la educación superior sea de calidad, convirtiéndose, además, en factor de desarrollo económico y social en el 2021. Para ello, establece una serie de medidas para lograr el objetivo, tales como, consolidar el Sineace, fomentar la investigación para el desarrollo y la innovación tecnológica, para que los jóvenes del país logren una inserción laboral competitiva en el mundo laboral desde la calidad de la formación profesional.

El objetivo estratégico 5, se sigue constituyendo en un reto para su materialización, dado que, la educación superior con altos estándares que respondan a las demandas del mercado, de acuerdo a las tendencias internacionales, aún continúa fortaleciéndose a través de prácticas como el licenciamiento institucional y la acreditación de instituciones de educación superior.

A) Aseguramiento de la calidad educativa

Yamada y Castro (2013), manifiestan la urgencia de abordar la problemática de la calidad de la educación universitaria peruana desde el establecimiento de las políticas públicas. Debido a la expansión desmedida de la educación superior universitaria sin alineamiento a criterios de calidad ni requisitos mínimos para su funcionamiento.

Desde ya, en el año 2008 el Tribunal Constitucional indicó que la actividad educativa a nivel universitario debe estar supervisada y fiscalizada por el Estado haciendo alusión a su deber constitucional, y objetando, el rol asumido en las figuras de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), y el órgano autónomo de este: Consejo Nacional para la Autorización y Funcionamiento de Universidades (CONAFU), los

cuales estuvieron inmersos en cuestionamientos de carácter técnico. Devuelta la rectoría al Estado, a partir de la nueva Ley Universitaria (Ley N° 30220), en materia de regulador de la calidad en la prestación del servicio educativo universitario, se dispuso la creación de una Superintendencia especializada: Sunedu, adscrito al Minedu. De esta forma, el Estado se constituye en un agente armonizador de las políticas de democratización del acceso a una educación superior de calidad. Con respecto a las universidades estatales, el Estado tiene un vínculo aún más especial, pues los recursos provienen del Tesoro Público. Sin afectación de su autonomía académica, estas universidades deben rendir cuentas en torno a la utilización eficaz y eficiente de sus recursos.

En este contexto, un año después de la promulgación de la Ley N° 30220, se conforma una comisión consultiva mediante Resolución Suprema N° 008-2015-Minedu, encargada de establecer lineamientos que contribuyan a la implementación de la Ley Universitaria, cuyo producto fue el conjunto de aportes y recomendaciones para la elaboración de las políticas de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior Universitaria. Esta comisión, no es otra muestra de la firme convicción de la reforma integral del sistema universitario cuyo fin es lograr un mercado educativo óptimo con estándares internacionales, que, al mismo tiempo, garanticen el derecho de los usuarios de este servicio.

Esta comisión distinguió tres dimensiones que contextualizan los problemas de la erosión de la calidad de la educación superior universitaria. El primero, corresponde al rol inadecuado de la universidad en la formación de la ciudadanía, la cual debe erigirse en generadora de sentido crítico y reflexivo, fomento de la cultura y la identidad que viabilice el desarrollo del país. La segunda dimensión se basa en el insuficiente desarrollo de ciencia y tecnología en las universidades peruanas, debido a una insignificante inversión del PBI en investigación trayendo como resultado un menor número de docentes que realizan esta actividad intelectual.

Ambos problemas de la deficiente calidad son el propósito al que se le hace frente en el artículo 3 de la Nueva Ley Universitaria, en la que se reconsidera la figura de la universidad como comunidad académica, cuyo fin primordial se asienta en la investigación, fomentando una formación que involucre la integralidad del ser humano,

desde el aporte de las humanidades, las ciencias y la tecnología y el desarrollo de la conciencia como país multicultural. Además, del numeral 5.5 del artículo 5 de la citada ley que señala como uno de sus principios, el espíritu crítico y de investigación por la que deben regirse las universidades.

La última dimensión se basa en la falta de vinculación entre los propósitos de la oferta educativa de las universidades y la demanda del mercado de trabajo, asimismo, en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, se manifiesta la desconexión entre las carreras más demandadas versus las carreras priorizadas de acuerdo a las necesidades regionales. Por otro lado, el subempleo es otra de las incapacidades de las universidades como aseguradoras del despliegue de competencias laborales que respondan estándares internacionales. Así, Yamada y Castro (2013) sostienen que 4 de cada diez egresados universitarios están en situación de subempleo. Esta disparidad entre la educación adquirida por la persona se desdice del estándar que ostenta su ocupación.

Así, Digesu (2015), en la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, sostiene que los propósitos institucionales se erigen como el compromiso entre la universidad y el conocimiento, así como, con el desarrollo del país, y el logro de la formación de los estudiantes de manera integral. Además, reconoce, las demandas de la sociedad que, a su vez, se corresponden con la oferta y demanda del mercado de trabajo, la comunidad académica, contextualizadas con las necesidades sociales y las políticas nacionales e internacionales, acorde a su visión y misión, las cuales, la diferencian de otras instituciones de educación superior.

La primera meta de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, es asegurar que los Jóvenes del Bicentenario, los que egresarán de la educación básica regular en el 2021, accedan a una educación superior universitaria de calidad, que les permita, posteriormente, insertarse dignamente en el mercado de trabajo; de forma competitiva cuyo trabajo sea valorado en el mercado laboral; al mismo tiempo, constituirse en actores de cambio en la sociedad. De esta forma, se estará garantizando el bienestar de la ciudadanía, y partir de ello, el desarrollo económico y social del Perú.

La reforma propuesta se construye a partir de pilares que sostienen las bases para crear e implementar gradualmente un Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), incorporando los mecanismos e instrumentos necesarios para el aseguramiento de la calidad, así como, la organización de las funciones de los actores del Sistema Universitario. Estos pilares son los siguientes:

Información confiable y oportuna

El SAC valora la información para la totalidad de los agentes del Sistema Universitario. Siendo así, prioridad de la Política, reconocer a los actores, sus procesos, y resultados, a través de una cultura de calidad, la cual reduzca el uso asimétrico de la información, sobre todo, de los estudiantes; a través de la recopilación, organización y divulgación de información relevante, lo cual redunde en la toma de decisiones acertadas y oportunas; para no tener cifras como concluyen Yamada y Castro (2013) que el 63% de los egresados se arrepiente de la institución a la que asistió y/o de la carrera estudiada. Por otro lado, esta información sirve para la planeación, monitoreo, control y retroalimentación de la política pública; así como, la transparencia de las universidades.

Fomento para mejorar el desempeño

Este pilar se sostiene bajo siete lineamientos, los cuales están dirigidos, principalmente, por el Estado, orientados a la mejora continua que enmarca la cultura de calidad. De esta forma, articula, sinérgicamente, a todos los actores de la Educación Superior Universitaria; promueve y asegura el acceso, alcance y permanencia en estudios universitarios de calidad; el Ministerio de Educación en coordinación con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología diseñan e implementan la investigación con altos estándares de calidad.

Acreditación para la mejora continua

Este tercer pilar de la reforma es entendido como la garantía que reconoce el Estado sobre la calidad de una institución educativa, un programa o una carrera que conduzca a la obtención de un grado académico, de manera que, la universidad

demuestra que tiene mecanismos para desarrollar procesos de acreditación. De acuerdo con la Política de Aseguramiento de la Calidad de la educación Superior Universitaria, Minedu (2015), y reconocer la autonomía de las universidades implica responsabilidad, en tanto que pueden decidir, de forma voluntaria, participar de un proceso público de acreditación.

Licenciamiento como garantía de condiciones básicas de calidad

A fin de crear un sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, se origina el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace). Sin embargo, evidencia una disonancia con sus fines, el cual se manifestaba en asegurar los niveles mínimos de calidad cuyo fin no corresponde, en definitiva, a una entidad acreditadora. La distinción estriba en que el licenciamiento se constituye en el paso inicial para asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, mientras que la acreditación se erige como mecanismo de cumplimiento de altos estándares de calidad.

Sunedu (2015) estableció los propósitos del aseguramiento de calidad en el Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano. Así, el licenciamiento tiene como fin asegurar que los ciudadanos se provean de educación de calidad separando del sistema a las instituciones que no logren las condiciones básicas de calidad: “El licenciamiento busca asegurar que todas las universidades y programas de estudio conducentes a grados y títulos académicos cumplan con condiciones básicas de calidad” (Minedu, 2015, p.51). Como política pública en educación superior, el Estado tiene como principal función asegurar la calidad académica, tal como se estipula en el artículo n°1 de la ley n°30220.

B) Licenciamiento y condiciones básicas de calidad

Sunedu (2015) define al licenciamiento como un procedimiento administrativo obligatorio cuyo objetivo radica en la constatación o verificación del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad (CBC), en la provisión del sistema de educación superior universitario; de forma que, puedan obtener la licencia que las autorice.

Condiciones básicas de calidad

El Sistema Universitario debe mantener la búsqueda institucional por la calidad de forma constante, incesante que involucre a todos los actores para lograr la excelencia en la provisión de los servicios educativos a nivel superior universitario. Por ello, el Estado establece las condiciones básicas de calidad, así como, la normativa para su cumplimiento y los incentivos para la mejora continua; además reconoce los estándares internacionales, dentro del rango de alta calidad, que coadyuvan al desarrollo institucional de la universidad y lo coloca de forma competitiva en el mercado académico. La medición de esta competitividad se realiza a través de evaluaciones e indicadores, los cuales permiten la reflexión permanente en el Sistema Universitario (Digesu, 2015).

La Ley Universitaria 30220 en su artículo 28 estipula las condiciones básicas de calidad (CBC), tales como infraestructura y equipamiento, recursos económicos y financieros, relevancia y justificación de los planes de estudio y contenidos curriculares, gestión y estructura administrativa y pertinencia de los objetivos de la universidad; los cuales persigue el modelo de licenciamiento en el Perú, como asegurador de una formación integral. Así, Sunedu (resolución del Consejo Directivo 006-2015-Sunedu/CD, 2015) en el Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano establece las siguientes ocho condiciones básicas de calidad:

Condición I: Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar, y planes de estudios correspondientes.

Para cumplir con esta condición, la universidad debe de ostentar planes de estudios para cada uno de los programas, tanto de pregrado y/o posgrado, coherentes a la Ley Universitaria y a su propia naturaleza como institución de educación superior.

Condición II: Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento. Los programas de estudio deben guardar consistencia con las demandas laborales del mercado actual, y las necesidades del entorno; para ello, deben sustentar a través de estudios, su pertinencia e idoneidad; así mismo, deben contar con los recursos financieros, y humanos; a

través, de un plan de financiamiento de sus presupuestos institucionales en el lapso de 5 años, dando a conocer sus fuentes para su sostenibilidad en el tiempo.

Condición III: Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros).

Las especialidades que se ofertan en la universidad tienen que contar con la infraestructura adecuada, así como, el equipamiento para lograr los propósitos de enseñanza y aprendizaje, sustentados en su plan de presupuesto y mantenimiento.

Condición IV: Líneas de investigación a ser desarrolladas.

La universidad debe contar con políticas, normas y procedimientos que fomenten el desarrollo de la investigación, existencia de proyectos de investigación con el debido sustento presupuestario; así como, el repositorio de los documentos de investigación.

Condición V: Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos de 25% de docentes a tiempo completo.

Personal docente, con el grado mínimo de maestro y los grados académicos, según el nivel del área de enseñanza; cuya selección y evaluación esté regulada por procedimientos e instrumentos normativos, los cuales, demuestren transparencia; así mismo, debe incluir, el criterio de evaluación de los estudiantes por cada semestre académico. La universidad debe asegurar que el 25% de sus docentes trabaje a tiempo completo, además debe brindar capacitación anual a todos sus docentes.

Condición VI: Verificación de los servicios educacionales complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros).

El servicio educativo debe contar con una gestión adecuada que cubra todas las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes de forma integral. Así, debe contar con servicios de salud, disponer de, por lo menos, tres disciplinas deportivas, servicios culturales, sociales, psicopedagógicos; además de la existencia de los acervos bibliográficos alineados a los planes de estudio. Las prestaciones de estos servicios colocan como centro de importancia al estudiante, cubriendo, así,

sus necesidades, intereses, motivaciones desde todas sus dimensiones de formación.

Condición VII: Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros). Aseguramiento de la existencia de mecanismos para el futuro ejercicio profesional de los estudiantes; a través de las prácticas preprofesionales y profesionales, desarrollo de actividades orientadas a la mejora de la inserción laboral.

Condición VIII: CBC Complementaria: transparencia de universidades
La oferta educativa y la calidad de los servicios debe ser de índole pública, así, los estudiantes y sus familias, contarán con mejor y mayor información para la toma de decisiones en materia de inversión en educación superior.

Para efectos de este trabajo de investigación, se han seleccionado cuatro de las ocho CBC, como categorías de estudio. Estas son: Oferta educativa, Infraestructura y equipamiento, Personal docente y Mecanismos de inserción laboral. La pertinencia de esta selección obedece al grado de relación directa con la experiencia del estudiante, ya que, de estos cuatro componentes de la calidad educativa, los tres primeros son experimentados cotidianamente durante todo su proceso educativo, y el cuarto, los mecanismos de inserción laboral, cobra especial relevancia durante los últimos ciclos de la carrera. De tal manera, dicha experiencia como usuarios de un servicio educativo permitirá conocer sus percepciones y grado de satisfacción respecto a la calidad educativa y posteriormente su contribución a sus expectativas de empleabilidad. Por otro lado, las cuatro CBC restantes no seleccionadas, al estar, la mayoría de ellas, relacionadas con procesos internos de la institución, el grado de conocimiento de los estudiantes sobre estas es menor o nulo, al igual que su relevancia para los fines de esta investigación.

2.2.1.3.1. Categoría: Oferta educativa

Reyes (2009) define oferta educativa al diseño que se presenta desde la administración o enseñanza reglada, materializada en materias, programas, horarios, profesores, para que se imparta oficialmente desde las instituciones educativas, las

cuales se dan a conocer para su consumo desde la utilidad que representa para sus posibles consumidores (valor de uso), esto es la demanda de la oferta educativa. La oferta educativa responde a la necesidad social educativa, de adquisición de conocimiento.

Por otro lado, también se puede diferenciar entre oferta de representación y oferta material. El primer tipo, se refiere al diseño, características del producto, el público destinado, precios, etc., siendo las promesas, la propaganda, los programas educativos, el reflejo de ello. El segundo, estriba en la realización material de oferta, cuando las promesas se materializan, así, el proceso de enseñar y aprender se identifica con el consumo de la oferta. Finalmente, también, se agrega una oferta fija, entendida en aquellas que se repiten sin cambios y más cercanas al consumidor (cantidad de edificios y equipamiento, organización operativa y la cantidad de docentes). La oferta móvil, por su parte, se inserta en la relación educativa y se materializa en la calidad de la enseñanza y aprendizaje, métodos de enseñanza, entre otros.

Respecto a los condicionantes para la elección de una institución universitaria, se observa características de la oferta educativa, así, Aydin (2015), sitúa la importancia de los planes de estudios como uno de los varios parámetros que influyen para elegir una institución determinada, además de otros factores como las calificaciones de admisión, costos, empleabilidad, posibilidad de trabajar y estudiar, calidad de vida académica, tasas de finalización. En esa misma línea, considerando la oferta fija y móvil, Tavares, Justino y Amaral (2008) explican algunas características institucionales que los estudiantes consideran para la elección: la enseñanza calidad, prestigio, infraestructuras, biblioteca, instalaciones informáticas, ubicación, la calidad de los planes de estudios, calidad de la investigación, actividades extracurriculares y la disponibilidad de programas de intercambio.

Zuñiga, Soria y Araya (2019) concluyen en su trabajo de investigación, que las elecciones de la universidad, dada la oferta educativa, desde los planes de estudio, se sostiene, principalmente, en la reputación de la universidad. Pues, las expectativas de lo que se pretende lograr en la sociedad, al recibir una formación idónea en el campo profesional, radica en la presentación de una malla curricular de calidad donde prime la actualización, pertinencia y eficiencia, y, finalmente, se logre el perfil del egresado.

Sunedu (2015) se refiere a la oferta educativa a la serie de programas de estudio que ofrece una universidad. En las condiciones básicas de calidad I y II, se encuentran dos aspectos de la oferta abordadas por Tavares, Justino y Amaral (2008). Así, la referida condición I verifica que la universidad debe ostentar planes de estudios para cada uno de los programas, tanto de pregrado y/o posgrado, coherentes a la Ley Universitaria y a su propia naturaleza como institución de educación superior. Por su cuenta, la condición II, verifica que los programas de estudio deben guardar consistencia con las demandas laborales del mercado actual, y las necesidades del entorno; para ello, deben sustentar a través de estudios, su pertinencia e idoneidad; así mismo, deben contar con los recursos financieros, y humanos; a través, de un plan financiamiento de sus presupuestos institucionales en el lapso de 5 años, dando a conocer sus fuentes para su sostenibilidad en el tiempo.

2.2.1.3.2. Categoría: Infraestructura y equipamiento

La infraestructura es el soporte físico-espacial que genera el escenario propicio para el desarrollo de las actividades específicas promovidas por su factibilidad para su ocupación y habilitación. De este modo, se entiende que la infraestructura con fines de educación, son edificios, instalaciones y espacios abiertos que se construyen para la satisfacción del usuario al recibir el servicio educativo. Así mismo, Campos (2019) define a la infraestructura y al equipamiento como un componente de la calidad de la educación que está relacionado con los espacios, condiciones físicas e higiénicas de los ambientes y recursos con los que una institución debe contar para poder facilitar el logro de sus propósitos educativos y también la convivencia de sus usuarios: estudiantes, docentes y administrativos.

Además, Minedu (2015) sostiene que la infraestructura educativa y el entorno donde esta se emplaza, son constituyentes exógenos decisivos a los cuales se encuentran sometidos los estudiantes, y por lo tanto tienen un rol determinante para el logro de aprendizajes. Por ello, una infraestructura adecuada debe contar con ambientes basados en la propuesta pedagógica y objetivos del programa de estudios. Estos ambientes se clasifican tomando como base a la Norma técnica de infraestructura para locales de

educación superior Minedu (2015) en: ambientes pedagógicos básicos y ambientes complementarios.

Por otro lado, la condición III de las CBC se refiere a: Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros). Las especialidades que se ofertan en la universidad tienen que contar con la infraestructura adecuada, así como, el equipamiento para lograr los propósitos de enseñanza y aprendizaje, sustentados en su plan de presupuesto y mantenimiento. Disponer de ambientes, de uso exclusivo para los docentes, así como el aseguramiento de los servicios básicos, de acuerdo con la Norma Técnica A.040 Educación, del Reglamento Nacional de Edificaciones (RNE); en todos los locales, además de cumplir con requisitos mínimos de seguridad, capacidad y equipamiento necesario. (Sunedu, 2015)

2.2.1.3.3. Categoría: Personal docente

Montenegro (2020) en su estudio sobre la calidad de la docencia universitaria, sitúa al docente como un elemento insoslayable y de importancia en la medición de la calidad educativa. Al mismo tiempo establece, los compromisos y funciones de la docencia, al delimitar tres dimensiones importantes para este profesional: dominio temático, interacción con los estudiantes, dominio pedagógico, agregándole uno más: la investigación científica, en consonancia con la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (Unesco, 2009), donde pone de manifiesto la relevancia que la educación superior debe tener en el liderazgo y la creación de conocimiento para afrontar los grandes retos que impone la sociedad y el mundo. Por otro lado, también menciona una cuarta dimensión: la ética como inherente a la práctica docente, y como vehículo de la generación de ciudadanos éticos y con valores.

Dicha importancia que encarna el docente es reconocida por Escribano (2018), quien asocia la calidad educativa con el desempeño docente considerándolo como el factor humano clave y relevante para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Independientemente de los factores externos de la educación, el desempeño docente, como factor humano, es indispensable para que los estudiantes encuentren en

sus aulas mayores oportunidades de aprendizaje, constituyéndose el principal motor del aseguramiento de la calidad.

En ese sentido, el término de calidad del docente universitario hace referencia a las actuaciones destinadas a la mejora de los conocimientos, competencias y habilidades, cuya repercusión en el conocimiento, desarrollo del país y formación integral de los estudiantes ocupa una función imprescindible (Digesu, 2015). Por su parte, Jerez, Orsini y Hasbún (2016) vinculan la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con la calidad de la docencia universitaria e, inevitablemente, con la formación de los profesionales. De manera que se destaca una mayor importancia y enfoque a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje universitario, garantizando evidencias de enseñanza eficaz. Todo lo anterior, se traduce en el desarrollo de la carrera docente, así como, plana docente adecuada, ya que son factores importantes en los estándares de acreditación y de licenciamiento tanto a nivel de programas como institucional.

Sunedu (2015) postula como tercer componente de la Condición V de las CBC a la selección, evaluación y capacitación docente. Así mismo, expresa como parte uno de sus indicadores a los mecanismos y procedimientos para la selección, evaluación periódica del desempeño y ratificación docente, lo cual incluye como criterio la calificación por parte de los estudiantes cada semestre académico. La universidad debe asegurar que el 25% de sus docentes trabaje a tiempo completo, además debe brindar capacitación anual a todos sus docentes. Por consiguiente, se entiende por docencia a la actividad organizada, sistemática, de relevancia en el proceso de formación, actualización de los miembros del cuerpo académico, cuyo impacto en el proceso de enseñanza y aprendizaje es producto de las intenciones y propósitos institucionales.

Montenegro (2020) sostiene que la práctica docente debe estar permanentemente sometida a procesos de evaluación a fin de medir, controlar y brindar mejora continua a la calidad del desempeño del docente universitario, en correspondencia con la Ley 30220, en el numeral 3 del artículo 100, pues su función repercute en lograr una educación de calidad que permita la inserción laboral de sus egresados. De este modo, las casas de estudios al posibilitar una carrera profesional para el docente pueden captar y retener talento humano en favor de la productividad e institucionalidad de las

comunidades universitarias, con la finalidad de asegurar una formación efectiva y pertinente.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2014) recomienda a sus signatarios el fin de lograr una educación de calidad y un aprendizaje para todos por igual, siendo fundamental el factor: docente, cuyas características de desempeño sean impecables, además de estar motivados, estimulen la investigación, la innovación y creatividad; así como desarrollar contenidos pertinentes, para que los estudiantes logren formarse competentemente.

2.2.1.3.4. Categoría: Mecanismos de inserción laboral

Sunedu (2015), en la Condición VII de las CBC, se refiere a la existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros), establece la importancia del aseguramiento de mecanismos para el futuro ejercicio profesional de los estudiantes; a través de las prácticas preprofesionales y profesionales, relevados en el registro de convenios, prácticas y pasantías con el sector público y/o privado, desarrollo de actividades que promuevan alcanzar una inserción laboral de calidad (talleres, curso, etc.), información adecuada, a través de plataformas virtuales de la Bolsa de Trabajo. Además, contar con una oficina para el seguimiento del graduado lo cual favorece a la mejora de los procesos de enseñanza y de gestión.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2016) para brindar una educación profesional con estándares de calidad es importante conjugar la formación recibida específica con la práctica, la cual incluya la formación en el lugar de trabajo para garantizar un futuro profesional en situaciones reales. Tal afirmación guarda coherencia según el estudio realizado por de la Flor (2018), quién concluye de acuerdo a los resultados del mismo, que las prácticas preprofesionales son efectivas, ya que dicha exposición incrementa las probabilidades de los egresados, de lograr una inserción inicial de mayor calidad en su primer empleo, y consecuentemente también en mejores resultados laborales en futuros trabajos respecto a la remuneración, estabilidad laboral, calidad de empleo, es decir, repercute en una mayor empleabilidad.

Respecto a las oportunidades laborales, Cappelli (2014) sostiene que los empleadores tienen preferencia por postulantes con experiencia de trabajo en el campo de su profesión, inclusive si esta ha sido solo por un periodo de corta duración, debido a la exposición a situaciones favorece el desarrollo de habilidades interpersonales que no se destacan en los ambientes de formación teórica, al mismo tiempo que consolida el capital humano.

OCDE (2016) en los estudios que ha desarrollado en educación y competencias para países con economías emergentes y en desarrollo. En el caso peruano, reconoce el observatorio educativo y laboral Ponte en Carrera (www.ponteencarrera.pe) creado en el 2015, ya que, al poner a disposición datos reales sobre el mercado laboral, ayuda a los estudiantes a tomar las decisiones correctas y así reducir el riesgo de deserción. La OCDE, reconoce que en el Perú los mecanismos para ayudar a los jóvenes son limitados en lo que se refiere a orientación laboral para una inserción y empleabilidad de calidad.

Por otro lado, en el Perú, la red de contactos personales y profesionales representa uno de los mecanismos de inserción laboral más importante. En esa misma línea, Vacchiano (2018) afirma que la relevancia de las redes de contactos son el principal medio de inserción laboral de los jóvenes universitarios, en Barcelona, de acuerdo con los resultados de su tesis doctoral, cuyo estudio demuestra que la efectividad de la inserción laboral mediante contactos personales es una característica estructural del mercado local.

2.2.2. Empleabilidad.

2.2.2.1. Concepto de empleabilidad

Originariamente el término empleabilidad o *employability* en inglés, surgió al fusionar las palabras *employ* y *ability*, entendiéndose en español como habilidad para el empleo. Michavila et al (2016) definen a la empleabilidad como la capacidad de conseguir y mantener un empleo, y de desempeñarse en el mercado de trabajo adecuadamente bajo condiciones de contratación estables y satisfactorias, que cumplan con ciertos requisitos de calidad, entre los que destaca el salario, el grado de responsabilidad, la relación con el grado de estudios y la carga horaria.

La definición anterior sigue la línea de Hillage y Pollard (1998) que definen a la empleabilidad como la capacidad de un individuo para obtener un primer empleo, ser capaz de mantenerlo y posteriormente poder obtener otro nuevo si es necesario, siempre caracterizado por ser satisfactorio en cuanto a calidad. Su modelo teórico, analizado por González y Martínez (2020), incluye cuatro categorías para desarrollar la empleabilidad: La primera hace referencia a los activos de empleabilidad, entendiéndose como las competencias laborales. La segunda es denominada presentación y se refiere a la capacidad de obtener oportunidades laborales logrando acceder a los procesos de selección. La tercera se refiere al uso de competencias para gestionar la carrera laboral, y es denominada utilización. La cuarta denominada factores del contexto hace referencia a la interacción entre las circunstancias personales y las del mercado de trabajo.

Otro modelo de empleabilidad conocido es el propuesto por Mc Quaid y Lindsay (2005) quienes se basan en tres elementos principales: Factores individuales y circunstancias personales, que se refieren a las habilidades y los atributos que poseen o pueden adquirir los individuos; por ejemplo, habilidades para la búsqueda de empleo. Por otro lado, los factores externos que hacen referencia a circunstancias no controlables directamente por el individuo, condicionadas por el contexto; por ejemplo, la demanda del mercado laboral.

El modelo CareerEDGE de Pool y Sewell (2007) para los que la empleabilidad se basa en la adquisición de una serie de capacidades, habilidades y conocimientos, sumados a atributos personales que permitan al individuo elegir y consolidar su carrera satisfaciendo sus necesidades personales y profesionales a largo plazo. Así también, el modelo JET propuesto por Coops y Plimer (2015) presenta siete factores internos y externos que incluyen indicadores como: autoconfianza, habilidades para la búsqueda de empleo, presentación efectiva, valor percibido de la experiencia laboral, satisfacción obtenida y Calidad del empleo. Así, para Hernández et al. (2011) la empleabilidad alude a las oportunidades de obtener un empleo que tienen las personas respondiendo a sus características personales y a un contexto laboral determinado. En tal sentido, los autores destacan una correlación significativa entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo y la empleabilidad percibida.

Según González y Martínez (2020) la empleabilidad es un concepto que se caracteriza por ser dinámico y cambiante que evoluciona de acuerdo al momento socioeconómico en el cual se desarrolla. Así la empleabilidad es entendida como la capacidad de mantener las competencias, conocimientos y redes de contactos actualizadas de forma que permita al individuo decidir sobre su futuro laboral. Siguiendo esta misma línea, Bargsted (2017) sostiene que la empleabilidad es concebida de forma multidimensional para adaptarse específicamente al contexto laboral; al igual que Suárez (2016) quien afirma que la empleabilidad es un término relacionado con competencias e influenciado por factores internos y externos al individuo, con condiciones de oferta y demanda, de cuya variabilidad es dependiente.

Por su parte, Future for work Institute (2017) define a la empleabilidad desde una triple perspectiva: Primero desde una perspectiva sistémica como un proceso que determina la cualidad de ser empleable. Segundo, desde una perspectiva competencial, indica que es el conjunto de competencias con atributos que actúan como requisitos para conseguir empleo adecuado, y finalmente desde una perspectiva actitudinal, como la disposición que tiene una persona para adaptarse a los cambios laborales de forma proactiva.

Con respecto a la empleabilidad y su relación con el ámbito educativo, Roque (2017) define la competencia de empleabilidad de la universidad como "...la competencia que posee una institución para que sus egresados puedan acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción" (p.113). Según la autora, la competencia para la empleabilidad abarca un doble ámbito de influencia; uno relativo al diseño de la carrera y su correspondiente preparación para conseguir el empleo adecuado; y otro correspondiente a la adquisición de las habilidades necesarias para conservar el empleo y progresar profesionalmente en este. Además, destaca a la empleabilidad como una competencia de doble responsabilidad compartida, tanto por parte de las instituciones educativas para hacer empleables a sus futuros egresados, como por parte de estos últimos para ser aptos a incorporarse al mercado laboral y permanecer en él bajo condiciones satisfactorias para ellos y sus empleadores. La misma línea sigue Suárez (2016), quien afirma que se debe entender la empleabilidad como una responsabilidad compartida entre personas, instituciones y organizaciones.

Por su parte, Campos (2003), afirma que la empleabilidad además de ser una habilidad personal que consiste en obtener y conservar un empleo evitando su pérdida, también es considerada como una competencia personal de responsabilidad social que debe adquirirse durante el periodo de formación profesional. En tal sentido, cada graduado es responsable de ser empleable para poder desarrollarse profesionalmente. Además, el autor plantea a la empleabilidad como una herramienta reguladora de la demanda y oferta del mercado laboral, a fin de mantener al sistema equilibrado sin desajustes que lo afecten.

Finalmente, Suárez (2016) sostiene que la empleabilidad se refiere a un conjunto de competencias que el individuo posee, y que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas y de desarrollo. Además, cabe destacar que la autora concluye de su estudio sobre el análisis del concepto de empleabilidad, basado en una exhaustiva revisión bibliográfica, que las diversas definiciones y conceptualizaciones de empleabilidad coinciden en hacer referencia a los tres aspectos siguientes:

- Ajuste entre la formación recibida y la solicitada por el mercado laboral.
- Adquisición de habilidades para la búsqueda de empleo.
- La inserción laboral y la calidad del empleo.

Como se ha podido apreciar tanto los modelos teóricos mencionados como en las conceptualizaciones abordan la empleabilidad haciendo énfasis en empleabilidad percibida (según las competencias adquiridas), recursos de búsqueda laboral, mercado laboral e inserción laboral. En tal sentido, estas cuatro últimas se han propuesto como categorías de estudio de la variable empleabilidad para los fines de esta investigación.

2.2.2.2. Categoría: Empleabilidad percibida

Serrahima (2015) define a la percepción como una forma intencional de relación con el mundo a través de nuestros sentidos externos. Además, la autora también afirma que los contenidos de las percepciones son expresados a través de juicios perceptivos conformados tanto por aseveraciones como por creencias, basadas en interpretaciones

de nuestra experiencia. De tal manera, la experiencia sobre la base de la cual se erigen los juicios constituye una razón para estos, y nuestra experiencia perceptiva justifica los juicios sobre lo percibido.

Además, Sánchez (2015) afirma que la percepción es un mecanismo esencial que forma parte del proceso de la experiencia, destacando las tres siguientes fases: selección, interpretación y corrección, que llevan a la acción de percibir, entendiéndose como el encontrarse con cosas y situaciones cuya aprehensión, permanencia en la memoria e impacto en la conducta permiten constituir la experiencia. Entonces el autor concluye que, si bien la percepción está condicionada por la experiencia, es además una fuente que fortalece a esta.

Carterette y Friedman (1982) citados por Arias (2006), sostienen que la percepción es una de las partes esenciales de la conciencia que constituye la realidad como es experimentada, definiéndose como el resultado de un proceso de información que cuenta con estimulaciones a receptores en condiciones que se deben en parte a la actividad propia de cada sujeto.

En el campo de la psicología, Vargas (1994) define también a la percepción como un proceso cognitivo de la conciencia, que consiste en reconocer, interpretar y darle significado a hechos de la experiencia para elaborar juicios en torno a las sensaciones que se obtienen del ambiente social y físico. En este proceso intervienen la memoria, el aprendizaje y la significación. La autora destaca que en el proceso de percibir aparecen referentes culturales e ideológicos que explican la realidad y se aplican a las diferentes experiencias cotidianas. El reconocimiento permite evocar conocimientos y experiencias adquiridas previamente que se pueden comparar a las nuevas experiencias.

Desde este enfoque psicológico Vanhercke, De Cuyper, De Witte y Peeter (2014) definen el término de empleabilidad percibida como la percepción que tiene un individuo de sus posibilidades de obtener y mantener un empleo: como así también la percepción sobre la posibilidad de mantener el empleo actual frente a la obtención de uno nuevo. Los autores afirman que la percepción de ser o no empleable afecta emocionalmente al individuo respecto a su motivación y reacción frente a las

oportunidades laborales, dándole la confianza necesaria o no para iniciar un proceso de búsqueda de empleo o ser capaz de abordar un cambio profesional.

Por su parte, Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, (2007) definen a la empleabilidad percibida como la percepción sobre la capacidad de una persona para obtener un empleo, y sostienen que ésta dependerá de sus recursos personales y conductas, y de las características del mercado laboral. Los autores coinciden en que la empleabilidad percibida incluye una dimensión subjetiva del constructo de empleabilidad.

2.2.2.3. Categoría: Recursos de búsqueda laboral

La búsqueda laboral incluye no solo el conocimiento sobre el proceso y los recursos para buscar trabajo, tanto de medios y herramientas físicos como digitales; sino también la conducta durante el proceso de búsqueda. Por lo tanto, el individuo deberá contar con ciertas competencias para que la búsqueda laboral sea eficaz. Hernández et al. (2011) definen a estas competencias como capacidades de autopresentación, de gestión del tiempo y de adaptación a una oferta de empleo determinada, entre las que destacan:

- Elaboración y adaptación del currículum según las características de las ofertas laborales.
- Uso de redes de contactos sociales y profesionales, portales de empleo etc.
- Organización eficiente del tiempo durante el proceso de búsqueda.
- Iniciativa para presentarse en una empresa para ofrecer los servicios profesionales.
- Desempeño y actitud durante la entrevista de trabajo.
- Iniciativa para resaltar las cualidades profesionales durante el proceso de selección.

De igual manera, Oliván (2014), tomando como base el indicador búsqueda laboral del modelo de empleabilidad de Mc Quaid y Lindsay (2005), destaca la importancia de la adquisición y dominio de las siguientes capacidades:

- Eficacia en el uso de recursos de servicios de búsqueda e información incluyendo físicos y digitales.
- Conocimiento y eficacia en el uso de redes sociales.

- Capacidad para elaborar el Curriculum Vitae.
- Habilidades para la preparación y desempeño en la entrevista laboral.
- Accesibilidad a referencias y recomendaciones.
- Conciencia de las debilidades y fortalezas.
- Conocimiento de la ubicación y del tipo de oportunidades en el mercado laboral,
- Enfoque realista de los puestos laborales objetivo.

Además, la búsqueda de empleo es considerada por Caballero, López y Miguez (2015) un factor interno de la percepción laboral de un individuo, ya que este valora su conocimiento y preparación sobre el proceso de búsqueda y de los medios y estrategias que utilizará. Así mismo, Suárez (2016) sostiene la necesidad de adquirir competencias para la búsqueda laboral, y la destaca como un factor relevante para la obtención de un empleo y factores con relevancia para la preparación para el trabajo.

2.2.2.4. Categoría: Mercado laboral

El mercado de trabajo es definido por la OIT (2019) como el lugar de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. Cabe destacar, que su mal funcionamiento a raíz de la falta de equilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo puede afectar el crecimiento económico y la situación del empleo en un país.

En cuanto a su relación con la educación, Ñiquen (2019) hace referencia a la Teoría del Capital Humano planteada por Schultz y Becker, en la década del 60, como principal teoría que vincula a la educación con el mercado del trabajo. En ella, se expone que la educación es un proceso de inversión que realizan las personas de manera racional en el presente a fin de obtener niveles educativos superiores para obtener en el futuro empleos de calidad con mejores ingresos, que aquellos que no han conseguido dicho nivel educativo, y dichos los ingresos permitirán recuperar la inversión realizada en su educación; amortizando así el costo de oportunidad incrementar su eficiencia productiva y salarial.

Otra perspectiva que vincula a la educación con el mercado de trabajo es la Teoría de la Fila de Doeringer y Piore (1985), quienes afirman que existe un desajuste entre la demanda y la oferta laboral; y por ello, esta situación permite a los

empleadores escoger a los trabajadores que cuentan con un mayor nivel de calidad educativa, y consecuentemente mayor dominio de las competencias demandadas, desplazando así hacia la fila a aquellos trabajadores con menores niveles de educación de calidad y dominio de sus competencias.

Schwab (2016) hace referencia al aumento de valor del capital humano al afirmar que la Cuarta Revolución Industrial, definida como una revolución tecnológica que modificará la forma de vivir, trabajar y relacionarse, y que tendrá un gran efecto en el mundo profesional, con una transición progresiva a través de la automatización del trabajo manual, afectando fuertemente el mercado laboral, el futuro del trabajo y la desigualdad en los ingresos.

Así mismo, González y Martínez (2020) sostienen que el presente inmediato y el futuro del mercado laboral es desconocido y cambiante, porque dicho mercado de trabajo está en constante transformación y esto exige un nuevo modo de entender a la formación profesional, y las competencias de empleabilidad, ya que conseguir y mantener un empleo ya no dependerá tanto de lo que se sabe al momento de ser contratado, sino de lo que se puede aprender y de la posibilidad de constante adaptación. Además, Aguerrevere, Amaral, Bentata, y Rucci (2020), afirman que la crisis traída por la pandemia COVID-19 acelerará la demanda de habilidades transversales que mejorarían la empleabilidad tales como: habilidades digitales y habilidades socioemocionales, ya que son requeridas, cada vez más, por la demanda del mercado laboral.

En tal sentido, el equilibrio entre la demanda y oferta en el mercado laboral no solo dependerá de un contexto determinado sino también de la pertinencia entre las competencias adquiridas y ofrecidas por los trabajadores y las demandadas por las empresas.

A) Situación del mercado laboral en Latinoamérica y en el Perú.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018) en su informe *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe*, afirma que en la región el desempleo afecta a aproximadamente a 26 millones de personas, y que

aproximadamente la mitad de las personas que tienen un trabajo laboran informalmente; esto incluye a 135 millones trabajadores. Por otro lado, el desempleo juvenil alcanza el 18% y se afirma que existen grandes brechas entre la calidad educativa y la formación. Además de que un joven de cada cinco que buscan trabajo no lo consigue, este mismo organismo afirma que quienes lo logran en general trabajan en condiciones de informalidad, con bajos salarios, poca estabilidad y reciben poca capacitación en el trabajo. (OIT, 2020a). Además, según las últimas estimaciones de la OIT (2020b), la pandemia COVID-19 disminuyó en un 10,7 por ciento el total de horas trabajadas en el segundo trimestre del 2020, provocando la pérdida de 305 millones de empleos de tiempo completo, siendo actualmente el continente americano el más afectado. Además, según estimaciones iniciales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020) un panorama complicado espera para América Latina y el Caribe, estimando que se podrían perder hasta 17 millones de empleos formales y que el nivel de informalidad podría elevarse al 62%.

El Perú no es ajeno a esta realidad latinoamericana, según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTP) (2019) en el año 2018 en el Perú, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), 24,142,315 personas conformaron la Población en Edad de Trabajar (PET). Un 72.3% de esta que incluyó a 17,462,752 conformó la Población Económicamente Activa (PEA). Esta situación es considerada una oportunidad por el Consejo Nacional de Educación (2020) ya que más de la mitad de la población actual del Perú está en edad de trabajar formando parte de la PEA, y las personas que no están en edad de trabajar consideradas dependientes conforman la minoría poblacional del país, que también están compuesta por el grupo que corresponde a la Población Económicamente Inactiva (PEI), formado por 6,679,563 personas, que no tienen participación en el mercado de trabajo. Este caso puede ser porque desean trabajar, pero no buscan empleo activamente (desempleo oculto) o directamente porque no tienen intención en trabajar, considerados inactivos. (MTPE, 2019).

La PEA según su composición se divide en PEA ocupada y PEA desocupada o desempleada. En el 2018, la PEA ocupada correspondió al 96,1% de la PEA total, lo cual significa que 16,776,484 trabajadores contaban con un empleo. Sin embargo, solo el 52,5% (9,165,315 personas) contaron con un empleo adecuado en términos de horas e

ingresos ya que el 43,6% restante de la PEA ocupada estuvo en condiciones de subempleo, principalmente por ingresos insuficientes.

También según el MTPE (2019), en cuanto a desempleo la tasa registrada a nivel nacional en el 2018 fue de 3.9%. Esta cifra incluyó a 686,268 desocupados de la PEA que no pudieron conseguir un empleo, a pesar de haberlo buscado activamente. La mayor parte de esos desempleados compuesta por 500,280 personas cesantes que estaban desocupadas pero que previamente habían tenido un empleo. La minoría compuesta por 185,988 desempleados fueron personas en búsqueda de empleo por primera vez, denominados aspirantes., entre los que se incluyen los nuevos egresados. Si bien este 3.9% de desempleo se destaca ubicado por debajo de la mitad del promedio de América Latina y el Caribe que fue del 8.4%. Sin embargo, en el 2020, la pandemia del Covid-19 deterioró la situación del empleo elevando la tasa de desempleo a 15.1% en diciembre de dicho año en el Perú (INEI, 2020).

Además, la tasa de desempleo juvenil alcanzó un 10.9% en el 2019 (OIT, 2019). Esto significa que, en el Perú, 1,365,000 jóvenes entre 15 y 29 años no trabajan ni estudian, según indicó el diario El Comercio en su artículo CCL: Más de un millón de peruanos son 'ninis' (2019, 19 de agosto).

Las cifras anteriores evidencian una situación que plantea al futuro egresado universitario un escenario laboral caracterizado por un alto grado de informalidad y de subempleo. Así mismo, Lavado y Yamada (2018) sostienen que el principal problema de inserción laboral para los profesionales en el Perú es el subempleo y sus causas, teniendo como base de estas a una educación superior de baja calidad, que no les brinda a sus egresados ni el nivel de empleabilidad, ni las competencias profesionales demandadas por los potenciales empleadores.

Además, Roque (2017) afirma que el caso de la carrera de Arquitectura no es ajeno a esta realidad. La autora destaca que, si bien en este caso la demanda de empleo depende principalmente de la situación del sector de la construcción; actualmente existe una brecha entre el mercado laboral y la oferta profesional, la cual dificulta la inserción laboral de los nuevos profesionales. La causa se debe a la falta de ajuste entre el perfil

de personal calificado que las empresas, las efectivas demandas de la sociedad y la calidad de la educación superior recibida por los profesionales.

B) Subempleo profesional

La OIT (2020a) hace referencia a condiciones de subempleo para quienes consiguen un trabajo, pero trabajan en condiciones precarias, lo cual incluye informalidad, bajas remuneraciones, escasa estabilidad y poca capacitación. El término subempleo profesional hace referencia a la situación en la que están los profesionales que se encuentran empleados desarrollando una ocupación para la cual no se necesita contar con un grado de educación superior, que trabajen una excesiva cantidad de horas o que perciban un salario relativamente bajo con respecto a la media del mercado. Por otro lado, el Consejo Nacional de Educación (2020) lo define como la situación que afecta a quienes pudieron acceder a graduarse en una determinada carrera universitaria pero que ocupan puestos de trabajo para los cuales están sobrecalificados, lo que también se conoce como tener sobreeducación, entendiéndose a esta como poseer mayor nivel de educación del necesario para desempeñarse correctamente en un determinado trabajo.

De acuerdo con los estudios realizados sobre «*Efectos persistentes del subempleo profesional, 2004-2014*» por Lavado y Yamada (2018) los problemas de subempleo profesional afectan a casi el 45% de las personas con estudios superiores en el Perú, y afirman que este fenómeno se debe a una importante reducción en la calidad de la educación superior recibida por estos profesionales; y que la tendencia va en aumento a pesar del auge económico que atraviesa el país en la actualidad. Un caso opuesto, pero con resultados similares es el de Estados Unidos, cuando sus recién graduados universitarios alcanzaron una tasa de casi 50% de subempleo, durante y en los años posteriores a la última gran recesión económica del 2008, a pesar de haber recibido una formación de buena calidad. (Abel y Deitz, 2016) Además, el Consejo Nacional de Educación (2020) reafirma que esta situación que afecta a cuatro de cada diez egresados peruanos perjudica mayormente a todos aquellos que optaron por acceder a una educación de calidad menor.

En cuanto a la clasificación del subempleo, los especialistas plantean distintos tipos. Para fines de esta investigación se han seleccionado las siguientes:

Lavado, Martínez y Yamada (2014), clasifican al subempleo profesional bajo dos definiciones. Una primera definición denominada estricta y una segunda definición flexible. Según el autor el subempleo profesional estricto requiere el cumplimiento de las siguientes tres condiciones en forma simultánea:

- Ser un profesional sobre educado. Esta condición se refiere a tener más años de educación universitaria completa de los requeridos para desempeñar el puesto que este ocupa.
- Ser un graduado universitario que está empleado en una ocupación no profesional y que no requiere de un título de grado.
- Ser un profesional clasificado como sub pagado en el grupo de su respectiva carrera.

La clasificación de subempleo profesional flexible se refiere a la que requiere solo de las dos primeras condiciones para categorizar a un profesional como subempleado. En síntesis, el primero hace referencia a que el graduado debe estar sobre educado y estar ocupado en un empleo no profesional. El segundo implica las mismas condiciones que el flexible más una tercera condición que es el estar sub-remunerado en comparación a sus colegas del mismo grupo de carrera profesional.

Otra clasificación de subempleo es la otorgada por el INEI (2020), que presenta al subempleo por ingresos, denominado invisible. Este primer caso es cuando el ingreso percibido por trabajadores que laboran 35 horas semanales o más, es menor a la remuneración mínima referencial. El otro caso corresponde al subempleo por insuficiencia de horas que se denomina visible. Este último también es denominado subocupación por la insuficiencia de tiempo de trabajo, afectando a aquellos ocupados que trabajan menos de 35 horas por semana pero que desean trabajar una cantidad mayor. (OIT, 2020a)

Al considerar esta última clasificación, el subempleo profesional también podría incluir a los profesionales que están trabajando a tiempo parcial en un solo trabajo y que

cuentan con este como su única fuente de ingreso. Por ejemplo, el caso de algunos docentes universitarios. Además, la alarmante tasa actual de subempleo en el Perú, en cualquiera de sus clasificaciones se presenta como una gran amenaza a tener en cuenta que dificulta la inserción laboral de los nuevos profesionales, quienes no deben ser ajenos a esta información.

2.2.2.5. Categoría: Inserción laboral

La inserción laboral es definida según Rodríguez (2013) como el proceso por el cual las personas pasan para incorporarse al mercado de trabajo. Este proceso no termina solo con conseguir un empleo, sino que además este debe llevar a una situación estable en la ocupación obtenida. El autor destaca a la estabilidad como una de las características principales para que la inserción laboral sea considerada exitosa.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la OIT (2017) plantean a la inserción laboral como un proceso de transición de la escuela al campo laboral, que culmina en el momento en el que un individuo logra obtener un empleo que tiene por principal característica a la estabilidad, definiendo como empleo estable a aquel que establece condiciones de contratación en forma verbal o escrita y ofrece una duración mínima de 12 meses. Este proceso de transición se plantea en las siguientes tres etapas:

- Transición no iniciada, cuando todavía es estudiante o inactivo cuando la decisión de buscar trabajo aún no está tomada y todavía no se ha iniciado la búsqueda.
- En transición, cuando se inició la búsqueda del empleo activamente pero todavía no se ha conseguido el mismo, cuando está empleado en un trabajo temporal sin estabilidad o cuando trabaja por su propia cuenta, pero está insatisfecho.
- Transición completa, cuando se obtiene el empleo bajo condiciones satisfactorias, cuando se posee un trabajo estable o cuando se trabaja por cuenta propia y se encuentra satisfecho.

Además, la OIT (2017) clasifica la duración de la transición, la cual puede ser corta, media o larga según las siguientes características:

- Transición corta: Se refiere a cuando existe transición directa o inmediata. También aplica a quienes experimentan un periodo de empleo estable y satisfactorio, sin periodo de desempleo o inactividad. También si correspondiere al caso un periodo de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad durante un máximo de tres meses, o para el caso de estar inactivo por un periodo menor o igual a un año.
- Transición media: Hace referencia a poseer un empleo temporal por un periodo de entre uno y dos años, sin periodos de inactividad o desempleo o a estar inactivo por un periodo superior a un año, o a estar en condición de desempleado con o sin períodos de empleo o inactividad de entre tres meses a un año.
- Transición larga: Se refiere a estar en condición de desempleado por un período de un año o más, o estar empleado temporalmente por un periodo de dos años o más, sin periodos de desempleo o inactividad.

Por otra parte, García y Cárdenas (2018) afirman que la inserción laboral y la empleabilidad son términos complementarios, que se exigen y condicionan mutuamente, y explican que la inserción laboral estará ligada al contexto que demanda la coyuntura actual; y por otro lado la empleabilidad se relaciona con la capacidad y con las competencias que la persona cuenta para conseguir el empleo y responder adecuadamente a lo que este demande. Esto último es reafirmado por Orellana (2018) al referirse a la flexibilidad con la que deben contar los profesionales en la actualidad, ya que esta es requerida para tener éxito en la búsqueda laboral, mantenerse y desarrollarse progresando en el sistema de empleo. Para ello, se destaca la importancia de mantener el protagonismo del profesional en su desarrollo ocupacional enfocado desde una perspectiva de activación que amplíe sus potencialidades.

Por lo tanto, para fines de esta investigación la inserción laboral se define como un proceso de cambio y transición entre el egreso de la universidad y el ingreso al mercado laboral, y para que este proceso sea exitoso deberá cumplir con ciertos

requisitos de calidad que dependerán de la empleabilidad del egresado, y de las oportunidades y condiciones que ofrezca el mercado de trabajo bajo un contexto determinado. (Suárez, 2016)

Calidad de la inserción laboral

La calidad de la inserción laboral en gran parte dependerá directamente de las condiciones del empleo a conseguir. En tal sentido, el MTPE (2019), plantea los siguientes indicadores:

- La adecuación ocupacional de los trabajadores: Este indicador se refiere a evitar la inadecuación ocupacional que se caracteriza principalmente por la subutilización; término que hace referencia a desempeñar una ocupación que solicita un nivel más bajo de formación que el que el trabajador posee.
- Inclusión de los trabajadores en el sistema financiero: Un miembro de la PEA es considerado en esta categoría cuando está bancarizado, esta condición supone que el individuo cuenta con algún producto ofrecido por banco, caja municipal o rural o de alguna otra institución financiera.
- Protección social de los trabajadores: Se refiere a que el trabajador cuente con algún tipo de beneficio ya sea por condición de afiliación al aseguramiento de salud o al sistema de pensiones, o a ambos beneficios.
- Modalidad contractual de los asalariados: Se refiere a que un trabajador que forma parte de la PEA ocupada tenga un contrato laboral, ya sea por un contrato a plazo fijo o indefinido.
- Nivel de ingresos: Se refiere al rango salarial de ingresos percibidos por el trabajador con respecto a la remuneración mínima vital actualmente establecida.
- Duración de la jornada laboral: se refiere a la cantidad de horas laboradas por el trabajador semanalmente, estableciéndose entre 35 y 48 horas, ya que una mayor

cantidad es clasificada como jornada laboral extensa la cual es considerada una amenaza para la salud mental y física del trabajador.

Además del cumplimiento de condiciones mínimas en los indicadores anteriores para evaluar la calidad de la inserción laboral debe tenerse en cuenta el periodo requerido para conseguir el empleo.

Por otro lado, Sunedu (2018) destaca la relación entre la educación recibida de los futuros egresados y su inserción laboral, considerando a la calidad de esta última como una dimensión clave para poder medir los resultados del proceso universitario. De igual manera, Orellana (2018) sostiene que la empleabilidad de los graduados para lograr su inserción laboral es tomada como indicador de la calidad educativa recibida. Además, se focaliza en que una función de la educación universitaria en relación con el mundo laboral es la instrumentalización de los atributos de la empleabilidad centrada en los estudiantes, quienes también resultarán responsables de lograr o no el éxito deseado, para lo cual se les plantea como desafío ser previsores y flexibles para adaptarse a las dinámicas cambiantes del mundo del trabajo.

Se concluye que la calidad de la inserción laboral involucra tanto a la calidad del empleo que se aspira conseguir, a la calidad de la formación recibida y a la calidad de empleabilidad adquirida. Además, se sostiene que para que un egresado logre una inserción laboral de calidad, debe cumplir con los siguientes tres requisitos: tiempo relativamente corto en obtener el empleo, condiciones laborales satisfactorias y empleo acorde al grado de formación obtenido. Para ello, el egresado debería ser considerado atractivamente empleable, y también debería estar en condiciones de ofrecerle al mercado las competencias que este demande. Finalmente, para haber podido adquirir y desarrollar dichas competencias el egresado debe haber recibido una educación de calidad, y además las instituciones educativas deberían preocuparse por generar alianzas estratégicas con las empresas para que sus estudiantes realicen sus prácticas preprofesionales y después estas transformarse en sus potenciales empleadores, como sugiere KPMG (2016) una función social y objetivo de las universidades es facilitar la empleabilidad de sus egresados, formándolos y capacitándolos dotados no solo con conocimientos, sino también con las competencias que impulsen su ingreso al mercado de trabajo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque, alcance y diseño

3.1.1. Enfoque

Este trabajo de investigación adopta un enfoque cualitativo porque su objetivo es conocer las percepciones de los estudiantes respecto a las dos variables en estudio. En tal sentido, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación cualitativa se basa en comprender los fenómenos, explorándolos desde las perspectivas de los participantes, y su fin es examinar la forma en que las personas perciben y experimentan esos fenómenos, y por ello se fundamenta en una perspectiva de interpretación. En este enfoque se utilizan métodos de recolección de datos no estandarizados. Por ello, no se efectúa una medición numérica, y por lo tanto, el análisis no es estadístico.

3.1.2. Alcance

Según Hernández et al. (2014), la presente investigación tiene un alcance explicativo, pues además de recoger información sobre las percepciones actuales de los estudiantes universitarios de pregrado sobre la calidad educativa y su contribución a la empleabilidad, de manera detallada, para luego dar a conocer cómo se manifiesta este fenómeno; esta investigación también pretende encontrar relaciones entre las variables y sus categorías que permitan establecer las posibles explicaciones de cómo contribuye la calidad educativa en las expectativas de empleabilidad.

3.1.3. Diseño

La investigación pretende describir y entender las creencias o expectativas de los estudiantes de pregrado, de acuerdo con sus experiencias y vivencias en torno a la calidad educativa recibida en la universidad y su proyección de incorporación al mundo laboral. De esta forma, el diseño es fenomenológico porque se recoge información directamente de las declaraciones de los elementos de la muestra, cuyas recurrencias son sistematizadas. Esta organización de las declaraciones muestra una descripción

compartida del núcleo de las expectativas de los estudiantes respecto a las variables calidad educativa y su contribución a la empleabilidad. Así, el investigador realizará interpretaciones del fenómeno, describirá las experiencias, desde las narrativas de los estudiantes para generar categorías, más que generar modelos abstractos; teniendo en cuenta todo el marco contextual que las rodea y las valoraciones propias de los individuos (Hernández et al., 2014)

3.2. Matrices de alineamiento

3.2.1. Matriz de consistencia

Tabla 1: Matriz de consistencia

PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y SU CONTRIBUCIÓN A LAS EXPECTATIVAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE DÉCIMO CICLO DE LA CARRERA DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2020 – I

<i>Problemas</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Variables</i>	<i>Categorías</i>	<i>Metodología</i>
<p>Problema general ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa a las expectativas de empleabilidad de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las percepciones sobre la calidad educativa por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I? ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en la empleabilidad percibida por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I? ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en los recursos de búsqueda laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I? ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en el afrontamiento del mercado laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I? ¿Cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en las expectativas inserción laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I? 	<p>Objetivo general Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa a las expectativas de empleabilidad de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Conocer las percepciones sobre la calidad educativa por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 – I Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en la empleabilidad percibida por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en los recursos de búsqueda laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en el afrontamiento del mercado laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I Explicar cómo contribuye la percepción de la calidad educativa en las expectativas de inserción laboral por parte de los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020 - I 	Calidad educativa	Oferta educativa	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Alcance: Explicativo</p> <p>Diseño: Fenomenológico</p> <p>Población: 190 estudiantes de 10mo.Ciclo de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima</p> <p>Muestra: 10 estudiantes de 10mo.Ciclo</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista</p>
			Infraestructura y equipamiento	
			Personal docente	
			Mecanismos de inserción laboral	
		Empleabilidad	Empleabilidad percibida	
			Recursos de búsqueda laboral	
			Mercado laboral	
			Inserción laboral	

3.2.2. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Def. operacional</i>	<i>Categorías</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>
Calidad educativa	SUNEDU (2015) define la calidad en función a la adecuación a los propósitos; esto es, a partir de la coherencia entre las acciones ejecutadas por la universidad o programa académico con ajuste a la misión y propósitos institucionales, y los resultados producto de las acciones.	Valor asignado por los estudiantes universitarios sobre el cumplimiento de condiciones básicas de calidad, tales como oferta educativa, infraestructura y equipamiento, personal docente, mecanismos de inserción laboral, los cuales serán evaluados a través una guía de entrevista.	Oferta educativa	Conjunto de programas y especialidades, los cuales se sustentan en la propuesta educativa que la universidad ofrece.	1. ¿Qué entiendes por oferta educativa de la universidad? 2. Desde tu punto de vista, ¿cuáles son los aspectos de la oferta educativa de la universidad que consideraste más importantes al momento de decidir estudiar Arquitectura en esta universidad? Explica al menos dos. 3. ¿Cuán satisfecho te sientes con el plan de estudio de tu carrera y su articulación con las competencias demandadas por del mercado laboral?
			Infraestructura y equipamiento	Construcción y acondicionamiento de los espacios propicios para la enseñanza, aprendizaje y promoción de la investigación.	4. ¿De qué manera la infraestructura y el equipamiento contribuyen en tus aprendizajes según los requerimientos que tu carrera presenta? ¿Qué opinas de la calidad de estos en tu universidad? 5. De acuerdo con el plan de estudios de la carrera de Arquitectura, ¿Qué ambientes consideras más importantes para un adecuado desarrollo del contenido de los cursos? Explica al menos dos.
			Personal docente	Profesionales que ostentan grados académicos regidos por la normativa vigente, el reconocimiento de su trabajo intelectual a través de la investigación, contribuyendo a la misión de la universidad y el desarrollo profesional de los estudiantes.	6. ¿Qué tan importante consideras al desempeño de tus docentes en tu formación académica profesional? 7. Cuando se trata de valorar a un docente, ¿Qué competencias crees que permitan valorar mejor el desempeño del docente? Comenta al menos dos. 8. ¿Cómo consideras que la evaluación periódica a los docentes, por parte de los estudiantes, contribuye a la calidad de tu formación?
			Mecanismos de inserción laboral	Medios y herramientas para el adecuado futuro ejercicio profesional de los estudiantes; a través de actividades orientadas a la mejora de la inserción en el mercado de trabajo.	9. ¿Qué mecanismos de inserción laboral conoces que brinda tu universidad y cuáles consideras más importantes para tu futura empleabilidad? Brinda tu opinión sobre estos. 10. ¿Qué tan importante consideras a las prácticas preprofesionales para tu futura inserción laboral? Explica por qué. 11. ¿Cuál es tu grado de satisfacción respecto a los convenios empresariales y los contactos brindados por tu universidad?

Expectativas de empleabilidad	Michavila et al (2016) definen al término empleabilidad como la capacidad de conseguir y mantener un empleo, y de desempeñarse en el mercado laboral adecuadamente bajo condiciones de contratación estables y satisfactorias, que cumplan con ciertos requisitos de calidad.	Expectativas sobre la capacidad de conseguir un empleo y conservarlo, contemplando los siguientes factores: la empleabilidad percibida, los recursos de búsqueda, el contexto laboral y la calidad de la inserción laboral; los cuales serán evaluados a través una guía de entrevista.	Empleabilidad percibida	Percepción que tiene un individuo de sus posibilidades de obtener y mantener un empleo.	12. Desde tu experiencia formativa, ¿Cómo consideras que serán tus posibilidades de empleabilidad al finalizar la carrera? ¿Por qué? 13. Desde tu experiencia formativa, describe cuáles crees que serían tus fortalezas y debilidades para insertarte laboralmente al finalizar tu carrera. Siendo consciente de estas fortalezas y debilidades, ¿Cómo te sientes para emprender la futura búsqueda laboral?
			Recursos de búsqueda laboral	Medios y herramientas físicos y digitales utilizados durante el proceso de búsqueda de empleo.	14. ¿Cómo los mecanismos de inserción laboral de tu universidad han contribuido para brindarte los recursos de búsqueda laboral necesarios? 15. Describe cómo planearías tu proceso de búsqueda laboral a fin de obtener el empleo deseado. ¿Cómo sientes que ha contribuido la calidad educativa universidad a fin de que puedas llevar a cabo con éxito
			Mercado Laboral	Tendencia y relación entre la oferta y la demanda laboral del campo de la carrera.	16. Frente a la situación actual del mercado laboral en el campo de tu profesión, ¿Cómo crees que la calidad formación universitaria que has recibido contribuirá en afrontarla? 17. ¿En qué campo laboral de la arquitectura te consideras mejor capacitado y más empleable, y en cuál menos, de acuerdo con la educación recibida según el plan de estudios? Explica por qué.
			Inserción laboral	Calidad del empleo conseguido y duración del proceso de transición entre el egreso de la universidad y el ingreso al mercado laboral	18. Al finalizar tu carrera, ¿Cuánto tiempo consideras que transcurrirá para lograr tu inserción laboral? Explica por qué. 19. En base a la formación recibida durante tu carrera, ¿Qué expectativas tienes respecto a salario, modalidad de contratación y jornada laboral, al insertarte laboralmente en tu profesión? 20. ¿Cómo consideras que los mecanismos brindados por tu universidad habrán contribuido para una inserción laboral de calidad? 21. Desde tu experiencia, ¿De qué manera consideras que el desempeño de tus docentes y la calidad de la infraestructura y del equipamiento contribuyen a tu inserción laboral?

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Población se entiende como el conjunto de todos los individuos o elementos que tienen ciertas características similares y a los cuales se refiere la investigación (Bernal, 2016). Para este trabajo esta estuvo conformada por los 190 estudiantes correspondiente al décimo ciclo de estudios de pregrado de la carrera de Arquitectura de una universidad privada de Lima. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

3.3.2. Muestra

Bernal (2016) define muestra como una parte seleccionada de la población de la que se obtiene la información para desarrollar el estudio y sobre la cual se van a efectuar la medición y la observación de las variables que son objeto de estudio. Para los fines de esta investigación la muestra se determinó bajo los siguientes criterios: ser estudiantes de décimo ciclo, matriculados durante el ciclo lectivo 2020-1 de la carrera de Arquitectura, de una universidad privada de Lima. La muestra definitiva fue conformada por 10 estudiantes que cumplían con todos los criterios de selección. En cuanto al género, 50% son mujeres y 50% son hombres.

Tabla 3: Características de la muestra

ESTUDIANTES	GÉNERO	CICLO
E1	HOMBRE	DÉCIMO
E2	MUJER	DÉCIMO
E3	HOMBRE	DÉCIMO
E4	MUJER	DÉCIMO
E5	MUJER	DÉCIMO
E6	HOMBRE	DÉCIMO
E7	MUJER	DÉCIMO
E8	HOMBRE	DÉCIMO
E9	MUJER	DÉCIMO
E10	HOMBRE	DÉCIMO

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnicas

La técnica elegida para la presente investigación, de naturaleza cualitativa, es la entrevista, debido a que recoge información precisa sobre las variables en estudio: calidad educativa y expectativas de empleabilidad. Una entrevista, según Bernal (2016), es una técnica orientada a establecer un contacto directo con los individuos considerados fuente de información, con el propósito de obtener información abierta y espontánea. Durante la misma, se permite profundizar la información que será de interés para el estudio.

Además, esta entrevista en cuanto a su tipo se plantea como estructurada, pues el investigador se ciñe a una guía de preguntas previamente elaboradas y específicas, asimismo, se sigue un orden indicado (Hernández et al., 2014), coincidiendo con Bernal (2016) quién la define como aquel tipo de entrevista que se realiza partiendo de un formato de preguntas elaborado previamente, el cual se estructura los mismos términos y el mismo orden para todos los entrevistados.

3.4.2. Instrumentos

Se utiliza como instrumento una guía de entrevista, ésta es definida por Hernández et al. (2014) como el instrumento que prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden, en el que sus preguntas son neutrales y abiertas, ya que estas pretenden obtener percepciones, experiencias y opiniones detalladas por parte de los entrevistados. Para los fines de esta investigación se elaboró y aplicó una guía de entrevista que contiene 21 preguntas abiertas alineadas a las categorías de estudio.

3.5. Aplicación de instrumentos

Para recaudar la información se tuvieron en cuenta las siguientes actividades:

- Se eligió el ciclo que permitiera recoger información pertinente a la investigación: Décimo ciclo, definiendo el tipo tentativo de individuos que participarían en la entrevista.
- Se solicitó a los estudiantes su participación.
- Se aplicó el instrumento del 15 al 25 de julio del 2020, a través de la modalidad virtual: videoconferencia de la plataforma Zoom.
- Se efectuó cada entrevista generando un clima de confianza entre los participantes y valorando sus diversas opiniones.
- Cada sesión fue grabada en video, para obtener mayor evidencia no verbal de la entrevista.
- Se elaboró una data sobre los participantes (género, etiquetas a los entrevistados para cada una de las grabaciones según secuencia y orden para el análisis).
- Se estableció fecha y duración de la videoconferencia.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1. Resultados y análisis de la variable calidad educativa

En este apartado se presenta, describe y explica las percepciones de calidad en torno a las 4 categorías: oferta educativa, infraestructura y equipamiento, personal docente, y finalmente, los mecanismos de inserción laboral. Cada una de estas categorías conforman condiciones básicas de calidad, según las disposiciones de la Ley Universitaria N° 30220, y el Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano Sunedu (2015). Para ello, se tomó en cuenta los criterios de agrupamiento por ejes temáticos, donde los participantes han configurado una percepción de calidad a partir de lo que la universidad pretendía ofrecerles al momento de decidir su elección por esta, y las vivencias específicas por las que atravesaron durante el curso de sus estudios universitarios en la facultad de Arquitectura.

Cabe destacar que los gráficos presentados con información estadística son solo de índole complementaria a fin de enriquecer el análisis elaborado y, además, facilitar la ilustración de patrones de significado en los datos de la investigación cualitativa, coincidiendo con Huber, Gürtler y Gento (2018)

4.1.1. Resultados y análisis de la percepción de la calidad de la oferta educativa

Siendo una de las condiciones básicas de calidad, Sunedu (2020) sostiene que la oferta educativa debe vincularse, pertinentemente, a las demandas laborales. De tal manera, se observa que la narratividad de los entrevistados se centra, básicamente, en considerar a la oferta educativa como la existencia de planes de estudio cuya organización permite responder a las demandas del mercado actual: “Es todo lo que nos ofrece la universidad para ser aptos para la vida profesional y destacarnos frente a la competencia...” (Entrevistado N°8). Así, todos los entrevistados sostienen el constructo de oferta educativa en torno a los planes de estudio, los cuales deben ser cubiertos durante el periodo que dure la formación profesional, asimismo, establecen la mención

de cursos o áreas afines a la formación profesional y especializada: “Considero que los cursos que nos capacitan tecnológicamente. Por ejemplo: el curso CAD avanzado, sobre todo en este contexto. Además, existen dos menciones: una en Historia y crítica del arte y la arquitectura, y otra en Tecnologías digitales. Los cursos electivos con características tecnológicas son importantes.” (Entrevistado N°2).

De esta forma, siguiendo a Aydin (2015), la importancia de los planes de estudios es uno de los varios parámetros que influyen en la elección de una institución educativa en particular. Asimismo, Tavares, Justino y Amaral (2008) explican algunas características institucionales que los estudiantes consideran para la elección: la enseñanza calidad, prestigio, infraestructura, instalaciones informáticas, ubicación, la calidad de los planes de estudios, calidad de la investigación científica, apoyo administrativo, extracurricular, la disponibilidad de programas de intercambio: “...la decisión estribó en la diferenciación de la malla, ya en la UPC, me impactó la oferta de los cursos constructivos...” (Entrevistado N°1). “...salió en el ranking de las mejores universidades del país. Además, la facultad de Arquitectura también es reconocida con premios.” (Entrevistado N°4). “Uno de los factores que más influyó (para la elección de la universidad) fue la infraestructura que tiene la universidad, especialmente para la carrera de arquitectura, que debe tener los ambientes necesarios para el desarrollo de la carrera. Los convenios que tiene la universidad fue otro de los factores importantes, además de poder hacer intercambios estudiantiles”. (Estudiante N°9).

Solo 3 de los entrevistados, además de señalar la oferta educativa como sinónimo de planes de estudio, agregaron a los indicadores de infraestructura y la metodología que emplean los maestros. Finalmente, uno hizo alusión a la propuesta formativa a nivel integral, donde no solo se indica en el desarrollo de competencias profesionales, sino también, transversales o generales: “Estos cursos nos capacitan para los requerimientos en nuestro País. Respecto a las competencias generales, destaco el pensamiento crítico...” (Entrevistado N° 1). “Además, el trabajo en equipo se aplica bastante durante todo el transcurso de la carrera.” (Entrevistado N°7).

Además, es necesario reconocer que las expectativas de lo que se pretende lograr en la sociedad, al recibir una formación idónea en el campo profesional, tienen un valor esencial depositado en el plan de estudios, y, por extensión en la presentación de una

malla curricular de calidad donde prime la actualización, pertinencia y eficiencia, y, finalmente, se logre el perfil del egresado. Así, Zuñiga, Soria y Araya (2019) concluyen en su trabajo de investigación, que las elecciones de la universidad, dada la oferta educativa, desde los planes de estudio, se sostiene, principalmente, en la reputación de la universidad, y esta es percibida como un factor que influye de forma significativa en las expectativas de empleo.

Por otro lado, los estudiantes distinguen entre los cursos que conforman el plan de estudios, algunos dieron ejemplos de cursos generales, y la contribución en su formación, también los curso de especialidad, exclusivamente, constituidos por herramientas y procedimientos para el ejercicio profesional como Urbanismo, Gestión Inmobiliaria, Historia y Crítica del Arte y la Arquitectura, y otra en Tecnologías digitales, a partir de ello, se establece que los estudiantes han construido ciertos conceptos de competencia que han venido adquiriendo durante su formación, pues establecen claras delimitaciones entre competencias específicas y lo que se espera de ellas, a través de los desempeños en cada materia que coadyuva al logro del perfil del graduado: “Hay cursos que desarrollan el pensamiento crítico. Cursos específicos de historia, arte y tecnología digital...” (Entrevistado nº 5).

El reconocer las razones por la que los estudiantes deciden estudiar en una determina universidad, resulta un factor importante no solo para que las universidades pongan en marcha un plan agresivo de atracción de estudiantes o la implementación de un plan estratégico para lograr captarlos; sino, para conocer si sus expectativas fueron cubiertas; y que la percepción de la entrega de valor fue satisfactoria.

Una forma de medir la satisfacción del cliente, según Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988), es a través de la discrepancia entre la entrega de valor que el cliente ha experimentado y las expectativas que este tenía, ya sean por promesas que la misma universidad realizó acerca de las características de su oferta educativa, por las recomendaciones y/o opiniones, o por las comparaciones frente a otros competidores educativos.

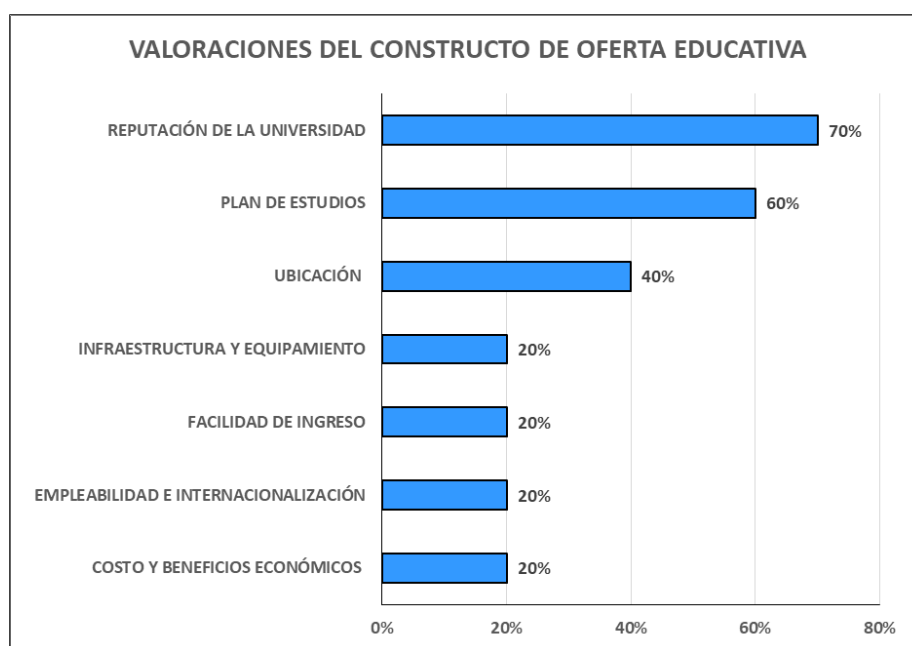
Es necesario conocer que, las percepciones recogidas para efectos de la investigación tratan de evidenciar las evaluaciones subjetivas y evaluativas que los

estudiantes tienen en torno a las experiencias de una oferta educativa real en un momento específico (Cronin y Taylor, 1992). El recoger información sobre las expectativas anteriores a recibir el servicio, y, realizar la entrevista al final del proceso educativo, permite reconocer juicios generales en torno a la calidad del servicio recibido durante los 5 años cursados.

Los entrevistados establecieron 7 valoraciones que le asignaron a la oferta educativa para la elección de la Universidad, basados en los siguientes atributos: costo y beneficios económicos, empleabilidad e internacionalización, facilidad de ingreso, infraestructura y equipamiento, plan de estudios y ubicación. Así, 7 de los entrevistados resaltaron la importancia de la reputación de la universidad como motivo de elección primordial, este factor se sustenta en la narratividad de encontrar a la UPC como una universidad moderna y con una propuesta novedosa, diferenciándose del mercado entre otras tres universidades reconocidas en el país (Pontificia Universidad Católica del Perú, Ricardo Palma y la Universidad Nacional de Ingeniería), este reconocimiento que realizan de la universidad se basa en los reconocimientos, rankings internacionales y acreditaciones.

En coincidencia con Aydin (2015) quien realizó una investigación en torno a los factores que influyen para elegir una universidad, independientemente de los modelos económicos, sociales y los enfoques del marketing. Menciona a nueve factores: grupos de referencia, familias, reputación de la universidad, factores personales, ubicación, perspectivas de empleo, costo de la educación, ayuda financiera y becas y fuentes de información.

Figura 3: Valoraciones del constructo de oferta educativa



Fuente: Elaboración propia.

Dentro del valor a la propuesta educativa a través del plan de estudios, 6 de los entrevistados, le asignaron mayor valoración, con lo cual ajustaron sus expectativas al compararlas con otros planes dentro de la oferta de la carrera. Los atributos infraestructura, facilidad de ingreso, empleabilidad e internacionalización, así como, el costo y beneficios económicos impactaron en la decisión en formas similares para 8 entrevistados.

Con relación al grado de satisfacción con el plan de estudios, los entrevistados valoraron más el desempeño de los docentes, estableciendo dicha importancia en los dominios profesionales, pedagógicos y metodológicos; siendo el caso que, para el primer dominio, se refirieron a que un buen docente debe dominar su materia, y cumplir con la propuesta de los planes de estudio a cabalidad. En ese sentido, la preparación de la plana docente se encuentra vinculada, según sus aseveraciones, con la propuesta de un plan de estudios ejecutable por parte de los docentes.

En correspondencia con la Ley General de Educación, en el artículo 29 se describe a la educación superior como una de las etapas del sistema educativo, la cual “está destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la

demanda y la necesidad del desarrollo sostenible del país”. En tal sentido, un plan de estudios de calidad debe responder a las demandas del mercado laboral. Para lo cual, los entrevistados mencionaron la adquisición de ciertas competencias específicas de la carrera: modelado digital, restauración, gestión inmobiliaria, gestión urbana, etc. Así como, la importancia de las habilidades blandas: “El mercado laboral valora el pensamiento crítico, integración en equipo, expresión; lo hemos visto de forma recurrente en los diversos cursos y ciclos; y, ello nos va a servir para afrontar el mercado laboral” (Entrevistada N° 2), “...la creatividad que despierta, saber expresar gráficamente, uno va teniendo herramientas, cuando uno avanza, las competencias cambian tu personalidad, adquieres tolerancia a la frustración, ya que, las críticas que se le hace al arquitecto es fundamental, además de adaptarse a los cambios” (Entrevistado N° 3).

Esta valoración por parte de los entrevistados guarda correspondencia con la investigación de Ramírez (2015) para quien, la empleabilidad dota al individuo de las capacidades para lograr una oportunidad laboral acorde a sus expectativas en un desafiante y competitivo mercado. De esta manera, la satisfacción del estudiante en torno a la formación debe guardar sintonía con las nuevas demandas.

Respecto a la categoría oferta educativa, los estudiantes construyen la noción de calidad a partir de los atributos de infraestructura, facilidad de ingreso, empleabilidad e internacionalización, así como, el costo y beneficios económicos; siendo preponderante el plan de estudios que ofrece la carrera de Arquitectura, con el cual se manifiestan muy satisfechos, ya que, este contempla competencias específicas y generales alineadas a la demanda del mercado de trabajo.

4.1.2. Resultados y análisis de la percepción de la calidad de infraestructura y equipamiento

La infraestructura y el equipamiento, según Campos (2019), son un componente de la calidad educativa que guarda relación con los espacios, condiciones físicas e higiénicas y recursos con los que una institución educativa debe contar para facilitar el logro de sus propósitos y también la convivencia de todos sus usuarios.

Asimismo, Minedu (2015) sostiene que la infraestructura educativa y el entorno donde ésta se emplaza, constituyen una parte importante de la influencia exógena a la cual se encuentran sometidos los estudiantes, y por lo tanto tiene un rol determinante para que estos alcancen con éxito los logros de aprendizaje. Por ello, una infraestructura adecuada debe contar con ambientes que se basen en la propuesta pedagógica de la institución educativa.

En general, la mayoría de los entrevistados se manifestó satisfecha con la infraestructura y el equipamiento de su institución, y su contribución en el logro del aprendizaje, destacando la importancia de contar con ambientes adecuados tanto básicos como complementarios para el desarrollo de las diversas actividades involucradas en el proceso educativo de la carrera de arquitectura: “Creo que la infraestructura y el equipamiento de la universidad contribuyen para el buen desarrollo de los distintos tipos de actividades que debemos realizar durante nuestra formación. Por ejemplo, en lo que es cursos de obras, la universidad tiene un taller de construcción para ello, donde se enseña el uso y funcionamiento de cada sistema constructivo. (Estudiante n° 9). “La infraestructura de la universidad es buena dado que posee los ambientes necesarios para el desarrollo de diferentes actividades, tanto académicas como de recreación y sociabilización con otros estudiantes. Por ejemplo: Los laboratorios de la universidad contribuyen como medio de aprendizaje práctico de una manera positiva, dado que están equipados con los programas que hoy en día se utilizan en el medio laboral.” (Estudiante n° 10).

Además, 4 de los 10 entrevistados destacaron la importancia de los espacios de interacción social e integración, ya sea ambientes interiores o del entorno donde se emplaza la infraestructura, refiriéndose a espacios públicos exteriores: “La infraestructura nos permite desarrollarnos como estudiantes, no solamente en las aulas y laboratorios, sino también en los espacios de encuentro y ocio, tanto interiores como exteriores” (Estudiante n° 7).

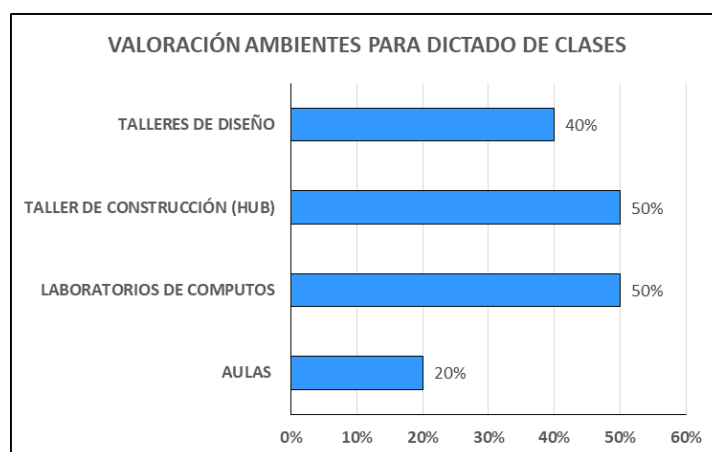
Con respecto a la valoración asignada por los estudiantes a los ambientes y equipamiento de la infraestructura para un adecuado desarrollo de los cursos de su malla curricular, el tipo de ambiente se clasificó de acuerdo a su uso en las siguientes tres tipologías: Ambientes para el dictado de clase, ambientes comunes de trabajo y estudio

y ambientes complementarios, tomando como base a la Norma técnica de infraestructura para locales de educación superior de Minedu (2015) en la que clasifica a los ambientes en: ambientes pedagógicos básicos y complementarios.

Respecto al tipo de ambientes para el dictado de clase, 5 de 10 entrevistados destacaron la importancia de los laboratorios de cómputo, para el dictado de los cursos de informática y diseño asistido por computadora y visualización digital. Según INEI (2015) uno de los aspectos más importantes de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, es la disponibilidad de infraestructura informática, ya que se ha convertido en una de herramienta fundamental en los procedimientos educativos actuales, en todos sus niveles educativos.

De igual manera, también 5 de 10 estudiantes se refirieron al taller de construcción (hub), para poder desarrollar la parte práctica de los cursos de la rama de construcción: “Los principales considero que son el Hub (taller de construcción) muy bien implementado, y...” (Entrevistado n° 6). En segundo lugar, 4 de 10 estudiantes destacaron la importancia de los talleres de diseño para el correcto desarrollo de los cursos de diseño arquitectónico presentes en la malla curricular durante los 10 ciclos de la carrera: “Los talleres de arquitectura son los ambientes más importantes. En segundo lugar, la biblioteca, es un lugar tranquilo para estudiar...” (Entrevistado n° 5). Finalmente, solo 2 encuestados se refirieron a las aulas teóricas. Estos resultados demuestran que los encuestados valoran más la infraestructura para el dictado de cursos que por su contenido necesitan de un ambiente con equipamiento más específico.

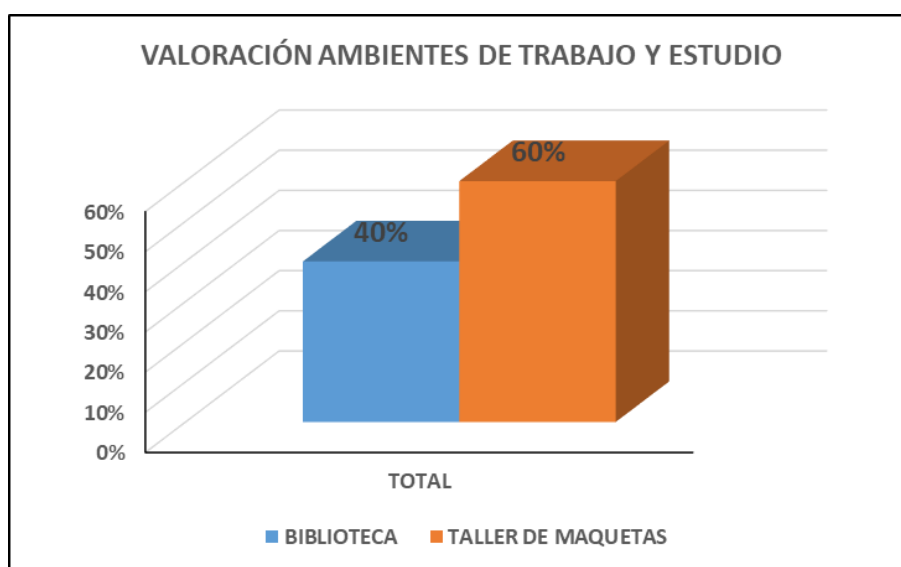
Figura 4: Valoración de la importancia de ambientes para dictado de clases



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a los ambientes comunes de trabajo y estudio, el ambiente más valorado fue el taller de maquetas, mencionado por 6 de los 10 encuestados. Este ambiente es considerado de suma importancia porque es donde los estudiantes pueden elaborar las propuestas tridimensionales de los proyectos desarrollados en los cursos de diseño arquitectónico. Otro ambiente destacado por 4 encuestados fue la biblioteca: “El espacio para hacer maquetas y la biblioteca, debido a su conexión con la cafetería donde también podemos trabajar...” (Entrevistado n° 8).

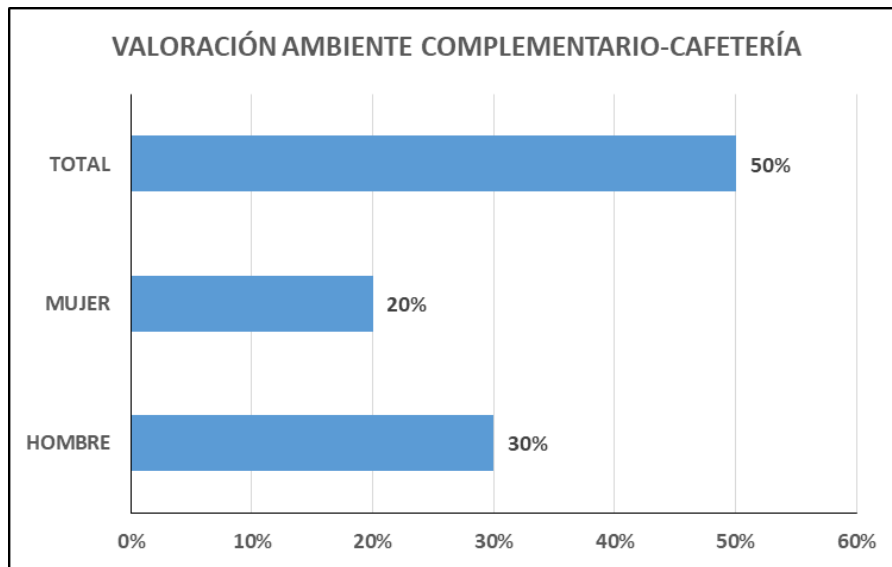
Figura 5: Valoración de la importancia de ambientes de trabajo y estudio



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los ambientes de tipo complementario, el único mencionado fue la cafetería. Sin embargo, los 5 encuestados que se refirieron a él, no lo valoraron por su función principal como establecimiento gastronómico, sino como un ambiente común de trabajo y estudio. Esto se explica, porque también destacaron que los ambientes destinados para ese fin, como el taller de maquetas y la biblioteca, no cuentan con la capacidad suficiente para la demanda de uso por parte de los estudiantes.

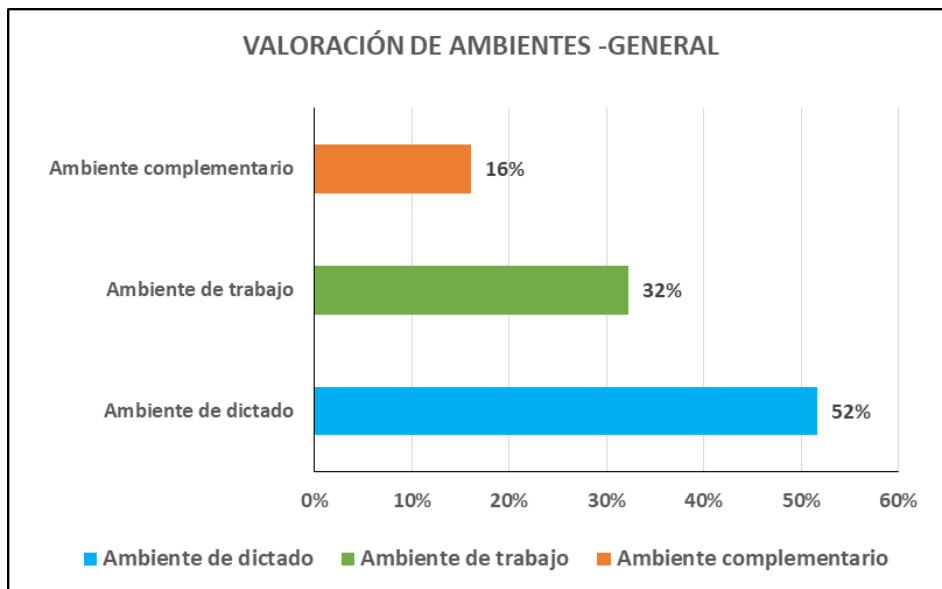
Figura 6: Valoración de la importancia de ambiente complementario



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a valoración general y preferencias sobre tipos de ambientes, según el tipo de género de los encuestados, no se encontraron diferencias significativas.

Figura 7: Valoración de la importancia de ambientes -general



Fuente: Elaboración propia.

Cabe destacar que los ambientes pedagógicos que obtuvieron mayor valoración fueron los destinados al dictado de clases, en segundo término, los ambientes comunes destinados para trabajo y estudios y en tercer lugar la cafetería como ambiente complementario.

La elección de los ambientes más valorados y considerados más importantes para el desarrollo de la carrera de Arquitectura guarda una clara relación con el contenido de la malla curricular, que tiene como curso principal en cada ciclo, y eje troncal de la carrera al Taller de diseño arquitectónico. En estos cursos de carácter teórico-práctico los estudiantes desarrollan proyectos que deben ser representados gráficamente en dos dimensiones a través de planos, y tridimensionalmente en maquetas tanto físicas como digitales, a fin de lograr una visualización de sus espacios. Esto explica lo importante que es para los estudiantes de arquitectura que su institución cuente con la infraestructura y el equipamiento necesario para poder desarrollar estas actividades durante su etapa de formación.

Considerando las condiciones básicas de calidad del modelo de licenciamiento (Sunedu, 2015) la condición III se refiere a Infraestructura y equipamiento adecuados al cumplimiento de sus funciones. En esta se destaca que la prestación del servicio educativo debe otorgarse en ambientes que cumplan con mínimos requisitos de seguridad, capacidad y equipamiento necesario. Respecto a la percepción de calidad de estos ambientes por parte de los entrevistados, la totalidad de estos la consideran satisfactoria en general: “Muy buena calidad, nueve sobre diez puntos, ambientes limpios y muy bien equipados, y con todos los softwares que necesitamos (Los laboratorios de cómputo)”. (Entrevistado n° 6).

“La considero buena, no solo por parte de mi carrera sino por todas las carreras en general. Tienen los ambientes y recursos básicos y necesarios para cada tipo de carrera que posee la universidad. Además de tener espacios de descanso y recreación que son importantes para esta etapa.” (Entrevistado n° 9).

Sin embargo, 7 de los 10 entrevistados manifestaron que el área de algunos ambientes en términos de capacidad no es suficiente. Entre las razones mencionadas, expresaron que el crecimiento de su población estudiantil no fue previsto por la universidad, y que, especialmente, los ambientes de uso común y su correspondiente equipamiento, normalmente se encuentran colapsados: “La calidad de la infraestructura es buena pero no satisface en cuanto a la cantidad de ambientes. En la biblioteca los cubículos no son suficientes y siempre están ocupados.” (Estudiante n° 8). “Los ambientes de maquetaría también son limitados, pues excede el aforo deseado para los estudiantes de Arquitectura.” (Estudiante n° 4). Especialmente, se refirieron al taller de

maquetas, la biblioteca, y a los cubículos de trabajo. En general, los espacios más valorados por los entrevistados fueron los ambientes de uso común destinados a realizar trabajos fuera del horario de sus clases.

Esta apreciación por parte de los entrevistados se explica porque la universidad privada en estudio, después de su estrategia de expansión iniciada en el año 2013 con la construcción de tres nuevos campus, aumentó su población estudiantil en un 32 %, entre el 2015 y el 2019, pasando de tener aproximadamente 46,000 estudiantes a más de 61,000, según el artículo publicado en el diario Gestión (2019). Por otra parte, la universidad se encuentra ampliando actualmente la infraestructura de dos de sus campus que ofrecen la carrera de Arquitectura, lo cual indica que la institución lo ha contemplado. Además, el atributo de capacidad en el diseño de ambientes educativos está estipulado en el Reglamento Nacional de Edificaciones (RNE) a través de su Norma técnica A.040 (RNE, 2019) que regula el dimensionamiento de estos ambientes en base a su aforo.

Respecto a la calidad de la infraestructura y el equipamiento, la totalidad de los estudiantes la consideran satisfactoria en general. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados manifestaron una percepción negativa en términos de capacidad, refiriéndose al área que poseen algunos ambientes como insuficiente, para lograr satisfacer las necesidades de uso de la población estudiantil actual de la universidad. Especialmente, se refirieron a los ambientes comunes de trabajo y estudio, y a los ambientes complementarios

4.1.3. Resultados y análisis de la percepción de la calidad del personal docente

El desempeño del personal docente es un factor humano crucial para una educación de calidad, que dentro de su significado integra la capacidad, la competencia y el modo de actuación (Escribano, 2018). Con respecto al mismo, la totalidad de los entrevistados lo valoró como muy importante. Según las razones expresadas se evidencia el reconocimiento por parte de la mayoría de los entrevistados, que del desempeño de sus docentes dependerá lograr un proceso de enseñanza y aprendizaje exitoso: “Creo que el desempeño de los docentes es lo básico en una carrera profesional, porque para ser exitosos como profesionales el pregrado es esencial. Los docentes capacitados es una de

las cosas más importantes, de nada sirve la infraestructura, si un docente no llena las expectativas que tenemos.” (Entrevistado N°4), coincidiendo con Escribano (2018) quien afirma que los docentes son actores claves para la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Además, en general la mayoría de los entrevistados se manifestaron satisfechos con ellos destacando algunas de sus competencias profesionales y pedagógicas de sus profesores, entre las que mencionaron el dominio del contenido del curso a dictar según la malla curricular., y su capacidad para transmitirles los conocimientos. Así mismo, 3 de los 10 entrevistados destacaron la importancia de las competencias interpersonales de los docentes, para lograr generar un vínculo agradable, un grato ambiente de aprendizaje y fomentar la motivación de sus estudiantes: “Creo que es crucial, porque los docentes no solo nos transmiten conocimientos, sino también motivación para alcanzar nuestras metas.” (Entrevistado N°7)

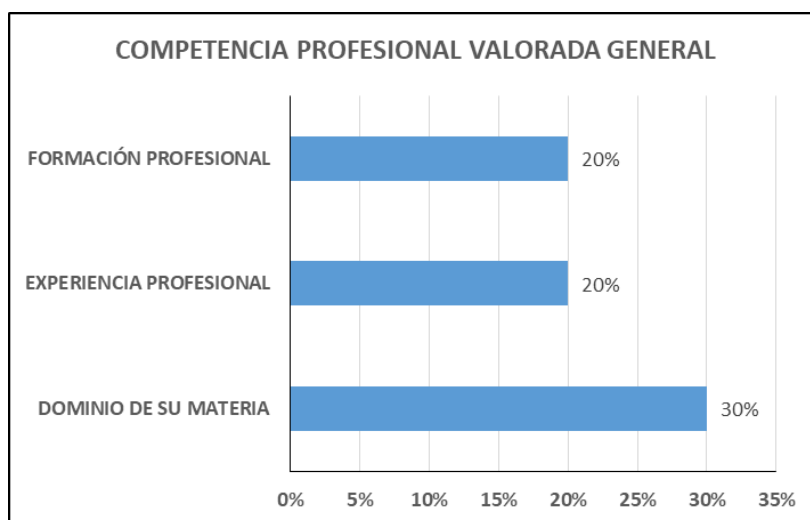
Respecto a la valoración del docente, los estudiantes manifestaron ciertos atributos que caracterizan el desempeño docente. Estos atributos obtenidos de la narratividad de los estudiantes se agruparon en tres ejes: competencias profesionales, pedagógicas e interpersonales. En consonancia con lo planteado por Montenegro (2020), el docente universitario debe caracterizarse por comprometerse con el conocimiento, esto es, competencia profesional; además, lograr una buena interacción con los estudiantes, donde el buen trato sea el vehículo de las relaciones académicas; finalmente, ostentar un dominio a nivel metodológico, esto es, la competencia pedagógica: “ Un primer aspecto es su competencia técnica, es decir, el conocimiento del profesor, es básico que tenga conocimiento para resolver tus dudas. Segundo, su metodología de enseñanza. Tercero, la actitud, pues la interacción con el estudiante es importante.” (Entrevistado N°4)

En la presente investigación, respecto a la competencia profesional, la mitad de los entrevistados, establecieron como importantes al dominio de la materia o especialidad del docente, la experiencia profesional y, la formación profesional del docente. También es importante notar, que algunos entrevistados sostuvieron la importancia del docente como investigador y como motivador de esta práctica académica. En mención a la cuarta condición básica de calidad, donde establece la

existencia de docentes que realizan investigación, también se configura, desde la percepción de los estudiantes, como un criterio de calidad del profesorado y, por ende, de la oferta educativa.

En este último aspecto, se observa que los estudiantes categorizan a un docente de calidad como aquel que investiga y que motiva a sus estudiantes a seguir esa vía: “A partir del Taller VII, sentí que mi forma de ver a la docencia cambió, ya no te daban las soluciones, sino te invitaban a investigar. Tienes que utilizar tu creatividad sujeta a la investigación, y actitud propositiva. Asimismo, te enseñan a tomar decisiones ante las varias soluciones que un proyecto pudiera tener, teniendo como base la investigación.” (Entrevistado N°4). Esto guarda coherencia con la importancia que le atribuye Unesco (2009), en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, al manifestar que la educación superior debe garantizar la generación del conocimiento para resolver los grandes problemas en el mundo.

Figura 8: Competencia profesional valorada - general

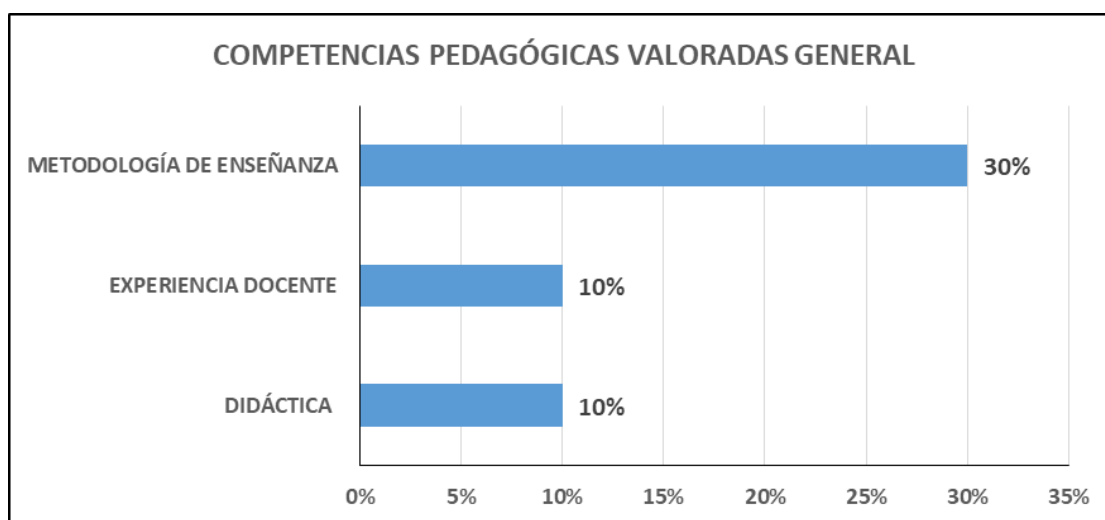


Fuente: Elaboración propia.

Además de esta competencia profesional, la discursividad de los estudiantes permite valorar otras dimensiones. Así, dicha percepción que tuvieron los estudiantes de sus maestros los lleva a valorar la metodología y las habilidades blandas del docente. Se ha agrupado la experiencia docente, metodología y didáctica dentro del eje: competencia pedagógica, donde 3 entrevistados dotan de más valor a la metodología docente, siendo para ellos importante los métodos que el docente utiliza para transmitir la secuencia de clase, o lograr la meta de la sesión, y, más aún, el propósito del curso,

para estos estudiantes, no basta que el docente domine su materia, sino que sepa transmitir: “También, agrego la capacidad del docente de expresar sus ideas. A veces, es difícil entender a algunos docentes, mientras que hay otros, a los cuales, se les entiende, y eso es importante.” (Entrevistado N°4). Los entrevistados establecen valoraciones que fluctúan entre los tres atributos: didáctica, experiencia docente y metodología de enseñanza.

Figura 9: Competencias pedagógicas valoradas – general

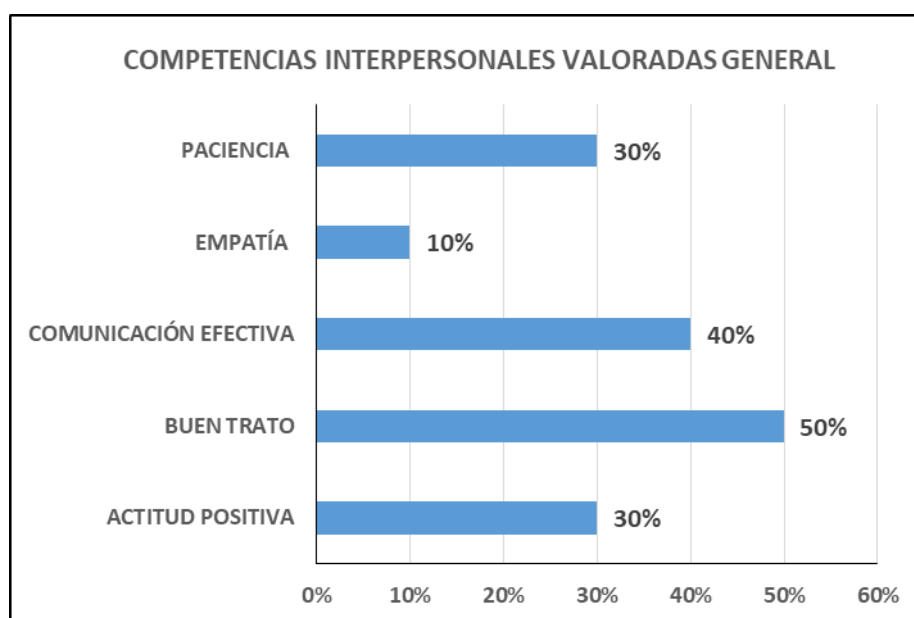


Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tercer eje: competencias interpersonales del docente, 5 de los entrevistados valoraron el atributo del buen trato que reciben por parte de sus docentes, donde refieren que el vehículo del aprendizaje se sostiene en la horizontalidad y la interacción. Respecto a ello, algunos estudiantes refieren que es importante poder interactuar con sus docentes desde la apertura a llamarlos por sus propios nombres, eso les genera mayor confianza para una bidireccionalidad de la comunicación. Le secunda a este atributo, la comunicación efectiva en el discurso de 4 entrevistados donde consideran que un docente no solo debe tener conocimientos y amplia experiencia, sino debe saber trasladar ese conocimiento eficientemente, de forma que los estudiantes entiendan, y, esto, está relacionado con la capacidad del docente de poder captar la atención de sus estudiantes, a través de una metodología más participativa, y darse el tiempo para comprenderlos y detectar las necesidades de estos.

Finalmente, 4 entrevistados relacionaron la actitud positiva con el carácter de los docentes, en el sentido, de expectativas altas sobre sus proyectos, desde la comprensión que están en un proceso de aprendizaje y requieren su soporte, apoyo y empatía manifestado a través de la realización de críticas a sus trabajos: “Los principales aspectos que valoro en un docente son la pasión y ganas de enseñar para transmitir conocimientos al alumnado son primordiales dado que a través de esto los alumnos se sentirán motivados a seguir adelante pese a los posibles contratiempos que tengan, y también un trato equitativo con el alumnado es muy importante” (Entrevistado N°10)

Figura 10: Competencias interpersonales valoradas – general



Fuente: Elaboración propia.

Según Celdrán y Escartín (2008), el vínculo afectivo entre los docentes y los estudiantes dinamiza los aprendizajes, teniendo como base el interés que el docente muestra por sus estudiantes. En esa misma línea (Allen, Long, O'Mara y Judd, 2008), han demostrado la relación entre las competencias interpersonales con el proceso de aprendizaje de las personas. Donde los profesores comunicadores, empáticos, asertivos se ubicarían en la tipología profesores eficaces, pues responden a las necesidades de los estudiantes, conocen al estudiantado por su nombre, lo cual genera respeto y un ambiente positivo para propiciar aprendizajes.

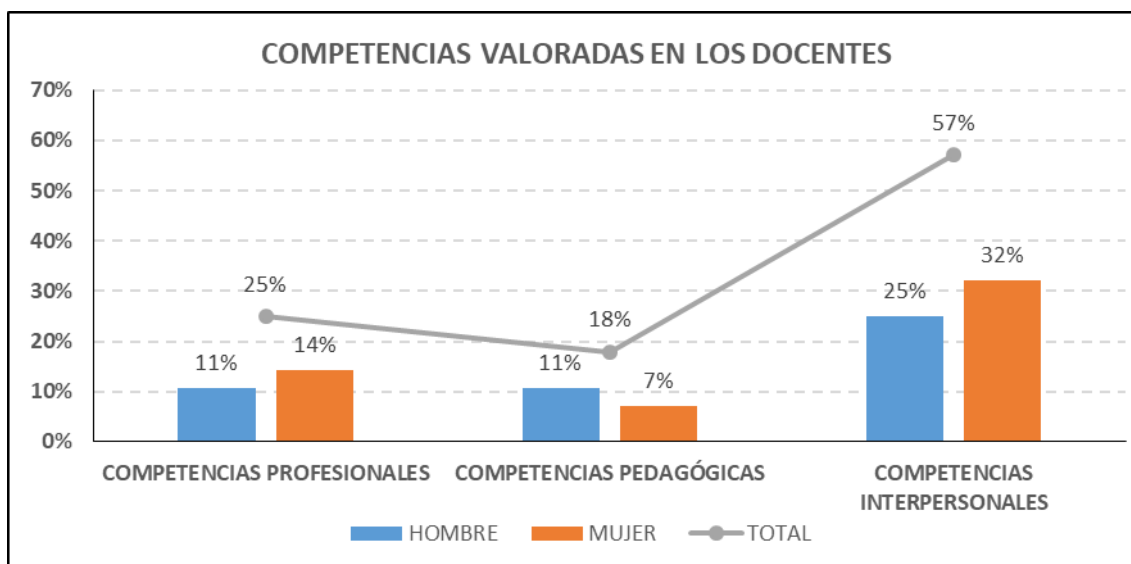
Sunedu (2015) postula como tercer componente de la Condición V de las condiciones básicas de calidad a la selección, evaluación y capacitación docente. Así mismo, expresa como parte uno de sus indicadores a los mecanismos y/o procedimientos para selección, evaluación periódica de desempeño y ratificación docente, incluyendo como criterio la calificación por parte de los estudiantes cada semestre académico.

Con respecto a la evaluación periódica del desempeño de los docente por parte de los estudiantes y su contribución en la calidad de la formación, todos los entrevistados coincidieron en valorarla como muy importante, y manifestaron que contribuye a la calidad de su formación. La mayoría de las respuestas analizadas expresan que la importancia, los encuestados la atribuyen a tener la posibilidad de darles retroalimentación directa a sus docentes, dos veces por ciclo, y expresar cuán satisfechos están con la calidad de la enseñanza, y que de esta manera los docentes sepan en que pueden mejorar: “Es importante, porque permiten una retroalimentación por parte de los alumnos para que los docentes sepan qué poder mejorar en su desempeño.” (Entrevistado N° 7). Sin embargo, algunos entrevistados manifestaron cierta disconformidad con la modalidad de aplicación de las encuestas de evaluación periódica de los docentes, sugiriendo que se debería simplificar el proceso para completar las mismas: “Son importantes como medida de control de calidad sobre el desempeño docente por parte de los estudiantes, pero la universidad podría mejorar para que sean más accesibles (Las encuestas docentes bajo modalidad virtual). No se puede entrar desde la aplicación, hay que entrar por Google y no te acuerdas de la contraseña. La universidad te pone una contraseña súper complicada, y terminas no haciéndolas.” (Entrevistado N°5)

Montenegro (2020) sostiene que la práctica docente debe estar permanentemente sometida a procesos de evaluación a fin de medir, controlar y brindar mejora continua a la calidad del desempeño del docente universitario. A su vez, destaca que siendo los estudiantes los receptores del servicio educativo brindado por los docentes, se les debe otorgar el derecho de participar en la evaluación periódica de sus docentes, una vez por semestre académico, como mínimo, según lo dispuesto en la Ley 30220, ya que los estudiantes representan a la sociedad que debe ser atendida satisfactoriamente, por las

universidades brindándoles una calidad educativa que permita la inserción laboral de sus egresados.

Figura 11: Competencias valoradas en los docentes



Fuente: Elaboración propia.

Se puede concluir que los estudiantes valoran más las competencias interpersonales en los docentes, pues obtuvieron valoraciones altas por nuestros entrevistados 57%, debido a la incidencia en mostrar atributos en este factor. Le secunda las competencias profesionales en 25% y, finalmente, las competencias pedagógicas en un 18%.

Estos resultados se explican contextualizando la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), en la que se colocó en relevancia al estudiante como centro del proceso de aprendizaje (Prieto, Blanco y Morales, 2007), cumpliendo un rol más activo, y con mayor compromiso hacia las oportunidades de aprendizaje que el docente gestione. De este modo, es el docente, quien guía el rol del estudiante conociendo sus estilos de aprendizajes, así como, las actitudes hacia el aprendizaje.

De allí, la importancia que la docencia se enfoque en el desarrollo de competencias tanto genéricas como específicas, como logros de aprendizaje, pero, también, son los docentes los que deben evidenciar el dominio de competencias, conocimientos y nuevas habilidades para poder adaptarse a este mundo tan cambiante,

lo que llamaría Bauman (2007) “tiempos líquidos” como sinónimo de algo que fluye constantemente, donde la educación toma un papel protagónico para responder a estos restos.

Así, los docentes evidencian competencias técnicas o profesionales, metodológicas, además de las interpersonales. Siguiendo a Knapp (1997) citado por Celdrán y Escartín (2008), en la que manifiesta que es imposible no comunicar, y cuán importante es el “cómo”, antes que el “qué”, aquí, ingresa las habilidades interpersonales del docente en su interrelación con el estudiante.

4.1.4. Resultados y análisis de la percepción de la calidad de los mecanismos de inserción laboral

Esta cuarta categoría, referida a la séptima condición básica de calidad, Sunedu (2015) establece cuatro indicadores diferenciados: la existencia de un área dedicada al seguimiento de los egresados, los mecanismos que favorecen la inserción laboral, tales como, la bolsa de trabajo, los talleres, cursos y programas diseñados; así como, la existencia de convenios y la gestión de las prácticas preprofesionales y profesionales; por último, el mantenimiento de los mecanismos de alianzas estratégicas con instituciones privadas y públicas.

Todos los entrevistados reconocieron a la bolsa de trabajo como medio principal de inserción laboral que les brinda la universidad, por permitirles tener acceso directo a las ofertas laborales de las empresas con las que la institución mantiene convenio. Sin embargo, algunos de ellos manifestaron una necesidad de mejora para la bolsa laboral en los siguientes aspectos: Primero, en cuanto a la cantidad de ofertas disponibles, gestionando mayor cantidad de convenios con empresas. Segundo, en cuanto a la difusión de las ofertas, a través de avisos por correo electrónico. Finalmente, en cuanto al diseño de la plataforma, permitiendo generar un currículum vitae más flexible y una presentación más atractiva del mismo, según lo expresado por los entrevistados: “El más importante es la bolsa de trabajo de UPC, pero para la cantidad de alumnos que somos, las ofertas son muy pocas. Además, no nos llegan las ofertas al correo, por ello, debemos revisar la página constantemente para enterarnos.” (Entrevistado N°2). “La universidad tiene una bolsa laboral que sí ayuda, pero la mejoraría porque el currículum que te hace de acuerdo a los datos ingresados no es muy agradable visualmente. Somos

de una carrera, donde los que contratan no solo ven los datos, sino también la presentación, y no nos favorece. Mejoraría su diseño.” (Entrevistado N°5)

Por otro lado, solo la mitad de los entrevistados se refirieron a los cursos o talleres de empleabilidad como mecanismo de inserción laboral. Quienes los mencionaron coincidieron en que su importancia radica principalmente en prepararlos para elaborar su currículum vitae y portafolio correctamente, como así también en prepararlos para enfrentar la entrevista laboral. Sin embargo, 2 entrevistados mencionaron que estos talleres necesitan mayor difusión y realizarse más seguido: “Los cursos de gestión y los talleres de empleabilidad deberían fomentarse más, yo me enteré y se lo reenvíe a compañeros que no habían recibido el correo. Además, no deberían dejarlos solo para el último ciclo. Deberían avisar a partir de séptimo ciclo.” (Entrevistado N°6)

Además, 5 de los 10 entrevistados destacaron como mecanismo de inserción laboral los contactos y las recomendaciones que pueden brindarles los docentes, así también la posibilidad de realizar prácticas directamente con algunos de ellos. La mayoría de ellos les asignó mayor importancia en cuanto a efectividad este tipo de contactos y recomendaciones que a la bolsa laboral: “Algunos docentes ofrecen la posibilidad de realizar prácticas en sus oficinas, o te brindan algún contacto con otros arquitectos. Sé de algunos compañeros, que después de las prácticas tuvieron la posibilidad de continuar trabajando con ellos.” (Entrevistado N°5). Entre otros medios de contacto mencionados, dos entrevistados se refirieron a los grupos en redes sociales y profesionales como Workplace y LinkedIn, Solo un entrevistado destacó como importante que la universidad les prepare una carta de presentación.

Respecto a las prácticas preprofesionales, todos los entrevistados coincidieron en que su desarrollo es muy importante para su formación, y en que estas favorecen su futura inserción laboral: “Son muy importantes las prácticas preprofesionales, ya que nos brindan nuevos conocimientos, porque cuando estás practicando ya te estás insertando laboralmente. Nos brindan experiencia, cada estudio y empresa donde practicamos contribuye.” (Entrevistado N°2). Tal afirmación se justifica según el estudio realizado por de la Flor (2018), quién concluye de acuerdo con los resultados del mismo, que las prácticas preprofesionales son efectivas porque incrementan las

probabilidades de los egresados, de lograr una inserción inicial de mayor calidad en su primer empleo, y consecuentemente también en mejores resultados laborales en futuros trabajos.

Así mismo, la mayoría de los entrevistados afirmó que las prácticas les permiten ganar experiencia, la cual es valorada por los empleadores: “Son muy importantes, porque generan ciertas expectativas de lo que puedes realizar, ver en qué campo me siento más cómodo, y ganar experiencia previa para aplicar a puestos específicos, lo que es muy valorado hoy por los empleadores.” (Entrevistado N°7). En tal sentido, Cappelli (2014) sostiene que los empleadores tienen preferencia por postulantes con experiencia de trabajo en el campo de su profesión, inclusive si esta ha sido solo por un periodo de corta duración.

Por otro lado, 4 de los 10 entrevistados enfatizaron la importancia afirmando que las prácticas les permiten aplicar lo aprendido en la universidad. Además, otros 4 entrevistados se refirieron a la importancia de permitirles adquirir conocimientos adicionales. Adicionalmente, 2 entrevistados destacaron su importancia porque les permiten comparar y clarificar cuál es el campo de la profesión de su preferencia para desarrollarse y especializarse. Otros 2 entrevistados afirmaron que les permiten también tener una visión integral y realista del ejercicio de la profesión. Dicha importancia radica en que las prácticas preprofesionales son una alternativa para lograr una mejor correspondencia entre las habilidades que demandan las empresas en el actual contexto laboral, y las habilidades desarrolladas en la universidad. (de la Flor, 2018)

Además, 3 de los 10 entrevistados destacaron la importancia de realizar las prácticas porque les permiten desarrollar competencias generales, entre las que mencionaron: el sentido de la responsabilidad, la tolerancia a la presión, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la comunicación oral, la adaptación al cambio y el liderazgo: “Las prácticas laborales son esenciales dado que te dan un vistazo en forma integral de cómo es el mundo laboral de la profesión. Sirven para desarrollar el trabajo en equipo, la responsabilidad y la puntualidad...” (Entrevistado N°10); lo cual coincide con Crebert et al. (2004) quienes afirman que las prácticas preprofesionales ayudan a los estudiantes a poder desarrollar ciertas habilidades interpersonales que estos no consiguen adquirir en las aulas.

Finalmente, es necesario destacar que todas las razones atribuidas por los entrevistados a la alta valoración de realizar prácticas preprofesionales, recaen en la importancia de obtener mayor conocimiento y competencias adicionales. En tal sentido, de la Flor (2018) afirma que las prácticas son diseñadas para formar capital humano y mejorar la adquisición de competencias, y esto finalmente se traducirá en obtener mejores salarios y en mayor empleabilidad.

Con respecto al grado de satisfacción de los entrevistados los convenios que tiene la universidad con las empresas, y su influencia en el proceso de inserción laboral de los estudiantes y egresados, solo la mitad de los entrevistados consideró que son útiles e influyentes para su proceso de inserción laboral: “Creo que los convenios que establece la universidad con las empresas nos favorecen bastante, porque te dan de primera mano las ofertas laborales que existen...(Entrevistado N°10), “Yo conseguí la empresa en la que estoy trabajando gracias a la bolsa de trabajo de la universidad, y a través de ella tuve varias entrevistas. Estoy agradecido con los contactos que me brindó la universidad.” (Entrevistado N°6)

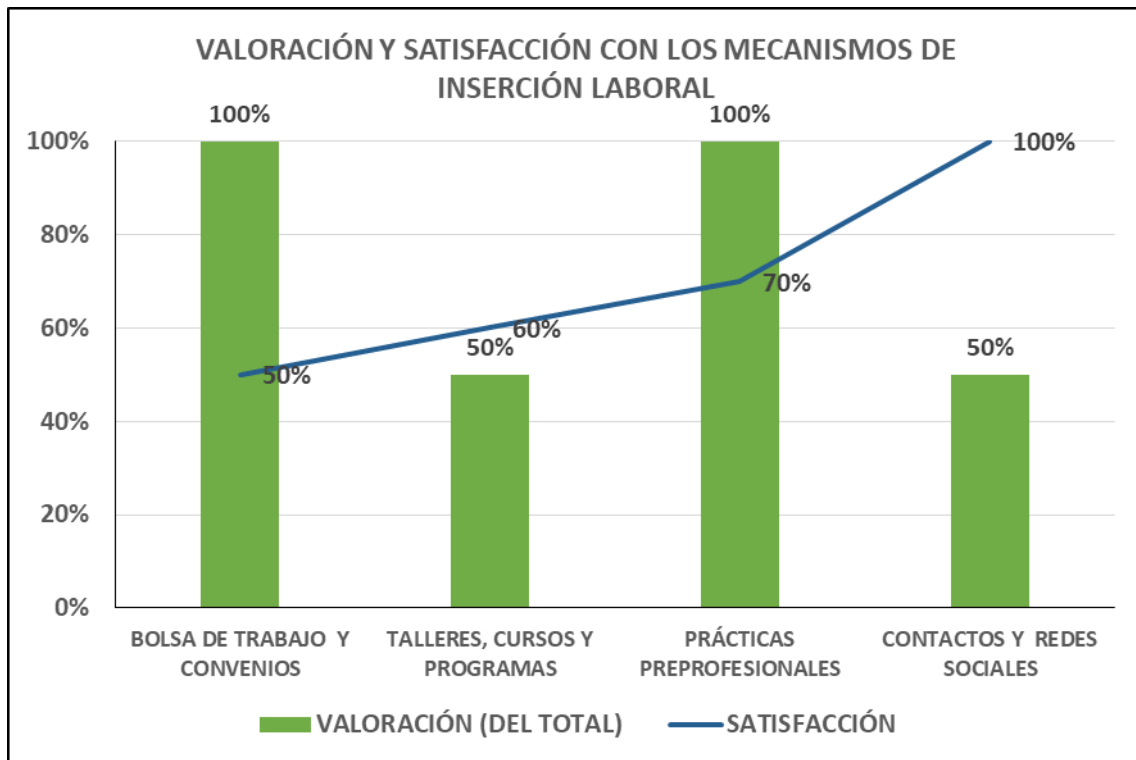
La otra mitad de los entrevistados se manifestó insatisfecha por las siguientes razones: muy poca cantidad de convenios, falta de convenios con empresas grandes, y falta de difusión de las ofertas laborales en la bolsa laboral: “La bolsa de trabajo y los convenios son un aspecto muy débil, por ejemplo, yo voy a terminar, pero voy a buscar un trabajo por mi propia cuenta, pienso que la universidad no me sostiene en ese sentido para insertarme en una empresa. No existe interés por parte de la universidad a nivel de difusión.” (Entrevistado N°4), “Para empezar, siento que les falta difusión, si yo no le preguntaba a una compañera, no me enteraba, ella me comentó de la bolsa de trabajo...” (Entrevistado N°E3)

Con respecto a los contactos, 5 de los 10 entrevistados afirmaron que estos se obtienen a través de los docentes y sus recomendaciones a colegas. Además, uno de los entrevistados destacó la importancia de estos contactos porque si bien, en principio, son solo para realizar prácticas preprofesionales y ganar experiencias, estos también les abren puertas para establecer una relación laboral luego obtener una continuidad que les permita su inserción laboral: “Algunos docentes ofrecen la posibilidad de realizar prácticas en sus oficinas, o te brindan algún contacto con otros arquitectos. Sé de

algunos compañeros, que después de las prácticas tuvieron la posibilidad de continuar trabajando con ellos.” (Entrevistado N°10)

Si bien, existe un claro objetivo por parte de la Universidad para apoyar la inserción y permanencia de estudiantes a través de las prácticas preprofesionales y convenios, aunque estos mecanismos han sido percibidos como insuficientes en su propósito para lograr una mayor atención y cobertura de las solicitudes para lograr aplicar a prácticas o medios de inserción laboral formal. Un actor importante, cuyo protagonismo, independiente a los mecanismos de inserción laboral, propiamente de la Universidad, lo constituyen los docentes de aula de la carrera de Arquitectura, coincidiendo, dicha realidad con la propuesta de Ramírez (2015) para quien, los docentes influyen de forma directa o indirecta en la construcción de las representaciones en torno a lo que se concibe por empleabilidad.

Figura 12: Valoración y satisfacción de los mecanismos de inserción laboral

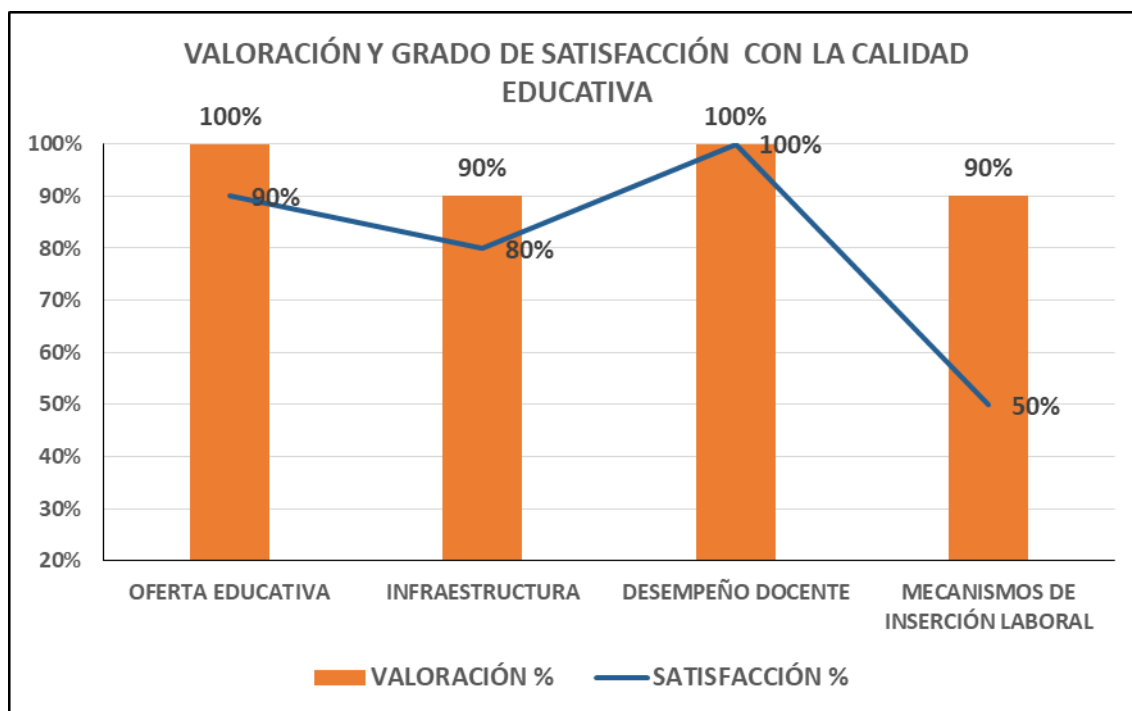


Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, las percepciones de los estudiantes sobre la calidad de los mecanismos de inserción laboral de su universidad son medianamente positivas, reconociendo a la bolsa de trabajo de universidad como medio principal de inserción

laboral. Sin embargo, algunos de ellos se manifestaron insatisfechos en relación a la cantidad y difusión.

Figura 13: Valoración y satisfacción con la calidad educativa



Fuente: Elaboración propia

A modo de síntesis, el gráfico ilustra la relación entre las valoraciones de las categorías de calidad educativa y el grado de satisfacción que manifestaron los estudiantes de acuerdo con las percepciones obtenidas y analizadas anteriormente.

4.2. Resultados y análisis de la relación entre la variable calidad educativa y la variable empleabilidad

En este apartado se presenta, describe y explica la posible contribución de las percepciones de la calidad educativa a las expectativas de la empleabilidad de los estudiantes. Las cuatro categorías de la variable expectativas de empleabilidad son: empleabilidad percibida, recursos de búsqueda laboral, mercado laboral, inserción laboral.

Como se mencionó anteriormente, los gráficos presentados con información estadística son solo de índole complementaria. En este caso, el aporte de la estadística a la investigación científica de corte cualitativa resulta fundamental como instrumento en el procesamiento y análisis de los datos con el objetivo de lograr conclusiones más esclarecedoras y asertivas, según afirman Huber, Gürtler y Gento (2018)

4.2.1. Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa a la empleabilidad percibida

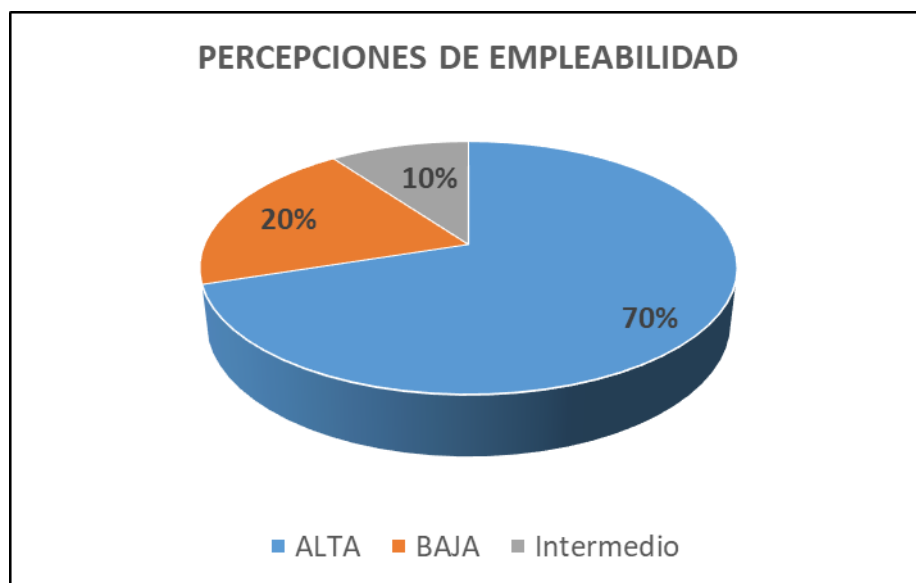
Vanhercke et al. (2014) definen a la empleabilidad percibida, como la percepción que tiene uno mismo de sus posibilidades de conseguir y mantener un empleo, afirmando también que la percepción de ser o no empleable afecta emocionalmente al individuo respecto a su motivación y reacción frente a las oportunidades laborales.

Así, del total de 10 entrevistados, 7 manifiestan que sus posibilidades de empleabilidad son altas al establecer criterios de solidez en su formación recibida por la Universidad: “Del uno al diez, me siento empleable en nueve, porque ya estoy preparado por los cursos que he llevado.” (Entrevistado N°6), mientras que 3 entrevistados muestran expectativas de empleabilidad entre baja e intermedia, debido a la insuficiente práctica preprofesional y a las demandas del mercado laboral: “Algo bajas, dado que el tener 6 meses de experiencia en prácticas para cumplir la currícula es algo escaso para las empresas interesadas.” (Entrevistado N°10).

Los resultados permiten establecer que la mayoría de los entrevistados muestran altos grados de empleabilidad, manifestado en la seguridad y confianza en las competencias adquiridas como consecuencia de su formación universitaria. Estos resultados evidencian que las expectativas respecto a una transición exitosa al mundo laboral dependen de diversos factores, entre ellos, las habilidades y competencias logradas por los estudiantes, los cuales, respondan a las demandas de los empleadores. Esta expectativa, es un indicador de la importancia que adquiere una propuesta formativa de calidad (Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut, 2018).

También, es posible notar cómo las percepciones de empleabilidad se ven influidas por el contexto u oportunidades laborales. En este caso, la crisis sanitaria por el Covid-19 ha determinado el grado de ocupabilidad. En este sentido, Ventura (2005) citado por Ramírez (2015) establece que las posibilidades de inserción laboral están determinadas por una coyuntura específica. De esta forma, algunos entrevistados argumentan sus expectativas de empleabilidad influidas de forma negativa, pero en otros casos, las toman como una oportunidad para continuar desarrollando habilidades, sobre todo, digitales en torno a la visualización arquitectónica. También, existen estudiantes con mucha confianza para emplearse rápidamente sin colocar al contexto como condicionante de sus posibilidades. Finalmente, hay otras ponderaciones que permiten evidenciar sentimientos de miedo, incertidumbre que ubica sus expectativas como medias o bajas ante un mercado que viene siendo golpeado por la crisis mundial.

Figura 14: Percepciones de empleabilidad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la descripción de fortalezas y debilidades que hicieron los entrevistados respecto a que tan empleables se perciben, un aspecto muy importante consiste en que los estudiantes pudieron diferenciar los niveles de las competencias, que van adquiriendo conforme progresan en sus estudios, durante el transcurso de los semestres.

En la malla curricular de la carrera de Arquitectura, el diseño de los cursos responde a dos grupos definidos de competencias: generales y específicas. Dentro del primer grupo aparecen siete competencias a lograr: comunicación oral y escrita, pensamiento crítico, pensamiento cuantitativo, manejo de información, ciudadanía y pensamiento innovador. En el segundo grupo se encuentran: pensamiento crítico y representación; desarrollo de prácticas, habilidades técnicas y conocimiento; soluciones arquitectónicas integradas y prácticas profesionales.

A partir del recojo de la narratividad de los estudiantes, se pudo determinar la conexión entre logro de los cursos y de las menciones en específico. De allí, que ellos sienten que poseen determinadas competencias en función correlacional del curso que más impacto ha tenido en su formación. Por otro lado, estos cursos de mayor relevancia en cuanto a aportes a su posterior vida profesional se vinculan con el área de Arquitectura en la que más se sienten capacitados. Otro aspecto notable, obtenido a partir del análisis, radica en que los estudiantes establecen, claramente, competencias específicas de su carrera y, el predominio, de ciertos atributos, dados por las valoraciones de competencias para el trabajo o los requeridos en el campo laboral, tales como, las habilidades blandas: “Como fortalezas destaco las habilidades blandas: buena adaptación al cambio, el trabajo en equipo, el liderazgo y el buen trato. La universidad te prepara para resolver problemas.” (Entrevistado N°6)

Entre las fortalezas manifestadas por los entrevistados se agruparon en 16 atributos, los cuales aparecen en el gráfico 15, de acuerdo a las valoraciones por cada uno de los entrevistados. De esta forma, la autoconfianza y seguridad que tienen como personas y profesionales los lleva a ver oportunidades laborales accesibles.

El aprendizaje autónomo y continuo, así como, las habilidades tecnológicas representan el 50% de importancia para los entrevistados. Aquí, se observa que, las competencias que los estudiantes han ido adquiriendo, y las que sienten que más les ha costado consolidar, o la que más han tenido que poner en juego como prioridad frente a las necesidades que la carrera amerita durante el proceso, resultan ser las prioritarias para un adecuado desenvolvimiento laboral, según la narratividad de los estudiantes. Estas competencias las han ido ajustando, de acuerdo a sus expectativas de actuación en un futuro puesto laboral, de los cuales, ya las han ido reconociendo desde las prácticas

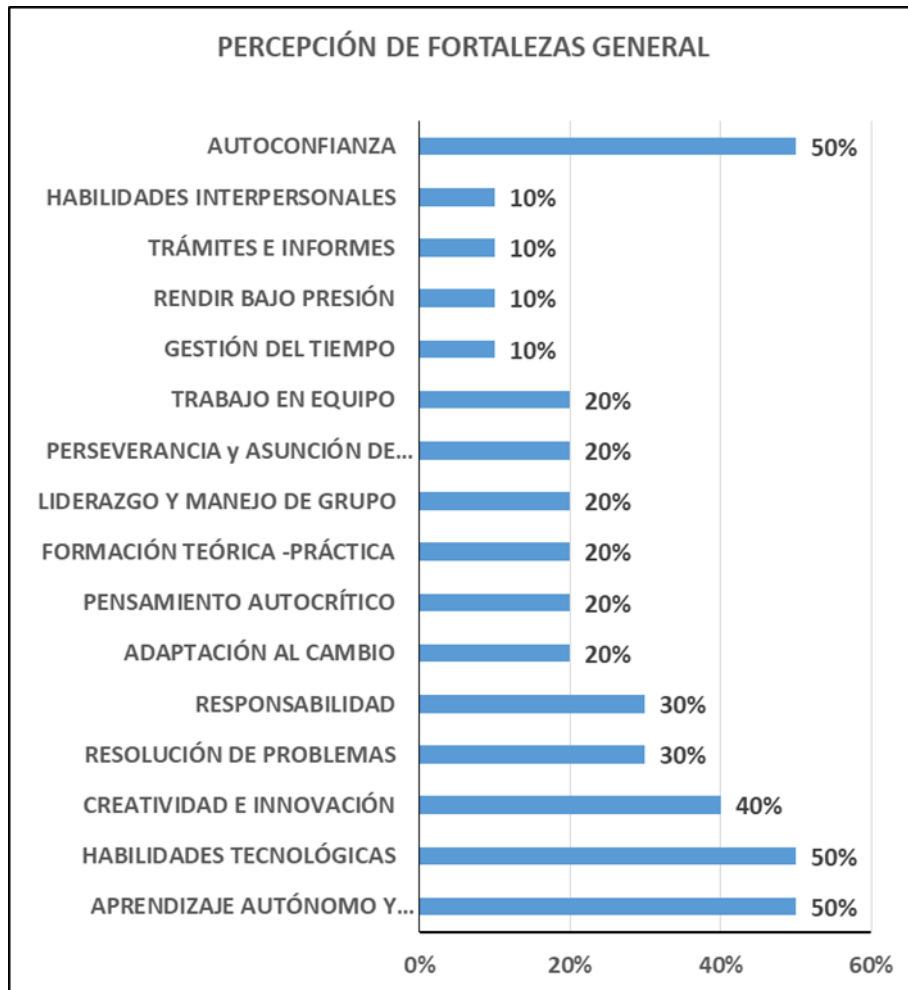
preprofesionales. Es claro que la gestión del conocimiento personal ha partido desde una evaluación de sus necesidades para acortarlas, y, poner en marcha un plan, como, por ejemplo, estudiar distintos tipos de softwares para sus presentaciones arquitectónicas de forma autodidacta; mientras que las habilidades tecnológicas, es una competencia en la que sienten que se han formado, y han consolidado para responder de forma adecuada al mercado laboral.

Los estudiantes establecen una conexión coherente entre el contexto académico y el contexto laboral, lo cual, le permite vincular las competencias que han adquirido con las competencias necesarias en el campo laboral: “Me siento más empleable para lo que es arquitectura y diseño, que es en lo que la universidad te prepara, y débil para realizar trámites. Las áreas de construcción e inmobiliaria son las que tienen mayor demanda. Sin embargo, siento que me falta y no estoy 100% apto.” (Entrevistado N°8)

Es necesario resaltar que los estudiantes que se encontraban empleados durante el recojo de datos, valoraron más las siguientes competencias: adaptación al cambio, el trabajo en equipo, el liderazgo y la resolución de problemas; y, coinciden que han logrado trabajar en consolidar la comunicación oral que representó un problema para lograr aplicar a un trabajo, desde las entrevistas y necesidad de exposiciones durante su desempeño. Los estudiantes que aún se encontraban buscando trabajo, o culminando su último ciclo, valoraron la formación teórica y práctica, el pensamiento autocrítico, la responsabilidad; mientras que, la creatividad e innovación, representan un 40% respecto al total de la muestra.

Estos resultados, reafirman la importancia de planes de estudio configurados a nivel de logros de competencias tanto profesionales, como genéricas cuya sintonía permitirá un desempeño laboral exitoso y competitivo, pues el contexto, sobre todo, el ámbito laboral, es voluble e inconstante. De allí que, la formación en competencias, son vitales dentro de la formación superior universitaria. (Ramírez, 2015).

Figura 15: Percepción de Competencias logradas en estudiantes - general

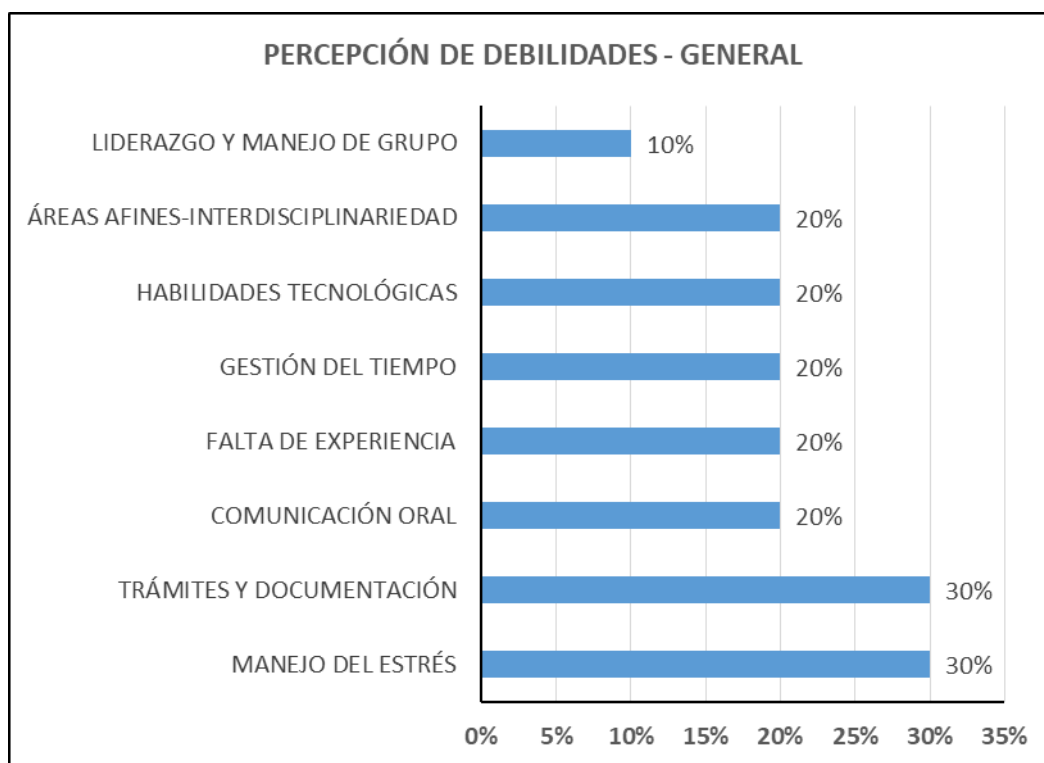


Fuente: Elaboración propia

Dentro de las competencias en las que se sienten menos consolidados son: el manejo del estrés, gestión del tiempo, comunicación oral, falta de experiencia en el campo profesional, lo cual genera mayor inseguridad e incertidumbre al pensar en su futuro laboral: “Querer resolver los problemas muy rápido, tener en mente muchas cosas y la imposibilidad de cumplirlas en un tiempo determinado, quizá es un problema de organización y gestión del tiempo, manejo del estrés.” (Entrevistado N°2) “Dentro de mis desventajas considero que a veces no me expreso muy bien oralmente y eso puede influir en el resultado de las entrevistas laborales, y tampoco tengo tanta experiencia suficiente para competir con otros currículos.” (Entrevistado N°5)

En la interdisciplinariedad, se sienten que deberían reforzar cierta formación, sobre todo, en los ciclos de mayor madurez en la formación, pues, reconocen que se encuentran en constante intercambio o comunicación con expertos de otras áreas.

Figura 16: Percepción de Competencias en proceso en estudiantes - general



Fuente: Elaboración propia

Además, el análisis ha permitido establecer la importancia y diferenciación entre dos tipos de competencias genéricas, cuya extensión compromete a todas las áreas y las competencias específicas propias de los planes de estudios de cada carrera, tal como, explica González y Wagenaar (2003), a través del informe final de la primera fase del Proyecto Piloto Tunning (2001-2002).

En el contexto peruano, el desarrollo de las habilidades blandas ha sido estudiado por Yamada, Lavado, Franco y Abusada (2015), quienes manifiestan que, dado que la economía viene cambiando gradualmente en la que prevalecen los empleos orientados a habilidades no cognitivas; es importante conocer la contribución de las habilidades socioemocionales y cognitivas para la calidad del empleo inicial. Estos autores toman como referencia la Encuesta Nacional de Habilidades Laborales (ENHAB) 2010, proyecto que se realizó de forma conjunta con el Banco Mundial y el

INEI. Se identificó que las habilidades socioemocionales son las que más valoran los individuos que poseen un alto grado de calificación, mientras que las habilidades cognitivas son más destacables por los individuos poco calificados.

Finalmente, se aprecia que la mayoría de los entrevistados ha expresado percepciones positivas, sobre la calidad de la oferta educativa, el desempeño docente y la infraestructura de su universidad, reconociendo que les han permitido obtener una formación profesional de calidad, y que contribuyen favorablemente sobre su empleabilidad, percibiéndose empleables, ya que estos se sienten preparados y confían en sus competencias generales y específicas para lograr insertarse en el mercado de trabajo.

4.2.2. Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa en los recursos de búsqueda laboral

Suárez (2016) y Hernández et al. (2011) coinciden en que el individuo deberá adquirir y contar con ciertas competencias para que la búsqueda laboral sea eficaz, además de conocer el proceso y los recursos para buscar trabajo, tanto de medios y herramientas físicos como digitales. En tal sentido, todos los entrevistados reconocieron a la bolsa de trabajo como medio principal de búsqueda laboral que les brinda la universidad. Además, 5 de ellos destacaron como medio de inserción laboral las recomendaciones y contactos que pueden brindarles sus docentes, como así también la probabilidad de realizar prácticas preprofesionales y profesionales con algunos de ellos. La mayoría de ellos les asignó mayor importancia en cuanto a efectividad este tipo de contactos y que a aplicar a través de la bolsa laboral. Entre otros medios de contacto mencionados, dos entrevistados se refirieron a los grupos en redes sociales y profesionales como Workplace y LinkedIn.

La relevancia de las redes de contactos personales durante el proceso de búsqueda de trabajo de los jóvenes universitarios, como principal medio de inserción laboral en Barcelona es afirmada por Vacchiano (2018) en su tesis doctoral donde los resultados de su estudio demuestran que la efectividad de la inserción laboral mediante contactos personales es una característica estructural del mercado local

Entre los recursos consideradas que más contribuyen a su búsqueda laboral, 5 de los 10 entrevistados de estos manifestó la importancia de la elaboración de un buen currículum vitae y del diseño del portafolio: “Un curso que contribuye para buscar empleo es el de infografía donde se nos ayuda a elaborar nuestro portafolio arquitectónico con los trabajos más relevantes, pero siento que lo más importante es que te preparen para las entrevistas...” (Entrevistado N°3), mientras que 2 entrevistados se refirieron a la importancia de recibir capacitación que los prepare para la entrevista laboral, para lograr insertarse laboralmente.

Además, en esta categoría siguiendo a Hernández et al. (2011), quienes destacan las competencias de autopresentación, de gestión del tiempo, y de adaptación a una oferta de empleo determinada, la narrativa de los estudiantes expresó los siguientes resultados:

Respecto la competencia de elaboración y adaptación del currículum según las características de las ofertas laborales, 6 de 10 entrevistados expresaron comenzar su proceso de búsqueda laboral elaborando su currículum vitae, pero solo uno de ellos mencionó la importancia de adecuarlo al perfil de la oferta laboral.

Por lo que se refiere a la competencia de uso de redes de contactos sociales y profesionales, portales de empleo y otros, la mitad de los entrevistados manifestó hacer uso de sus contactos, y 6 de los 10 entrevistados expresaron utilizar la bolsa de trabajo de la universidad y/o portales de empleo, como así también redes sociales, entre las que destacaron. LinkedIn, Facebook e Instagram.

En cuanto a la competencia de organización eficiente del tiempo durante el proceso de búsqueda, solo un entrevistado se refirió a la importancia de este aspecto. Con respecto a la competencia de desempeño y actitud durante la entrevista de trabajo, solo la mitad de los entrevistados se refirieron a ella: 3 de ellos afirmaron estar bien preparados para afrontarla con éxito, un entrevistado manifestó estar medianamente preparado por falta de experiencia y que resulte exitoso o no dependerá de que le pregunten, y otra entrevistada manifestó que se sentiría nerviosa al momento de presentarse a una entrevista. Por otro lado, 2 de estos 5 entrevistados hicieron referencia a la importancia de haber desarrollado la tolerancia a la frustración en caso de obtener

resultados negativos durante el proceso de búsqueda laboral. En relación con la competencia de iniciativa para resaltar las cualidades profesionales durante el proceso de selección, solo un entrevistado destacó la importancia de preparar un speech resaltando el dominio de habilidades blandas antes de la entrevista laboral.

Según los datos analizados, se evidencia que en general la mayoría de los entrevistados desconoce sobre una planificación ordenada del proceso de búsqueda laboral que contemple todas las competencias mencionadas en los párrafos anteriores. Solo una minoría de 4 entrevistados manifestó que la universidad le ha contribuido en dicho aspecto, especialmente quienes manifestaron haber asistido a diversas capacitaciones de empleabilidad organizadas por la universidad, quienes evidenciaron conocer el proceso de búsqueda laboral: “Primero, se debe hacer un curriculum vendedor. Una vez que tienes tu CV bien armado debes difundirlo por la bolsa de trabajo de la universidad y los portales de empleo. Luego, prepararte un speech resaltando tus habilidades blandas para la entrevista, y averiguar sobre la empresa. Lo que viene después de la entrevista es hacer seguimiento, y no frustrarse si la respuesta es negativa. Es cuestión de preparación y práctica La universidad ha contribuido bastante, y los simulacros de entrevista fueron muy importantes” (Entrevistado N°6)

Finalmente, se observa que las percepciones medianamente positivas de los estudiantes sobre la calidad educativa a partir de los mecanismos de inserción laboral que les brinda su universidad reflejan que la contribución ha sido menor en los recursos de búsqueda laboral de los entrevistados, ya que la mayoría siente que no ha adquirido completamente las competencias para afrontar una búsqueda de trabajo exitosa.

4.2.3. Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa en el afrontamiento del mercado laboral.

Según Caballero et al. (2015), las valoraciones sobre la demanda laboral y sobre el grado de dificultad de conseguir un empleo en el ámbito de la profesión en una determinada área geográfica son indicadores del mercado laboral como factores externos de la empleabilidad, ajenos al individuo ya que están mediados por elementos exógenos, teniendo ventajas y desventajas que dependen de un contexto laboral

determinado. Por ello, cabe destacar que todos los estudiantes entrevistados contaban con experiencia en el campo de las prácticas preprofesionales. Esto fue importante, ya que, permitió que los estudiantes proporcionarán información muy valiosa sobre las competencias requeridas en el mercado, además, de conocer la realidad laboral.

Frente a la coyuntura actual, las respuestas obtenidas evidencian que la totalidad de los entrevistados tienen una visión realista del contexto laboral afectado por la pandemia del Covid-19: “Me siento capaz de enfrentar la futura búsqueda laboral, pero la pandemia me ha dejado preocupada, frustrada y desmotivada.” (Entrevistado N°2).

Además, 4 de los 10 encuestados reconocen que existe mucha competencia en el mercado laboral de la arquitectura debido al alto número de estudiantes que egresan de esta carrera cada año y de arquitectos que existen actualmente en el Perú. Frente a tal escenario, la mayoría de los entrevistados manifestaron que la formación recibida en la universidad les ha contribuido significativamente para afrontar el contexto laboral y los ha preparado para entrar en el mercado de trabajo. “La carrera de Arquitectura tiene mucha demanda, y hay muchos arquitectos en Perú. Por ello, es bien complicado conseguir un buen trabajo como arquitecto, y la pandemia lo ha hecho aún más complicado. Sin embargo, la formación recibida en la universidad me ha contribuido significativamente para afrontarlo.” (Entrevistado N°6). Así mismo, quienes destacaron la existencia de una gran competencia, manifestaron sentirse competitivos frente a egresados de otras universidades: “Me encuentro capacitado para competir con egresados de cualquier otra universidad...” (Entrevistado N°1)

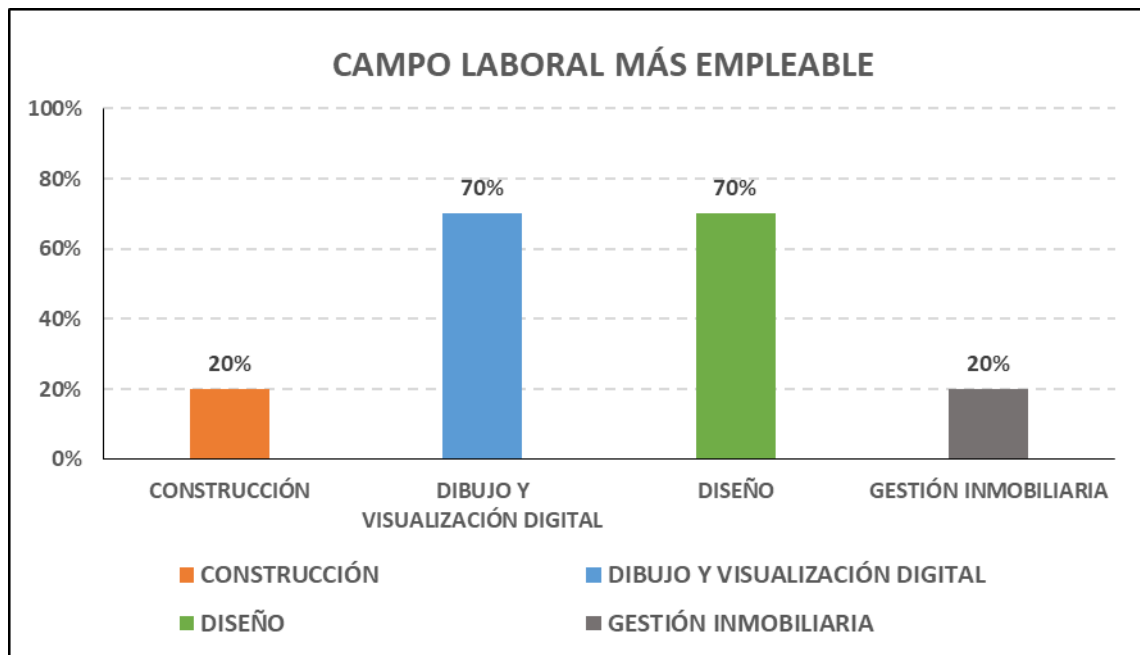
Si bien todos los entrevistados manifestaron que la formación recibida les ha contribuido en mayor o menor medida, destacaron diversos atributos: 2 entrevistados se refirieron a las competencias digitales desarrolladas en su formación que serán muy necesarias en el contexto laboral actual. Un entrevistado destacó la importancia del contenido de una malla curricular alineada a las demandas del mercado de trabajo y la posibilidad de especializarse a través de las menciones que la carrera ofrece. Otro entrevistado destacó el haber tenido docentes competentes y predispuestos a apoyarla. Otro aspecto destacado por un entrevistado además de la formación fue el prestigio de la institución, al mencionar que por encontrarse entre las universidades top en el ranking, esto influye positivamente frente a los reclutadores.

De esta manera se evidencia que los entrevistados al sentirse competitivos ante un escenario laboral difícil, están destacando sus competencias profesionales; estas según García y Pérez, (2008) son adquiridas mediante la educación superior y son valoradas por los reclutadores cuando responden a la demanda del mercado laboral. En tal sentido, cuando estas se encuentran alineadas a las competencias profesionales demandadas, mejoran las posibilidades de los egresados de conseguir un empleo e insertarse laboralmente.

Por otro lado, según Romero et al. (2004) el factor de empleabilidad posee varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre los que destaca a la formación académica, ya que esta le otorga al egresado las competencias profesionales específicas para desarrollar diversas actividades en el sector laboral relativo a la carrera estudiada. En tal sentido, la mayoría de los entrevistados coincidieron en estar más capacitados en los siguientes campos de la profesión: Diseño y en dibujo y visualización digital: “Me siento más capacitado en cuanto a diseño y presentaciones, y débil para lo que es gestión y trámites, porque solo he llevado dos cursos” (Entrevistado N°8). En ambos casos, 7 de 10 entrevistados así lo manifestaron. En el caso del diseño porque son los cursos de mayor carga horaria y creditaje en cada ciclo de la carrera de Arquitectura según la malla curricular de la universidad. Además, una entrevistada afirmó que la universidad los prepara especialmente para trabajar en ese campo. Con respecto a dibujo y visualización digital, manifestaron como razón haber llevado los cinco cursos electivos correspondientes a la mención en Tecnologías digitales, durante los últimos cinco ciclos de la carrera de acuerdo con la malla curricular. Por otro lado, sólo dos entrevistados expresaron considerarse bien preparados en campos de la construcción y otros dos en gestión inmobiliaria.

Con respecto a los campos laborales de la arquitectura en que se consideran menos capacitados, 4 de los 10 entrevistados afirmaron que es en gestión pública, argumentando que la malla curricular contempla muy poco contenido de esta especialidad en solo un curso al final de la carrera. En segundo término, 2 de los 10 entrevistados consideran estar menos preparados en construcción, y otros dos se refirieron al área de metrados y presupuestos, manifestando falta de contenido en la malla curricular de la carrera.

Figura 17: Campo laboral más empleable según género



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos evidencian que la gran mayoría de los encuestados se reconoce más empleable en los campos del diseño y en dibujo y visualización digital, guarda también, una clara relación con el contenido del plan de estudio que ofrece la universidad. Como se mencionó anteriormente tiene como cursos principales en cada ciclo, y eje troncal de la carrera a los Taller de diseño arquitectónico, en los cuales los proyectos deben ser representados gráficamente en dos y tres dimensiones para lograr visualizar sus espacios.

Finalmente, se observa que la gran mayoría de los entrevistados manifestó percepciones positivas sobre la calidad educativa de su universidad por la formación recibida reconociendo que ha contribuido significativamente para afrontar el contexto laboral y los ha preparado y hecho competitivos para responder a la demanda del mercado laboral, afectado por la pandemia del Covid-19.

4.2.4. Resultados y análisis de la contribución de la percepción de la calidad educativa a las expectativas de inserción laboral.

La inserción laboral y la empleabilidad son términos complementarios, que se exigen y condicionan mutuamente, y la primera está ligada al contexto, en especial a lo que demanda la coyuntura actual, según García y Cárdenas (2018). Por otro lado, Suárez (2016) afirma que la calidad de la inserción laboral en gran parte dependerá directamente de las condiciones del empleo conseguido. Con respecto a esto último el MTPE (2019), indica que, además del cumplimiento de condiciones mínimas en los indicadores como salario, condiciones de contratación y jornada laboral, para evaluar la calidad de la inserción laboral debe tenerse en cuenta también el periodo de tiempo requerido para conseguir el empleo.

En tal sentido, antes de analizar la contribución de la percepción de la calidad educativa en las expectativas de inserción laboral de los entrevistados, se procedió a indagar qué expectativas tenían estos en cuanto a la calidad de su futura inserción laboral contemplando el tiempo que estiman que transcurrirá y las condiciones del empleo a conseguir.

Según la narrativa de los entrevistados, la mitad de ellos se manifestaron optimistas, ya que estimaron lograr insertarse laboralmente en un plazo máximo de 3 meses, lo cual se trataría de un proceso de transición corta, el cual es caracterizado por la OIT (2017) como el caso de estar desempleado por un periodo menor o igual a 3 meses. Por otro lado, 4 estudiantes expresaron lograr su inserción laboral en un plazo de 3 a 6 meses y también desde 6 a 12 meses. “Considero unos 6 meses o más dado que actualmente existe una mayor dificultad por la situación global y a su vez la baja experiencia laboral que tengo.” (Entrevistado N°10). En ambos casos se trata de una transición media según la OIT (2017). Sin embargo, una entrevistada planteó un escenario más pesimista considerando que transcurrirá un periodo mayor a un año, para lograr su inserción laboral. Según la OIT (2017), en dicho caso se trataría de una transición de larga duración.

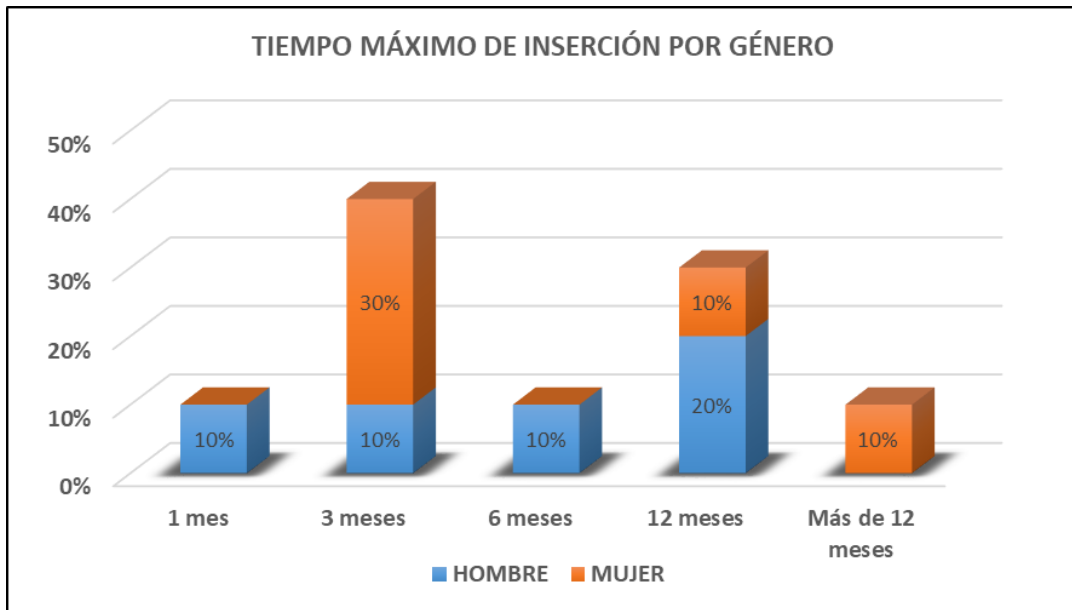
En cuanto a las estimaciones de tiempo mencionadas en el párrafo anterior, no se encontraron diferencias significativas en cuanto a género, ya que tanto mujeres como

hombres, en general, se manifestaron en forma equitativa en los periodos predominantes de corta y media transición. Respecto a los motivos por los cuales consideraron el tiempo estimado que transcurrirá para su inserción laboral, la mayoría de los entrevistados se lo atribuyeron a la situación global afectada por la pandemia del Covid-19, como principal motivo negativo que alargará la duración del proceso de inserción laboral, por la recesión económica que afecta al contexto laboral: “Creo demorarme en conseguir empleo de uno a tres meses. En cambio, si no hubiera pandemia, en un mes como máximo.” (Entrevistado N°3). Entre otros motivos negativos, algunos entrevistados también mencionaron su falta de experiencia y la existencia de mucha competencia en el mercado laboral de la Arquitectura: “Considero unos 6 meses o más dado que actualmente existe una mayor dificultad por la situación global y a su vez la baja experiencia laboral que tengo.” (Entrevistado N°10).

Por otro lado, quienes se manifestaron más optimistas lo atribuyen a motivos positivos como estar bien capacitados para enfrentar el contexto actual y a los competidores. Entre otros motivos positivos, un entrevistado se refirió a contar con contactos que pueden facilitarle el proceso, y otros 2 entrevistados expresaron percibir que hay muchas ofertas laborales a pesar del contexto de pandemia.

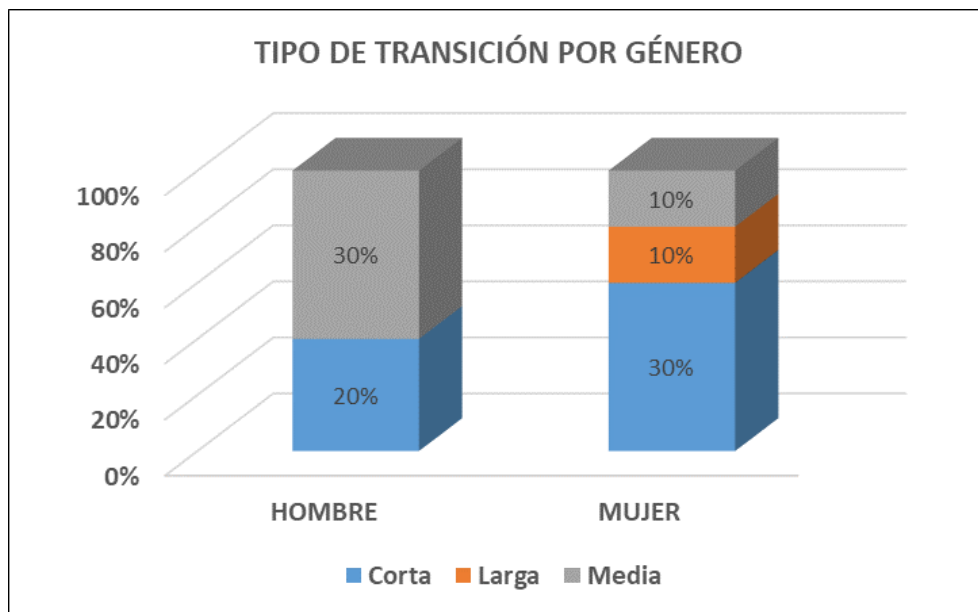
Las razones mencionadas, nuevamente demuestran que en general los entrevistados están satisfechos con las competencias profesionales que les ha brindado su oferta formativa. Así mismo, Romero et al. (2004) afirman que las competencias profesionales son importantes porque facilitan el proceso inserción de los egresados en el mercado laboral, aunque la adquisición y el solo uso de éstas no garantizan una obtención efectiva del empleo, ya que una inserción de calidad se efectúa basada en distintos factores que integralmente actúan como facilitadores en la obtención exitosa del mismo. En tal sentido, estudios realizados por Yamada, Lavado, Franco y Abusada (2015), sostienen que, en términos de duración en la búsqueda de empleo, se encuentra que esas personas con calificación socioemocional alta reciben mayor cantidad de ofertas laborales que el cognitivo cualificado alto, con el mismo nivel de educativo.

Figura 18: Tiempo máximo estimado de inserción laboral según género



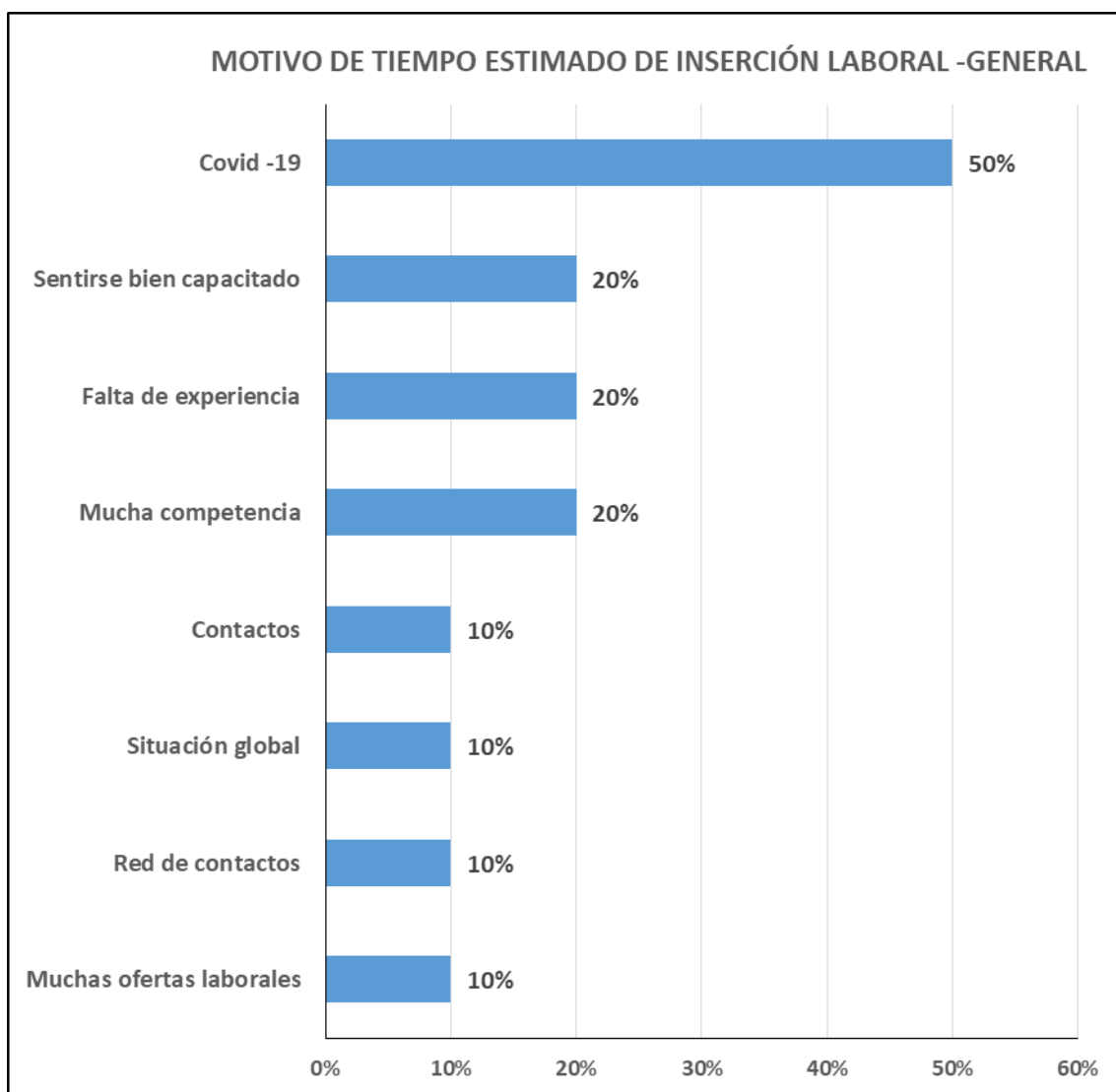
Fuente: Elaboración propia

Figura 19: Tipo de transición por género



Fuente: Elaboración propia

Figura 20: Motivos del tiempo estimado de inserción laboral



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a expectativas de salario todos los entrevistados demostraron estar bien informados con respecto a los sueldos que se manejan en el mercado de trabajo de la arquitectura del actual contexto. Las expectativas salariales de la mayoría se ubican en un rango de S/1, 500 a S/2, 500 mensuales, siendo el sueldo promedio de un egresado de la carrera de arquitectura joven, de hasta 29 años, equivalente a S/. 2,435 mensuales según el portal de empleo Ponte en carrera, teniendo correspondencia con los ingresos promedio de las carreras universitarias en general, que según datos del INEI (2015), el ingreso promedio mensual de los egresados universitarios hombres es de S/ 2, 421, mientras que el de las mujeres es de S/ 1, 939.

Por otra parte, con respecto al sueldo más bajo que estarían dispuestos a percibir, todos los encuestados tienen expectativas de que sea superior al sueldo mínimo del mercado, también publicado en el anterior portal, y con respecto a la modalidad de contratación y jornada laboral, el total de los entrevistados aspira a estar en planilla a fin de tener beneficios sociales y mayor estabilidad laboral, y ser contratados a tiempo completo, con una jornada laboral de entre 40 y 45 horas semanales: “ Mis expectativas salariales no son muy altas, entre S/. 1,500 a S/.2, 000, porque cuando eres recién egresado las empresas suponen que no tienes experiencia. Actualmente trabajo por recibos por honorarios, pero me gustaría estar en planilla, a tiempo completo.” (Entrevistado N°6).

En base a las respuestas obtenidas por parte de los encuestados, se evidencia que ninguno de ellos considera insertarse laboralmente en calidad de subempleado, ya que no estaría aplicando ninguna de las dos clasificaciones de subempleo: ni estricto, ni flexible de acuerdo a Lavado, Martínez y Yamada (2014); como así tampoco en la clasificación de subempleo denominado invisible, que según el INEI (2020) es cuando el ingreso percibido por trabajadores que laboran 35 horas semanales o más, es menor a la remuneración mínima referencial. Finalmente, tampoco aplicaría la clasificación denominada como subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo (OIT, 2020a)

En cuanto a las percepciones de los estudiantes sobre las cuatro categorías de calidad educativa y su contribución a sus expectativas de inserción laboral, la totalidad de los entrevistados coincidió en que la calidad de la oferta educativa, el desempeño de sus docentes y la infraestructura y equipamiento de la universidad han influido de manera positiva en su formación, favoreciendo su futura inserción laboral. Además, las respuestas obtenidas evidencian, también, que todos los entrevistados han valorado el desempeño docente por encima de la calidad de la infraestructura y el equipamiento: “Los docentes capacitados es una de las cosas más importantes, de nada sirve la infraestructura, si un docente no satisface las expectativas que tenemos.” (Entrevistado N°4). Esto se explica según Escribano (2018) quien afirma que la calidad educativa depende de la cantidad de recursos, de la infraestructura, el equipamiento y el soporte económico, pero sobre todo de factores humanos, que decidirán sobre su empleo; cómo se organiza el sistema educativo y cómo se forma al cuerpo docente. Así, entre estos

factores humanos asociados la calidad de la educación destaca el desempeño del personal docente como condicionante directo.

Además, todos los entrevistados reconocen a la bolsa de trabajo como principal medio de inserción laboral que tiene la universidad, pero solo 2 de ellos consideraron que su nivel de contribución para insertarse laboralmente ha sido alto. Así también, solo 4 encuestados manifestaron que fue de gran contribución un taller de empleabilidad al que asistieron: “Positivamente, por el taller de empleabilidad y la bolsa de trabajo de la universidad, Ambos han contribuido bastante.” (Entrevistado N°6). A su vez, la mitad de los entrevistados expresó cierto grado de insatisfacción con respecto a la contribución de la bolsa de trabajo, manifestando que su nivel de contribución ha sido entre medio y bajo. “Es un área que falta darle más énfasis, la mayoría lucha mucho, solo para tener prácticas preprofesionales, y por cuenta propia uno tiene que buscarlas por fuera de la universidad.” (Entrevistado N°2)

Las contribuciones mencionadas en los párrafos anteriores en base a las percepciones de calidad educativa y el grado de satisfacción de los estudiantes explican la relación con sus expectativas de inserción laboral, coincidiendo con Sunedu (2018) que destaca la relación entre la educación recibida de los futuros egresados y su inserción laboral, considerando a la calidad de esta última como una dimensión con un rol clave para la medición de los resultados en el proceso educativo.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE SOLUCIÓN

5.1. Propósito

Si bien la calidad percibida respecto a las categorías: oferta educativa, desempeño docente e infraestructura, lograron tres tipos de valoraciones, las cuales van desde las situadas en el promedio de aceptabilidad, otras; por encima de lo deseado, logrando de esta forma, percepciones de satisfacción al superar expectativas como en el caso de la categoría estudiada: desempeño docente. Mientras que el atributo referido a los medios y mecanismos de inserción laboral se sitúa en valoraciones que van desde concepciones de aceptabilidad justificada por el mercado laboral cada vez más competitivo, de pocas oportunidades, y, que trae consigo una mayor exigencia al introducirse por primera vez en el campo profesional; hasta percepciones que se ubican en una zona mínima de tolerancia o insatisfacción (Parasuraman, Zeithaml y Berry, 1988).

Ante esta realidad, y tomando a los resultados con un valor diagnóstico con base a las percepciones recogidas y el establecimiento de las consecuencias en las expectativas de empleabilidad, se propone un Programa de Talleres de Orientación Laboral, de carácter interventivo cuyo fin estriba en lograr la satisfacción de los estudiantes a través del desempeño percibido por parte de los medios y mecanismos que la universidad implemente, pertinentemente, lo cual contribuirá sosteniblemente a acortar las brechas o dificultades hacia una inserción laboral tras el egreso de la universidad, y el ingreso al mundo laboral. Este es un aspecto fundamental, donde la universidad debe volcar sus esfuerzos para procurar la satisfacción de sus clientes, de esta forma las expectativas de inserción laboral de los universitarios, al finalizar sus estudios, sean más altas; y acompañadas, evidentemente, por el logro de competencias profesionales de nivel alto, que respondan a la demanda y necesidad de un mundo cambiante, así como, a los requerimientos del mercado de trabajo.

La propuesta de solución está diseñada para ser aplicada en dos talleres consecutivos, siendo el primero prerrequisito del segundo. Estos talleres están dispuestos en cuatro módulos. En los dos primeros módulos, correspondientes al primer

taller, se presentan 5 sesiones enfocadas bajo dos ejes: la empleabilidad percibida y los recursos de búsqueda laboral. El primer eje, se abordan los talleres de autoconocimiento, expectativas personales, marca personal, habilidades blandas y competencias específicas que permitirán situar al universitario desde el reconocimiento de sus fortalezas y de sus oportunidades de mejora, así como, la caracterización del perfil laboral. El segundo eje desarrolla los talleres de diseño y preparación de documentación, técnicas de búsqueda de empleo en la que aplican estrategias y técnicas para un proceso de búsqueda fortaleciendo coherentemente su perfil profesional.

En los dos últimos módulos, correspondientes al segundo taller, se presentan 2 sesiones enfocadas bajo dos ejes: mercado laboral e inserción laboral. En el eje, mercado laboral se profundiza en torno a las actividades de reconocimiento de las competencias más valoradas por los empleadores, conocimiento del mercado de trabajo en el contexto de la economía actual detectando oportunidades acordes al perfil profesional. En el eje, referido a la calidad de la inserción laboral se aborda orientaciones legales, de modo que, los participantes conozcan las leyes que norman los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los empleadores para lograr una inserción laboral de calidad.

5.2. Actividades

5.2.1. Reunión de coordinación con autoridades de la Facultad de Arquitectura y del área de Oportunidades Laborales de la Universidad

Es un espacio de coordinación en el que se reúnen los autores de este trabajo de investigación, los coordinadores de campus de la carrera de Arquitectura, y la directora y un analista del área de Oportunidades Laborales de la universidad a fin de presentar un diagnóstico basado en los resultados que se obtuvieron del estudio, fijar los objetivos, determinar el alcance, y establecer los acuerdos necesarios para la planificación y el lanzamiento del programa de talleres de orientación laboral destinado a los estudiantes del último año y egresados de la carrera de arquitectura.

5.2.2. Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral I

Es una actividad destinada a diseñar la propuesta del Taller de Orientación Laboral I. Para ello, los autores de este trabajo de investigación contactarán a los profesionales que conformarán el equipo de especialistas y que colaborarán en el diseño del módulo del taller del cual serán instructores durante el dictado del taller. Para este primer taller son necesarios los siguientes profesionales: Psicólogo organizacional, Coach ejecutivo, Licenciado en Recursos Humanos especializado en empleabilidad. El contenido del taller es el descrito a continuación:

Tabla 4: Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral I

MAPA FUNCIONAL		Oportunidades Laborales	
Objetivo del programa de Talleres		Desarrollar y mejorar habilidades y capacidades mediante la exposición a escenarios de elección laboral, de forma que se prepare al estudiante y al graduado para enfrentarse al competitivo y cambiante mundo laboral.	
Objetivo del Taller I		Lograr el asesoramiento especializado a partir de un Proyecto Profesional actualizado y coherente centrado en el reconocimiento de objetivos personales y profesionales, así como, el uso eficiente de mecanismos para emprender con éxito la búsqueda y posterior inserción laboral.	
MÓDULOS	Unidad de Competencia (Competencias Específicas)	Elementos de Competencia (Desempeños Específicos)	Contenidos
MÓDULO 1 Empleabilidad percibida	Reflexiona sobre sí mismo, sus conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses para reconocer su objetivo profesional y marca personal en coherencia con el futuro aspirado, asimismo, aplica estrategias y técnicas para emprender la búsqueda de oportunidades laborales para lograr una inserción laboral exitosa y de calidad desde el fortalecimiento de perfiles profesionales y laborales.	Diseña un plan de acción a partir del autoconocimiento y los objetivos profesionales. Aplica estrategias y técnicas para un proceso de búsqueda de empleo fortaleciendo coherentemente su perfil profesional.	-Autoconocimiento y motivación
MÓDULO 2 Recursos de búsqueda			-Expectativas personales
			-Empleabilidad y marca personal
			-Habilidades blandas y competencias específicas
			-Perfil profesional
			-Plan de acción profesional
			-Marca personal digital
			- Tecnologías aplicadas
			- Diseño y preparación de la documentación
			-Red de contactos
			-Entrevista de trabajo (evaluaciones situacionales)
			-Assesment center

Tabla 5: Planificación del módulo I

MÓDULO I

LOGRO DEL MÓDULO I: Al finalizar el módulo, el participante diseña un plan de acción a partir del autoconocimiento y los objetivos profesionales.

MÓDULO	SESIÓN	CONTENIDO	LOGRO DE SESIÓN	METODOLOGÍA
I	1ª.	-Autoconocimiento y liderazgo. -Expectativas personales -Habilidades blandas y competencias específicas	Reconoce la importancia que es creer y confiar en las habilidades y fortalezas para comunicarlas adecuadamente.	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes realizan una revisión del nivel de satisfacción en los diferentes ámbitos de la vida utilizando el esquema radial. • La herramienta tiene por objetivo la revisión del nivel de satisfacción en los diferentes ámbitos de la vida. • Dinamizando los tres elementos esenciales para el éxito personal y profesional, a través de la estrategia “Me miro”. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saber quién eres. ✓ Saber lo que sabes hacer. ✓ Ser consistente. • Utilizamos la tabla de metas para delinear las expectativas personales. • Analizamos las habilidades blandas diagnosticando nuestra comunicación y la dinámica de las relaciones interpersonales a través de la ventana de JoHari. • Herramientas de reconocimiento y mejora de habilidades blandas para lograr efectividad en el desempeño en el centro de trabajo y lograr metas comunes, a través de la construcción de mejores relaciones interpersonales con sus equipos. Uso de El Inventario de Despliegue de Fortalezas o Strengths Deployment Inventory (SDI:

				<p>herramienta que permite entender los sistemas de valores motivacionales).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento de las competencias específicas y las habilidades blandas.
I	2ª.	-Perfil profesional -Empleabilidad y marca personal		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan tres pasos para una adecuada gestión del cambio: <ul style="list-style-type: none"> • 1. Identificar la posible resistencia 2. Vencerla por medio de un plan estructurado 3. Formular un plan de acción • Con la información provista, se realiza un análisis CAME: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Corregir debilidades ✓ Afrontar amenazas ✓ Mantener fortalezas ✓ Explotar oportunidades • Plantear la elaboración de plan de desarrollo personal y profesional (ficha plan de acción). • Estrategia de visibilidad. • Identificación y creación de la imagen profesional y la marca personal. • Gráfica de componentes de mi marca personal. • Importancia de la red de contactos de trabajo en el crecimiento profesional y personal. • Presupuesto y elaboración de plan estratégico de marca personal. • Feedback (reajuste del plan) • Evaluación general y perspectivas de futuro
		-Plan de acción profesional	Diseña un plan de acción en relación con su proyecto personal y profesional.	

Tabla 6: Planificación del módulo II

MÓDULO II				
LOGRO DEL MÓDULO II: Al finalizar el módulo, el participante aplica estrategias y técnicas para un proceso de búsqueda de empleo fortaleciendo coherentemente su perfil profesional.				
MÓDULO	SESIÓN	CONTENIDO	LOGRO DE SESIÓN	METODOLOGÍA
II	3ª.	-Personal branding digital -Plataformas Tecnológicas aplicadas	Elaborar un plan de carrera para gestionar exitosamente su marca personal Desarrollando habilidades en torno a los procesos de búsqueda de trabajo para desenvolverse competitivamente y visiblemente por las mejores posiciones en el mercado profesional y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Valora instrumentos de gestión de visibilidad y marca personal en entornos digitales. Establece su intención estrategia de marca: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión de largo plazo ✓ Identidad y marca de mis servicios profesionales ✓ Mi marca hoy y el futuro que quiero • Revisa y asegura las redes: blogs, páginas web, Facebook, Instagram, etc., muestren visibilidad • Utilizar las herramientas para buscar empleo adecuadamente. • Planificar y organizar tu búsqueda de empleo según tu objetivo profesional. • Búsqueda y clasificación de plataformas de empleo: Bolsas de trabajo (Universidad y otros), portales de empleo, LinkedIn, redes sociales, avisos clasificados, consultoras, CAS. Se analiza la oferta y demanda de empleo. Los participantes crean sus cuentas en LinkedIn y otros portales. Estableciendo criterios de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Usan los filtros de nivel de experiencia, beneficios, etc.

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crean una alerta de búsqueda para enterarse de nuevas oportunidades. • Los participantes elaboran un listado con empresas de interés, acorde a su perfil profesional y las competencias solicitadas (completan organizador), para que la próxima sesión suban sus C.V.
II	4^a.	-Diseño y preparación de documentación	Diseña y elabora la documentación de búsqueda de empleo adaptándola al perfil profesional y a las nuevas versiones digitales.	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes actualizan sus C.V., luego, proceden a intercambiarlo con otros para recibir el feedback. • Se muestran ejemplos de C.V. y se solicita la participación activa para establecer características y secciones del mismo. Se determina la tipología de C.V., optando por la elaboración de un C.V. funcional. Se redacta el objetivo profesional alineado a la biografía personal y profesional y la descripción de los puestos de búsqueda de empleo. • Este será el currículum base que deberá tener siempre actualizado y que le servirá de referencia para plataformas o portales de empleo con información a consignar de forma específica. • Elaboran el Perfil Profesional, para ello, comparan su PERFIL (el compuesto por capacidades, actitudes, conocimientos teóricos y habilidades) con el del mercado laboral encontrados en las plataformas o portales de empleo. • A través del trabajo autónomo los participantes elaboran su carta de presentación, luego, en tríos evalúan la pertinencia de los apartados según la explicación previa. • Finalmente, los participantes suben la especificación de su C.V. en los portales de su interés, además, de

				<p>finiquitar su perfil en linkedin: titular profesional, extracto, educación, cursos, experiencia, aptitudes y valoraciones, recomendaciones, proyectos, foto.</p>
	5ª.	<p>-Red de contactos -Proceso de entrevista de trabajo Assesment center</p>	<p>Reconoce y aplica estrategias en un proceso de entrevista de trabajo desde el marketing personal, asimismo, conoce sobre otras pruebas en los procesos de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Simulación de entrevistas a través de role playing. Se analiza las fases del role playing: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludos ✓ Comentario introductorio ✓ Desarrollo ✓ Despedida ✓ Después • Las preguntas más típicas de una entrevista: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sobre la personalidad ✓ Sobre la formación académica ✓ Sobre la experiencia laboral y logros destacados. ✓ Expectativas sobre el empleo al que se aplica. • Los contactos: formales e informales: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relevamiento de las distintas fuentes de información. • El Assessment Center como técnica de evaluación del comportamiento para determinar candidatos idóneos con habilidades y competencias específicas para un puesto de trabajo.

5.2.3. Diseño de la propuesta del Taller de Orientación laboral II

Es una actividad destinada a diseñar la propuesta del Taller de Orientación Laboral II. Para ello, los autores de este trabajo de investigación contactarán a los profesionales que conformarán el equipo de especialistas y que colaborarán en el diseño del módulo del taller del cual serán instructores durante el dictado del taller. Para este segundo taller son necesarios los siguientes profesionales: Abogado en derecho laboral, arquitectos empresarios y representantes de empresas constructoras e inmobiliarias. El contenido del taller es el descrito a continuación:

Tabla 7: Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral II

MAPA FUNCIONAL		Oportunidades Laborales	
Objetivo del programa		Desarrollar y mejorar habilidades y capacidades mediante la exposición a escenarios de elección laboral, de forma que se prepare al estudiante y al graduado para enfrentarse al competitivo y cambiante mundo laboral.	
Objetivo del Taller II		Comprender la dinámica del mercado laboral actual al que se enfrentan los participantes haciendo uso de los mecanismos reguladores para lograr una inserción laboral de calidad.	
MÓDULOS	Unidad de Competencia (Competencias Específicas)	Elementos de Competencia (Desempeños Específicos)	Contenidos
MÓDULO 3 Mercado laboral	Comprende la dinámica del mercado laboral actual al que se enfrenta y hace uso de los mecanismos reguladores para lograr una inserción laboral de calidad.	Reconoce y comprende las características contextuales y tendencias del mercado laboral detectando oportunidades acorde a su perfil profesional.	-Conocimiento del mercado laboral: Responsabilidad en la capacitación, vigencia y relevancia para mantenerse empleable. -Competencias más valoradas por las empresas y potenciales empleadores -Factores del mercado de trabajo –campo laboral y demanda -La oferta laboral: nuestros servicios una actitud empresarial - Nivel de competencia por los puestos de trabajo.
		Conoce las leyes que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores para lograr una inserción laboral de calidad	-Orientaciones legales: Marco Constitucional Laboral Peruano -Derechos Laborales y Sociales -El contrato de trabajo: Tipos y modalidades. - Finalización del contrato de trabajo - Derechos y deberes de los trabajadores y empleadores -La remuneración del trabajador -Condiciones del trabajo - Beneficios sociales -Jornada de trabajo - Organismos de trabajo y seguridad social - Subempleo - Trabajo informal
MÓDULO 4 Inserción laboral			

Tabla 8: Planificación del módulo III

MÓDULO III				
LOGRO DEL MÓDULO I: Al finalizar el módulo, el participante reconoce y comprende las características contextuales y tendencias del mercado laboral detectando oportunidades acordes a su perfil profesional.				
MÓDULO	SESIÓN	CONTENIDO	LOGRO DE SESIÓN	METODOLOGÍA
III	6ª.	<p>-Conocimiento del mercado laboral actual: Responsabilidad en la capacitación, vigencia y relevancia para mantenerse empleable.</p> <p>-Competencias más valoradas por las empresas y potenciales empleadores</p> <p>-Factores del mercado de trabajo –Campo laboral y demanda (sectores en los</p>	<p>Reconoce y comprende las características contextuales y tendencias del mercado laboral detectando oportunidades acordes a su perfil profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad: Análisis del contexto en pequeños equipos. Objetivo: Identificar las posibilidades de empleo y/o de emprendimientos productivos existentes en la comunidad, región y a nivel nacional: • A través de un organizador registran datos significativos en torno al contexto productivo, las actuales posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. • A partir de un debate presentan los retos frente a la coyuntura del mercado laboral durante la crisis sanitaria por Covid-19, a partir de “lo que puedo controlar” y “lo que no puedo controlar”: • Se les entrega una ficha de 13 aspectos controlables y no controlables del mercado de trabajo, tales como ‘apertura de la economía’, ‘caídas de ventas de los comercios’, ‘elaborar un plan para buscar empleo’. • Trabajo en equipos para completar una tabla de sistematización del impacto de los cambios operados en el contexto económico y laboral en su empleabilidad, a fin de sistematizar la información obtenida del análisis del mercado laboral elaborada por los equipos relativa a: los empleos demandados, sus competencias y perfiles solicitados, etc. Algunas preguntas guías son. <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué empresas cerraron? ✓ ¿Qué cambios se han producido en los perfiles laborales? ✓ ¿Cuáles fueron sus puestos? • Determinación de la oferta y demanda en los diversos campos laborales.

		que se concentra la demanda).		
		-La oferta laboral: nuestros servicios una actitud empresarial - Nivel de competencia por los puestos de trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> • Disertación: Panorama del mercado laboral: Arquitectos empresarios, representantes de empresas constructoras e inmobiliarias, describen las competencias más valoradas que requieren los profesionales de su campo. • Meet and greet entre participantes y empresarios por equipos de trabajo. • Los participantes ajustan sus perfiles profesionales elaborados en el módulo II, acorde a las demandas del campo laboral, a partir del diálogo con el sector empresarial.

Tabla 9: Planificación del módulo IV

MÓDULO IV				
LOGRO DEL MÓDULO I: Al finalizar el módulo, el participante conoce las leyes que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores para lograr una inserción laboral de calidad.				
MÓDULO	SESIÓN	CONTENIDO	LOGRO DE SESIÓN	METODOLOGÍA
IV	7ª.	-Orientaciones legales: Marco Constitucional Laboral Peruano (Cap. 2). -Derechos Laborales y Sociales -El contrato de trabajo: Tipos y modalidades. - Finalización del contrato de trabajo - Los derechos y deberes del trabajador y el empleador - Distintos tipos de contratos de trabajo - Salario del trabajador - Condiciones del trabajo - Beneficios sociales - Jornada de trabajo - Los organismos del trabajo - Subempleo - Trabajo informal	Conoce las leyes que norman los derechos y las obligaciones del trabajador y de empleador para lograr una inserción laboral de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigido por un abogado especialista en Derecho Laboral. Utilizando la técnica del rompecabezas, cada integrante lee una sección del Marco Constitucional Laboral Peruano de manera activa y silenciosa, luego, se reagrupan según la sección que les tocó leer y en su nuevo equipo socializan y sistematizan lo leído a través de un esquema u organizador gráfico. • En equipos, realizan actividades de identificación y análisis de los requerimientos locales y nacionales, a través del análisis de ofertas laborales. Se considera información sobre: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La empresa ✓ Cargo a cubrir ✓ Tipo de relación contractual ✓ Línea de carrera ✓ Motivaciones laborales ✓ Modalidad de trabajo ✓ Salario ✓ El perfil deseado

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad y sexo. ✓ Formación y experiencia. • Análisis de caso de las situaciones laborales: irregularidades, informalidad, condiciones de subempleo. Presentación de conclusiones y reflexiones a través de la técnica del museo. • Trabajo práctico: El equipo lee, analiza y completa un contrato a plazo fijo. El equipo reflexiona sobre las condiciones de los contratos a través de un panel. • Se propondrá a los participantes que lean los distintos ítems de una boleta de sueldo e identifiquen los rubros remunerativos y no remunerativos, beneficios sociales, etc.
--	--	--	--	--

5.2.4. Jornada de Presentación, evaluación y revisión de las propuestas

Es una actividad en la cual los autores de este trabajo presentan las propuestas de diseño de ambos talleres de orientación laboral a fin de que estas sean evaluadas por la directora del área de Oportunidades Laborales de la universidad, y se realicen los respectivos ajustes en caso de ser necesarios, para su aprobación.

5.2.5. Programación y organización de Talleres de Orientación Laboral

Es una actividad de carácter administrativo realizada por analistas del área de Oportunidades Laborales de la Universidad para determinar las fechas, horarios, frecuencia y lugar para el dictado de los talleres. Como así también, para elaborar el cronograma de inscripción y el programa de cada módulo de los talleres de Orientación Laboral.

5.2.6. Difusión del programa de Talleres de Orientación Laboral

Son acciones basadas en estrategias de marketing llevadas a cabo en conjunto, entre la Facultad de Arquitectura y el área de Oportunidades Laborales de la Universidad, a fin de promocionar y difundir al máximo el programa de Talleres de Orientación Laboral. Estas acciones incluyen:

- Publicidad digital a través de Workplace UPC, anuncios en la plataforma educativa Blackboard UPC, y envío de invitación vía correo electrónico.
- Publicidad en afiches expuestos en las carteleras de los pabellones de la Facultad de Arquitectura.
- Reuniones informativas para estudiantes de último año y recién egresados.

5.2.7. Ejecución del Taller de Orientación Laboral I

Es un evento destinado al dictado del primer taller de orientación laboral, en las fechas, horario y lugar que este fue planificado. El dictado de cada módulo del taller estará a cargo de los profesionales especialistas y supervisado por los autores de este trabajo de investigación y un representante del área de Oportunidades Laborales.

5.2.8. Ejecución del Taller de Orientación Laboral II

Es un evento destinado al dictado del segundo taller de orientación laboral, en las fechas, horario y lugar que este fue planificado. El dictado de cada módulo del taller estará a cargo de los profesionales especialistas y supervisado por los autores de este trabajo de investigación y un representante del área de Oportunidades Laborales.

5.3. Cronograma de ejecución

Tabla 10: Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	MES DE EJECUCIÓN																																							
	En.				Feb.				Mar.				Abr.				May.				Jun.	Jul.				Ag.				Set.				Oct.	Nov.	Dic.				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1						
<i>Reunión de coordinación con autoridades de la Facultad de Arquitectura y del área de Oportunidades Laborales de la Universidad</i>																																								
<i>Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral I.</i>																																								
<i>Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral II.</i>																																								
<i>Jornada de Presentación, evaluación y ajuste de las propuestas.</i>																																								
<i>Programación y organización de Talleres de Orientación Laboral.</i>																																								
<i>Difusión del programa de Talleres de Orientación Laboral.</i>																																								
<i>Ejecución del Taller de Orientación Laboral I.</i>																																								
<i>Ejecución del Taller de Orientación Laboral II.</i>																																								

5.4. Análisis costo-beneficio

La inversión anual total destinada para implementar los talleres de orientación laboral propuestos será de S/. 9,000. Esta incluye la ejecución de ambos talleres, dos veces al año. Una durante el periodo 2021-I y otra durante el periodo 2021-II, para que tanto estudiantes de Arquitectura de décimo ciclo, como egresados tengan la posibilidad de matricularse en los talleres. La mayor parte del presupuesto está destinada al pago de honorarios para los profesionales especialistas, a fin de garantizar un producto de excelencia, con contenidos actualizados que respondan a las demandas del presente mercado laboral. Por otro lado, la organización, logística y difusión llevadas a cabo en conjunto entre la Facultad de Arquitectura y el Área de Oportunidades Laborales garantizará la planificación de un evento especialmente adaptado a las necesidades de los estudiantes de Arquitectura. Esto, además, permitirá incluir casi la totalidad de los costos de estas actividades en los sueldos del personal de la institución, lo cual solo generará mínimos costos adicionales. En tal sentido, se evidencia que la inversión destinada a la implementación de los talleres es relativamente baja y se justifica al comparar la relación costo-beneficio.

Así mismo, la presente propuesta de solución podrá generar un doble beneficio, ya que por un lado, a los estudiantes les facilitará la posibilidad de mejorar y aumentar sus competencias de empleabilidad y a la vez mejorar su grado de satisfacción con respecto a los mecanismos de inserción laboral de la universidad, y a esta última le permitirá continuar mejorando la gestión del área de Oportunidades Laborales ofreciendo a los estudiantes de arquitectura un producto ajustado a sus necesidades.

Tabla 11: Costos por actividades

<i>Actividades</i>	<i>Recurso</i>	<i>Costo por evento</i>	<i>Total</i>
<i>Reunión de coordinación con autoridades de la Facultad de Arquitectura y del área de Oportunidades Laborales de la Universidad</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>S./ 200.00 (1)</i>	<i>S./ 200.00</i>
<i>Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral I.</i>	<i>Honorarios</i>	<i>S./ 1,000 (1)</i>	<i>S./1.000.00</i>
<i>Diseño de la propuesta del Taller de Orientación Laboral II.</i>	<i>Honorarios</i>	<i>S./ 1,000 (1)</i>	<i>S./1.000.00</i>
<i>Jornada de Presentación, evaluación y revisión de las propuestas.</i>	<i>Refrigerio</i>	<i>S./200.00 (1)</i>	<i>S./ 200.00</i>
<i>Programación y organización de Talleres de Orientación Laboral.</i>	<i>Honorarios</i>	<i>Incluido en sueldo del analista de oportunidades laborales</i>	
<i>Difusión del programa de Talleres de Orientación Laboral.</i>	<i>Material publicitario: afiches, banners, folletos</i>	<i>S/. 500.00 (2)</i>	<i>S/.1.000.00</i>
<i>Ejecución del Taller de Orientación Laboral I.</i>	<i>Honorarios</i>	<i>S/. 2,000.00 (2)</i>	<i>S/. 4,000.00</i>
<i>Ejecución del Taller de Orientación Laboral II.</i>	<i>Honorarios</i>	<i>S/. 800.00 (2)</i>	<i>S/. 1,600.00</i>
<i>TOTAL</i>		<i>S/. 5,700.00</i>	<i>S/. 9,000.00</i>

CONCLUSIONES

PRIMERA.— Se concluye que, en general, los estudiantes tienen una percepción positiva de la calidad educativa de su universidad, la cual se manifiesta a través del alto grado de satisfacción, que destacaron los entrevistados, especialmente, en lo que refiere a la oferta educativa, personal docente e infraestructura. De tal manera, esta percepción positiva contribuye en generar mayores expectativas de empleabilidad en los estudiantes, coincidiendo con la relación presentada por Ramírez (2015) en torno a la satisfacción por la formación recibida en la carrera estudiada, y su incidencia en las actitudes y creencias de los estudiantes hacia el futuro laboral. Sin embargo, la calidad percibida con respecto a los mecanismos de inserción laboral fue menor, al igual que su contribución en las expectativas de empleabilidad. En tal sentido, se puede apreciar que las expectativas de empleabilidad varían de acuerdo a la percepción del grado de satisfacción con la calidad educativa que les otorga su institución; esto se explica al analizar la percepción de empleabilidad de los entrevistados, ya que, por un lado se perciben empleables porque reconocen la pertinencia entre las competencias profesionales que les brinda la universidad y las competencias demandadas por el mercado laboral, para desempeñarse en el mismo. (OCDE, 2016), y por otro lado, reconocen la necesidad de contar con habilidades para la búsqueda y la obtención de un empleo de calidad, y que la adquisición de dichas habilidades sea también satisfecha por el servicio educativo recibido.

SEGUNDA.— Las percepciones de los estudiantes sobre la calidad educativa son positivas. Con respecto a la oferta educativa, la interpretación de los resultados analizados refleja que los entrevistados se manifiestan muy satisfechos con el plan de estudios que ofrece la carrera de Arquitectura, ya que, este contempla competencias específicas y generales alineadas a la demanda del mercado de trabajo. En relación con el desempeño docente, la totalidad de los entrevistados lo valora como muy importante, porque de la calidad de este dependerá en gran parte lograr un proceso de enseñanza y aprendizaje exitoso. Además, la mayoría se manifestó muy satisfecha con sus docentes, destacando sus competencias profesionales, pedagógicas e interpersonales (Montenegro, 2020). Estas últimas fueron las más valoradas, entre las que se destacó la importancia del buen trato, coincidiendo con la importancia del vínculo afectivo mencionada por Celdrán y Escartín (2008). Respecto a la calidad de la infraestructura y el equipamiento, la gran mayoría de los estudiantes la consideran satisfactoria en general. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados manifestaron una percepción negativa en términos

de capacidad, refiriéndose al área que poseen algunos ambientes como insuficiente, para satisfacer las necesidades de uso de la población estudiantil actual de la universidad. Especialmente, se refirieron a los ambientes comunes de trabajo y estudio, y a los ambientes complementarios. Finalmente, las percepciones de los estudiantes sobre la calidad de los mecanismos de inserción laboral de su universidad son medianamente positivas, reconociendo a la bolsa de trabajo de universidad como medio principal de inserción laboral. Sin embargo, algunos de ellos se manifestaron insatisfechos en relación a la cantidad y difusión. Con respecto a los talleres de empleabilidad, las percepciones de los estudiantes fueron positivas y atribuidas, principalmente, a la preparación que se les brinda para elaborar su currículum vitae correctamente, como también en prepararlos para enfrentar la entrevista laboral. Sin embargo, manifestaron insatisfacción respecto a difusión, frecuencia y pertinencia temporal. Con respecto al desarrollo de las prácticas preprofesionales, todos los entrevistados coincidieron que es muy importante; ya que, favorece su futura inserción laboral incrementando las probabilidades de los egresados, de lograr una inserción inicial de mayor calidad en su primer empleo (de la Flor, 2018).

TERCERA.— Las percepciones positivas, expresadas por la mayoría de los entrevistados, sobre la calidad de la oferta educativa, el desempeño docente y la infraestructura de su universidad, que les han permitido obtener una formación profesional de calidad, contribuyen favorablemente sobre su empleabilidad percibida, ya que estos se manifiestan preparados y confían en sus competencias generales y específicas para lograr insertarse laboralmente, coincidiendo con Vanhercke et al. (2014) quienes afirman que la percepción de ser empleable afecta emocionalmente al individuo respecto a su motivación, dándole la confianza necesaria para iniciar un proceso de búsqueda laboral. Sin embargo, las percepciones medianamente positivas de los estudiantes sobre los mecanismos de inserción laboral afectan el grado de valoración del individuo en torno sus posibilidades de inserción laboral.

CUARTA.— Las percepciones medianamente positivas de los estudiantes sobre los mecanismos de inserción laboral que les brinda su universidad reflejan que la contribución de la calidad educativa ha sido menor en lo que se refiere a los recursos de búsqueda laboral de los entrevistados, ya que la mayoría siente que no ha adquirido completamente los recursos suficientes para afrontar una búsqueda de trabajo exitosa. En tal sentido, se coincide con Caballero et al. (2015) en que los recursos de búsqueda laboral como factor interno influyen

en la valoración de un individuo en torno a su conocimiento y preparación sobre el proceso de búsqueda y de los medios y estrategias a utilizar.

QUINTA.— Las percepciones positivas expresadas por los entrevistados sobre la calidad educativa de su universidad, que les ha permitido obtener una formación profesional de calidad, contribuyen favorablemente generando mayores expectativas de empleabilidad en el mercado laboral. Frente a la coyuntura actual, los entrevistados tienen una visión realista del contexto laboral afectado por la pandemia del Covid-19. Así también, reconocen que existe mucha competencia en el mercado laboral de la arquitectura, debido al alto número de estudiantes que egresan de esta carrera cada año y de arquitectos que existen actualmente en el Perú. Según Caballero et al. (2015), las valoraciones sobre la demanda laboral y sobre el grado de dificultad de conseguir un empleo en el ámbito de la profesión en un área geográfica determinada son indicadores del mercado laboral como factor externo de la empleabilidad. Frente al escenario mencionado, la mayoría de los entrevistados manifestó que la formación recibida en la universidad ha contribuido significativamente para afrontar el contexto laboral y los ha preparado para entrar en el mercado de trabajo, incluso existiendo una gran competencia, manifestaron sentirse competitivos frente a egresados de otras universidades.

SEXTA.— En cuanto a la inserción laboral de los estudiantes, también se evidencia que las percepciones positivas sobre la calidad educativa recibida contribuyen favorablemente en las expectativas de inserción laboral de los entrevistados, ya que con relación al tiempo considerado para la consecución del empleo, siendo estimado de corta duración por la gran mayoría de los estudiante, de acuerdo con la clasificación de la OIT (2017), y en cuanto a sus expectativas salariales estas se ubican dentro del rango del sueldo promedio que maneja el mercado, según datos del INEI (2015), reconociendo que cuentan con un perfil competitivo respaldado por el prestigio de la universidad, lo cual les permitirá lograr una inserción laboral de calidad.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.— La realidad que los estudiantes posean una experiencia limitada de sí mismos y del contexto laboral, sumado a la complejidad que presenta el periodo de transición desde la universidad al mercado laboral, hace necesario que su institución educativa les brinde orientación y capacitación especializada que contribuya a satisfacer sus expectativas de empleabilidad a través de una inserción laboral de calidad. En tal sentido, se recomienda implementar un programa integral de talleres de orientación laboral, que contemple cuatro módulos, abarcando las categorías estudiadas. Esta experiencia de capacitación para la inserción laboral proporcionará a los estudiantes y egresados participantes; herramientas, habilidades, técnicas y estrategias para ampliar sus oportunidades respecto a la búsqueda y consecución de empleo, de acuerdo con las tendencias del mercado actual, y en función de su perfil, valores y expectativas de empleabilidad.

SEGUNDA.— Con respecto a la oferta educativa, se recomienda modificar la malla curricular de la carrera de arquitectura, transformando a los cinco cursos electivos correspondientes a la mención en Tecnologías Digitales, en cursos obligatorios de la carrera, por la gran utilidad de su contenido, ya que esos cursos brindan competencias específicas sumamente demandadas por el actual mercado laboral. Con relación al personal docente, se recomienda fomentar la capacitación continua y permanente de los profesores, especialmente brindando capacitaciones orientadas a desarrollar y fortalecer sus habilidades blandas y en el dominio de herramientas digitales, para mejorar el dictado de sus cursos en modalidad virtual de aprendizaje. Con respecto a la infraestructura y el equipamiento, se recomienda planificar la ampliación de la infraestructura edilicia, a fin de aumentar la capacidad de los ambientes comunes de trabajo y estudio, y de sus ambientes complementarios, que actualmente no están satisfaciendo la demanda de uso. Con respecto a los mecanismos de inserción laboral, se recomienda que la universidad implemente nuevas estrategias de gestión para generar nuevas alianzas y convenios de colaboración con empresas del sector de la arquitectura, a fin de aumentar la cantidad de ofertas laborales a las que puedan acceder los estudiantes y egresados, a través de la bolsa de trabajo de la universidad. Con respecto a esta última, se recomienda mejorar el sistema de difusión de las ofertas laborales, no solo con la publicación de estas en la plataforma de la bolsa de trabajo, sino también a través del envío de alertas o mensajes por correo electrónico a los interesados. Finalmente, con respecto a los talleres de

inserción laboral, se recomienda implementar un programa de talleres integrados y mejorar su difusión.

TERCERA.— Incluir en la implementación del taller de orientación laboral un módulo de Empleabilidad percibida. El desarrollo de este primer módulo permitirá al participante conocerse a sí mismo y reconocer sus competencias para el empleo identificando fortalezas, a fin de potenciarlas, así como, sus oportunidades de mejora que necesiten capacitación o desarrollo para el fortalecimiento de sus perfiles laborales.

CUARTA.— Incluir en la implementación del taller de orientación laboral un módulo de Recursos de búsqueda laboral. Este segundo módulo propuesto permitirá al participante comprender las etapas de un proceso de búsqueda de trabajo, y cómo organizarlo para agilizar el plazo de inserción laboral. Además, asesorar al participante en el diseño y la preparación de la documentación necesaria para emprender una búsqueda laboral. Finalmente, brindar herramientas que faciliten la búsqueda de trabajo, como así también conocer y desarrollar los aspectos a tener en cuenta durante y después de la entrevista de trabajo

QUINTA.— Incluir en la implementación del taller de orientación laboral un módulo de Mercado laboral. Este tercer módulo del taller busca facilitar la vinculación de los egresados al mundo laboral, con el fin de que estos puedan comprender la dinámica del actual mercado de trabajo al que se enfrentarán, ya que es muy importante que los profesionales sepan responder adecuadamente a las demandas laborales actuales que exige el mercado.

SEXTA.— Incluir en la implementación del taller de orientación laboral un módulo de Inserción laboral. El desarrollo de este cuarto módulo tendrá carácter integrador. Como así también permitirá recibir las orientaciones legales correspondientes a tener en cuenta para una inserción laboral de calidad.

REFERENCIAS

- Abel, R. y Deitz, R. (2016). Underemployment in the Early Careers of College Graduates Following the Great Recession. NBER Working Paper No. w22654. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2840602>
- Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, C. y Rucci, G. (2020). Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19. Recuperado del sitio de Banco Interamericano de Desarrollo. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0002323>
- Altamirano, Á., Azuara, O. y González, S. (2020). ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?: Posibles escenarios para América Latina y el Caribe. Recuperado del sitio de Banco Interamericano de Desarrollo. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0002301>
- Alvarado, E.; Morales, D. y Aguayo, E. (2016). Percepción de la calidad educativa: caso aplicado a estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León y del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. *Revista De La Educación Superior*, 45(180), 55-74. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.006>
- Arias, C. (2006) Enfoques teóricos sobre la, percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedagógicos*, 8(1). Recuperado de <https://horizontespedagogicos.iberro.edu.co/article/view/08101>
- Aydın, O. (2015), University Choice Process: A Literature Review on Models and Factors Affecting the Process, *Journal of Higher Education* 5(2), 103-111. Recuperado de http://www.yuksekogretim.org/Port_Doc/YOD_2015002/YOD_2015002006.pdf
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 115-123. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>.

- Bauman, Z. (2007). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Recuperado de <http://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Bauman-Zygmunt-Los-Retos-De-La-Educacion-En-La-Modernidad-Liquida-1.pdf>
- Benavides, M., León J., Haag F. y Cueva, S. (2015). *Expansión y diversificación de la educación superior universitaria, y su relación con la desigualdad y la segregación*. Lima: GRADE. (Documento de investigación, 78).
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M., Siufi, G. y Wagnaar, R. (Eds.) (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Recuperado de <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning05.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- British Council (2016). *La reforma del sistema universitario peruano: internacionalización, avance, retos y oportunidades*. Recuperado de https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/la_reforma_del_sistema_universitario_peruano_-_internacionalizacion_avance_retos_y_oportunidades.pdf
- Caballero, G., López, M. y Míguez A. (2015) *La percepción laboral de los estudiantes de la Universidad de Vigo: Curso académico 2014-2015*. Recuperado de <https://consellosocial.uvigo.gal/wp-content/uploads/2018/10/LA-PERCEPCION-LABORAL-DE-LOS-ESTUDIANTES-DELA-UNIVERSIDAD-DE-VIGO.pdf>
- Cámara de Comercio de Lima: Más de un millón de peruanos son 'ninis' (2019, 19 de agosto). *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/ccl-millon-peruanos-son-ninis-desempleo-noticia-666952-noticia/>
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú*. MINEDU. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

- Consejo Nacional de Educación (2019). *Proyecto educativo nacional al 2036*. CNE OPINA N.º 44 Boletín del Consejo Nacional de Educación Enero, 2019. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/boletin/revista-cne-final-n-44.pdf>
- Campos D, (Ed.) (2013). *Proyecto Tuning América Latina Educación Superior en América Latina: Reflexiones y perspectivas en Historia*. Recuperado de http://www.deusto-publicaciones.es/ud/openaccess/tuning/pdfs_tuning/tuning51.pdf
- Campos, G. (2003). *Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa*, en: Revista Iberoamericana de Educación, 1-9. 13. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/573Campos.PDF>
- Campos, R. (2019). Calidad educativa. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Calidad_educativa.pdf
- Cappelli, P. (2014). Skill gaps, skill shortages and skill mismatches: Evidence for the US. NBER Working Paper, 20382. Recuperado de <https://www.nber.org/papers/w20382.pdf>
- Celdrán, M. y Escartín, J. (2008). ¿Qué piensan los alumnos universitarios sobre las competencias interpersonales de su profesorado? Un estudio cualitativo. Uninvest. 8. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/29440638_Que_piensan_los_alumnos_universitarios_sobre_las_competencias_interpersonales_de_su_profesorado_Un_estudio_cualitativo
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (2012). *Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica. Educación Superior Informe 2012*. Recuperado de https://www.universidadfutura.org/wp-content/uploads/2012/10/CINDA_2012_Informe_de_Educacion_Superior.pdf
- Coloma, C. y Tafur, R. (2001). La gestión de calidad en educación. *Educación*, 10(19), 57-75. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5323>

- Copps, J. y Plimmer, D. (2015). *Inspiring impact: The Journey to Employment (JET) Framework*. Recuperado de: <https://www.thinknpc.org/wp-content/uploads/2018/07/JET-framework-FINAL-Jan-2015.pdf>
- Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, (325) 299-321. Recuperado de https://sede.educacion.gob.es/publivena/descarga.action?f_codigo_agc=9962_19
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C. y Cragolini, V. (2004). Developing generic skills at university, during work placement and in employment: graduates' perceptions. *Higher Education Research & Development*, 23(2), 147-169. DOI: 10.1080/0729436042000206636
- Cronin, J y Taylor, S. (1992). Measuring Service Quality: A Reexamination and Extension. *Journal of Marketing*, 56(3), 55-68. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/225083621_Measuring_Service_Quality_-_A_Reexamination_And_Extension
- de la Flor, L. (2018) La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo. Un estudio en las ciudades capitales del Perú. Lima: *GRADE. Avance de Investigación*, 33. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20181123065448/AI33.pdf>
- Díaz, F. (2014). *Procesos de acreditación en las universidades nacionales y privadas del Perú y su influencia en la calidad de la formación profesional de sus egresados* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Díaz, R. (2015). Factores condicionantes de la calidad en la educación universitaria peruana. *LEX - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 13(15), 305-332. DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v13i15.726>

Dirección General de la Educación Superior Universitaria (2015) *Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria*. Ministerio de Educación.

Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/politica.pdf>

Doeringer, P. y Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Duque, E. (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(25), 64-80.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81802505>

Duque, L. (2003). La satisfacción del usuario del servicio ‘formación educativa universitaria. *Economía de la educación, AEDE XII: 18 y 19 Septiembre*, coord. por Rafael Zorrilla, María-Jesús San Segundo, Madrid, Universidad Carlos III, pp. 88-99. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=3806>

Escribano H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), 1-15. DOI:

<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>

Espinoza O., González L., Sandoval L., Castillo D. y Neut, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(3), 575-602. DOI: <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i3.34439>

Future for work Institute (2017). De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad:

Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza. Recuperado de

<https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones

Económicas. Recuperado de <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

- García, M. y Cárdenas, E. (2018). *La inserción laboral en la Educación Superior. la perspectiva latinoamericana*. Educación XX1, 21(2), 323-347, DOI: 10.5944/educXX1.16209
- García, J. y Moreno, C. (2012) Factores Considerados al Seleccionar una Universidad. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 17(52), 287–305. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=140/14023076012>
- García, J. y Pérez M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 1-12. DOI: <https://doi.org/10.35362/rie4691886>
- Gil, J. y Besa, M. (2018). *Expectativas del alumnado universitario sobre el logro de una formación de calidad para el empleo*. En INNOVAGOGÍA 2018. IV Congreso Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis EducativaI Sevilla: AFOE. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/80716>
- González, C., y Martínez, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista De Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- González, C. y Martínez, P. (2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos*, 18 (35) 47-66. DOI: [10.22529/dp.2020.18\(35\)04](https://doi.org/10.22529/dp.2020.18(35)04)
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase I*. Recuperado de http://tuningacademy.org/wpcontent/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf

- González, J., Wagenaar, R. y Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35(1), 151-164.
DOI: <https://doi.org/10.35362/rie350881>
- Guevara, M. (2015). La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante universitario. *Sapienza Organizacional*, 2(4), 105-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5530/553056600005>
- Harvey, L., y Green, D. (1993a). Defining quality. *Assessment & evaluation in higher education*, 18(1). *Assessment & Evaluation in Higher Education* 9-34.
- Harvey, L., y Green, D. (1993b). *Transforming Higher Education*. Buckingham: Society for Research in Higher Education & Open University Press.
- Harvey, L., y Knight, P. (1996). *Transforming Higher Education*. Bristol: Open University Press, Taylor & Francis.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill
- Hernández-Fernaud, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200005&lng=es&tlng=es
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
- Huber, G., Gürtler, L. y Gento, S. (2018). La aportación de la estadística exploratoria al análisis de datos cualitativos. *Perspectiva Educacional*, 57(1), 50-69. DOI: <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.1-art.611>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2015). Encuesta nacional de egresados universitarios y universidades 2014. Recuperado de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2020). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana (N°05). Recuperado de:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2006). *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2000-2005). La metamorfosis de la educación superior*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Caracas.

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2020). *La garantía de calidad y los criterios de acreditación en la educación superior: Perspectivas internacionales*. Recuperado de
<http://www.iesalc.unesco.org/2020/06/03/iesalc-lanza-estudio-sobre-calidad-y-acreditacion-en-la-educacion-superior/>

Izquierdo, T. Escarbajal, A. y Latorre, A. (2016). Motivaciones que condicionan la formación y previenen la exclusión social de los futuros educadores. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 385-397. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283346043007.pdf>

Izquierdo T. y Farías, A. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 29-40. DOI:
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23151>

- Jerez, Ó., Orsini, C., y Hasbún, B. (2016). Atributos de una docencia de calidad en la educación superior: una revisión sistemática. *Estudios pedagógicos*, 42(3), 483-506. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000400026>
- KPMG (2016). *Los estudiantes ante el mercado laboral*. Recuperado de: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2015/10/estudiantes-mercado-laboral.pdf>
- Lavado, P. (2014). *¿A la Carrera por el Título? Un Modelo Económico sobre la Calidad de la Educación Superior Universitaria y el Subempleo Profesional*. Recuperado del sitio de Instituto Nacional de Estadísticas e Informática: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/a-la-carrera-documento-final-con-caratulas-para-la-web.pdf>
- Lavado, P., Martínez, J., y Yamada, G. (2014). *Una promesa incumplida. La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2014/documento-de-trabajo-21-2014.pdf>
- Lavado, P., Yamada, G., Franco, A. P. y Abusada, E. (2015). *Skills for the First Job. Working Paper 2015-59*. Peruvian Economic Association. Recuperado de <http://perueconomics.org/wp-content/uploads/2014/01/WP-59.pdf>
- McQuaid, R. y Lindsay, C. (2005) The concept of employability. *Urban Studies* 42(2), 197-219. DOI: [10.1080/0042098042000316100](https://doi.org/10.1080/0042098042000316100)
- Michavila, F., Martínez, J.M., Martín, M., García, F. y Crus, J. (2016). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015* (Primer informe de resultados). Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Recuperado de <https://datos.oeeu.org>
- Ministerio de Educación (2014) *Ley Universitaria, Ley N.º 30220*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf
- Ministerio de Educación (2015) *Norma Técnica de Infraestructura para Locales de Educación Superior: Estándares básicos para el diseño arquitectónico*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-017-2015-minedu.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Informe anual del empleo 2018*. Recuperado del sitio de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/353779-informe-anual-del-empleo-2018>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Perú, ¿y cómo vamos? N°18 - Informe mensual del empleo formal privado*. Recuperado del sitio de Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/436808-peru-y-como-vamos-n-18-informe-mensual-del-empleo-formal-privado>
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2019). *Reglamento Nacional de Edificaciones: Norma A.040*. Recuperado de <https://ww3.vivienda.gob.pe/DGPRVU/docs/RNE/T%C3%ADtulo%20III%20Edificaciones/38%20A.040%20EDUCACION.pdf>
- Montenegro, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145. DOI: <https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Nicholson, K. (2011). *Quality assurance in higher education: A review of the literature. Ontario: Council of Ontario Universities Degree Level Expectations Project.*
- Ñiquen, O. (2019). El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*. DOI: [10.34236/rpie.11.2019_1](https://doi.org/10.34236/rpie.11.2019_1)
- Oliván, C. (2014) *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Recuperado de: https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511_empleabilidad_y_empleo.pdf
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la Educación*, (48), 273-291. DOI: <https://doi.org/10.31619/caledu.n48.477>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998).
Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción.
Educación Superior y sociedad, 9(2). 97-113 Recuperado de
<http://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171/162>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009).
Conferencia mundial sobre la educación superior - 2009: la nueva dinámica de la
educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. (Sede de la
UNESCO, París, 5-8 de julio de 2009). *Revista da Avaliação da Educação Superior*
(Campinas), 14(39), 755-766. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772009000300013>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019).
Información básica sobre estadísticas de educación en la base de datos del UIS.
Recuperado de <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/background-information-education-statistics-uis-database-2019-fr.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
(2020). *Covid-19 y educación superior: de los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuesta y recomendaciones*. Recuperado
de <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe*. Recuperado del sitio de OIT/Cinterfor y OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe:
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019). Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020 a) Perú Programa de acción 2020/2020.

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_733192.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020 b). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing-note/wcms_749470.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016). *Avanzando hacia una mejor educación en Perú*. Recuperado de

<https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>

Palominos P., Quezada L., Osorio C., Torres J. y Lippi L. (2016). Calidad de los servicios educativos según los estudiantes de una universidad pública en Chile. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 7 (18), 130-142. Recuperado

de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2991/299143567008>

Parasurman, A., Zeithaml, V. y Berry, L. (1994). Alternative Scales for Measuring Service Quality. *Journal of Retailing*, 70(3), 201-230. DOI: [https://doi.org/10.1016/0022-4359\(94\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0022-4359(94)90033-7)

Parasuraman, A., Zeithaml, V. y Berry, L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.

Recuperado de

https://www.researchgate.net/profile/Valarie_Zeithaml/publication/225083802_SERVQUAL_A_multiple_Item_Scale_for_measuring_consumer_perceptions_of_service_quality/links/5429a4540cf27e39fa8e6531/SERVQUAL-A-multiple-Item-Scale-for-measuring-consumer-perceptions-of-service-quality.pdf

- Pool, L. D. & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289. Recuperado de https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.18900!/file/UCLAN-model-of-graduate-employability.pdf
- Prieto, L., Blanco, A. y Morales, P. (2007). *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje: Estrategias útiles para el profesorado*. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/143997/1/PRIETO_La-ensen%CC%83anza-universitaria-centrada-en-el-aprendizaje_p.pdf
- Ramírez, J. (2015). *Creencias y actitudes para el empleo de los/as estudiantes y egresados/as universitarios/as y satisfacción con la formación universitaria*. (Tesis doctoral). Universidad de la Laguna, San Cristóbal de la Laguna.
- Reyes, R. (2009). *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales: Terminología científico social*. Madrid: Ed. Plaza y Valdés.
- Rodríguez, A. (2013). El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España. (Tesis doctoral). Universidad de León. Recuperado de: <http://bit.ly/2jzIC4c>
- Romay, M. (1994) Alternativas metodológicas para evaluar la calidad de programas de educación superior. *Revista de la Educación Superior* 23(91), 1-6. Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista91_S2A2ES.pdf
- Roque, O. (2018). La Gestión Universitaria y la empleabilidad del egresado de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma. *Tradición, Segunda época*, (17), 113 - 123. DOI: <https://doi.org/10.31381/tradicion.v0i17.1373>
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). London: Taylor & Francis e-Library.
- Sallis, E. y Hingley, P. (1991). *College Quality Assurance Systems*. Bristol, The Staff College, Mendip Papers, 20.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.

Segura, C. (2017). *Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física – Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X semestre, 2016* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Serrahima, C. (2015) Percepción y conceptos: McDowell y Husserl sobre los contenidos de la experiencia. *Investigaciones Fenomenológicas*, 5(1), 311-329. Recuperado de https://www2.uned.es/dpto_fim/InvFen/InvFen_M.05/pdf/16_Serrahima.pdf

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>

Suárez, B. (2016) Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84. Recuperado de <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2015). *El Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4565>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2018). *Informe Bienal sobre realidad universitaria en el Perú*. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/informe-bienal-sobre-realidad-universitaria/>

- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020). *II Informe Bienal sobre realidad universitaria en el Perú*. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>
- Surdez, E., Sandoval, M. y Lamoyi, C. (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Educación y Educadores*, 21(1), 9-26.
DOI: [10.5294/edu.2018.21.1.1](https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.1.1)
- Tavares, D., Justino, E., y Amaral, A. (2008). Students' preferences and needs in Portuguese higher education. *European Journal of Education*, 43(1), 107–122. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/25481841>
- Vacchiano, M. (2018). *Las redes personales en el mercado del trabajo. Recursos, mecanismos y desigualdades en el medio juvenil*. (Tesis de Doctorado, Universidad de Lausanne, Lausanne, Suiza) DOI: [10.13140/RG.2.2.23691.85282](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23691.85282)
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., y Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4). 592–605.
DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Vargas L. (1994) Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
- Vásquez, R., Rodríguez, I. y Díaz, M. (1996). *Estructura multidimensional de la calidad de servicio en cadenas de supermercados: desarrollo y validación de la escala CALSUPER*. Documento de Trabajo 119/ 96, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Oviedo. Recuperado de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/45832/d119_96.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wiener, L. (2018). Estado del arte: inserción laboral y empleabilidad. *Novedades Académicas. Documentos de trabajo sobre educación superior*. Recuperado de http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empleabilidad_wiener-2018.pdf

Yamada G. y Castro, J. (2013). Calidad y acreditación de la Educación Superior: Retos urgentes para el Perú. Lima: Universidad del Pacífico. CONEAU

Yamada, G., Castro, J. y Rivera, M. (2012). Educación Superior en el Perú: Retos para el aseguramiento de la calidad. Recuperado de

<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/937>

Yamada G., y Lavado P. (2018) *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Lima: Perú. Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.

Zuñiga, S., Soria K. y Araya, S. (2019). Factores determinantes en la Elección de una Universidad por Estudiantes de Ingeniería Comercial en la Región de Coquimbo, Chile. *Revista Formación Universitaria*, 12(5), 61-68. DOI:

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000500061>

ANEXOS

ANEXO A: GUÍA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

La guía estuvo presentada de la siguiente forma:



GUÍA DE ENTREVISTA

PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y SU CONTRIBUCIÓN A LAS EXPECTATIVAS DE EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO CICLO DE LA CARRERA DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2020 - I

Objetivo de la entrevista: Conocer las percepciones, experiencias y puntos de vista sobre la calidad educativa y las expectativas de empleabilidad.

Carrera profesional: Arquitectura

Edad: _____

Género: F M

Distrito: _____

Fecha de entrevista: _____

Estimado estudiante, agradecemos tu participación en esta entrevista como parte de una investigación. Podrás observar 22 preguntas correspondientes a 8 categorías, las cuales te invitamos a responder con total sinceridad a partir de tus conocimientos y experiencias en tu vida universitaria. Tus respuestas e identidad son totalmente confidenciales y anónimas, utilizándose solo para efectos de la investigación.

Categoría: Oferta educativa

1. ¿Qué entiendes por oferta educativa de la universidad?
2. Desde tu punto de vista, ¿cuáles son los aspectos de la oferta educativa de la universidad que consideraste más importantes al momento de decidir estudiar Arquitectura en esta universidad? Explica al menos dos.

3. ¿Cuán satisfecho te sientes con el plan de estudio de tu carrera y su articulación con las competencias demandadas por del mercado laboral?

Categoría: Infraestructura y equipamiento

4. ¿De qué manera la infraestructura y el equipamiento contribuyen en tus aprendizajes según los requerimientos que tu carrera presenta? ¿Qué opinas de la calidad de estos en tu universidad?
5. De acuerdo con el plan de estudios de la carrera de Arquitectura, ¿Qué ambientes consideras más importantes para un adecuado desarrollo del contenido de los cursos? Explica al menos dos.

Categoría: Personal docente

6. ¿Qué tan importante consideras al desempeño de tus docentes en tu formación académica profesional? Explica por qué.
7. Cuando se trata de valorar a un docente, ¿Qué competencias crees que permitan valorar mejor el desempeño del docente? Comenta al menos dos.
8. ¿Cómo consideras que la evaluación periódica a los docentes, por parte de los estudiantes, contribuye a la calidad de tu formación?

Categoría: Mecanismos de inserción laboral

9. ¿Qué mecanismos de inserción laboral conoces que brinda tu universidad y cuáles consideras más importantes para tu futura empleabilidad? Brinda tu opinión sobre estos.
10. ¿Qué tan importante consideras a las prácticas preprofesionales para tu futura inserción laboral? Explica por qué.
11. ¿Cuál es tu grado de satisfacción respecto a los convenios empresariales y los contactos brindados por tu universidad?

Categoría: Empleabilidad percibida

12. Desde tu experiencia formativa, ¿Cómo consideras que serán tus posibilidades de empleabilidad al finalizar la carrera? ¿Por qué?
13. Desde tu experiencia formativa, describe cuáles crees que serían tus fortalezas y debilidades para insertarte laboralmente al finalizar tu carrera. Siendo consciente de estas fortalezas y debilidades, ¿Cómo te sientes para emprender la futura búsqueda laboral?

Categoría: Recursos de búsqueda laboral

14. ¿Cómo los mecanismos de inserción laboral de tu universidad han contribuido para brindarte los recursos de búsqueda laboral necesarios?
15. Describe cómo planearías tu proceso de búsqueda laboral a fin de obtener el empleo deseado. ¿Cómo sientes que ha contribuido la calidad educativa universidad a fin de que puedas llevar a cabo con éxito dicho proceso?

Categoría: Mercado laboral

16. Frente a la situación actual del mercado laboral en el campo de tu profesión, ¿Cómo crees que la formación universitaria que has recibido contribuirá en afrontarla?
17. ¿En qué campo laboral de la arquitectura te consideras mejor capacitado y más empleable, y en cuál menos, de acuerdo con la educación recibida según el plan de estudios? Explica por qué.

Categoría: Inserción laboral

18. Al finalizar tu carrera, ¿Cuánto tiempo consideras que transcurrirá para lograr tu inserción laboral? Explica por qué.
19. En base a la formación recibida durante tu carrera, ¿Qué expectativas tienes respecto a salario, modalidad de contratación y jornada laboral, al insertarte laboralmente en tu profesión?
20. ¿Cómo consideras que los mecanismos brindados por tu universidad habrán contribuido para una inserción laboral de calidad?
21. Desde tu experiencia, ¿De qué manera consideras que el desempeño de tus docentes y la calidad de la infraestructura y del equipamiento contribuyen a tu inserción laboral?

ANEXO B: TRANSCRIPCIÓN DE DATOS DE INVESTIGACIÓN

Categoría: Oferta educativa

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 1

<i>¿Qué entiendes por oferta educativa de la universidad?</i>
E1: Campo en el cual te vas desempeñar: municipal (normativa), construcción, diseño (especial incidencia de la Universidad), docencia. Adobe, Albañilería armada, techo, línea de construcción, experiencia de campo. Menciones cuyos cursos tecnológicos se ofrecen, deberían tener mayor incidencia en la propuesta de los planes de estudio.
E2: Está referida a la calidad, a la malla curricular, con incidencia en cursos constructivos, salones de talleres amplios, iluminados adecuadamente, áreas de maquetaría.
E3: Cada aspecto que me haría competente, lo que me ofrece la Universidad para hacerme competente en el campo laboral o profesionalmente. También referido al desarrollo personal; ya que la carrera de Arquitectura te da personalidad, creo que cada paso en la carrera, te brinda la oportunidad de expresar tus ideas de forma que los demás te entiendan, siento que eso lo más importante que he desarrollado.
E4: La oferta educativa son las carreras que te ofrece la universidad, y la formativa está referida de acuerdo al estudio específico de la carrera, las competencias que debo desarrollar para desenvolverme en el campo profesional.
E5: Es lo que ofrecen las universidades para el desarrollo de la carrera. El plan de estudios para que alcances el éxito laboral. El costo de la carrera.
E6: Es la malla curricular, que se va renovando cada año, y las metodologías para preparar a los alumnos para enfrentar el mundo laboral.
E7: Cartera de carreras que ofrece la universidad.
E8: Es todo lo que nos otorga la universidad para ser aptos para la vida profesional y destacarnos frente a la competencia. Por ejemplo, los cursos de construcción y para hacer trámites municipales, que no todas las universidades tienen.
E9: Por oferta formativa de la universidad lo entiendo como el plan de estudio que tiene dependiendo de cada carrera, además de lo que nos brindará en el transcurso de ellos años que vamos a estudiar. La calidad de los ambientes y equipamiento que vas a utilizar también está incluido ahí.
E10: Que la universidad se encarga de formarnos académicamente en base al mercado laboral actual.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 2

Desde tu punto de vista, ¿cuáles son los aspectos de la oferta educativa de la universidad que consideraste más importantes al momento de decidir estudiar Arquitectura en esta universidad? Explica al menos dos.

E1: Comentarios e indagación propia, sobre universidades a la vanguardia de la carrera de Arquitectura, y qué aspectos la distingue de otra, otra razón es la ubicación respecto a la cercanía al domicilio al distrito de San Miguel.

E2: Tuve opciones entre Católica, UNI, y en último lugar, UPC, en la escala de mis elecciones por razones del precio. Pero, la decisión estribó en la diferenciación de la malla, ya que, Católica era más teórica y/o artística. En la UPC, me impactó los cursos constructivos: obras, techos, taller de tesis desde el ciclo octavo. El sistema de admisión tanto en la UNI como en la UPC, se centra en aptitudes específicas de la carrera, así, una parte teórica y una parte práctica como la elaboración de una maqueta, eso me formó el criterio de solvencia y compromiso desde el ingreso y la propuesta de la universidad.

E3: Fue la rapidez en el ingreso, ya que, a comparación de mis amigos me comentan que ingresaron a sus universidades con una entrevista o una recomendación del centro educativo donde estudiaban. Cuando estaba en quinto de secundaria estaba en construcción la UPC de Chorrillos de Villa, entonces, ya conocía la Universidad, además, una vecina estudiaba allí, y tenía una muy buena referencia, así como, de la Ricardo Palma. Desde allí, la UPC, era sinónimo de Arquitectura. El segundo aspecto, fue que la UPC, fue a mi colegio, di el examen, y fui admitido, antes de terminar el colegio. Otro aspecto, es la cercanía del campus.

E4: Como primera opción tuve la PUCP, desde quinto estuve yendo al centro universitario, porque esta universidad es una de las más reconocidas en el Perú. Luego, las empecé a comparar en la PUCP son más competitivos, valoran más lo académico que la formación integral. Por ello, empecé a ver a la UPC, ya que, en esos años, estaba en boga, en el 2015 salió en el ranking de las mejores universidades del país, además, la facultad de Arquitectura también era reconocida con premios. La UPC, tiene un enfoque mucho más moderno, y responde a las necesidades actuales, aparte de preocuparse por la persona, no solo lo académico; a diferencia de la PUCP, que es más tradicional y social.

E5: La carrera me apasionaba desde pequeña. Las universidades públicas tienen pocas plazas, y yo vivo en Breña, entonces averigüé también en la Católica y la UPN, sobre todo por el costo y si podía tener beca. Afortunadamente, he podido tener beca. Además, por la publicidad sobre el 99% de empleabilidad de sus egresados.

E6: Hice una investigación, averigüé en la UNI, San Martín y Ricardo Palma, pero recibí muy buenas referencias de la UPC, por su cuerpo de docentes. Tiene docentes de la PUCP, UNI y Ricardo Palma. Otro punto fue la cercanía a mi casa, porque se estaba construyendo el campus de San Miguel.

E7: Lo consulté con mis padres y buscamos un buen equilibrio de costo y calidad, y la UPC era reconocida, por eso la elegimos.

E8: Tuve tres opciones: PUCP, Ricardo Palma y UPC. Elegí por su infraestructura, y porque tienen varios campus, ya que yo estaba de mudanza de un lado a otro, en aquel momento.

E9: Uno de los que influyó fue la infraestructura que tenía la universidad, especialmente para la carrera de arquitectura, que tiene que tener los ambientes necesarios para el desarrollo de la carrera. Los convenios que tiene la universidad fueron otros de los factores importantes, además de poder hacer intercambios estudiantiles.

E10: El primer aspecto para decidirme estudiar arquitectura en mi universidad fue una facilidad en el ingreso (facilidad por tercio superior del colegio), dado que pude experimentar el haber postulado a dos universidades distintas y la competencia entre postulantes es bastante fuerte por la cantidad de estos. El segundo aspecto sería la inauguración de una sede más centralizada en el distrito de San Miguel dado que muchos interesados en la carrera son de la zona norte de Lima (mi caso) y el trayecto largo hacia otras universidades que ofrecen esta carrera es algo lejano (La Molina, Surco, etc.)

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 3

¿Cuán satisfecho te sientes con el plan de estudio de tu carrera y su articulación con las competencias demandadas por del mercado laboral?

E1: Los cursos con incidencia en el área constructiva, agregado, los cursos del último año: Gestión Inmobiliaria y Sinergia, Urbanismo I, Gestión Urbana, Seminario de Urbanismo, cuyos alcances no solo se enfocan en diseñar casas, sino trabajar para la ciudad, o en una oficina, o renovaciones urbanas que requiere el Perú. Estos cursos nos capacitan para los requerimientos en nuestro País. Respecto a las competencias generales, destaco el pensamiento crítico sobre la Arquitectura, destaco el curso de Historia, cursos tradicionales como matemáticas, cursos básicos o estructurales que nos aportan a nuestra formación general.

E2: Considero que los cursos que nos capacitan tecnológicamente: CAD avanzado, sobre todo en este contexto, cursos de dibujo donde utilizamos nuestras manos. Existen dos menciones: una en Historia y crítica del arte y la arquitectura, y otra en Tecnologías digitales. Los cursos electivos con características tecnológicas son importantes. El mercado laboral valora el pensamiento crítico, integración en equipo, expresión; lo hemos visto de forma recurrente en los diversos cursos y ciclos; y, ello nos va a servir para afrontar el mercado laboral.

E3: Es de una forma gradual porque en los primeros ciclos, las competencias que se desarrollan están dadas en el diseño, la creatividad que despierta, saber expresar gráficamente, uno va teniendo herramientas, cuando uno avanza, las competencias cambian tu personalidad, adquieres tolerancia a la frustración, ya que, las críticas que se le hace al arquitecto es fundamental, además de adaptarse a los cambios.

E4: Se articula con algunos cursos que te ayudan a ver con mayor profundidad, los temas que vas a abarcar en un futuro, igual hay cosas que se deben reforzar, por ejemplo, cursos que se debieron llevar en ciclos más avanzados, en vez de llevarlos al inicio cuando recién se está en formación. En cuanto a la malla curricular, creo que algunos cursos deberían cambiar. Ingeniería eléctrica, sanitaria, por ejemplo, no se debió llevar al inicio, sino, al final, porque ya tienes más consolidada la idea de diseño; además, siempre se trabaja en equipos con otras áreas. Si esos cursos no se enseñan bien, no vas a poder enfrentar la realidad. Me gustaría tomar esos cursos para seguir preparándome. Las competencias digitales, deberían estar sostenidas en varios cursos, no solamente en un electivo. Uno debe llegar a décimo ciclo dominando programas, pero uno lo tiene que aprender por su cuenta.

E5: Hay cursos que desarrollan el pensamiento crítico. Cursos específicos de historia, arte y tecnología digital, pero falta implementar cursos que tiene Ingeniería Civil, como metrados y presupuestos, porque las empresas para esos trabajos piden ingenieros en vez de arquitectos.

E6: Dentro de la malla curricular, en los ciclos 9 y 10, están los cursos de gestión Inmobiliaria y Sinergia Profesional, enfocado a lo que es la empresa. Son los que más te preparan para la vida laboral.

E7: La malla curricular cuenta con cursos obligatorios y electivos, que te permiten irte especializando según tu interés. Te permiten tener una base para defenderte en distintos campos, como modelado digital, inmobiliario, restauración, etc. Además, el trabajo en equipo se aplica bastante durante todo el transcurso de la carrera.

E8: Llevamos solo dos cursos de Gestión Inmobiliaria, que es lo que más se aplica en la vida profesional, y me parecieron muy pocos. Sin embargo, hay muchos cursos de historia, que creo que no son tan necesarios. Debería haber más cursos de gestión y menos de historia.

E9: Dependiendo de cómo avanza el ciclo de la carrera, el plan de estudio se adapta a las competencias que se da cada año, cambia de acuerdo a la necesidad que va apareciendo, ayudándonos de esta manera a estar más aptos para cuando culminemos la carrera. Esto lo hace muy beneficioso para el estudiante.

E10: La malla curricular tiene aspectos positivos de enseñanza tanto teórica como práctica, teniendo en cuenta la variedad de programas digitales que se emplean en el ámbito laboral hoy en día, sin embargo, esta algo desordenado, dado que programas como Revit se enseñan a alumnos que muchas veces aun no saben manejar AutoCAD por dar un ejemplo.

Categoría: Infraestructura y equipamiento

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 4

¿De qué manera la infraestructura y el equipamiento contribuyen en tus aprendizajes según los requerimientos que tu carrera presenta? ¿Qué opinas de la calidad de estos en tu universidad?

E1: En principio, la carrera debería tener su propia facultad, existen otras carreras, y el espacio es insuficiente, la postclase es dificultosa, el alumno no tiene áreas o espacios adecuados para hacer maquetas, son muy limitados. En la cafetería tienes que consumir, e ingeniarte para acceder a un espacio con tomacorriente; nos quitaron los enchufes para conectar las laptops. En mi caso, me quedaba en mi casa.

La calidad de algunos ambientes en términos espaciales, es un problema (Falta de espacio), pero en otros términos la calidad es buena.

E2: Sede San Miguel aunque es pequeña y el aforo no es suficiente, pese a habilitar salones ha habido quejas, aunque yo siempre encontré un espacio, es suficiente, los talleres de maquetas. La biblioteca, la búsqueda y recuperación rápida de los libros es importante, y la zona de reserva de cubículos. Todo ello ha aportado en mi carrera.

Por la gran demanda de estudiantes, los ambientes están llenos, somos alrededor de 4000 (estudiantes) Por ejemplo, en los ambientes donde he trabajado, como el taller de maquetas, había mucha corriente de aire por falta de ubicación un punto estratégico y las cosas salían volando. La calidad de la iluminación es suficiente y se podía realizar trabajos en equipos, con cierta disponibilidad para colocar extensiones.

E3: En el campus de Villa se tiene ambientes exclusivos para la carrera de Arquitectura, he visto que en otros campus de universidades, algunos ambientes se adaptan, porque no han sido previstos para ello. Incluso, el mobiliario está hecho para poder rayar, trazar, dibujar, desarrollar maquetas, son mesas de dibujo de 1m. por 1m., es mobiliario flexible, porque las mesas se juntan de cuatro o se adaptan en círculos. En cuanto a la biblioteca, quizá, la dificultad radica en cuanto a la disponibilidad de los libros, pese a tener un buen equipamiento, veo limitación de bibliografía; existe buen servicio en línea o de búsqueda en la plataforma digital, a diferencia del presencial. El ambiente para el desarrollo de maquetas es bueno, porque está provisto de tomacorrientes, además es un compartir con otros, lo cual te incita a no parar de trabajar y eso es algo muy positivo. La calidad de los ambientes es adecuada, no es algo extraordinario, pero cumple con su objetivo y funciona. Destaco los ambientes donde desarrollamos los trabajos (pabellón donde se realizan sus maquetas), ese es esencial, porque nos mantiene concentrados y organizados de acuerdo a lo que tenemos pendiente realizar.

E4: Contribuye a la interacción con otros compañeros, como la cafetería, los talleres de maquetería, para hacer bosquejos y otros temas; la biblioteca tenía una dificultad en el tema de disponibilidad de ejemplares, se acababan los libros de temas de arquitectura. La infraestructura como lo hubs contribuyeron mucho en el tema de construcción, por lo menos, para saber cómo se levanta un muro de albañilería, un muro de concreto. Respecto a la calidad puedo calificarla como muy buena. Las aulas, están con mesas de trabajo, ya que tienes que realizar cosas manuales, los cubículos donde puedes ir con tus compañeros, nos limitaron porque podíamos rayar las mesas. Los ambientes de maquetería también son limitados, pues excede el aforo deseado para los estudiantes de Arquitectura. Hay ambientes que son muy buenos, pero algunos deberían mejorar, especialmente en términos de capacidad.

E5: Al comienzo en San Miguel (Campus) me encantaba estar en la biblioteca, pero ha colapsado. quizás la universidad no ha previsto el crecimiento (de la cantidad de estudiantes). Arquitectura y Diseño de Interiores, carreras en las que hay que hacer maquetas, les falta infraestructura para ese sector. Tenemos el taller de maquetas, pero este se encuentra a la intemperie, no hay muchos enchufes, hay muchas personas en las mesas y hacen bulla. La calidad es buena pero podría mejorar en cantidad, porque ha colapsado. La universidad ha desarrollado tanto Monterrico y los demás campus no tienen ese desarrollo.

E6: La universidad está bien cubierta en cuanto a infraestructura: salones, laboratorios, el hub (taller de construcción). todos espacios amplios y bien equipados. Mi única queja es el taller de maquetas, es un espacio abierto, hace frío y no tiene buena iluminación. La calidad de la infraestructura es muy buena calidad, nueve sobre diez puntos. ambientes limpios y muy bien equipados, y con todos los softwares que necesitamos (Los laboratorios de cómputo)

E7: La infraestructura nos permite desarrollarnos como estudiantes, no solo en las aulas y laboratorios, sino también en los espacios de encuentro y ocio, tanto interiores como exteriores. No cuentan con la misma escala que los campus de Monterrico o Villa pero están presentes. En términos de calidad, en San Miguel (campus) al menos, en cuanto a capacidad es regular porque es limitado el acceso. Por ejemplo, los cubículos y la biblioteca siempre están llenos.

E8: Para Arquitectura los ambientes no son suficientes. Destaco la rotonda como espacio de interacción para relacionarse con estudiantes de otras carreras. Otro es la biblioteca, si bien el campus de Villa, no tiene tantos libros de arquitectura, la biblioteca de Monterrico, sí. La calidad de la infraestructura es buena pero no satisface en cuanto a la cantidad de ambientes. En la biblioteca los cubículos no son suficientes y siempre están ocupados.

E9: Creo que la infraestructura y el equipamiento de la universidad contribuyen para el buen desarrollo de los distintos tipos de actividades que debemos realizar durante nuestra formación. Por ejemplo, en lo que es cursos de obras, la universidad tiene un taller de construcción para ello, donde se enseña el uso y funcionamiento de cada sistema constructivo. Además, cuenta con diversos espacios para poder realizar nuestros trabajos, como es el caso de la sede de Villa en el pabellón H, donde existe un espacio destinado exclusivamente para elaborar las maquetas. La calidad, la considero buena, no solo por parte de mi carrera sino por todas las carreras en general. Tienen los ambientes y recursos básicos y necesarios para cada tipo de carrera que posee la universidad. Además de tener espacios de descanso y recreación que son importantes para esta etapa.

E10: La infraestructura de la universidad es buena dado que posee los ambientes necesarios para el desarrollo de diferentes actividades, tanto académicas como de recreación y sociabilización con otros estudiantes. Por dar un ejemplo: Los laboratorios de la universidad contribuyen como medio de aprendizaje práctico de una manera positiva, dado que están equipadas con los programas que hoy en día se utilizan en el medio laboral. La calidad es buena, pero con respecto a la zona de maquetas, debería existir un espacio un poco más amplio debido a la cantidad de alumnado; y con respecto a los computadores, fuera de los laboratorios usados específicamente para las clases, no hay para uso libre del alumnado.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 5

De acuerdo con el plan de estudios de la carrera de Arquitectura, ¿Qué ambientes consideras más importantes para un adecuado desarrollo del contenido de los cursos? Explica al menos dos.

E1: Zona de estudio amplia, aparte de zonas para hacer maquetas (sin importar rayar o hacer basura). Esos ambientes le hacen falta al campus San Miguel. El pabellón D, debe acondicionarse para los futuros estudiantes, sé que se va a destinar a estacionamiento.

E2: En primer lugar: Taller de maquetas, en mi caso la biblioteca, porque el taller es muy frío, aunque también podíamos ir a la cafetería, pero como se dañan las mesas al cortar para hacer maquetas, no podemos trabajar sin un cutting matt. Además, no podemos estar mucho tiempo porque la gente necesita usar las mesas para poder comer. Así que, esos dos lugares han sido los más importantes.

E3: Imprescindibles: las aulas teóricas donde nos dan clases grupales, laboratorios de computadoras, siempre y cuando, cuenten con software para desarrollar con Autocad, si algunos no tienen un buen disco duro en su casa, para ellos, sería imprescindible. Son los dos más importantes. En tercer lugar, el área de trabajo práctico como el pabellón donde se puede hacer las maquetas, conectar las laptops, realizar trabajos grupales, estos están fuera de las áreas de aprendizaje, los llamo de prácticas, donde se ejecuta lo aprendido.

E4: Son tres ambientes: el taller de maquetas, cualquier facultad de arquitectura debe contar con uno para avanzar trabajos. El hub (taller de construcción) es muy importante para los aspectos de albañilería; y tercero, los laboratorios digitales que deberían ser obligatorios, para que con las computadoras te ayuden a renderizar, temas de CAD, o incluso las impresiones en 3D.

E5: Primero, los talleres de arquitectura. Segundo, la biblioteca, es un lugar tranquilo para pensar, reflexionar, y hacer tus cosas sin que nadie te moleste.

E6: Los principales considero que son el Hub (taller de construcción) muy bien implementado, y la cafetería, que también es un punto de reunión para realizar los trabajos.

E7: El Hub (taller de construcción) para los cursos de construcción, y los laboratorios de cómputos para los cursos digitales.

E8: El espacio para hacer maquetas y la biblioteca, debido a su conexión con la cafetería donde también podemos trabajar.

E9: El principal que lo considero y dicho anteriormente es el espacio de obras (taller de construcción), este es un ambiente que está separado del campus de la universidad, donde se enseña el modo de construcción de módulos de viviendas desde los materiales más básicos hasta los nobles. Ya que para este curso lo teórico no es suficiente, lo importante es lo práctico, y los talleres de arquitectura.

E10: Considero importante los siguientes espacios: Zona de maquetas: En todos los ciclos desarrollamos maquetas dado que es una parte muy importante el tener el control de un modelo tridimensional físico para aplicar ciertos conceptos Computadoras con programas de arquitectura: El uso de computadores potentes para el desarrollo de las tareas es primordial dado que es así como el mercado laboral se desarrolla hoy en día.

Categoría: Personal docente

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 6

¿Qué tan importante consideras al desempeño de tus docentes en tu formación académica profesional? Explica por qué.

E1: Muy importante, sobre todo con los de taller, porque son los de más horas, se genera un vínculo de alumno a profesor. He aprendido mucho con el profesor del taller 6, y el que a todos les ha costado por la exigencia, Nos costó entender al profesor, pero su trabajo fue importante. El vínculo generado fue agradable. También ha habido profesores donde se generaron enfrentamientos, pero creo que el desempeño del profesor es importante.

E2: Son muy buenos porque nos transmiten sus experiencias, además se supera las expectativas porque dominan la malla curricular, y sus cursos.

E3: Impacta de forma positiva porque en la UPC los docentes siempre han estado preparados, o la mayoría de veces, por mi experiencia. Preparados para desarrollar la malla curricular y prepararte para lo que viene. En Taller IV, no aprendí nada con un profesor, debido a que no recibí las respectivas críticas por parte del docente, pues semanalmente, se realizan críticas a los trabajos, para obtener las mejoras respectivas del proyecto. En el parcial, a falta de críticas, tuve una baja calificación; ya en el final, obtuve 18, pero siento que en el taller no aprendí nada. Y ese taller era importante porque nos brindaba las funcionalidades de la Arquitectura, mas llegué al Taller V, sin saber ello. Felizmente, el docente del Taller V, pudo ayudarnos con el problema académico, hasta llegar a los talleres superiores donde los docentes jóvenes me motivaron mucho a la investigación y aprendí mucho. Siento que el 99% de los docentes han aportado bastante a mi formación profesional.

E4: Creo que el desempeño de los docentes es lo básico en una carrera profesional, porque para ser exitosos como profesionales, el pregrado es esencial, primordial. Los docentes capacitados es una de las cosas más importantes, de nada sirve la infraestructura, si un docente no llena las expectativas que tenemos.

E5: Es muy importante, todos los profesores tienen buena base y muchos tienen maestría.

E6: Siempre han sido muy buenos profesores y los recomendaría bastante. Saben y están capacitados, además tienen buen trato. Tienen muy buena trayectoria profesional, algunos tienen maestría, y experiencia internacional.

E7: Creo que es crucial, porque los docentes no solo nos transmiten conocimientos, sino también motivación para alcanzar nuestras metas.

E8: Me parece muy importante. Afortunadamente, me han tocado docentes muy buenos. su formación académica y profesional es importante, pero también que tengan experiencia como docentes, porque a veces no saben comunicar y el trato no es muy bueno.

E9: Lo considero de suma importancia, porque son los que nos dan la primera percepción de lo vamos a vivir más adelante. Es decir que nos dan la primera visión y las herramientas que vamos a necesitar en la formación de nuestra carrera.

E10: Es imprescindible dado que son los responsables de brindarnos posibilidades, soluciones u opciones en base a sus experiencias en el campo laboral o de investigación.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 7

Cuando se trata de valorar a un docente, ¿Qué competencias crees que permitan valorar mejor el desempeño del docente? Comenta al menos dos.

E1: El trato con los profesores ha sido de mucha confianza, pero ha habido otros, con los cuales hemos tenido que recibir expresiones como: “tu trabajo no sirve”, son medio herméticos, pero, la gran mayoría tiene un buen trato. Yo soy bien preguntón, y todos [los maestros] han tenido la oportunidad de explicarme y me han permitido llamarlos por su nombre.

E2: Aparte de dominar o cumplir con su área, es el interés que tienen en su curso, de buscar las formas cómo el estudiante puede aprender, ya que, somos muy distintos y es algo complicado.

E3: A partir del Taller VII, sentí que mi forma de ver a la docencia cambió, ya no te daban las soluciones, sino te invitaban a investigar. En los primeros talleres, hasta el VI nos daban soluciones, pero a partir del VII, tienes que utilizar tu creatividad sujeta a la investigación, y actitud propositiva. Asimismo, te enseñan a tomar decisiones ante las varias soluciones que un proyecto pudiera tener, teniendo como base la investigación. También, agrego la capacidad del docente de expresar sus ideas. A veces, es difícil entender a algunos docentes, mientras que hay otros, a los cuales, se les entiende, y eso es importante.

E4: Un primer aspecto es su competencia técnica, es decir, el conocimiento del profesor, es básico que tenga conocimiento de cómo resolver tus dudas, segundo, la metodología de enseñanza, y tercero, la actitud, pues la interacción con el estudiante es importante.

E5: Su formación académico-profesional y su carácter. Hacer charlas, ser más pacientes con los alumnos, ya que están aprendiendo. Son personas diferentes (los estudiantes), necesitan tiempo.

E6: Muy importante, su manera de enseñar (Metodología). Que transmitan bien y sepan comunicar, y que tengan buen trato con los alumnos.

E7: Unas de las más importantes son la empatía y el conocimiento, porque hay muchos profesores que tienen mucha formación y conocimientos pero no logran transmitirlo a los alumnos.

E8: Además de lo mencionado antes (Que los profesores tengan experiencia docente), que nos hagan participar en las críticas. Eso hace el ambiente más amigable y podemos recibir más perspectivas sobre nuestro trabajo.

E9: El primer aspecto que veo conveniente es la capacidad de desenvolverse y hablar el tema con naturalidad. Otro que lo vi en experiencia propia es cuando el docente tiene la calma y el tiempo de explicarte sobre algún tema. Esto lo veo más en los primeros ciclos de la carrera, cuando muchos de nosotros entramos sin ningún conocimiento.

E10: Los principales aspectos que valoro en un docente son: La pasión/ ganas de enseñar y transmitir conocimientos al alumnado son primordiales dado que a través de esto los alumnos se sentirán motivados a seguir adelante pese a los posibles contratiempos que tengan. Y también un trato equitativo con el alumnado, siendo que el docente debe brindar críticas constructivas a todos, y apoyar más a los que tengan dificultades. Así como, los docentes trabajan de manera particular y muchas veces comentan sus experiencias al alumnado eso es importante.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 8

¿Cómo consideras que la evaluación periódica a los docentes, por parte de los estudiantes, contribuye a la calidad de tu formación?

E1: Aporta mucho, pero, creo que debería ser más exacto, deberían acortar la gradación, considero un exceso la escala del 1 al 10. Porque la gradación extensa es muy subjetiva, ayudaría más, si el rango fuera más corto. Si ayuda o no [las encuestas], no lo sé, eso es más interno, yo no le hago el seguimiento. Debería ser bueno, medio... con tres, es suficiente.

E2: Es importante. Le damos retroalimentación al docente, qué es lo que nos gusta y disgusta, qué está yendo bien, y cuando sabe en que debe mejorar y mejora contribuye a la enseñanza para las posteriores promociones. Evaluar al docente, permite mejorar la educación que estamos recibiendo. La evaluación es tecnológica [digital], algunas preguntas debemos tipearlas, y eso ayuda a mejorar, porque el docente lo lee y se cambian ciertas prácticas.

E3: Creo que contribuye de forma positiva, pero uno no puede comprobarlo, creo que es normativa de la Universidad. Sé que los comentarios le llegan a los docentes. Al docente, con el que tuve una dificultad, y con el que todo el aula coincidimos en colocarle un puntaje desfavorable. Es importante que los estudiantes completen esta encuesta porque ellos deben mostrar cómo se está desarrollando el docente, pero algunos, incluso no la terminan o resuelven. Es importante que la Universidad conozca la opinión de los estudiantes. Aporta para mejorar la calidad de la enseñanza en la Universidad.

E4: Creo que es una de las medidas importantes, ya que, se toma en cuenta las opiniones de los estudiantes, si se siente cómodo o no con el profesor. No solo se debe tomar como exigencia, sino, debe tener un fin para la toma de decisiones. Tiene que haber coherencia entre lo que los estudiantes dicen, y la implementación de mejoras. Creo que en la evaluación a docentes, no han existido problemas, el problema ha estado en la infraestructura, pero creo que nunca se llegó a concretar, o respecto, a ciertos cursos, como por ejemplo, tener más visitas de campo, pero nunca se implementaron en los 5 años.

E5: Son importantes como medida de control de calidad sobre el desempeño docente por parte de los estudiantes, pero la universidad podría mejorar para que sean más accesibles (Las encuestas docentes bajo modalidad virtual). No se puede entrar desde la aplicación, hay que entrar por Google y no te acuerdas de la contraseña. La universidad te pone una contraseña súper complicada, y terminas no haciéndolas.

E6: Contribuye bastante, porque permite a los docentes a identificar que reforzar a través de la retroalimentación.

E7: Es importante, porque permiten una retroalimentación por parte de los alumnos para que los docentes sepan qué poder mejorar en su desempeño.

E8: Me parecen importantes las encuestas de evaluación sobre el desempeño de los docentes, pero no sé cuánto están considerando estas encuestas.

E9: La evaluación se da dos veces por ciclo, así que creo que sí contribuye a la calidad de mi formación. La primera evaluación nos sirve como primera impresión que tenemos hacia ellos, ya sean docente que conocíamos desde antes o no. Y la segunda, como el resultado final de su enseñanza de todo el ciclo.

E10: Ayuda de modo que el docente puede observar cuales son las posibles equivocaciones en su metodología de enseñanza, por parte del estudiante que la está recibiendo.

Categoría: Mecanismos de inserción laboral

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 9

¿Qué mecanismos de inserción laboral conoces que brinda tu universidad y cuáles consideras más importantes para tu futura empleabilidad? Brinda tu opinión sobre estos.

E1: La bolsa de trabajo es un mecanismo de inserción laboral, yo nunca apliqué a un trabajo desde allí, pero sé de amigos que aplicaron a puestos y prácticas preprofesionales. Respecto a talleres, son recomendaciones de los profesores, quienes te recomiendan que practiques en un estudio para que ganes conocimiento, y estés pulido para la presentación, como, por ejemplo, de los planos, lo que sí sé, es que a los alumnos más destacados se los han llevado para practicar, tratan de elegir a los que están en los primeros puestos. Las ofertas que yo he conseguido, se debe a mis conocidos que tengo en otras universidades. No he aprovechado lo que la universidad me ha dado. La información la circulan por los boletines, se utiliza mucho el workplace [red social para UPCinos], y también envían por correo, pero, particularmente, yo no lo he tomado.

E2: El más importante es la bolsa de trabajo de UPC, para la cantidad de alumnos que somos, las ofertas son muy pocas. Solo existen 2 vacantes para tantos postulantes. No nos llegan las ofertas al correo, por ello, debemos revisar la página constantemente para enterarnos.

E3: Sé que la Universidad tiene bolsa de trabajo, también conozco que hay contactos, en mi caso, nunca me han ayudado, nunca vi un fruto de esta bolsa de trabajo, ni convenio alguno. Sé que existen estos mecanismos, yo he participado y también mis compañeros. He participado muchas veces en la bolsa de trabajo, pero al final, lo importante era si tú tenías familia en el rubro o algún conocido. Hubo un tiempo donde creé mi LinkedIn, entré a la bolsa de trabajo de la UPC, tuve un momento de desesperación, de crisis. En ese tiempo, pude organizar mi portafolio con mis trabajos, y nadie me llamaba, así que, usé mis contactos de Facebook, sentí que no la universidad no me apoyo en ello. Tuve que prepararme para las entrevistas. Sé que existen estos mecanismos pero, no he recibido dicho soporte, ni tampoco conozco a alguien que haya sido beneficiado.

E4: Creo que el único mecanismo es la bolsa de trabajo, los convenios que figuran son muy limitados, son importantes, pero deberían expandir más la bolsa, para que no todos busquen empleos por su cuenta, sino se sientan apoyados por la universidad.

E5: La universidad tiene una bolsa laboral que sí ayuda, pero la mejoraría porque el currículum que te hace de acuerdo a los datos ingresados, no es muy agradable visualmente. Somos de una carrera, donde los que contratan no solo ven los datos, sino también la presentación, y no nos favorece. Mejoraría el diseño. Hay una buena gama de empleos, pero deberían avisarnos, porque no te llegan correos y debes estar revisando permanentemente.

E6: Los cursos de gestión y los cursos de empleabilidad deberían fomentarse más, yo se los reenvío a compañeros que no habían recibido el correo, y no dejarlos solo para el último ciclo. Deberían avisar a partir de séptimo ciclo.

E7: Sé que existe un área de Oportunidades Laborales de la universidad, donde suben ofertas. También sé que en algunos talleres los docentes ofrecen a los alumnos practicar en sus estudios.

E8: Solo conozco la bolsa laboral. Cuando entramos en prácticas (preprofesionales y profesionales) prácticamente nos sueltan a la calle y el trabajo tenemos que conseguirlo por nuestra cuenta. Es lo que yo pienso y he escuchado de la mayoría. Es un punto malo, hay poca oferta en la bolsa (de trabajo) para tantos alumnos.

E9: Uno de los mecanismos son las competencias de proyectos que tenemos, donde participan muchas universidades y que son auspiciados por empresas importantes. Los convenios son unos de ellos, que nos abren paso a futuros trabajos.

E10: La universidad no brinda mecanismos de inserción laboral más allá de cartas de presentación ya predefinidas que pueden ayudar al alumno a solicitar prácticas, fuera de eso no existe otro mecanismo.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 10

¿Qué tan importante consideras a las prácticas preprofesionales para tu futura inserción laboral? Explica por qué.

E1: Influyen bastante porque definen a qué área quieres enfocarte, por ejemplo, a mí me gusta estar en el campo, desenvolverme en la construcción, lo más probable que tenga mi propia inmobiliaria. En las prácticas he aplicado algo de lo aprendido en los cursos de construcción que han sido muy importantes, y también he podido desarrollar el liderazgo que siempre he mantenido.

E2: Son muy importantes las prácticas pre-profesionales, ya que nos brindan nuevos conocimientos, porque cuando estás practicando ya te estás insertando laboralmente. Nos brindan experiencia, cada estudio y empresa contribuye.

E3: Cuando desarrollé mis prácticas preprofesionales, me preguntaron de qué universidad venía, yo le mencioné de la UPC. Ya tenían un buen concepto de la Universidad, como la conocían, me pidieron mi portafolio, creo que ya sabían que en UPC se trabaja con ello. Que la Universidad me haya preparado para ese momento, es positivo. Las prácticas preprofesionales me aportaron algo que ya había iniciado en la Universidad: la tolerancia a la presión, la gestión del tiempo, adaptación a los cambios y también la capacidad de diseño, y la de poder expresarse gráficamente, es algo que desarrollé también en la empresa, en la que cualquier observador pueda entender, no solo el arquitecto. Algo que tuve que buscar por mi cuenta es la oratoria, y algo que la universidad no te brinda. Y ello, lo pude vivenciar en una consultoría inmobiliaria donde tenía que presentar una cabida al inversionista, y es donde no sabía cómo comunicar o vender mis ideas, a pesar que tenía todo muy bien entendido, es algo que fui aprendiendo en mis prácticas.

E4: Permite aplicar todo lo que has aprendido en la universidad, pero en este caso, se debe tener en cuenta la influencia del mercado.

E5: Me parecieron muy útiles, tuve dos (prácticas). Te integra a otro mundo. Son muy buenas porque te ayudan a ver cómo funciona la arquitectura. La segunda práctica fue como asistente de residente de obra, y ahí aprendes todo como realmente es en el mundo de la construcción, lo bueno y lo malo, porque hay mucha corrupción en ese sector. Te da una visión que no es solo diseñar y dibujar planos, hay muchos rubros.

E6: Influyen mucho y son muy importantes, porque estás más preparado por la experiencia en la parte práctica. Creo que llevar menos cursos y trabajar simultáneamente aunque se alargue (el cursado) es una buena opción.

E7: Son muy importantes, porque generan ciertas expectativas de lo que puedo realizar, ver en qué campo me siento más cómodo, y ganar cierta experiencia previa para aplicar a puestos específicos, lo que es muy valorado hoy por los empleadores.

E8: Me parecen súper importantes; cuando he trabajado en inmobiliarias no se enfocaba solo en el diseño y hacer planos, sino en conversar con el cliente, y hacer trámites. Todo eso lo aprendí gracias a las prácticas pre-profesionales, conseguidas por el contacto de un amigo.

E9: Normalmente uno cuando hace prácticas puede usar los conocimientos ya aprendidos en la universidad, pero se aprende mucho más una vez ya estando en la oficina y en el campo. Se aprenden diversos programas (softwares) que no se encuentran en los cursos de la malla de la carrera. Además, se aprende cómo es vivir y trabajar a profundidad en la carrera que cada uno tiene, donde se presentan diversas situaciones que se viven día a día durante el ejercicio de la profesión.

E10: Las prácticas laborales son esenciales dado que te dan un vistazo en forma integral de cómo es el mundo laboral de la profesión. Sirven para desarrollar el trabajo en equipo, siendo los principales aspectos la responsabilidad y la puntualidad en las tareas desarrolladas. Además, se aprenden otras cosas de la profesión que no se ven en la universidad.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 11

¿Cuál es tu grado de satisfacción respecto a los convenios empresariales y los contactos brindados por tu universidad?

E1: En mi caso, siempre le he dado importancia a mis contactos, más que a los convenios de la Universidad, y sabía que iba a encontrar trabajo por mis contactos personales y recomendaciones externas a la universidad.

E2: Los convenios influyen, pero los contactos básicamente, están en los docentes, más que el área de empleabilidad de la universidad.

E3: Para empezar, siento que les falta difusión, si yo no le preguntaba a una compañera, no me enteraba, me comentó de la bolsa de trabajo, respecto a una coordinadora de Arquitectura. Para tener que preguntar, siento que falta manejar mejor información. Saber que la universidad coloca a empresas formales, donde vamos a planillas, y eso es positivo.

E4: La bolsa de trabajo y los convenios son un aspecto muy débil, por ejemplo, yo voy a terminar, pero voy a buscar un trabajo por mi propia cuenta, pienso que la universidad no me sostiene en ese sentido para insertarme en una empresa. No existe interés por parte de la universidad a nivel de difusión, sí han existido conferencias, pero no para mostrarnos oportunidades de trabajo, sino para orientarnos en torno a nuestras fortalezas y oportunidades, a manera de tips para conseguir un puesto. Estas conferencias fueron voluntarias, y luego obligatorias. Estas charlas se realizaron solo dos veces, durante toda la carrera.

E5: Creo que los convenios que establece la universidad con las empresas nos favorecen bastante, porque te da de primera mano las ofertas laborales que existen, pero hay pocas ofertas por mes. Algunos docentes ofrecen la posibilidad de realizar prácticas en sus oficinas, o te brindan algún contacto con otros arquitectos. Sé de algunos compañeros, que después de las prácticas tuvieron la posibilidad de continuar trabajando con ellos.

E6: Influyen mucho, yo conseguí la empresa en la que estoy trabajando gracias a la bolsa de trabajo de la universidad, y a través de ella tuve varias entrevistas. Estoy agradecido con los contactos que me brindó la universidad.

E7: Los convenios con las empresas son útiles, pero en la página web (bolsa de trabajo de la universidad) no hay suficientes ofertas para la cantidad de alumnos que hay.

E8: Creo que son muy pocos (Los convenios empresariales) y no son con grandes empresas. Son estudios pequeños, y a mi parecer la universidad no trata de hacer convenios con empresas grandes. Los contactos laborales son por recomendaciones de docentes.

E9: Los convenios son muy beneficiosos y dan más oportunidades laborales para el estudiante, porque se puede obtener prácticas, y ganar experiencia. Hace un par de ciclos, en verano un profesor me contactó con un colega para realizar prácticas en su estudio, y la experiencia me pareció súper interesante.

E10: No mucho, dado que en el mercado laboral de hoy en día existe un interés mayor en los años de experiencia que en los posibles convenios que mantienen las universidades.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 12

Desde tu experiencia formativa, ¿Cómo consideras que serán tus posibilidades de empleabilidad al finalizar la carrera? ¿Por qué?

E1: En el trabajo que estaba realizando mis prácticas, si no hubiese sido por la pandemia, hubiese continuado allí, como asistente del jefe de producción. Siento que en el ámbito constructivo no me van a faltar oportunidades laborales, aunque, también, me desarrollo de forma freelance en proyectos pequeños de diseño.

E2: Son muy altas, por la infraestructura, la calidad de los docentes de la universidad, creo que estamos aptos para el mercado laboral.

E3: Yo creo que, desde ahora, sin empezar a buscar, tengo ofertas. Siento que, desde mi experiencia formativa realizada en la Universidad, cómo me he desarrollado en todos los ciclos, de forma que no tengo problemas para buscar empleos. Siento que he desarrollado competencias de mi carrera, y también habilidades blandas, además, de saber cómo vender mis ideas. Siempre he estado en las 5 primeras mesas, por innovar e investigar, que son cuestiones que los profesores valoran; y estos, aspectos, aumentan las posibilidades de encontrar un empleo. El portafolio, es una de las primeras cosas que llama la atención a los empleadores. Por ello, considero que tengo altas posibilidades de empleabilidad.

E4: Si eres practicante, te contratas sin salario. Ahora, algunas empresas están limitadas, en situaciones difíciles, las posibilidades de empleabilidad son muy bajas por la coyuntura en el tema de construcción, aunque en el aspecto digital existen más oportunidades. Sé algunos programas, pero, debo seguir fortaleciendo para responder al mercado, y ese es mi objetivo principal.

E5: Ahora hay dos tipos de ofertas: home office y ya ha abierto la construcción. Ahora como recién egresada, la universidad se está demorando mucho en entregarme la constancia de egresada, porque me lo piden las empresas, y es un problema. Creo que se ha reducido la oferta en un 50% debido a la pandemia. Creo que las posibilidades son intermedias para salir a competir, porque considero que me faltaría llevar cursos de metrados y presupuestos, que la facultad debería incorporar a su malla. (curricular)

E6: Del uno al diez, me siento empleable en nueve, porque ya estoy preparado por los cursos que he llevado. Me considero muy empleable.

E7: Considero que serán de medias a altas. He tenido la suerte de conseguir prácticas, porque me dan experiencia. El conocimiento adquirido me está sirviendo.

E8: Me considero empleable, pero tenemos algo de miedo a cómo conseguir trabajo estable, porque no sabemos. Yo afortunadamente tengo conocidos y familiares que tienen empresas constructoras y tengo algunas alternativas, pero tengo conocidos que me dicen que no saben cómo buscar trabajo.

E9: Sé que tendré buenas competencias, porque en estos años estudiando tuve compañeros que aman la carrera como yo, que manejan programas adecuadamente. Además, sé que habrá chicos de otras buenas universidades, por lo que creo que tendré que esforzarme mucho para cumplir mis metas.

E10: Algo bajas, dado que el tener 6 meses de experiencia en prácticas para cumplir la currícula es algo escaso para las empresas interesadas.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 13

Desde tu experiencia formativa, describe cuáles crees que serían tus fortalezas y debilidades para insertarte laboralmente al finalizar tu carrera. Siendo consciente de estas fortalezas y debilidades, ¿Cómo te sientes para emprender la futura búsqueda laboral?

E1: El liderazgo, manejo de grupos académico y laboral, la perseverancia para afrontar las críticas sobre todo. Los trabajos de los talleres y la exigencia me ha enseñado persistir y tener adaptación al cambio. En el campo de la construcción y diseño me siento capacitado. Asumo retos en todas las áreas, en la que podría desempeñarme. La gestión del tiempo es una de mis debilidades. Para afrontar la búsqueda laboral, me siento confiado que realizaré una buena entrevista, sin necesidad de una referencia externa, pero, en este contexto, debo aceptar haciendo uso de todos los medios.

E2: Mis fortalezas: Habilidad para aprender programas (habilidades tecnológicas) para las presentaciones arquitectónicas. Otra, la búsqueda de soluciones ante problemas. Debilidades: Querer resolver los problemas muy rápido, tener en mente muchas cosas y la imposibilidad de cumplirlas en un tiempo determinado, quizá es un problema de organización y gestión del tiempo, manejo del estrés. Me siento capaz para enfrentar la futura búsqueda laboral, pero la pandemia me ha dejado preocupada, frustrada y desmotivada.

E3: Mis fortalezas son la expresión gráfica, la rapidez con la que resuelvo los problemas en el diseño, calidad de diseño, sacarle la vuelta a la norma. Por otro lado, el estudiante de Arquitectura se debe a las críticas y eso hace que autocrítes tus proyectos. Debilidad: expresarme oralmente, podía tomar una infografía, decir cifras, estadísticas, pero no transmitía. Actualmente, esto ya no es una debilidad, porque lo he trabajado a través de cursos de oratoria. Una debilidad actual, es mi desempeño con herramientas digitales de Office como Excel, que es algo que no te enseñan en Arquitectura. Tú aprendes Autocad en la Universidad, Excel y Project lo aprendes de forma autodidacta, y es primordial para todos los trabajos.

E4: Siento que me falta desarrollar algunas habilidades en el tema de algunos programas en 3D como Sketch-up o Lumion, es un requisito primordial dentro de las ofertas de trabajo, pero, podría ingresar dentro del rubro de diseño. En el que menos me siento preparada es cómo articularme con las carreras afines, por ejemplo, cómo trabajar con un ingeniero civil o uno de estructuras. Mis fortalezas son: el trabajo en equipo, sé cómo es el rubro del diseño, trabajar a presión.

E5: Como fortalezas: la universidad me ha dado una base de enseñanza, y otra son las experiencias que he podido desempeñar para mi desarrollo. En mención digital me siento muy preparada porque he llevado los cinco cursos. Como debilidades: cursos en los que la universidad no te prepara, y ahora las competencias laborales lo demandan. Me siento más preparada en el campo de oficina y trámites. Otra, es que no soy de carácter tan fuerte, si tomo un cargo en el que tenga que manejar personas.

E6: Las habilidades blandas: buena adaptación al cambio, el trabajo en equipo, el liderazgo y el buen trato, la universidad te prepara para resolver problemas. Como debilidad: poca tolerancia ante situaciones de estrés.

E7: Entre las fortalezas: responsabilidad para cumplir con el trabajo encomendado, y el interés en seguir aprendiendo. En la parte digital y visualización, y en diseño me siento más capacitado. Dentro de mis desventajas considero que a veces no me expreso muy bien oralmente y eso puede influir en el resultado de las entrevistas laborales, y tampoco tengo tanta experiencia para competir con otros curriculums. Me encuentro optimista porque creo que hay bastantes oportunidades.

E8: Me siento más empleable para lo que es arquitectura y diseño, que es en lo que la universidad te prepara, y débil para realizar trámites. Las áreas de construcción e inmobiliaria son las que tienen mayor demanda. Sin embargo siento que me falta y no estoy 100% apto. Tengo algo de miedo como mencioné anteriormente.

E9: Una de mis fortalezas es la responsabilidad para comenzar y terminar algo. Busco la información necesaria sobre algún proyecto, si es que hay que ir hacia un lugar para obtener algo, lo voy a hacer. Creo que los 3D, vistas y renders, de cómo se verá un proyecto a futuro (visualización y presentaciones digitales). Una de mis debilidades es que suelo estresarme demasiado cuando quiero que algo vaya bien, pero sé que tengo personas a mi alrededor que me estarán apoyando. Aun

con todo esto, sé que voy a sentir nervios y miedo a que no pueda encontrar algún trabajo o que me acepten, sé que todos hemos y vamos a pasar por esto.

E10: Mi principal fortaleza en base a las experiencias vividas en la universidad y en las prácticas desarrolladas es la responsabilidad dado que muchas veces por cumplir con una tarea mandada me he visto en la necesidad de aprender cosas nuevas de manera autodidacta. Me siento más y mejor capacitado en la parte gráfica como los dibujos 2D y 3D en computadora Y mi principal debilidad es la poca experiencia que tengo, dado que eso me hará más difícil el encontrar un empleo. Estaría menos capacitado en todo el aspecto de documentación, metrados.

Categoría: Recursos de búsqueda laboral

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 14

¿Cómo los mecanismos de inserción laboral de tu universidad han contribuido para brindarte los recursos de búsqueda laboral necesarios?

E1: Como medio principal existe la bolsa laboral. Además, puedo citar: correos, boletines, Workplace. Entre las herramientas: el portafolio, el cual es muy importante; ahora es digitalizado (planos). Esta herramienta muestra cuán capaz eres en tu desempeño, y además ven la evolución de tu carrera, de los talleres que son los cursos más importantes de la carrera, y yo lo utilizo para cualquier propuesta laboral.

E2: Un medio de trabajo: la bolsa de trabajo. Como herramientas: había cursos electivos que te ayudaba a elaborar tu portafolio, también tuvimos un seminario (charla) en la que nos enseñaron a realizar un C.V., y cómo presentarte ante una entrevista de trabajo. Fue obligatorio, durante las clases. Fue por única vez en algunas sesiones, luego, no volví a escuchar al respecto.

E3: El curso más importante para buscar empleo es de infografía donde nos ayuda a realizar nuestro portafolio arquitectónico con los trabajos más relevantes, de todos los talleres escogen 3 o 4 y causan impacto; sin embargo, a otros estudiantes les funcionó la bolsa de trabajo en otras sedes, pero eso no es impedimento para buscar trabajo, y me demostré que no necesitas, no es indispensable, pude ir a miles de entrevistas sin ella (bolsa de trabajo). Siento que lo más importante es que te preparen para las entrevistas, que buscar las entrevistas. Me enteré de trabajos, después que envié mis mensajes masivos, luego, me empezaron a contactar, algunos me etiquetaban en Facebook, en publicaciones laborales, como la de Arquitectos UPC, y LinkedIn. Fue importante adecuar mi CV dependiendo del tipo de empresa que enviaba, y eso me enseñaron en Infografía: si la empresa es para residencias, te preparas colocando Talleres donde has realizado residencia, si fuera de oficinas, colocas información con incidencia en esta. Este curso electivo, no solamente se enfocaba en tu CV, también me enseñó a realizar paneles, este curso debería ser obligatorio. Este curso fue clave.

E4: El único medio que existe para insertarte es la bolsa de trabajo. En mi caso, mi primera práctica fue en el estudio de un profesor, de acuerdo a mi desempeño. La herramienta fue el portafolio desde el primer ciclo para ir agregando los trabajos de los talleres, fotos, descripciones de maquetas, C.V., portafolio de presentación, de diseños libres, diseños base de A3 horizontal. En Infografía, no vimos el tema de portafolio, pero sí de paneles en digital, como de los programas de CAD, pasarlos a Adobe Indesign e Illustrator.

E5: Los profesores que ofrecen prácticas para desarrollar concursos. La universidad te da la bolsa de trabajo, pero no es tan completa y actualizada, te ayuda en un 50%. La universidad te prepara una carta de presentación.

E6: La bolsa de trabajo de la universidad es muy importante, y el curriculum. Los intercambios académicos también son una oportunidad laboral, porque son un plus para el currículum.

E7: Además de la bolsa laboral, el área de Oportunidades Laborales permanentemente está publicando charlas o cursos para que los alumnos puedan armar su curriculum y prepararse para una entrevista de trabajo. Solo esos conozco.

E8: La bolsa de trabajo me parece importante, pero no se está aprovechando como se debe. Contactos a través de docentes. Desde el primer ciclo nos mandan a hacer nuestro portafolio, que luego lo piden en la mayoría de las entrevistas.

E9: La universidad tiene la bolsa de trabajo, donde nos indica las posibilidades de aplicar dependiendo de nuestra carrera. Además, de los diversos convenios que tiene, nos ayuda a insertarnos en el ámbito laboral.

E10: La universidad brinda una bolsa laboral para alumnos, pero estas oportunidades laborales son algo escasas y no es suficiente para la cantidad de alumnos que maneja y también ha habido empresas interesadas en practicantes, pero de la misma manera no ofrecen tratos necesariamente justos (sin pago, petición de una jornada laboral algo excesiva).

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 15

Describe cómo planearías tu proceso de búsqueda laboral a fin de obtener el empleo deseado. ¿Cómo sientes que ha contribuido la calidad educativa universidad a fin de que puedas llevar a cabo con éxito dicho proceso?

E1: Primero actualizar mi currículum vitae, portafolio (hacerlo más personalizado, que refleje mis motivaciones), mis palabras claves en los portales de empleo serían: construcción y arquitectura. En la parte de trabajo estatal (municipalidad), es difícil; docencia (no lo tomaría). También me capacitaría en programas digitales, lo cual me falta, para modelar los trabajos en 3D y renderizar tus trabajos para realizar buenas presentaciones. A mí me contribuyó poco la universidad, a nivel de prácticas, yo me las he buscado a través de mis contactos. A mis compañeros los escuchaba preocupados, algunos, incluso trabajaban sin remuneración.

E2: Primero, en la bolsa de trabajo, otra con los contactos de docentes. Buscando en páginas de empleo. Tuvimos un seminario en el que nos enseñaron a realizar un C.V., y cómo presentarnos ante una entrevista de trabajo. Me siento preparada para enfrentar una entrevista.

E3: A través de los contactos, distribuí mi CV, previamente adecuado a las características de las empresas, también utilicé plataformas de trabajo, pero estas tienen la dificultad de enviar una sola versión de C.V., después del curso de Infografía y los detalles de armar un C.V., lo importante fue que luego me preparé en oratoria, para poder atravesar con éxito las entrevistas. Como ahora, las empresas miran tus redes sociales, yo estoy armando un Instagram solo con material arquitectónico, tengo compañeros que colocan su Instagram en su C.V., y allí, ven sus trabajos, además de la personalidad, observan sus trabajos realizados, así como, tus hobbies. LinkedIn, a través de los comentarios que te realizan. Los responsables de recursos humanos observan ello, si viajas, si son pilas, etc., ello permite venderte.

E4: Primero, completar el estudio digital, buscar oportunidades laborales que me ayuden a crecer. En LinkedIn, grupos Arquitectos UPC, las redes sociales. Ahora, buscaré trabajos remotos. Trabajar como supervisor de obras, no podría por el contexto, en su lugar, podría realizar renderizados, videos de recorridos virtuales. En los primeros años, no encontraría el trabajo ideal, creo que sería después.

E5: Lo primero que hice fue actualizar mi CV y portafolio, los elementos de presentación. La universidad no me ha contribuido bien porque se demora en darme la constancia de egresada. Me siento nerviosa para una entrevista laboral.

E6: Primero, hacer un curriculum vendedor. Una vez que tienes tu CV bien armado debes difundirlo. Por la bolsa de trabajo de la universidad y los portales de empleo. Luego, prepararte un speech resaltando tus habilidades blandas para la entrevista, y averiguar sobre la empresa. Lo que pasa después de la entrevista es hacer seguimiento, y no frustrarse o decaer si la respuesta es negativa. La universidad ha contribuido bastante, es cuestión de preparación y práctica. Los simulacros de entrevista fueron muy importantes.

E7: Primero evaluaría en qué lugares me interesaría. Después, ver si tengo algún contacto ahí, armar el CV y el portafolio. Del uno al diez, me pondría un seis en cuanto a preparación para una entrevista, porque no tengo mucha experiencia. Dependerá de lo que me pregunten.

E8: Actualizar el portafolio y el CV, luego recurrir a mis contactos, y si no consigo (Trabajo), buscar en páginas webs de portales de empleo.

E9: Primero preguntaría a mis conocidos que estén trabajando, si es que tienen alguna información de alguna vacante, luego de eso estaría escalonando hacia mi objetivo. Se comenzará desde algo pequeño, para ir creciendo poco a poco. La universidad me ha estado formando y seré capaz de afrontar las adversidades y futuros rechazos que tendré en la búsqueda de trabajo.

E10: Después de completar la titulación mi planteamiento podría ser formar con algunos compañeros algún estudio de arquitectura y a su vez buscar un empleo como practicante profesional y de ahí ir subiendo de nivel. La universidad ha contribuido en los diferentes y múltiples trabajos grupales con compañeros, de alguna manera ayuda a armarse un horario y a su vez puede ser de ayuda en complementar puntos débiles de cada uno.

Categoría: Mercado laboral

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 16

Frente a la situación actual del mercado laboral en el campo de tu profesión, ¿Cómo crees que la calidad formación universitaria que has recibido contribuirá en afrontarla?

E1: Ahora, la situación está complicada para todos, creo que este año tendremos proyectos pequeños, el próximo año será mejor. Dentro de las escuelas de Arquitectura, la UPC ha estado posicionándose a nivel de las universidades TOP, considero que Católica es la mejor escuela de Arquitectura, en anteriores años podemos situar a la Ricardo Palma y la UNI como referentes. Así, UPC estaría en el segundo o tercer lugar, tiene un gran peso frente a los reclutadores, porque la universidad de donde procedes es importante, en ese sentido, la UPC tiene un lugar importante en el campo laboral. Me encuentro capacitado para competir con egresados de cualquier otra universidad que esté por encima de la UPC dentro de los TOP.

E2: La formación que hemos tenido nos ha contribuido. Las herramientas básicas, tecnológicas han sido de calidad, para afrontar los problemas que va a tener el mercado.

E3: Siento que con y sin pandemia, igualmente, sigo siendo competitivo, yo creo que estoy preparado, porque soy una persona, y no creo que solo yo, porque la universidad te prepara para afrontar situaciones, si no sabes algo, busco cómo hacerlo. Siento que con, o sin pandemia, estamos preparados para entrar en el mercado laboral con éxito, de acuerdo a la formación recibida.

E4: La formación universitaria aún falta complementar, respecto a lo digital. La formación básica nos prepara para responder al mercado.

E5: Bien, aunque no ha habido un seminario (De empleabilidad) en la actualidad, los profesores te ayudan. En la formación universitaria ha habido mucha competencia por parte de los profesores.

E6: La carrera de Arquitectura tiene mucha demanda, y hay muchos arquitectos en Perú. Por ello es bien complicado conseguir un buen trabajo como arquitecto, y la pandemia lo ha hecho aún más complicado. No sé si quiero quedarme en el Perú, quizás me vaya algún tiempo a hacer algo de caja al exterior. Sin embargo, la formación recibida en la universidad me ha contribuido significativamente.

E7: La malla curricular permite tener un conocimiento general de la carrera, y te permite luego, irte especializando en diferentes ramas, y responde a las demandas del mercado. Me siento en igualdad de condiciones que egresados de otras universidades para competir en el mercado laboral.

E8: Por llevar el último ciclo en forma virtual, nos facilitaría para trabajar por medios digitales. La formación de la universidad nos ha contribuido bastante.

E9: La formación que me ha brindado la universidad va a contribuir un 60% y el 40% será de mi formación personal que yo he tenido y como he estado afrontando por mi misma las adversidades que he pasado todo estos años.

E10: La universidad ha contribuido en mi formación profesional. Sin embargo, dada la situación actual por la coyuntura global que estamos viviendo (COVID-19), la universidad obviamente no estaba preparada para algo así, por este motivo la formación universitaria en ese aspecto no ha sido de gran ayuda, dado que nadie nos preparó para una situación de este tipo.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 17

¿En qué campo laboral de la arquitectura te consideras mejor capacitado y más empleable, y en cuál menos, de acuerdo con la educación recibida según el plan de estudios? Explica por qué.

E1: En el campo de la construcción y diseño me siento capacitado. El aspecto referente a normativa como el de las municipalidades, que nada tenga que ver con el diseño, netamente de oficina, común o corriente, no me enfocaría. Podría trabajar a nivel estatal en proyectos como de regeneración urbana radical, más no en oficinas. Los cursos de Urbanismo, Gestión Urbana, Seminario de urbanismo para mí han sido importantes. Creo que UPC se enfoca más en diseño, en construcción o gestión y no para estar en un oficina, o netamente para la parte administrativa.

E2: En presentaciones arquitectónicas estoy preparada, en la que menos estoy preparada, considero que es la de construcción. Hay noción en construcción, pero son básicos.

E3: Siento que estoy más preparado para el diseño en oficina, no desde el campo, desde la obra; no me siento tan preparado como para supervisar una obra, pero sí para llegar a acabo diseños educativos y residenciales, para las etapas del diseño: anteproyecto y proyecto, compatibilización con instalaciones eléctricas y sanitarias, para comunicarme con ingeniero eléctrico, mecánico, estructural, sanitario, siento que estoy bien capacitado. Y me siento menos capacitado, para el desempeño en obra, es otro trato, tienes que tener más autoridad.

E4: Me siento más capacitada en el tema del diseño y urbanismo. En el que menos me siento preparada es cómo articularme con las carreras afines, por ejemplo, cómo trabajar con un ingeniero civil o uno de estructuras. El diseño y construcción debe vincularse con el trabajo multidisciplinario.

E5: Me siento más preparada en el campo de oficina y trámites, pero me gustaría insertarme como residente de obra. La universidad te prepara para que trabajes en un estudio pero no en gestión pública. En mención digital me siento muy preparada porque he llevado los cinco cursos.

E6: Más capacitado para una inmobiliaria y me siento empleable para ser un empresario. En general, me siento bien capacitado en todos los aspectos.

E7: En la parte digital y visualización, y en diseño me siento más capacitado. En las ramas que me considero menos capacitada es en restauración y conservación porque estos cursos en la sede de San Miguel no se dictan.

E8: Me siento más capacitado en cuanto a diseño y presentaciones, y débil para lo que es gestión y trámites, porque solo he llevado dos cursos. Me he metido en cursos de especialización para llenar este vacío de la universidad.

E9: Creo que los 3D, vistas y renders, de cómo se verá un proyecto a futuro (visualización y presentaciones digitales). Estos programas se aprenden de una manera profunda y son bien importantes para la carrera.

E10: Me siento más y mejor capacitado en la parte gráfica como los dibujos 2D y 3D en computadora dado que eso es lo que más he realizado en todos mis ciclos y estaría menos capacitado en todo el aspecto de documentación, metrados, etc. Dado que estas tareas han sido prácticamente inexistentes en la universidad.

Categoría: Inserción laboral

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 18

Al finalizar tu carrera, ¿Cuánto tiempo consideras que transcurrirá para lograr tu inserción laboral? Explica por qué.

E1: Sin la pandemia en menos de un mes, en el trabajo donde estuve, me han comentado volver para diciembre o enero, porque el proyecto está cerrado.

E2: Sin pandemia, en las prácticas preprofesionales, a veces, te quedas allí. En un mejor escenario, en 3 y 6 meses. Con la pandemia el doble de tiempo.

E3: Si yo voy a buscar un empleo, en menos de un mes, ya estaría laborando, me demoraría buscando quizá un par de semanas; porque siento que estoy bien capacitado

E4: Conseguir empleo me demoraría en 2 a 3 meses sin pandemia. Lograría estabilidad laboral, creo que un par de años donde uno ya se siente con más experiencia en el rubro en el cual se va a involucrar, pues ya sabes cuál es tu fortaleza y debilidad.

E5: De uno a tres meses. En cambio, si no hubiera pandemia, en un mes como máximo.

E6: Conseguí trabajo en tres meses, pero podría ser entre cinco meses a un año por el contexto de pandemia.

E7: Entre dos y tres meses, porque hay bastantes ofertas. (De trabajo)

E8: De uno a tres meses. Si bien tengo conocidos (Que pueden facilitar contactos laborales) , hay competencia por el número de egresados que estamos saliendo, y hay pocas ofertas (Laborales)

E9: Sinceramente no estoy muy segura de ello, y no tengo un tiempo adecuado de años, pero quisiera que no sea mayor a 3 años. Sé que habrá mucha competencia y que además hay muchas ofertas de trabajos.

E10: Considero unos 6 meses o más dado que actualmente existe una mayor dificultad por la situación global y a su vez la baja experiencia laboral que tengo.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 19

En base a la formación recibida durante tu carrera, ¿Qué expectativas tienes respecto a salario, modalidad de contratación y jornada laboral, al insertarte laboralmente en tu profesión?

E1: Para comenzar, mi salario está estimado entre S/.1500 a S/. 2000, ya que, no tengo responsabilidad familiar, lo normal en mi carrera está entre S/.5000 y S/.6000. Respecto al tiempo de la contratación son períodos cortos, cada 3 meses o 6 meses para renovar contrato, dependiendo de los proyectos. A la semana 45 horas, en el área de producción es más tiempo, porque es un área que más trabaja para que el proyecto culmine, los beneficios sociales y la formalidad del empleo en planilla.

E2: Siendo egresada S/. 2000 en jornada completa. En planilla para tener todos los beneficios.

E3: Tiempo completo, para no estar titulado, S/.1500 a S/. 2000, con pandemia quizá S/. 1200 y S/.1700, esperaré estar en planilla con todos los beneficios, y ya no estar con recibos por honorarios.

E4: Creo que la remuneración como bachiller estaría entre S/.1500 a S/. 2000, pues como practicante no te pagan. Con los beneficios de ley, sería lo ideal, pero algunas veces no se da. Ya cuando esté titulada podría percibir hasta S/. 5000.

E5: Desde S/.2000 a S/. 3000 según los avisos que he visto. Mínimo S/.1500. Jornada completa. No sé sobre modalidad de contratación mucho, pero me podría adecuar a cualquiera.

E6: Las expectativas salariales no son muy altas, entre S/. 1,500 a S/.2, 000, porque eres recién egresado las empresas suponen que no tienes experiencia. Es cuestión de experiencia. Actualmente trabajo por recibos por honorarios, pero me gustaría estar en planilla, a tiempo completo.

E7: Salario de S/.1, 500 a S/. 2,000. Jornada completa, ocho horas diarias, cinco días a la semana, y desearía estar en planilla.

E8: Aproximadamente S/. 3,000. Jornada a tiempo completo y me gustaría estar en planilla.

E9: Como todos queremos tener un salario, que nos permita tener una buena vida, donde pueda ayudar a mi familia, ser un sustento para ellos. Me gustaría tener un despacho propio con un grupo de arquitectos (socios). Sino pertenecer a una gran compañía.

E10: Actualmente tengo una expectativa baja que cuando comience a desarrollarme como arquitecto tenga una ganancia entre baja y normal, S/. 1,500 a S/. 2,000, a través de recibo por honorarios y jornada completa.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 20

¿Cómo consideras que los mecanismos brindados por tu universidad habrán contribuido para una inserción laboral de calidad?

E1: A mí me contribuyó poco la universidad, a nivel de prácticas, yo me las he buscado a través de mis contactos. A mis compañeros los escuchaba preocupados, algunos, incluso trabajaban sin remuneración.

E2: Es un área que falta darle más énfasis, la mayoría lucha mucho, solo para tener prácticas preprofesionales, y, por cuenta propia, uno tiene que buscarla, fuera de la universidad.

E3: Considero un buen mecanismo, el curso donde hicimos el C.V., la bolsa de trabajo si fue un problema.

E4: Creo que la formación profesional es lo más importante y cómo pasar a lo práctico, creo que eso es lo que buscan las empresas. El portafolio es lo que te brinda la universidad y te sirve para aplicar a un puesto.

E5: Tenemos una base muy buena, pero la universidad debería acompañarnos un mes (En seguir el proceso de búsqueda laboral después de egresar) y realizar una encuesta (De satisfacción) a los egresados.

E6: Positivamente, por el taller de empleabilidad y la bolsa de trabajo de la universidad. Ambos han contribuido bastante.

E7: Primero por la bolsa de trabajo de la universidad, y por los contactos. Hay grupos en las redes sociales donde se comparten y publican trabajos.

E8: Electivos (cursos) como mención, cursos de especialización, en mi caso en Tecnologías digitales. Eso nos da un plus.

E9: Estos mecanismos han contribuido de una manera muy necesaria, nos han enseñado, formado y fortalecido en cada ámbito de la carrera.

E10: Únicamente en mi formación personal dado que carece de mecanismos óptimos.

Extracto de resultados entrevista a profundidad – Pregunta 21

Desde tu experiencia, ¿De qué manera consideras que el desempeño de tus docentes y la calidad de la infraestructura y del equipamiento contribuyen a tu inserción laboral?

E1: Si no fuera por el espacio (considerado insuficiente), la combinación sería muy buena. Estoy entusiasmado por el área de construcción, y creo que la Universidad aportó más en este aspecto, por los hubs.(taller de construcción)

E2: El entorno educativo nos ha permitido sentirnos cómodos, todos esos elementos (infraestructura, docentes), permite ver que la universidad ha desarrollado un buen trabajo.

E3: De forma positiva y un poco más, a pesar de haber tenido una mala experiencia, después del Taller IV, tenía miedo a que no me critiquen en los siguientes talleres, tenía pánico, porque el estudiante de Arquitectura se debe a las críticas. Fuera de los talleres, en los cursos de Historia, Cálculo estructural, etc. aportan de una forma positiva, porque aprendemos, incluso de acústica, de instalaciones sanitarias o eléctricas, que son aspectos, no necesariamente, competencias del arquitecto, y de la universidad, no sales, únicamente, como Arquitecto, sino como diseñador gráfico, pues dominas photoshop, corel, también como productor de visualización de Artlantis (software para visualización arquitectónica) y renders, lo cual, te sirve para asesorar a otros estudiantes o a clientes. Todas estas competencias que te ha dado la universidad, y los profesores, porque son ellos, los que te incitan a aprender Autocad de forma autodidacta, porque cuando un profesor te dice esa línea está muy gruesa, hace que tú te cuestiones y vas desarrollando las cosas que son débiles. Siento que todo ello me ha aportado bastante, y lo he aplicado todo en las empresas en las que he estado trabajando. La infraestructura es bastante buena, y los profesores, bien capacitados, me terminaron de convencer el ciclo pasado, pues me demostró que los profesores están preparados para afrontar las clases en una pandemia, se adaptaron muy bien. Fue una oportunidad para aprender sobre programas o software como Lumion.

E4: Ambas han sido básicas para la futura empleabilidad, pero, existe un tema débil, en cuanto al desempeño digital. La parte de infraestructura debería implementar laboratorios digitales para incorporar los cursos, y es una necesidad de todos los estudiantes. Los docentes capacitados es una de las cosas más importantes, de nada sirve la infraestructura, si un docente no llena las expectativas que tenemos.

E5: Bastante, sobre todo el desempeño de los docentes ya que en la actualidad no estamos usando la infraestructura. La mayoría de los libros (De la biblioteca) no están en internet, casi todo está en físico.

E6: Bien preparado por los profesores que comparten sus conocimientos y te dan consejos. la universidad te prepara para resolver problemas. En cuanto a su infraestructura y equipamiento, son muy buenos, ya que el campus cuenta con todo lo necesario para el desarrollo de los cursos.

E7: En cuanto al desempeño de los docentes, lo enseñado en los cursos nos ha servido mucho, y por el área de oportunidades laborales, también podría conseguir trabajo por ese lado.

E8: He tenido buena experiencia tanto con buenos docentes y buena calidad de infraestructura. Los docentes se encuentran bien calificados, muchos de ellos cuentan con estudios de maestría.

E9: Tanto los docentes, como la calidad de la infraestructura y el equipamiento de la universidad han contribuido de una manera necesaria en todos estos años. Los profesores son los que nos han permitido desarrollarnos, al enseñarnos a lo que nos vamos a enfrentar más adelante. Todo esto ha sido muy necesario y beneficioso en el desarrollo de mi carrera.

E10: Muchos de los docentes trabajan de manera particular y muchas veces comentan sus experiencias al alumnado, eso sumado a una infraestructura adecuada para la enseñanza (ambientes cómodos y preparados) considero que han influido de manera positiva en mi formación como futuro arquitecto.