

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS

**Contribución del proceso formativo a la empleabilidad del egresado
del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería
Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de
Mendoza” de Amazonas**

Presentada para obtener el grado Académico de Maestro en Ciencias
Sociales con mención en Gestión Pública y Gerencia Social.

Investigador: Elizalde Cruz Tejedo

Asesor: Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel

Lambayeque, 2022

“Contribución del proceso formativo a la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias Sociales con mención en Gestión Pública y Gerencia Social.



Elizalde Cruz Tejedo
Investigador

Aprobado por:



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo
Presidente del jurado



M. Sc. Milagros del Pilar Cabezas Martínez.
Secretaria del jurado



M.Sc. José Wildere Herrera Vargas.
Vocal del jurado



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor

Lambayeque, 2022

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°321-VIRTUAL

Siendo las **09:00 horas**, del día **miércoles 08 de junio de 2022**; se reunieron **vía online** **mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/cnu-ftbw-psu>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 0596-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **15 de junio de 2021**, integrado por:

Presidente : **Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.**
Secretario : **Dra. Milagros del Pilar Cabezas Martínez.**
Vocal : **M.Sc. José Wilder Herrera Vargas.**



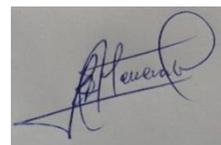
Asesor Metodológico: **M.Sc. Carlos Edmundo. Ravines Zapatel.**

Asesor Científico: _

La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“CONTRIBUCIÓN DEL PROCESO FORMATIVO A LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DEL 2013-I AL 2014-II DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS”**; presentado por el tesista **ELIZALDE CRUZ TEJEDO**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias Sociales** mención de **Gestión Pública y Gerencia Social**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al sustentante, quien procedió a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO** Siendo las **10:00 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón. Dra. Milagros del Pilar Cabezas Martínez M.Sc. José Wilder Herrera Vargas

PRESIDENTE

SECRETARIA

VOCAL

<<<<OBSERVACIONES

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

Declaración jurada de originalidad

Yo, Elizalde Cruz Tejedo investigador principal, y Ravines Zapatel, Carlos Edmundo, asesor del trabajo de investigación “Contribución del proceso formativo a la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, agosto del 2022



Nombre del investigador: Elizalde Cruz Tejedo



Nombre del asesor. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo,

Dedicatoria

Con todo el amor a mi amada esposa Lynn Karin, a mis hijos, Diego Leonardo, Jesús Elizalde y Andrea Camilia, gran soporte y motivación para seguir cumpliendo metas y asumiendo retos.

Elizalde Cruz

Agradecimiento:

Gracias a la vida, a Dios y a los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por sus conocimientos compartidos en este nuevo reto, a mis compañeros y amigos, quienes me acompañaron en este nuevo trabajo de investigación.

Al Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel por ser mi asesor y guiarme con paciencia a concluir mi trabajo de investigación.

Elizalde Cruz

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	III
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO:.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
ÍNDICE DE ANEXOS	XII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN.....	15
I. DISEÑO TEÓRICO	19
1.1 Antecedentes bibliográficos	19
1.2 Base teórica.	21
1.3 Bases conceptuales	22
1.4 Propuesta teórica	31
II. MÉTODOS Y MATERIALES	32
2.1 Tipo de diseño	32
III. RESULTADOS Y PROPUESTA	36
3.1 Resultados de la investigación.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	44
5.1 Descripción.....	44

5.2	Fundamentación	44
5.3	Justificación	45
5.4	Objetivos.....	46
5.5	Estrategias pedagógicas de formación profesional del Ing. Agroindustrial	47
5.6	Características del buen proceso formativo del ingeniero agroindustrial	47
5.7	Desarrollo de habilidades sociales del Ingeniero agroindustrial	48
5.8	Plan de intervención:	49
VI.	CONCLUSIONES.....	52
VII.	RECOMENDACIONES	53
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
	ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1.VALORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CURRICULARES	36
TABLA N°2.PRINCIPAL FORTALEZA DEL PLAN DE ESTUDIOS	37
TABLA N°3.¿QUÉ VALORA MÁS DEL PLAN DE ESTUDIOS?	38
TABLA N°4.¿CONSIDERAS QUE LAS ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS SON ADECUADAS PARA TU FORMACIÓN PROFESIONAL?	39
TABLA N°5.CALIDAD DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	40

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°1.COMPLEJIDAD DE LAS ACTIVIDADES LABORALES 24

FIGURA N°2.COMPLEJIDAD DE LAS ACTIVIDADES LABORALES 31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N°1.	INSTRUMENTO-ENCUESTA.....	58
ANEXO N°2.	FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	60
ANEXO N°3.	FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	62
ANEXO N°4.	POLÍTICA CURRICULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL INGENIERO AGROINDUSTRIAL	64
ANEXO N°5.	PERFIL DEL EGRESADO	66
ANEXO N°6.	TURNITIN RECIBO DIGITAL	68

Resumen

En el presente trabajo de investigación se asume que las demandas y exigencias del mercado laboral son cada vez mayores hacia las instituciones formadoras de índole superior de ingenieros agroindustriales, entre las cuales, las competencias profesionales ocupan uno de los lugares primordiales en esas demandas de la empleabilidad, siendo necesario, que los estudiantes cuenten con conocimientos acordes a su perfil de egreso, desarrollen habilidades y valores perfilándose al desarrollo de proyectos de investigación en el campo productivo. El tipo de investigación es descriptiva, no experimental y propositiva, La población muestral comprende 88 egresados de los años 2013 y 2014 del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”. Entre los resultados se tiene que el 31% de egresados manifiesta que que las estrategias curriculares no ayudan a su aplicación laboral; el 31% manifiesta que tampoco aportan para el fomento y fortalecimiento de sus aprendizajes, yendo más allá el 35% de egresados que opina que las estrategias curriculares no aportan conocimientos y desarrollo esenciales para su formación profesional. Entre las conclusiones se tiene que la competencia del emprendedorismo en red del ingeniero agoroindustrial establece una positiva relación directa con la empleabilidad

Palabras clave: Proceso formativo, plan curricular, empleabilidad, habilidades sociales.

Abstract

In this research work, it is assumed that the demands and demands of the labor market are increasing towards higher education institutions for agroindustrial engineers, among which, professional competencies occupy one of the primary places in these demands for employability, being necessary, that students have knowledge according to their graduation profile, develop skills and values outlining the development of research projects in the productive field. The type of research is descriptive, non-experimental and propositional. The sample population comprises 88 graduates of the years 2013 and 2014 of the Agroindustrial Engineering study program of the National University “Toribio Rodríguez de Mendoza” of Amazonas”. Among the results, 31% of graduates state that the curricular strategies do not help their work application; 31% state that they also do not contribute to the promotion and strengthening of their learning, going beyond 35% of graduates who believe that curricular strategies do not provide essential knowledge and development for their professional training. Among the conclusions is that the competence of the network entrepreneurship of the agroindustrial engineer establishes a positive direct relationship with employability

Keywords: Training process, curricular plan, employability, social skills.

Introducción

El mundo en que vivimos las cosas cambian a una velocidad vertiginosa; con ello cambia la información, la comunicación, los recursos y la sociedad se ve en un entorno de nuevas exigencias; como lo tienen que enfrentar el mercado laboral, el empleo, pues las organizaciones e instituciones actuales demandan trabajadores con unos perfiles muy determinados en tanto la universidad tiene que ajustarse a estas exigencias ser competitiva y de más calidad para promover la mejora de la empleabilidad de sus egresados, esto supondrá que las universidades hagan adecuaciones y hasta reformas en sus sistemas de educación superior y ser realmente ese punto de enlace entre la formación otorgada y la demanda del mundo laboral cumpliendo con las exigencias del sistema productivo así como desarrollar estrategias que logren insertar al egresado en el mercado laboral en condiciones óptimas y en un menor plazo de tiempo posible.

En la actualidad a las instituciones de educación superior se les demanda una mejor preparación de los jóvenes en el mundo laboral y el desarrollo de competencias profesionales que permitan la movilización de conocimientos a situaciones de trabajo. Molina (2007). Frente a las exigentes demandas de ingenieros calificados Rascón, (2010) y Meza, (2008) se hace necesario que los estudiantes cuenten con conocimientos acordes a su perfil de egreso, desarrollen habilidades y valores. En el sector productivo se perfila la necesidad de desarrollo de proyectos de investigación que den solución a problemas de contexto, que demuestren los estudiantes la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios; la capacidad para identificar, formular y resolver problemas de ingeniería; la comprensión de la responsabilidad profesional y ética; la capacidad de comunicarse eficazmente y una educación suficientemente amplia para comprender el impacto de las soluciones de ingeniería en un contexto global, económico, ambiental y social. Paz, (2007).

Si bien la universidad puede y debe incidir en un aspecto clave en la empleabilidad como es la definición, formación y evaluación de las competencias que los estudiantes deben adquirir en un título, también puede optimizar la empleabilidad de sus estudiantes y titulados dándoles el apoyo, la información y la orientación necesaria para realizar un adecuado proceso de transición desde la vida académica al ámbito laboral. (Lantarón: 2014) Pero la realidad de la universidad pública peruana ha descuidado este ámbito de

mediciones de ese elemento clave que es el egresado. Esto argumenta que un criterio importante para medir la calidad de un programa de estudio es el egresado, como un indicador de éxito de la universidad.

En el Perú encontramos algunos indicadores que señalan que un porcentaje importante de egresados tiene dificultades para insertarse de manera adecuada en el mercado laboral, donde existe una alta dispersión salarial entre egresados de una misma carrera, que la producción investigadora en el país es muy limitada. La incorporación de estudios acerca de seguimiento de egresados que realizan instituciones de educación superior como observatorio ocupacional, informes de estudio de egresados, sistema de seguimiento a egresados, entre otras investigaciones han mostrado ser una importante herramienta porque al analizar el impacto de la formación recibida frente a problemas específicos del mercado de trabajo y los desempeños profesionales permite fortalecer el diseño y la revisión de los planes y programas de estudio así como la planificación con visión a futuro.

En la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas se observa una débil puesta en marcha de procesos para un efectivo seguimiento a sus egresados, que se manifiesta con el carente recojo y procesamiento de información, debido a la falta de aplicación de procesos, herramientas y estrategias efectivas, conduciendo a una desvinculación con sus egresados, así como la ausencia de acciones de autoevaluación para una mejora continua. En relación a sus egresados, el desconocimiento de aspectos centrales como; su nivel de inserción laboral, la actuación profesional y la pertinencia de la formación recibida son variables que podrían estar condicionando un desfase entre la formación recibida y la verdadera demanda profesional del mercado.

En este sentido es que planteamos el siguiente problema: ¿En qué medida el proceso formativo del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial contribuye a la empleabilidad de sus egresados?

Objeto de estudio. El proceso formativo en relación con la empleabilidad del egresado.
El campo de acción es la estrategia de gestión formativa que contribuye a la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

Objetivo General: Proponer el desarrollo el proceso formativo basado en las competencias profesionales tendientes a la mejora de la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

Específicos.

- Elaborar un diagnóstico situacional a fin de conocer la opinión sobre las características que presenta la empleabilidad entre los egresados del 2013 al 2014 del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”
- Sugerir el desarrollo de las habilidades y actitudes en el área de la investigación científica a fin de impactar positivamente en las organizaciones, la comunidad regional y la preservación del medio ambiente.
- Determinar la gestión de la competencia del emprendedorismo en red del ingeniero agroindustrial buscando establecer una relación directa y positiva a la empleabilidad
- Establecer la integración de los conceptos como gestión, planes estratégicos y competitividad, alrededor de la formulación y desarrollo de proyectos de investigación en el campo de la ingeniería agroindustrial.
- Determinar a las habilidades sociales como esenciales en el proceso formativo e integral del Ingeniero agroindustrial.
- Proponer la implementación de habilidades dentro del proceso formativo para mejorar el nivel de empleabilidad

Hipótesis. Si se establece el proceso formativo de competencias profesionales basados en la formación como proceso de Álvarez de Zayas entonces es posible mejorar la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

El presente informe está organizado en cinco **capítulos**: En el primer capítulo se presenta los fundamentos teóricos utilizados relacionados con el problema de investigación, En el segundo capítulo se presentan el diseño de la investigación, en el tercer capítulo se detallan

los resultados de la misma, en el cuarto capítulo se presenta la discusión, como quinto capítulo la propuesta de investigación con sus fundamentos, sus objetivos y plan de intervención. Como sexto capítulo se presenta las conclusiones, y séptimo capítulo las recomendaciones; finalmente se presenta las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

I. DISEÑO TEÓRICO

1.1 Antecedentes bibliográficos

Nivel internacional

Tirado, L.; Estrada, J.; Ortiz, R.; & Otros. 2017 entienden el concepto de competencias como el desempeño exitoso en un oficio o profesión al combinar efectivamente los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes en un contexto dado. Plantean la importancia pedagógica y didáctica que tiene el de diseñar el currículo con base en competencias. Consideran que el procedimiento de una evaluación de el plan de formación vigente, se inicia con la caracterización de el entorno, pasando luego ha elaborar el mapa de competencias, y finalmente, los nudos problematizadores para diseñar finalmente los proyectos de aprendizaje. Los autores presentan el mapa de competencias profesionales aplicado a la ingeniería industrial, donde a partir de la misión del profesional se despliegan competencias globales, unidades y elementos de competencia los cuales se descomponen en habilidades, conocimientos, valores, actitudes, campos de aplicación y evidencias.

En otra perspectiva Pizarro, R. & Herrero M. (2016) establecen que la mejora de las actividades del trabajo orientados a los egresados de nivel universitario tiene que pasar por una redefinición del modelo de aprendizaje sustentado en competencias. Sustentan: que la aportación de cada asignatura al desarrollo de las distintas competencias es insuficiente para alcanzar el nivel requerido para el desarrollo profesional del alumno, principalmente en las competencias emprendedoras y lingüísticas, siendo las competencias de organización y las cognitivas las más trabajadas en el aula y en opinión del empleador, existen diferencias significativas entre el nivel competencial requerido para el puesto de trabajo y el nivel que posee el alumno en prácticas laborales, ya que en ninguna de las habilidades los alumnos son competentes para realizar las tareas correspondientes a sus puestos de trabajo, principalmente en las competencias de organización y de logro asumen que pese a las deficiencias observadas en la formación educativa; en el ámbito empresarial, los empleadores valoran muy positivamente las prácticas laborales externas, ya que permiten que el alumno desarrolle, en un breve período de tiempo, todas las habilidades exigidas, reduciéndose el déficit formativo al finalizar el período de prácticas, la falta de conocimiento de la realidad empresarial que poseen los docentes y, por tanto, de las demandas reales de habilidades para cada puesto

de trabajo, dificulta el diseño de actividades de aprendizaje que desarrollen en mayor medida los niveles competenciales requeridos; y, por otro, el contenido y la forma de trabajar estos instrumentos de aprendizaje no logran que el alumno alcance un nivel medio-alto en ninguna de las dimensiones competenciales.

De otra parte, Gómez (2013) se planteó como objetivo principal revisar la inserción laboral de los egresados del nivel técnico y el nivel universitario. En este sentido, la autora analizó desde la estadística descriptiva, los datos de la base publicada por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, la cual contiene información de graduados encuestados entre el 2008 y el 2013. Al final, determinó que las acciones de política pública implementadas por el Ministerio de Educación han impactado positivamente el aumento de egresados en este nivel. Así mismo, determinó que el comportamiento de los egresados en su vinculación laboral es similar, en términos de ingresos, demora en el tiempo de vinculación, relación de su programa con el trabajo que realiza.

Nivel nacional

Herrera (2017) emplea y compara indicadores de las dos variables de estudio para dar a conocer la influencia que tiene una sobre otra en el desarrollo de los egresados, mostrando el logro o déficit del ámbito laboral y a su vez considerando qué pueden mejorar para potenciar su empleabilidad. Las competencias analizadas fueron distribuidas entre técnicas, metodológica, sociales y participativas, lográndose determinar que la Formación Laboral basada en competencias influye de manera significativa en la Empleabilidad de los egresados.

Plantea desde otra perspectiva Bacalla (2016) partiendo desde el propósito de evaluar el perfil del egresado según tres dimensiones: conocimientos, actitudinal y procedimental. En la dimensión conocimientos evaluó “si los conocimientos adquiridos en teorías y prácticas son acordes a las necesidades de la institución donde labora, si tiene la capacidad para elaborar planes de atención, educación y solución de problemas, es capaz de resolver problemas y conoce sobre técnicas profesionales” (p.78).

En la dimensión actitudinal evaluó si aplica valores y principios éticos y morales en el ejercicio profesional y el cumplimiento de las normativas establecidas en la institución donde labora. Finalmente, en la dimensión procedimental evaluó si cumple con las exigencias mínimas en cada uno de los procedimientos desarrollados en la atención de

pacientes. Al medir la variable perfil profesional, así como también las tres dimensiones utilizó las categorías bueno, regular y deficiente. Obteniendo como resultado, que el perfil del egresado de enfermería y las tres dimensiones establecidas en la investigación es bueno.

1.2 Base teórica.

1.2.1.- La didáctica docente para el desarrollo de la práctica laboral en las empresas.

Álvarez, C. (2003) sostiene que la “pedagogía y la didáctica son ciencias con objetos de estudio definidos y estrechamente interrelacionadas. La didáctica es la ciencia social que estudia el proceso docente–educativo (su objeto) orientado a la formación de las personas” (pág. 08). Asume que la didáctica es la ciencia del proceso docente–educativo. En ese sentido, está estrechamente ligada con la pedagogía, cuyo objeto es el proceso de formación de las personas, ya que una parte decisiva de esta formación, transcurre en la escuela y de esta disciplina se ocupa la didáctica, que se ha ido independizando de la pedagogía, sin perder el vínculo que las une.

En esa perspectiva, la práctica investigativo-laboral es la forma organizativa de participación activa de los estudiantes, docentes y profesionales de la producción y los servicios, al interactuar entre sí y la comunidad (sociedad) durante la solución de los problemas reales que requieren el uso del método científico–investigativo propio del modo de actuación profesional, motivando el trabajo multidisciplinar y en equipos, y desarrollando la independencia y creatividad.

Admite Lazo, (1996) la ley “relación universidad–sociedad” es común a los procesos universitarios fundamentales: docencia, investigación y extensión. (pág. 68). Por otra parte, Herrera (2004) sostiene que:

“Las unidades docentes están vinculadas a la universidad, empresarialmente, que permiten el trabajo conjunto en el desarrollo de los componentes curriculares: académico, laboral–productivo, investigativo y de auto-preparación, Asume que los procesos universitarios de docencia, investigación, extensión, y gestión, aseguran la formación del profesional de perfil amplio desde el pre-grado, el adiestramiento y la especialización, de una o varias carreras, mediante la solución de problemas reales técnico–profesionales de la producción o los servicios. (pág. 91)

Afirma Lazo, (1996) desde otra perspectiva que:

La gestión del proceso juega importante papel, porque son los actores sociales los que determinan el comportamiento de cada componente de el proceso. Considera que, al impartir una clase, tema o un programa, en el aula, el docente conoce de antemano el contenido de todos los componentes del proceso y el estudiante asimila este conocimiento de forma sistemática, generalmente conoce inclusive los próximos contenidos. Aquí la simulación de los procesos y los métodos reproductivos tienen papel preponderante. Al llegar a la empresa, el que enseña no conoce nada o casi nada del comportamiento del proceso a desarrollar, todo parte del conocimiento, de los problemas por enfrentar; algo similar ocurrirá después con el estudiante. Hay que construir el proceso y en ello la gestión juega el papel principal. (pág. 68)

1.3 Bases conceptuales

1.3.1.- Proceso Formativo

Indica Álvarez (2003), que la formación es el proceso cuya función es la de preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad. La formación no es un proceso sencillo; es un proceso complejo, compuesto por tres procesos diferenciados por su funcionalidad. Así mismo, Horruitiner (2006), respecto al término “formación”, en la educación superior, dice que se utiliza para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca, tanto los estudios de pregrado como los de postgrado. Para Álvarez (2003), “la formación como proceso, cuya función es la de preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad, es un proceso que comprende:

a.- Función Instructiva: Es el proceso cuya función es la de formar a los hombres en una rama del saber humano, de una profesión, de dar carrera para vivir. Para Llerena, (2015) la dimensión instructiva supone dotar al educando de los conocimientos y las habilidades esenciales en su profesión y prepararlo para emplearlas a desempeñarse como tal, en un determinado puesto de trabajo.

b.-Función Desarrolladora: A esta dimensión se le acostumbra denominar dimensión desarrolladora y su esencia es el vínculo entre el estudio y el trabajo. Horruitiner, (2006). Es el proceso cuya función es la de formar hombres en plenitud de sus facultades tanto espirituales como físicas, de “templar el espíritu y el cuerpo” En la educación se logra esta relación a través del vínculo entre el estudio y el trabajo, poniendo al educando en

contacto con el objeto de su profesión, desde los primeros años de la carrera, así se logra el indispensable nexo con los modos de actuación en esa profesión.

c.- Función educativa: Es el proceso cuya función es la de formar al hombre para la vida, “de templar el alma para la vida”, en toda su complejidad. La dimensión del proceso de formación profesional que guarda relación con el desarrollo de valores y actitudes es la dimensión educativa. No puede hablarse de formación integral si el número de conocimientos y habilidades aprendidas en el tránsito por la universidad y su eficaz aplicación en el puesto de trabajo, no van acompañados de cualidades y virtudes en la personalidad del profesional que le permitan conducirse con éxito en la sociedad en la cual vive.

Por el lado de Reig (2010, pág. 2) considera que:

La educación debe preparar individuos como ciudadanos y no como servidores pasivos de empresas. Incluso debería tener en cuenta cuestiones tradicionalmente consideradas fuera de su circuito, como la educación emocional y otros elementos que incidan en preparar, también, individuos no sólo más productivos sino también más felices.

Alcanzar una integralidad en la formación profesional a nivel universitario implica, ante todo, formar un profesional comprometido con su labor y sociedad en que se inserta flexible y trascendente, independientemente de la especificidad que impone cada profesión y sus contextos. La formación del profesional constituye, por lo tanto, el proceso en el que los sujetos desarrollan el compromiso social y profesional, la flexibilidad ante la cultura, la trascendencia en su contexto, toda vez que elevan su capacidad para la reflexión divergente y creativa, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas, tomar decisiones y adaptarse flexiblemente a un mundo cambiante.

1.3.2. Concepto de Competencias

El concepto de competencias, es entendido como el desempeño exitoso en un oficio o profesión al combinar efectivamente los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes en un contexto dado. La competencia se enmarca en el contexto de desempeño de una persona. Competencia es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, habilidades, valores y actitudes relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. Las competencias están referidas, pues, a un desempeño exitoso en un oficio y por lo tanto integran el ser, el saber y el hacer en un contexto dado

Existen varios modelos de clasificación de las competencias. Competencias básicas, ciudadanas, laborales. Estas últimas, se dividen en generales y específicas: las generales son las comunes a cualquier sector del mundo laboral, y son: intelectuales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y emprendedoras. Respecto a las específicas tenemos a aquellas para oficios determinados. En el campo laboral, los desempeños son muy diversos; se han establecido cinco categorías que clasifican la complejidad de los trabajos; desde aquella donde las destrezas son muy importantes y los conocimientos no son tan exigentes, hasta la que exige máximas habilidades mentales y de liderazgo. Las funciones del ingeniero industrial se pueden ubicar en el nivel 4 (véase figura 1).

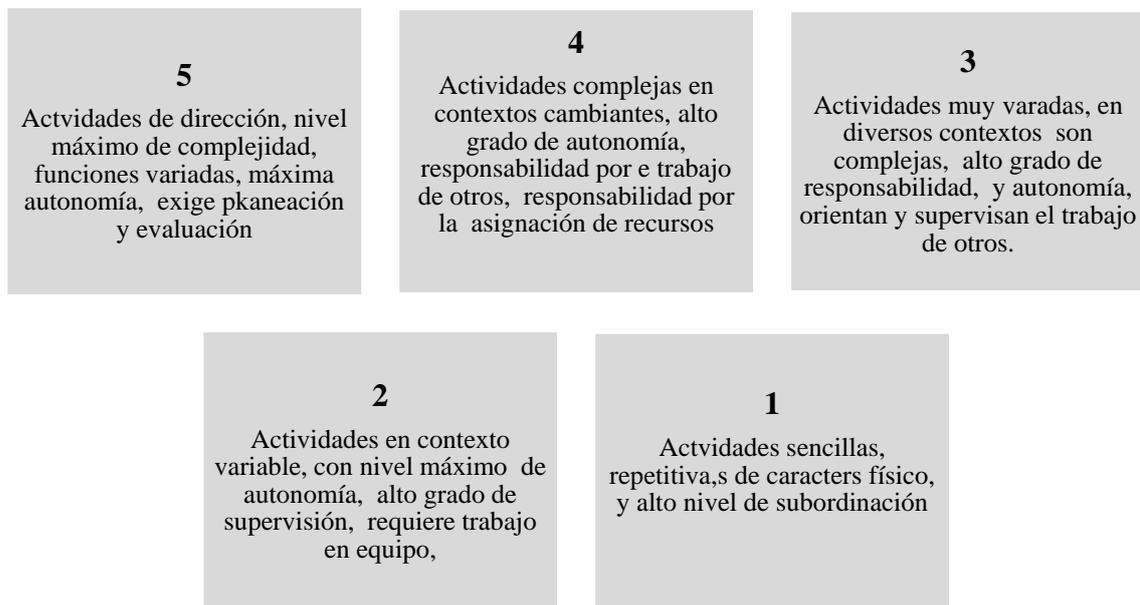


Figura N°1. Complejidad de las actividades laborales

Fuente: Elaborado por el autor en base a Tirado, L.; Estrada, J.; Ortiz, R.; & otros. 2007. Competencias profesionales: una estrategia para el desempeño exitoso de los ingenieros industriales.

1.3.3.- Formación por competencias

Los procesos de formación de los profesionales orientados al desarrollo de competencias emergen para hacer de la educación un servicio más pertinente a las demandas sociales, donde adquiere un significado el ser y saber cómo sobre el saber y hacer qué, capaz de ofrecer a los estudiantes aprendizajes socialmente significativos que los habiliten para operar con eficacia en el contexto específico de las dificultades y los retos propios de la época y del país. Como bien plantea Coral (2014) “la mayoría de las definiciones la comprenden como unidades de actuación que expresan lo que una persona de saber y

poder hacer para desarrollar y mantener un nivel de desempeño eficiente en su labor, incluyendo aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y de experiencias” (pág. 12)

Sostiene Valera (2016), que el profesional competente es aquel que se apropia de las teorías, las leyes, los conceptos, las definiciones de la rama del saber en las se desenvuelve, para poder actuar responsablemente y con posibilidades de hacer análisis, reflexiones, inferencias, inducciones, deducciones. El profesional competente es hábil en su desempeño, mostrando destrezas, tanto orales y comunicativas como manuales, físicas y motoras. Valera (2010) también postula que quien se empeña por hacer las cosas, bien es porque está totalmente motivado con su profesión, porque lo hace conscientemente, demostrando en su desempeño profesional la convicción que tiene de la importancia social de su labor, con lo cual contribuye al desarrollo del país.

Para Estrada, (2010) aparecen claramente tres tipos de competencias en las cuales se conjugan el proyecto globalizador y el proyecto de empleabilidad: Las competencias cognitivas, las técnicas y las de gestión. Con estas competencias se constituye la idea de meritocracia, mediante la cual se avalan en el individuo los saberes que posee y se convierten en el pasaporte para ingresar a la educación superior o al mundo de la empleabilidad. Según Estraada (2010) la posesión de las competencias son las que determinen el tipo de méritos para ubicarse en los diferentes niveles y estamentos de la escala social.

1.3.4.-Competencias profesionales

Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber- hacer. De acuerdo al Instituto Nacional de Empleo en España (INEM: 1995:21) el concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Las competencias profesionales definida por Díaz-Barriga, (2009) son las capacidades para hacer algo de modo idóneo que resultan de un proceso complejo de asimilación integrativa por parte del aprendiz de saberes conceptuales, saberes procedimentales y actitudes que se lleva cabo en la fase de ejercitación dentro del proceso enseñanza

aprendizaje. Por su lado, Forgas, (2003:112) señala que las competencias profesionales son el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades, y valores profesionales que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993:37), define el concepto de “competencias profesionales como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos de competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo”.

Desde el lado de Tobón (2010) las competencias profesionales son actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con integridad y compromiso ético, movilizando los diferentes saberes: ser, hacer y conocer. Manifiesta que las competencias son características permanentes de las personas, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo no están asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan, pueden ser generalizadas a más de una actividad y combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual.

1.3.5.- Competencias laborales

McClellan, (1993) define las competencias laborales como las características de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto- motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen o un conjunto de conocimientos que un individuo está usando. De acuerdo a Mertens (2015. p.12) entiende la competencia laboral como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer”. Se infiere de estos y otros conceptos que las competencias laborales se conciben como una compleja estructura de atributos necesarios como son los conocimientos, actitudes, habilidades y valores, para el desempeño de situaciones específicas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Irigoin y Vargas (2002:47) manifiestan que competencia laboral es la capacidad subyacente en una persona que esta causalmente relacionada con el desempeño, referido a un criterio superior o efectivo en un trabajo o situación. Esta forma de concebir la competencia laboral, tiene cierta relación con lo que plantea Agudelo (2002,p.23) quien plantea que posee competencia laboral quien dispone de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarios para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo, lo cual le permite resolver, los problemas que se le presenten en el ejercicio de sus funciones, en forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo.

1.3.6.- El currículo basado en competencias

El diseño del currículo basado en competencias, busca cerrar esa brecha que tradicionalmente se ha presentado entre la universidad y la empresa, entre la educación y el trabajo. Sostiene Estrada (2010) que “el currículo es el vehículo que concreta la cultura en la universidad. Podría entenderse como la organización y proyección de conocimientos y experiencias que una institución educativa planea para la formación profesional” (pág. 12). En ese sentido, la universidad debe estructurar la ingeniería industrial en función no sólo de unos saberes científicos y tecnológicos, sino también en la mira de la solución de problemas reales de la sociedad.

Estrada (2010) admite que tradicionalmente, la universidad les da mucha importancia a los conocimientos, a los saberes mientras que las habilidades, los valores y las actitudes aparecen en forma secundaria y a veces marginal. No obstante, en el entorno laboral, el desempeño profesional pareciera ser lo contrario: las habilidades y la experiencia junto a los valores y las actitudes juegan papel mayor o igual que los conocimientos mismos. De ahí que el concepto de competencias como desempeños donde se combinan el saber, el ser y el hacer haya tenido una acogida tan generalizada.

El modelo pedagógico que se practica en la universidad a menudo se califica como enciclopédico, memorista y centrado en la cátedra magistral. El enfoque de competencias se presenta como una estrategia pedagógica (para la formación) y didáctica (para orientar la metodología) por su búsqueda en la armonización del saber, el hacer y el ser; dándole gran importancia al componente de prácticas, aplicaciones y solución de problemas del entorno. El profesional deberá combinar una serie de competencias básicas, genéricas o transversales y unas específicas.

El currículo basado en la formación por competencias del Ingeniero Industrial busca integrar las capacidades intelectuales y comunicativas con las propias de la solución de problemas a la cual está llamada la profesión en particular, dando lugar a las competencias profesionales que se definen como: un subconjunto de las competencias laborales y están relacionadas con el ejercicio calificado de una profesión. Corresponden al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe poseer un profesional para el desempeño

1.3.7. El currículo por competencias del Ingeniero industrial

El currículo estaría integrado por dos clases de competencias:

a.- Genéricas: Son las que deben desarrollar todos los profesionales. Por ejemplo: trabajo en equipo, de investigación, manejo de sistemas.

b.- Específicas: Están referidas a aspectos muy técnicos de una profesión. Por ejemplo, planear y programar la producción es muy propio de la ingeniería industrial.

1.3.7.1. El diseño curricular basado en competencias

Puede realizarse de acuerdo con la siguiente metodología:

a.- Evaluación plan de formación actual: Análisis de la pertinencia científica y social, aspectos positivos y negativos, ineficiencias e insuficiencias.

b.- Investigación del entorno: Hacer un diagnóstico en los campos: educativo, tecnológico, socioeconómico, ocupacional, legal y organizacional. Igualmente, identificar las tendencias que se deben afrontar a mediano plazo.

c.- Elaboración del mapa de competencias: Globales, unidades de competencia, elementos de competencia y sus componentes.

d.- Diseño de los núcleos o nodos problematizadores: Los cuales se construyen alrededor de competencias globales y están referidos a grandes problemas relacionados con el entorno laboral y profesional. Deben ser ínter y transdisciplinarios.

e.- Módulos o proyectos formativos: Se elaboran a partir de los nodos problematizadores. Pueden corresponder a unidades de competencias que responden ha el problema mas concreto.

1.3.8.-Empleabilidad

La palabra empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana surgió de la palabra inglesa “employability”, que proviene de la unión de la palabra: “employ” (empleo) y “ability” (habilidad) ya unidas formaron: employability, la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como “empleabilidad”. Según Campos (2003) es la habilidad para obtener y conservar un empleo y evitar el desempleo. Por otra parte, Rentería (2004) dice que ser empleable significa tener la habilidad de poseer un empleo, y no ser empleable significa lo contrario. Como podemos ver, la empleabilidad, está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado de trabajo, es decir, se asume la existencia de una serie de competencias que mejoran las posibilidades de los individuos que las poseen de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo, por lo que se presentan algunas definiciones relevantes de empleabilidad que contribuyen a establecer la dimensión de esta variable.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OTI), (2000), define la empleabilidad como: la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. Este organismo internacional, en su recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, dice que el término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en una empresa o cambiar el empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

1.3.9. Empleabilidad y déficit formativo de los egresados universitarios.

Indefectiblemente existe una interrelación entre los niveles educativos de la fuerza laboral y los puestos de trabajo desempeñados por los individuos. Un número importante de empleos están definidos en función de los requerimientos educativos, imprescindibles éstos para realizar las tareas asignadas. Mientras que esta concepción está ampliamente aceptada por todos los sectores de la sociedad, el interés surge por la evidencia a favor de un desajuste educativo de los titulados superiores, es decir, la no correspondencia entre los contenidos de el currículo educativo y las exigencias del puesto de trabajo. En el ámbito de la educación universitaria, se ha desarrollado un nuevo sistema de enseñanza:

El modelo de aprendizaje basado en competencias; competencias que llevan al éxito en el desempeño de una actividad profesional y, por tanto, a aumentar la empleabilidad de los egresados universitarios. Muchos son los empleadores, que a menudo piensan que la universidad sólo transmite conocimientos técnicos e intelectuales, pero no contribuye a desarrollar habilidades que se consideran imprescindibles para el desempeño de trabajos cualificados.

La evolución y exigencias del mercado de trabajo, han llevado a la necesidad de introducir cambios en los sistemas educativos que permitan una formación integral de los estudiantes, es decir, una formación basada no sólo en conocimientos sino también en capacidades y destrezas, apareciendo, por tanto, a nuevos objetivos de aprendizaje. El logro de tales objetivos requiere de la aplicación de nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje basadas en el aprendizaje por competencias, aprendizaje que vincula la formación universitaria con el mundo profesional, y cuya finalidad va más allá del dominio o transmisión de conocimientos. Los conocimientos siguen siendo importantes y necesarios, aunque no suficientes por sí solos.

Al respecto, Pizarro & Herrero (2016) asumen que el aprendizaje por competencias trata de transmitir no solo competencias cognitivas (conocimientos), sino también competencias no cognitivas relacionadas con el saber hacer (procedimientos o habilidades) y con el saber ser (actitudes). Las competencias denominadas “competencias específicas” son las asociadas a áreas de conocimiento concretas, mientras que las llamadas “competencias transversales o genéricas” son las compartidas por todas las disciplinas o áreas de conocimiento y se clasifican en competencias instrumentales, personales y sistémicas. En los verifica de cada titulación aparecen las competencias específicas y transversales que deben contemplar las asignaturas de el correspondiente plan de estudios.

1.3.10.- Componentes de la empleabilidad

Alles (2006) expresa que la empleabilidad de una persona depende de 4 factores:

a) Conocimientos técnicos: Son conocimientos obtenidos a través del estudio de manera formal o informal. Por ejemplo, presupuestos, informáticas, etc.

b) Competencias: Son capacidades que no se adquieren necesariamente por el estudio, pero estas no son imposibles de desarrollarse a lo largo de la vida profesional. Entre ellas: trabajo en equipo, liderazgo, orientación al cliente. Es importante saber que si estas no

son innatas su desenvolvimiento es un poco difícil y toma tiempo. Depende mucho de predisposición de aprender, aplicarla y seguir la guía de desarrollo.

c) La actitud de búsqueda con que sale al mercado: Implica entrenamiento en la búsqueda de trabajo centrada en las posibilidades de obtener lo que se busca. Implica el conocimiento de los requerimientos del mercado laboral.

d) El mercado: Es conocer las exigencias del mercado laboral. A su vez se relaciona con las ofertas disponibles y el lugar donde nos encontremos pues depende también del lugar de la cantidad de demanda de personas u ofertas de empleo.

1.4 Propuesta teórica

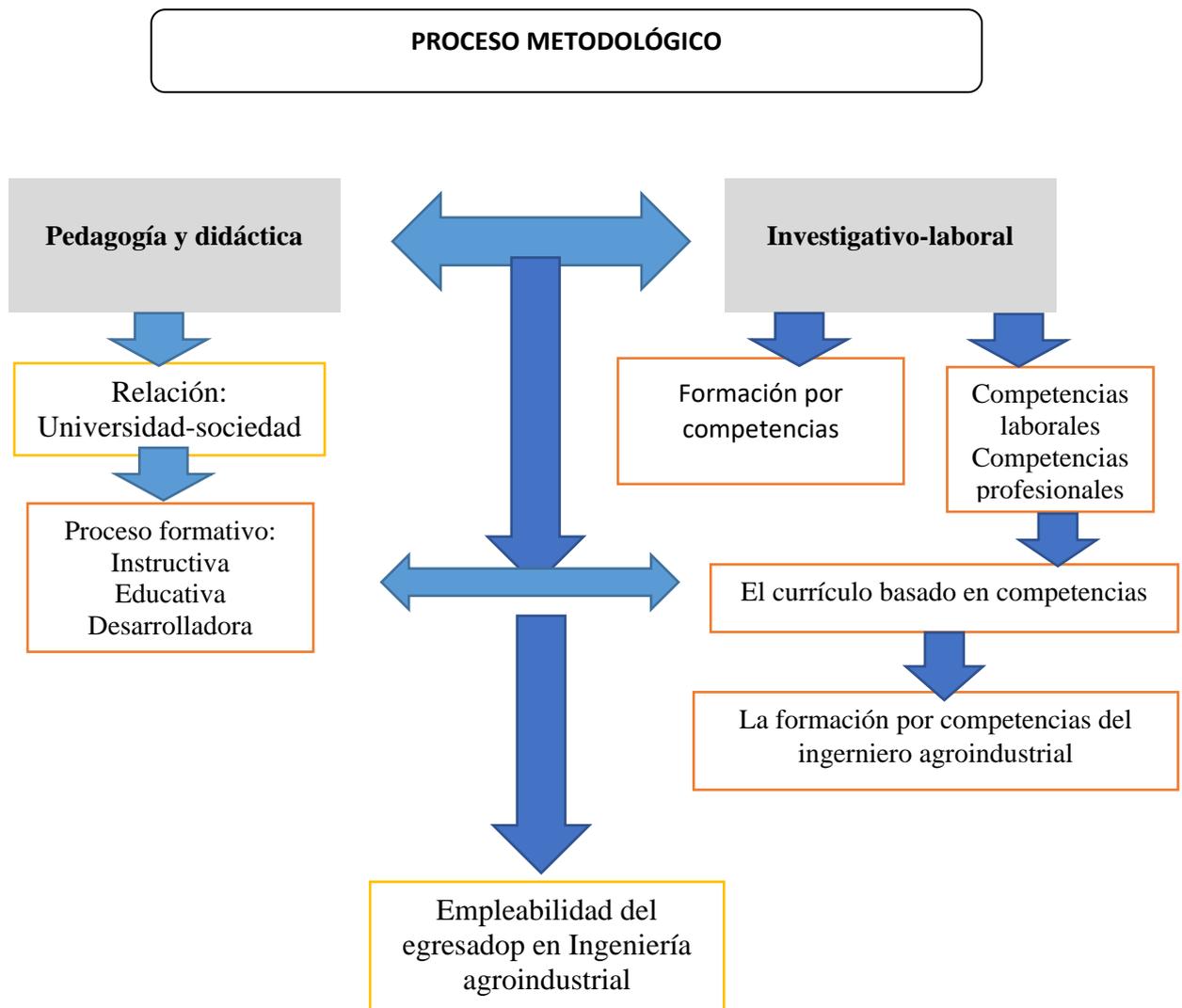


Figura N°2. Complejidad de las actividades laborales

Fuente: Elaborado por el autor

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1 Tipo de diseño

Metodología de la investigación

Diseño de la investigación.

La presente investigación es descriptiva, propositiva, no experimental. Descriptiva porque se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno. La investigación descriptiva intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra poblacional. La investigación es no experimental porque el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión. El tipo de investigación no experimental es transversal descriptiva, porque se observa y analiza los valores de las variables en un momento exacto de la investigación la muestra de estudio.

Población y muestra

Población: El término población en palabras de Fortín, M.F. (1999) “es una serie de elementos o de sujetos que participan de características comunes, precisadas por un conjunto de criterios. La población es finita por la cantidad de personas a las cuales se les aplica la encuesta; por lo tanto, el resultado es exacto. Se ha considerado en nuestra encuesta los 88 egresados del 2013-I al 2014-II del Programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de la región Amazonas.

Muestra:

La muestra poblacional está constituida por los 88 egresados del 2013-I al 2014-II del Programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de la región Amazonas. Como se detalla a continuación:

Semestres	N°
Egresados 2013-I	24
Egresados 2013-II	22
Egresados 2014-I	28
Egresados 2014-II	14
Total	88

Técnica del muestreo

El muestreo es una técnica de selección de miembros individuales o de un subconjunto de la población para hacer inferencias estadísticas a partir de ellos y estimar las características de toda la población. El muestreo probabilístico es una técnica de muestreo en la que un investigador establece una selección de unos pocos criterios y elige al azar a los miembros de una población. Todos los miembros tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra con este parámetro de selección.

Muestreo aleatorio simple: Una de las mejores técnicas de muestreo probabilístico que ayuda a ahorrar tiempo y recursos es el método de muestreo aleatorio simple. Es un método fiable de obtención de información en el que cada uno de los miembros de una población se elige al azar, simplemente por casualidad. Cada individuo tiene la misma probabilidad de ser elegido para formar parte de una muestra.

Métodos y procedimientos para la recolección de datos.

Métodos

Método descriptivo. Este método permitió el desarrollo de cada uno de los componentes de la investigación ya que fue necesario utilizar la investigación bibliográfica, archivos de la programación de Ingeniería Agroindustrial así como libros, internet, con el propósito de disponer de un panorama mucho más amplio del tema, que permitió efectuar un análisis a profundidad y recomendar las medidas correctivas, además de estos se recurrió al método científico ya que se caracterizó por la búsqueda, reflexivo, sistemático y metódico.

Analítico. Fue de mucha importancia el análisis realizado de aspectos concretos de la presente investigación que permitió conocer, comprender, sobre la base de la descomposición del todo en sus partes.

Sintético. - Una vez analizados los aspectos teóricos, se pudo realizar síntesis que constan en el informe final, que facilitó en el diseño técnico, redactar los componentes de la propuesta. De la misma manera, se reunieron las partes separadas en el análisis para llegar al todo, teniendo en cuenta que análisis y síntesis se complementan.

Inductivo. - Este método permitió llegar a conclusiones de carácter general sobre la base del análisis de la información descrita en hechos, acontecimientos de carácter particular;

método que tendrá mayor vigencia o aplicación en el diagnóstico y análisis de la problemática.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de la Observación directa

Técnica aplicada durante todo el proceso de investigación, esto permitió analizar cómo se desarrollan las actividades y conocer la situación actual del recurso humano y del sistema de desempeño, sus principales fallas y como solventarlas en base a modernos enfoques de recursos humanos, en nuestro caso considerando que el investigador es parte de la entidad se pudo observar el desempeño y evaluación de varios servidores.

Encuesta

Con su aplicación nos permitió obtener un diagnóstico de la situación actual respecto de los 88 egresados del 2013-I al 2014-II del Programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de la región Amazonas. Este diagnóstico señala cuáles son los factores críticos por los que están atravesando los 88 egresados del 2013-I al 2014-II del Programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de la región Amazonas; dicho resultado servirá para proponer y pautear recomendaciones respecto a cómo superar los puntos críticos, cómo mantener los óptimos y cómo mejorarlos.

Revisión bibliográfica y documental.

La técnica de revisión bibliográfica, fue utilizada para recopilar información teórica, en los diversos textos que abordan la temática sobre el proceso formativo a la empleabilidad del egresado del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas” para ello se elaboraron fichas bibliográficas, textuales, con una idea analizada, que sirvieron de soporte para la elaboración del marco teórico del estudio, también sirvió para tener conocimiento del funcionamiento de la organización objeto de análisis. Asimismo, se recopiló información fáctica referente a la situación egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

Técnica de gabinete:

Esta técnica hace posible aplicar instrumentos para la recolección de Información para dar solidez científica a la investigación, utilizando para ello el fichaje de documentos, información obtenida de trabajo de campo.

Fichas Textuales:

Comprende la transcripción entre comillas y al pie de la letra de el párrafo de un libro que el investigador considera importante para su trabajo de investigación.

Fichas de Resumen: Es la que se empleó para sintetizar una parte de un libro o su totalidad.

Guía de análisis documental. - Este instrumento fue de mucha utilidad para anotar la información de normas, libros, revistas, Internet y otras fuentes

Ordenamiento y clasificación. - Esta técnica se aplicó para tratar la información cualitativa y cuantitativa en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.

Análisis estadístico de los datos.

El método de análisis es el cuantitativo y los datos recogidos serán presentados y analizados mediante la estadística descriptiva, que permite describir las observaciones obtenidas de la aplicación de las encuestas. Para el procesamiento de los datos se utilizó un plan de análisis estadístico descriptivo, con elaboración de tablas y gráficos de frecuencias absolutas y porcentuales. Se empleó el análisis de frecuencia, cuadros estadísticos, media aritmética

III. RESULTADOS Y PROPUESTA

3.1 Resultados de la investigación

Tabla N°1. Valoración de las estrategias curriculares

Ítems	2013 I y 2013 II						2004 I y 2014 II						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		Siempre		A veces		Nunca		2013 + 2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.-Aportan, sobre todo nos ayudan a aplicarlo en el trabajo	12	14	11	12	27	31	08	09	10	11	20	23	88	100
2.-Aportan en el fortalecimiento del aprendizaje	09	10	14	16	27	31	08	09	12	14	18	20	88	100
3. Aportan mucho, aunque sean positivas	11	12	12	14	27	31	09	10	06	07	23	26	88	100
4.-Aportan aspectos esenciales para nuestra formación	12	14	07	08	31	35	10	11	08	09	20	23	88	100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta realizada a los egresados 2013-I, 2013 II y 2014 I y 2014 II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas.

Interpretación:

En la tabla N° 01 observamos que los egresados de Ingeniería Agroindustrial del 2013 de un total de 50 profesionales, el 31% manifiesta que que las estrategias curriculares no ayudan a su aplicación laboral; el 31% manifiesta que tampoco aportan para el fomento y fortalecimiento de sus aprendizajes, yendo más allá el 35% de egresados opinan que no aportan conocimientos y desarrollo esenciales para su formación profesional. Por otra parte, de los 38 egresados del 2014, observamos que el 23% refieren que las estrategias curriculares no son muy aplicables en su contexto, más aún en los desempeños laborales. El 20% dice que no aportan mucho en el aprendizaje dado que hay mucha desactualización de los contenidos. Por otra parte, el 26% manifiesta que, si bien es cierto que sus aportes en contenidos son bastante extensos, sin embargo, en calidad de los contenidos no van a la par con el mercado ocupacional.

Tabla N°2. Principal fortaleza del plan de estudios

Items	2013 I y 2013 II						2004 II y 2014 II						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		Siempre		A veces		Nunca		2013 + 2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5. La secuencialidd de los cursos, materiales y contenidos	12	14	07	08	31	35	09	10	06	07	23	26	88	100
6. Contribuye en la construcción de los aprendizajes	09	10	14	16	27	31	08	09	12	14	18	20	88	100
7. Nos prepara conscientemente para el trabajo	11	12	12	14	27	31	09	10	06	07	23	26	88	100
8. Desarrolla nuestra capacidad para el pensamiento crítico	12	14	11	12	27	31	10	11	08	09	20	23	88	100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta realizada a los egresados 2013-I, 2013 II y 2014 I y 2014 II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas.

Interpretación:

En la tabla 02 referente a la principal fortaleza del plan de estudios, se observa que el 35% de los encuestados manifiesta que no existe una secuencialidd de los cursos, materiales y contenidos; incluso el 31% manifiesta que el plan de estudios no contribuye en la construcción de los aprendizajes, consideran que los planes de estudio no están actualizados ni menos contextualizados con la región. Por otra parte, el 27% refiere que el plan de estudios no se prepara conscientemente para el trabajo. Desde otra perspectiva, el 27% manifiesta que el plan de estudios no contribuye a desarrollar la capacidad para el pensamiento crítico.

Tabla N°3. ¿Qué valora más del plan de estudios?

Items	2013 I Y 2013 II						2014 I Y 2014 II						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		Siempre		A veces		Nunca		2013 + 2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
09. Los contenidos de los planes de estudios	12	14	07	08	31	35	09	10	06	07	23	26	88	100
10. Su contextualización con la realidad laboral	09	10	14	16	27	31	08	09	12	14	18	20	88	100
11. Los contenidos actualizados de las asignaturas	11	12	12	14	27	31	09	10	06	07	23	26	88	100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta realizada a los egresados 2013-I, 2013 II y 2014 I y 2014 II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas.

Interpretación:

En la tabla N° 03 referida a la interrogante ¿Qué valora más del plan de estudios?, el 35% de los encuestados manifiesta que no valora mucho los contenidos de los planes de estudios; e incluso el 31% manifiesta que el plan de estudios no está contextualizado con la realidad laboral, además que los contenidos no están actualizados (31%) Por otra parte, los egresados del 2014, en un 26% manifiesta que los planes de estudios son descontextualizados y desactualizados (20%) y que no son apropiados para una competencia laboral. (26%).

Tabla N°4. ¿Consideras que las estrategias didácticas son adecuadas para tu formación profesional?

Items	2013 I Y 2013 II						2014 I Y 2014 II						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		Siempre		A veces		Nunca		2013 + 2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
12. Considero que son actualizadas y dinámicas	11	12	07	08	32	36	09	10	08	09	21	24	88	100
13. Permite el trabajo en equipo y participar en clase	09	10	14	16	27	31	08	09	12	14	18	20	88	100
14. Permite acceder a los conocimientos en forma activa y creativa	11	12	12	14	27	31	09	10	06	07	23	26	88	100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta realizada a los egresados 2013-I, 2013 II y 2014 I y 2014 II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas.

Interpretación:

En la presente tabla respecto a las estrategias usadas para la formación profesional, se observa que los egresados del 2013, en un 36% manifiesta que considera que las estrategias didácticas no son actualizadas y dinámicas, pues se mantiene la exposición del docente como la estrategia dominante en las clases. Así mismo, el 31% considera que las estrategias impartidas en el desarrollo del aprendizaje no permiten desarrollar el trabajo en equipo, menos una fluida participación en clase. Y en un 31% manifiesta que no permiten esas estrategias desarrollar el pensamiento creativo de los estudiantes. Por otra parte, el 31% expresa que no permite el desarrollo de una participación activa y creativa de los estudiantes. Respecto a los egresados del 2014, el 24% manifiesta que los planes de estudio y más aún las estrategias didácticas que imparten en clase los docentes no son actualizados y dinámicas. A su vez, el 20% considera que no permite el trabajo en equipo ni de interrelación entre los estudiantes. Incluso el 26% asume que no se fomenta el desarrollo creativo de los estudiantes.

Tabla N°5. Calidad del desarrollo de las competencias

Items	2013 I Y 2013 II						2014 I Y 2014 II						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		Siempre		A veces		Nunca		2013	+
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
15. Considero que la formación por competencias es adecuada	14	16	07	08	29	33	09	10	06	07	23	26	88	100
16. Los docentes están capacitados para impartir la formación por competencias	12	14	16	18	22	25	08	09	12	14	18	20	88	100
17. Las competencias laborales son adecuadas para el trabajo y para el contexto laboral regional	11	12	12	14	27	31	09	10	06	07	23	26	88	100

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta realizada a los egresados 2013-I, 2013 II y 2014 I y 2014 II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas

Interpretación:

En la presente tabla referente a la calidad del desarrollo de competencias, los egresados del 2013, en un 33% manifiestan que la formación por competencias no es adecuada, el 25% refiere que los docentes no están capacitados para impartir la formación por competencias; incluso el 31% manifiesta que las competencias laborales no son adecuadas para el trabajo y para el contexto laboral regional. Por otra parte, los egresados del 2014, en un 26% manifiesta que la formación por competencias no es adecuada, y además que esta situación va de la mano con la calidad docente, ya que el 25% considera que no está preparado para un impartir este tipo de formación por competencias. Respecto a los egresados del 2014, en un 26% asumen que la formación por competencias no es adecuada, ni tampoco la calidad de los docentes para impartirla (20%) Y en un 26% manifiesta que las competencias laborales no son adecuadas para el trabajo y para el contexto laboral regional.

IV. DISCUSIÓN

El constructo de formación profesional es asumido desde diversos enfoques. Para Álvarez (2003), la formación es el proceso cuya función es la de preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad. La formación no es un proceso sencillo; es un proceso complejo, compuesto por tres procesos diferenciados por su funcionalidad. La función instructiva, la desarrolladora y la educativa.

Precisa Horruitiner (2006), que la “formación”, en la educación superior, se utiliza para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca, tanto los estudios de pregrado como los de posgrado. En este escenario de formación profesional, cumple un papel importante el currículo por competencias, cuyo valor se plasma en sus diversos roles que cumple en el proceso formativo, como su contextualización, su actualización y su competitividad. En base a este enfoque conceptual del currículo, se tiene que los resultados de la encuesta aplicada a los egresados 2013 y 2014 del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas, contrastan con los diversos roles que cumple el currículo. Es preciso destacar que en la tabla N° 01 entre sus resultados se tiene, que el 31% manifiesta que las estrategias curriculares no ayudan a su aplicación laboral; el 31% a su vez, manifiesta que tampoco aporta para el fomento y fortalecimiento de sus aprendizajes, yendo más allá el 35% de egresados que opina que el plan curricular no aporta conocimientos y desarrollo esenciales para su formación profesional. Corroborando con lo anterior, observamos que el 23% de los egresados del 2014 opina que las estrategias curriculares no son muy aplicables en su contexto, más aún en los desempeños laborales. Además de ello, el 20% refiere que el plan curricular no aporta mucho en el aprendizaje dado que hay mucha desactualización de los contenidos. Sistematizando y comparando las respuestas obtenidas con los enfoques conceptuales, se tiene, que existe poca valoración por parte de los egresados 2013-I al 2014 II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas, considerando su desactualización y descontextualización.

En lo referente a la tabla N° 02 sobre la principal fortaleza del plan de estudios, se tiene que el diseño del currículo basado en competencias busca cerrar esa brecha que tradicionalmente se ha presentado entre la universidad y la empresa, entre la educación y

el trabajo. Como sostiene Estrada (2010) que el currículo es el vehículo que concreta la cultura en la universidad, es decir, la organización, mediante la proyección de conocimientos, la investigación y su aplicabilidad experiencial, planea y ejecuta la formación profesional de cara a la realidad y encargo social". En esta perspectiva, la universidad debe estructurar la ingeniería industrial en función no sólo de unos saberes científicos y tecnológicos, sino también en la mira de la solución de problemas reales de la sociedad. Esta concepción contrasta con el 31% de los encuestados que manifiesta que el plan de estudios no contribuye en la construcción de los aprendizajes, pues consideran que los planes de estudio no están actualizados ni menos contextualizados con la región.

En lo concerniente a la tabla 03 referida a ¿Qué valora más del plan de estudios? el 35% de los encuestados respondió que no valora mucho los contenidos de los planes de estudios; e incluso el 31% manifiesta que el plan de estudios no está contextualizado con la realidad laboral, además que los contenidos no están actualizados (31%) Por otra parte, los egresados del 2014, en un 26% manifiesta que los planes de estudios son descontextualizados y desactualizados (20%) que no son apropiados para una competencia laboral. (26%). Estos resultados obedecen a una formación profesional superficial, tradicional, centrada en patrones de enseñanza coherentes con la pasividad, la no creatividad y su descontextualización. Al respecto, Estrada (2010) sostiene que tradicionalmente, la universidad les da mucha importancia a los conocimientos, a los saberes; mientras que las habilidades, los valores y las actitudes aparecen en forma secundaria y a veces marginal. Sostiene Estrada (2010) que el modelo pedagógico que se practica en la universidad a menudo se califica como enciclopédico, memorista y centrado en la cátedra magistral.

Respecto a la tabla N° 04 sobre las estrategias usadas para la formación profesional, Alvarez, C. (2002) sostuvo que la formación es el proceso cuya función es la de preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad. La formación no es un proceso sencillo; es un proceso complejo, compuesto por tres procesos diferenciados por su funcionalidad.

Lo instructivo, lo desarrollador, y lo educativo. Como dice Horruitiner (2006), la formación en la educación superior, tiene por objetivo el de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca, tanto los estudios de pregrado como los de posgrado. Los resultados derivados de esta tabla contrastan con la

filosofía de una formación profesional coherente con el encargo social, considerando que la formación esta basada en el tecnicismo, en la superficialidad, en la predominancia del memorismo y la reproducción mecánica de los conceptos, sin la necesidad de conocer en la práctica la objetividad de la enseñanza.

En ese sentido, se tiene que, de los egresados del 2013, un 36% manifiesta que considera que las estrategias didácticas no son actualizadas y dinámicas, pues se mantiene la exposición del docente como la estrategia dominante en las clases. Así mismo, el 31% considera que las estrategias impartidas en el desarrollo del aprendizaje no permiten la práctica del trabajo en equipo, ni una fluida participación en clase. Por otra parte, el 31% manifiesta que tampoco se practican estrategias que fomenten el desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes.

Por otra parte, el 31% manifiesta que no permite el desarrollo de una participación activa y creativa de los estudiantes. En lo referente a los egresados del 2014, el 24% expresan que los planes de estudio y más aún las estrategias didácticas que imparten en clase los docentes no son actualizados y dinámicas. A su vez, el 20% considera que no permite el trabajo en equipo ni de interrelación entre los estudiantes. Incluso el 26% asume que no se fomenta el desarrollo creativo de los estudiantes.

En lo referente a la tabla 05 sobre la calidad del desarrollo de competencias, los egresados del 2013, en un 33% manifiestan que la formación por competencias no es adecuada, el 25% dice que los docentes no están capacitados para impartir la formación por competencias; incluso el 31% manifiesta que las competencias laborales no son adecuadas para el trabajo y para el contexto laboral regional. Por otra parte, los egresados del 2014, en un 26% manifiesta que la formación por competencias no es adecuada, y además que esta situación va de la mano con la calidad docente, ya que el 25% considera que no está preparada para impartir este tipo de formación por competencias. En lo referente a los egresados del 2014, en un 26% asumen que la formación por competencias no es adecuada, ni tampoco la calidad de los docentes para impartirla (20%) Y en un 26% manifiesta que las competencias laborales no son adecuadas para el trabajo y para el contexto laboral regional. Estos resultados corresponden al modelo de universidad que no es coherente o frontal con las necesidades, demandas, encargos sociales, que la sociedad requiere de los profesionales en todas sus especialidades. En ello radica la

calidad de una formación profesional que contribuya al desarrollo y crecimiento de sus sociedades respectivas.

V. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Contribución del proceso formativo a la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

5.1 Descripción

En la actualidad a las instituciones de educación superior se les demanda una mejor preparación de los jóvenes en el mundo laboral y el desarrollo de competencias profesionales que permitan la movilización de conocimientos a situaciones de trabajo. Frente a las exigentes demandas de ingenieros agroindustriales calificados se hace necesario que los estudiantes cuenten con conocimientos acordes a su perfil de egreso, desarrollen habilidades y valores. En el sector productivo se perfila la necesidad de desarrollo de proyectos de investigación y desarrollo que den solución a problemas de contexto, que demuestren los egresados la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios; la capacidad para identificar, formular y resolver problemas de ingeniería agroindustrial; la comprensión de la responsabilidad profesional y ética; la capacidad de comunicarse eficazmente y una educación suficientemente amplia para comprender el impacto de las soluciones de ingeniería en un contexto global, económico, ambiental y social. En esta perspectiva, el presente trabajo de investigación pretende contribuir al proceso formativo de los ingenieros agroindustriales a través de estrategias que fomenten las competencias profesionales en el campo investigativo, en el desarrollo de proyectos agroindustriales con perspectivas a potenciar su adaptabilidad al contexto y su empleabilidad en el mismo.

5.2 Fundamentación

Álvarez (1984) asume que la práctica investigativo-laboral es la forma organizativa de participación activa de los estudiantes, docentes y profesionales de la producción y los servicios, es esencial en el proceso formativo, ya que permite interactuar entre sí y la comunidad (sociedad) durante la solución de los problemas reales que requieren el uso

del método científico–investigativo propio del modo de actuación profesional, motivando el trabajo multidisciplinar y en equipos, y desarrollando la independencia y creatividad. De acuerdo a Lazo, (1996) la relación universidad–sociedad, es común a los procesos universitarios fundamentales: docencia, investigación y extensión. Por otra parte, Herrera (2004) sostiene que las unidades docentes están vinculadas a la universidad, empresarialmente, que permiten el trabajo conjunto en el desarrollo de los componentes curriculares: académico, laboral–productivo, investigativo y de auto-preparación, Asume que los procesos universitarios de docencia, investigación, extensión, y gestión, aseguran la formación del profesional de perfil amplio desde el pre-grado, el adiestramiento y la especialización, de una o varias carreras, mediante la solución de problemas reales técnico–profesionales de la producción o los servicios. Para Álvarez (2003), la formación es el proceso cuya función es la de preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad. La formación no es un proceso sencillo; es un proceso complejo, compuesto por tres procesos diferenciados por su funcionalidad. Así mismo, Horruitiner (2006), respecto al término “formación”, en la educación superior, expone que se utiliza para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca, tanto los estudios de pregrado como los de postgrado. Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber- hacer. De acuerdo al Instituto Nacional de Empleo en España (INEM: 1995:21) el concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

5.3 Justificación

El mercado laboral requiere en la actualidad profesionistas competentes que cuenten con los conocimientos, habilidades y valores que den respuesta a los requerimientos que el sector productivo y regional demanda, con el propósito de hacer frente a las circunstancias, exigencias y situaciones que se presentan en forma diaria en los diferentes

ambientes de trabajo. Entre los aspectos que afectan la empleabilidad de los ingenieros agroindustriales se tiene: La falta de experiencia laboral que es el problema principal de los egresados en ingeniería agroindustrial, ante el cual, se debe buscar prácticas pre-profesionales para contar con una experiencia mínima que pueda ayudar a los egresados; mejorar el marketing personal, es decir, los profesionales deben saber venderse; entre otros. En esa perspectiva, surge la necesidad de realizar una revisión constante de los conocimientos, destrezas y valores de los profesionistas de Ingeniería agroindustrial y una potenciación de sus capacidades y competencias clave tendientes a incrementar la empleabilidad y disminuir el desempleo. El desarrollo de competencias para la empleabilidad por medio de la educación deben de ayudar, por un lado, a potenciar la creatividad y la iniciativa para generar una cultura emprendedora, y por otro lado, desarrollar las capacidades y potencialidades humanas y necesarias en los egresados de este perfil profesional, lo cual permite cerrar la brecha entre los conocimientos teóricos, las habilidades y las destrezas requeridas por los empresarios y por las nuevas tendencias de la economía de la región Amazonas y del país, logrando que de esta manera se incremente la empleabilidad de los egresados de Ingeniería agroindustrial en la gestión empresarial tanto pública como privada.

5.4 Objetivos

General.

Proponer el desarrollo formativo en base a las competencias profesionales tendientes a la mejora de la empleabilidad del egresado del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas”

Específicos.

-Elaborar un diagnóstico situacional a fin de conocer las características que presenta el proceso formativo vinculado a la empleabilidad entre los egresados del 2013-I al 2014 - II del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”.

-Sugerir el desarrollo de las habilidades y actitudes en el área de la investigación científica a fin de impactar positivamente en las organizaciones, la comunidad regional y la preservación del medio ambiente.

-Considerar la competencia del emprendedorismo en red del ingeniero agroindustrial buscando establecer una relación directa y positiva a la empleabilidad

-Establecer la formulación y desarrollo de proyectos de investigación; integrando conceptos como gestión, planes estratégicos y competitividad.

-Considerar las habilidades sociales como esenciales en el el proceso formativo del Ingeniero agroindustrial.

5.5 Estrategias pedagógicas de formación profesional del Ing. Agroindustrial

Las estrategias de enseñanza empleadas en la formación profesional del Ingeniero agroindustrial responden a una concepción pedagógica crítica, participativa, transformadora y contextualizada de los procesos de formación profesional, en las que tanto el docente como el estudiante son protagonistas en el proceso formativo y en donde cada uno se siente responsable y comprometido consigo mismo y con su entorno. Las estrategias de formación que predominan son las clases guiadas por el docente con un trabajo activo del estudiante, con exposición y análisis de temas centrales de los cursos, actividades demostrativas, talleres de aplicación, análisis de textos y artículos científicos, proyectos de aula, proyectos de grado, emprendimiento y análisis de casos, al igual que el trabajo independiente del estudiante.

El proceso pedagógico empleado por los docentes busca confrontar la fundamentación teórica recibida por el estudiante con las observaciones y vivencias experimentales por medio de talleres, prácticas de laboratorio, prácticas empresariales, visitas académicas, entre otros.

5.6 Características del buen proceso formativo del ingeniero agroindustrial

Al proceso formativo del ingeniero agroindustrial le es inherente la generación de una concepción investigativa y emprendedora dentro de sus competencias profesionales, cuyas

habilidades deben de ser desarrolladas y aplicadas durante y después de sus estudios universitarios, a fin de que se sienta capaz de generar su propio negocio y por ende contrarrestar el problema generalizado del desempleo que se vive en nuestra región de Amazonas y en el país.

-Los emprendedores son la parte creativa e innovadora, no solamente en la creación de empresas, sino en la creación de nuevas formas de producción, administración y generación de productos.

5.7 Desarrollo de habilidades sociales del Ingeniero agroindustrial

Comunicación: Es esencial que el Ingeniero agroindustrial tenga la capacidad de poder comunicarse de manera adecuada a nivel oral y escrito. Ser capaz de construir mensajes solventes con eficiencia y poder transmitirlos teniendo en cuenta la audiencia y el contexto.

Resolución de problemas: Que sea capaz de proponer soluciones satisfactorias, innovadoras y duraderas a problemas o necesidades de mejora detectadas. Que tengan la capacidad de poder reaccionar frente a una situación difícil y presenten iniciativas de solución.

Trabajo en equipo: El profesional debe trabajar respetando las necesidades y contribuciones de otros, así como ayudar al equipo a centrarse en los objetivos para el cumplimiento de las metas comunes.

Adaptación al cambio: En este mundo de constantes cambios esta competencia es primordial ya que permite al profesional adecuarse rápidamente, con efectividad y actitud positiva, a nuevas situaciones y personas.

Orientación al logro de resultados: Cada día las empresas cuentan con indicadores de gestión y el desempeño es medido en función al cumplimiento de estos. Por este motivo, las capacidades de enfocar los esfuerzos para lograr lo esperado de manera eficiente, establecer planes claros priorizando acciones y superando obstáculos, son valorados en la elección del candidato.

5.8 Plan de intervención:

Desarrollo de estrategias propositivas tendientes a la empleabilidad del Ingeniero agroindustrial	
<u>Estrategia 01: Competencias profesionales</u>	
Desarrollo de competencias profesionales del Ingeniero agroindustrial	
Competencia de construir proyectos productivos	Propiciar el desarrollo de proyectos productivos en el campo de la agroindustria de la región Amazonas y en el ámbito nacional, en base a eficiencia, gestión empresarial y aprovechamiento de nuestra diversidad natural, generando un alto porcentaje de empleo y un gran impacto social.
Gestión empresarial	Propiciar la producción, comercialización e importación a los principales mercados del mundo, de productos frescos, orgánicos, entre otros, por lo cual, es preciso ganar un acceso preferencial a estos.
Desarrollo de planes estratégicos en la agroindustria	-Desarrollar creativamente y contextualmente un plan estratégico de Investigación e innovación tecnológica para el mejoramiento de la productividad y competitividad de los cultivos agroindustriales en la región Amazonas y demás regiones del país, con la finalidad de generar nuevas oportunidades y fortalecer las ventajas comparativas que para la competitividad poseen los cultivos agroindustriales
Promoción de la Investigación agroindustrial	-Gerenciar y/o realizar actividades de desarrollo económico y empresarial a través de los cultivos agroindustriales en base con los avances teóricos, científicos, investigativos y tecnológicos que demanda la sociedad.
Generar gestión agroindustrial	Desarrollar nuevos negocios agroindustriales, como el cultivo de los arándanos, utilizando la biotecnología como un soporte clave para los agronegocios, centrado en seis tendencias de la biotecnología en el sector agroindustrial: bioinsumos agrícolas, producción sostenible de proteína (plant-based protein), productos nutraceuticos, biomateriales y enzimas industriales, energía a partir de la biomasa residual, conservación y desarrollo de nuevas especies para adaptación de cultivos
<u>Estrategia 02: Del emprendedorismo</u>	
Metodología para el modelo de emprendimiento en red	
Fundamentación: Para utilizar este modelo el emprendedor debe de buscar información que le permita seguir cada etapa. Quizás obtener esta información sea en algunos casos imposible porque no existe una entidad pública o privada que realice este tipo de estudios en la región o sector en que el emprendedor intenta crear su empresa. La ventaja es que en la actualidad existen entidades que intentan formar o crear redes, pues son el futuro de la región, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.	

Etapas	Emprendimiento en Red del Ingeniero Agroindustrial
Etapa 0	<p>Conocimiento de las redes empresariales</p> <p>En esta etapa, el emprendedor conoce generalidades como su razón de ser, el funcionamiento, las ventajas y las responsabilidades del trabajo en red. El producto de esta etapa es un emprendedor sensibilizado respecto al tema, susceptible de desarrollar la visión de crear una empresa para ingresar en una red empresarial.</p>
Etapa 1	<p>Adquisición de la motivación e idea de negocio:</p> <p>En esta etapa el ingeniero agroindustrial emprendedor busca los estímulos y los objetivos para crear un negocio. Cuando contempla la creación de una empresa dentro de una red, el emprendedor debe analizar las motivaciones personales que puede tener para vincularse a ella, a un escenario donde las relaciones, no solo comerciales, sino fundamentalmente personales, y donde se busca construir lazos de confianza, solidaridad y cooperación.</p> <p>Si el emprendedor no tiene competencias personales para trabajar en equipo y para solucionar conflictos, ni le interesa desarrollarlas, puede en esta etapa descubrir que es insuficiente su motivación. Para crear una empresa sostenible en una red y desistirá de ello. Pero si, por el contrario, cuenta con la motivación suficiente seguirá adelante en su empeño.</p>
Etapa 2	<p>Validación de la idea:</p> <p>Esta etapa es quizás la más importante. Le sirve al emprendedor para evaluar las diferentes ideas de negocio y descartar algunas que sean imposibles de lograr.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se propone una serie de preguntas que pueden ayudar en esta tarea ¿Cuál es exactamente la idea? - ¿funcionaria? - ¿Está claramente identificada la necesidad que ha de satisfacer? - ¿Es legal? - ¿Es posible entrar en el mercado? etc
Etapa 3	<p>Identificación de los recursos necesarios:</p> <p>En esta etapa el emprendedor debe de identificar detalladamente los recursos necesarios, el tiempo, la calidad de sus proveedores y materiales, los consumidores y la escala de negocio en el caso de la creación de una empresa independiente y aislada.</p> <p>En el caso de una empresa en red, el emprendedor debe de tener muy claro cómo está compuesta esta, como funciona, como son sus relaciones, cuáles son sus productos principales, tecnología, equipo, empleados, fortalezas y debilidades, economía regional y en la</p>

	generación de empleo, potencialidad para agregar valor a los productos generados en la región.
Etapa 4	<p>Negociación del ingreso al mercado:</p> <p>En esta etapa busca crear y aplicar el plan de negocio; incluyendo la negociación con bancos (capital), con empleados (mano de obra), con proveedores (materia prima) y con distribuidores (canales de distribución).</p>
Etapa 5	<p>Nacimiento o creación de la empresa:</p> <p>Cuando la empresa es aislada depende ciento por ciento del emprendedor de sus recursos y tiempo y en especial de su capital humano social.</p> <p>Si se trata de una red es necesario elaborar contratos para garantizarla operación</p>
Etapa 6	<p>Supervivencia:</p> <p>Esta etapa es la consolidación del negocio, para una empresa independiente y aislada, este proceso involucra el control financiero de sus flujos, el desarrollo del mercado, la estabilización del proceso de aprendizaje de sus empleados.</p> <p>La supervivencia de una empresa en la red depende de la visión del emprendedor y de las relaciones de confianza, solidaridad y cooperación que sean construidas desde la creación de la empresa. En esta etapa los miembros de la red deben de realizar constantemente un análisis de solidaridad y equidad, para garantizar la convivencia a largo plazo</p>

VI. CONCLUSIONES

Se puede percibir en el programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas” carencias en el recojo y procesamiento de información sobre la empleabilidad de sus estudiantes egresados, existe una evidente desvinculación con sus egresados, así como la ausencia de acciones de autoevaluación para una mejora continua y retroalimentación del proceso formativo de sus estudiantes, así mismo, no existe una política de seguimiento al egresado en el mercado laboral considerado como la clave para conocer la calidad e impacto de la educación superior en el mismo.

-La competencia del emprendedorismo en red del ingeniero agroindustrial establece una positiva relación directa con la empleabilidad

-La formulación y desarrollo de proyectos de investigación constituye para el ingeniero agroindustrial un mecanismo de integración de conceptos como investigación científica, gestión, planes estratégicos y competitividad.

-Las habilidades sociales consideradas en el proceso formativo del ingeniero agroindustrial constituye un soporte esencial en su formación profesional y humana

VII. RECOMENDACIONES

La presente investigación constituye una valiosa fuente de información que permite plantear estrategias puntuales para retroalimentar el programa de estudio de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas.

Consideramos importante el presente trabajo porque permite conocer las características del proceso formativo del programa de estudios de Ingeniería Agroindustrial, así como sus repercusiones en la empleabilidad, en función del cual, permite determinar la contextualización y actualización del plan de estudios en relación al perfil de egresado y a su empleabilidad en la región Amazonas

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G.** 2009. La calidad y la innovación en los posgrados, Revista de la Educación Superior de la ANUIES, vol. 31, no. 4, octubre-diciembre de 2002, 31 – 45 pp.
<http://publicaciones.anuies.mx/revista/124/3/2/es/la-calidad-y-la-innovacion-en-los-posgrados>
- Alvarez, C.** 2015. Didáctica de la Educación Superior, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Talleres Gráficos de INDUSTRIAL PERUANAS S.A.C. Sexta Edición.
<http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/45/24>
- Lantarón** (2014) La empleabilidad en la Universidad Española, Universidad de León, España. [http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5\(2\)_020_jett_lantaron.pdf](http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5(2)_020_jett_lantaron.pdf)
- Cardoso, E., Cerecedo, M. & Ramos, J.** (2017). Propuesta para evaluar la calidad de un programa de posgrado en educación, Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI-CAEU), Vol. 2, n° 55, 1-12 pp.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/3741Cardoso.pdf>
- Campaña, M.** (2017). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los profesionales Graduados en la Universidad de Ambato y su Incidencia en los Indicadores de Calidad. Universidad Politécnica Salesiana. Madrid.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9189/1/UPS-GT000874.pdf>
- Fernández, M.** (2015). El control, fundamento de la gestión por procesos. Madrid: Esic Editorial.
https://www.esic.edu/editorial/editorial_producto.php?t=El+control%2C+fundamento+de+la+gesti%F3n+por+procesos&isbn=9788473563512
- Imbaquingo, J. & Pila, G.** 2015. Propuesta de Diseño e Implementación de un Sistema de Seguimiento y Vinculación a Graduados para la Escuela Politécnica Nacional. Caso de Aplicación: Graduados de Pregrado de Ingeniería Empresarial. Escuela Politécnica Nacional. Barcelona.
<https://www.google.com/search?q=%E2%80%A2+Imbaquingo%2C+J.+%26+Pila>

[a%2C+G.+2015.+Propuesta+de+Dise%C3%B1o+e+Implementaci%C3%B3n+de+un+Sistema+de+Seguimiento+y+Vinculaci%C3%B3n+a+Graduados+para+la+Escuela+Polit%C3%A9cnica+Nacional.&aq=chrome..69i57j69i59.3101j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](#)

Lantarón, B. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5(2), 272-286. [http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5\(2\)_020_jett_lantaron.pdf](http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5(2)_020_jett_lantaron.pdf)

Gómez, A.B. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, (360), 244-267. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4098484>

MINEDU. (2016). Política para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior Universitaria. Lima. http://www.minedu.gob.pe/reforma_universitaria/pdf/politica.pdf

Molina (2017). Seguimiento de Egresados como estrategia para la innovación en la gestión de la información institucional. Universidad Autónoma Metropolitana en Ciudad de México.

SINEACE. 2017. Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria Explicación de estándares y criterios. Lima. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>

UNTRM. Plan Estratégico 2016 - 2021. Chachapoyas. Perú <https://www.untrm.edu.pe/index.php/es/transparencia-enlace/1157-plan-estrategico-2016-2021>

Bacalla, L. (2016) Perfil Profesional del egresado de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que laboran en los Hospitales del

Ministerio de Salud. Amazonas.
<http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1273>

Limo, M. (2015). Estudio de demanda social y mercado ocupacional de la Escuela Profesional de Enfermería. Chimbote – Perú.
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/844>

Piscoya, L. (2015). Formación universitaria vs Mercado Laboral II. Asamblea Nacional de Rectores. Lima Perú. <HTTP://btpucp.pucp.edu.pe/noticia-laboral/ciencias-agrarias-demanda-po>.

Hernández R, Fernández C, Baptista M. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill.

Horrutiner (2006) Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. REDALYC Vol. VIII, número 023. Pp. 101-111.
<http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

Estrada, J. (2018) La Formación por Competencias y el Mundo del trabajo: de la calificación a la empleabilidad. Rev. Salud Pública. 14 sup (0): 98-111.
<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2012.v14suppl1/98-111/es>

Prades, S; Bernáldez, L; Sánchez S (2010) Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. Revista de Educación, 351. Enero- Abril, pp. 107 – 137. Disponible en:
http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re351/re351_05.pdf

Suárez, B. (2018) Empleabilidad: análisis del concepto. Revista de Investigación en Educación, n° 14 (1), pp. 67-84.
<http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>

Valera, R. 2015. El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. Revista Civilizar.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v10n18/v10n18a12.pdf>

ANEXOS
UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÒRICO SOCIALES Y EDUCACIÒN

UNIDAD DE POSTGRADO

Anexo N°1. Instrumento-Encuesta

**Egresados del 2013-I al 2014-II del programa de estudios de Ingeniería
Agroindustrial de la Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de
Mendoza" de Amazonas"**

Instrucciones:

- 1.-No necesita escribir su nombre.
- 2.-Por favor lea bien cada pregunta y sus diferentes alternativas correspondientes a una escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.
- 3.-Una vez seleccionada la respuesta, marque con una equis (X) en el espacio señalado para ello (sólo una opción)
- 4.-El éxito de la investigación depende de su objetividad y sinceridad al responder cada pregunta.

Valoración de las estrategias curriculares														
Items	2003						2004						Total	
	Siempre		A veces		Nunca		Siempre		A veces		Nunca		2003 + 2004	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Aportan, sobre todo nos ayudan a aplicarlo en el trabajo														
2. Aportan en el fortalecimiento del aprendizaje														
3. Aportan mucho aunque sean positivas														
4. Aportan aspectos esenciales para nuestra formación														
Principal fortaleza del plan de estudios														

5. La secuencialidad de los cursos, materiales y contenidos														
6. Contribuye en la construcción de los aprendizajes														
7. Nos prepara conscientemente para el trabajo														
8. Desarrolla nuestra capacidad para el pensamiento crítico														
¿Qué valora más del plan de estudios?														
9. Los contenidos de los planes de estudios														
10. Su contextualización con la realidad laboral														
11. Los contenidos actualizados de las asignaturas														
¿Consideras que las estrategias didácticas son adecuadas para tu formación profesional?														
Considero que son actualizadas y dinámicas														
Permite el trabajo en equipo y participar en clase														
Permite acceder a los conocimientos en forma activa y creativa														
Calidad del desarrollo de las competencias														
Considero que la formación por competencias es adecuada														
Los docentes están capacitados para impartir la formación por competencias														
Las competencias laborales son adecuadas para el trabajo y para el contexto laboral regional														

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto : Dr. Sevilla Exebio, Julio César

1.2. Institución donde labora : Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. Título Profesional : Lic. En Sociología

1.4. Grado /Mención : Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Proceso formativo

Autor/a: Cruz Tejedo Elizalde

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respetar los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable programa las buenas relaciones humanas en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable del proceso formativo				x	

6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			X		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					X
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					X
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable proceso formativo				X	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
	Puntaje parcial			09	24	20
	Puntaje total			53		

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 04 julio 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César

CSP 311

Anexo N°3. **FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. Nombre del Experto: Dr. Sevilla Exebio, Julio Cécar

1.7. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.8. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.9. Grado /Mención: Dr. en Educación

1.10. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Empleabilidad del egresado

Autor/a: Cruz Tejedo Elizalde

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable clima institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable de empleabilidad del egresado				x	

Anexo N°4. **Política Curricular de Formación Profesional del
Ingeniero Agroindustrial**

Política curricular de Formación Profesional del Ingeniero Agroindustrial
<p>a. Mantener una permanente evaluación de la carrera profesional en función de la tendencia histórica de postulantes, el grado de deserción y regularidad del alumnado.</p> <p>b. Evaluar periódicamente el Plan Curricular con el propósito de modernizar los contenidos y adecuarlos a los requerimientos del Mercado Laboral y las exigencias científicas, debiendo permanecer vigente por lo menos 03 años.</p> <p>c. Controlar el desenvolvimiento del Plan Curricular, mediante reuniones periódicas, las mismas que deben realizarse por disciplinas y por Departamento Académico, con un número mínimo de una sesión por Semestre Académico, con la finalidad evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje y tomar las medidas correctivas de ser el caso, donde participarán:</p> <ul style="list-style-type: none">– Los alumnos delegados de las asignaturas, de las distintas secciones.– Los profesores que administran las asignaturas.– El Director del Departamento Académico.– El Director de la Escuela Profesional de Ingeniería agroindustrial e industrias alimentarias.– El Secretario Académico. <p>d. Mantener un vínculo permanente del alumno con el profesor consejero, que permita detectar oportunamente problemas relacionados con el sistema de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>e. Promover el intercambio de nuestros docentes con sus homólogos de universidades de prestigio a fin de elevar la calidad académica y formación profesional.</p> <p>f. Perfeccionar los mecanismos de evaluación de los estudiantes y docentes para mejorar la calidad de los futuros profesionales.</p>
De Investigación, Ciencia y Tecnología:
<p>a. Apoyar la formación de docentes investigadores idóneos.</p> <p>b. Fomentar la participación de los alumnos en equipos de investigación.</p> <p>c. Contribuir a la interrelación entre la investigación pura y la investigación aplicada, dinamizando las relaciones Universidad – Empresa.</p> <p>d. Articular la formación profesional con la investigación científica en las diferentes asignaturas, mediante el desarrollo de trabajos encargados de carácter aplicativo y real, realizados en cualquier empresa del medio; particularmente, mediante el desarrollo de un trabajo de carrera que deberá demostrar el dominio de las competencias de nuestros egresados. Este constituye el proyecto de investigación cuya aprobación es requisito para optar el Grado de Bachiller.</p>

De Extensión y Responsabilidad Social:

- Fomentar o fortalecer los proyectos de apoyo a las organizaciones productivas del departamento de Amazonas y de otras regiones del país.
- Articular la labor de la Escuela Profesional en favor de la comunidad con la formación profesional.
- Fomentar la participación de alumnos y profesores en la solución de problemas del entorno social. → De Relaciones con el Sector Empresarial:
- Impulsar y dinamizar las relaciones Universidad - Empresa buscando su interrelación en base a interés, confianza y reciprocidad.
- Coordinar y concertar con el sector empresarial las necesidades tecnológicas de producción y lograr con ellas, contratación de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico.
- Promover convenios para otorgar pasantías a docentes y prácticas preprofesionales para los estudiantes.

Anexo N°5. **Perfil del egresado**

Perfil del egresado en Ingeniería agroindustrial	
Rasgo del Perfil por competencias	Descripción del Perfil por Competencias
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Analiza problemas y sistemas complejos, realizando la abstracción adecuada de los hechos u objetos reales, que forman parte de su campo laboral, procediendo con pensamiento lógico, conceptual, deductivo y crítico, sabiendo posteriormente realizar la síntesis respectiva.
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Aplica sus conocimientos de matemáticas, física, química y otras materias asociadas a la ingeniería; así como, las tecnologías, técnicas y herramientas modernas de ingeniería en la Identificación y entendimiento de los problemas y necesidades reales de los procesos productivos de bienes o servicios, mejorando la cadena de valor, conservando el medio ambiente y satisfaciendo las exigencias del cliente o el mercado, con responsabilidad social.
Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión	Siendo una carrera profesional con un amplio y diverso espacio laboral, el egresado debe dominar un área de especialidad, debiendo desarrollar capacidades para: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar conocimientos de calidad, ergonomía y seguridad industrial y salud en el trabajo. 2. Aplicar conocimientos de ciencias sociales y humanidades. 3. Aplicar conocimientos de ingeniería económica. 4. Aplicar conocimientos de producción, fabricación y marketing de productos. 5. Aplicar conocimientos de materiales, componentes y sus aplicaciones. 6. Aplicar conocimientos de leyes en ingeniería. 7. Identificar, evaluar y controlar el riesgo en ingeniería. 8. Planear, organizar, dirigir y controlar personal, procesos, proyectos, empresas. 9. Asesorar, consultar, gestionar, auditar y evaluar proyectos, procesos, sistemas, empresas. 10. Capacitar, educar, formar, enseñar
Capacidad de investigación	Desarrolla actividades para investigar y organizar información y datos; diseñar y conducir experimentos científicos, y muestra habilidad para interpretar, analizar, integrar y evaluar información y datos.
Capacidad para tomar decisiones	Desarrolla un pensamiento con enfoque multidisciplinario, interdisciplinario, y de sistemas; aplicando las herramientas y técnicas adecuadas para tomar decisiones eficientes y eficaces, en un entorno incierto y altamente competitivo.
Capacidad para identificar, planear y resolver problemas	Desarrolla habilidades para identificar situaciones problemáticas, planificar su solución, aplicando las tecnologías o metodologías adecuadas para:

	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar/desarrollar de modo interdisciplinario sistemas y productos complejos, - Medir y evaluar procesos, productos, sistemas, - Modelar, simular sistemas y realidades complejas, - Crear y/o innovar, obteniendo la solución deseada que maximiza los objetivos de los agentes productivos
Relacionarse y trabajar en equipo	<p>Muestra habilidades para trabajar en equipos y entornos locales, nacionales o internacionales, que le permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderar, dirigir personas, actividades, proyectos, empresas, - Planear, conducir y practicar negociaciones, - Escuchar activamente y mostrarse con empatía, - Mantener y desarrollar relaciones con personas y entidades, - Afrontar adecuadamente la crítica y el conflicto
Capacidad para formular, evaluar y gestionar proyectos	<p>Muestra capacidad para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distinguir las etapas y tipos de proyectos, diferenciando los económicos de los sociales, los proyectos privados de los públicos. - Formular proyectos de inversión siguiendo la metodología adecuada y aceptada por los organismos nacionales e internacionales. - Evaluar técnica, económica y financieramente proyectos de inversión que permita conocer su rentabilidad. - Realizar gestiones ante agencias internacionales que financian proyectos de inversión con la finalidad de presentar proyectos para su financiamiento. - Gestionar proyectos en sus etapas de formulación, evaluación, ejecución, sostenimiento y culminación o abandono.
Compromiso con la calidad	<p>Muestra aptitud para comprometerse con la calidad y la seguridad de los productos y procesos desarrollados en la línea de producción (bienes o servicios); asimismo, aplica, desarrolla, evalúa y gestiona la calidad total.</p>

Anexo N°6. **Turnitin recibo digital**



The image is a screenshot of a Turnitin digital receipt. At the top left is the Turnitin logo. Below it, the text "Recibo digital" is displayed in a large, bold font. A paragraph of text states: "Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega." Below this, another line of text reads: "La primera página de tus entregas se muestra abajo." A list of submission details follows, including author name, title, file name, size, page count, word count, character count, submission date, and a unique identifier. At the bottom of the receipt area, there is a thumbnail of the first page of the document, which is a thesis cover page from the Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Faculty of Historical, Social and Educational Sciences, Graduate Unit, Master's Program in Social Sciences. The thesis title is "Tesis: Contribución del proceso formativo a la empleabilidad del egresado del 2011 al 2019 del programa de estudios de Ingeniería Agrícola de la Universidad Nacional 'Pedro Rodríguez de Mendoza' de Lambayeque".

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Elizalde Cruz Tejedo
Título del ejercicio: Tesis turnitin
Título de la entrega: Tesis de Maestría
Nombre del archivo: ELIZALDE_CRUZ-CHACHAPOYAS.docx
Tamaño del archivo: 849.09K
Total páginas: 56
Total de palabras: 11,828
Total de caracteres: 68,054
Fecha de entrega: 02-nov.-2021 07:57p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1691512407

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS

Contribución del proceso formativo a la empleabilidad del egresado del 2011 al 2019 del programa de estudios de Ingeniería Agrícola de la Universidad Nacional "Pedro Rodríguez de Mendoza" de Lambayeque

Presentado para obtener el grado Académico de Maestría en Ciencias Sociales con especialidad en Gestión Pública y Desarrollo Social.

Investigador: Elizalde Cruz Tejedo
Asesor: Dr. Carlos Zapatel, Carlos Edmundo

Lambayeque, 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
Asesor

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	2%
4	revistas.untrm.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	2016.economicsofeducation.com Fuente de Internet	<1%
8	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
9	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1%

10	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
12	buleria.unileon.es Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
14	riofa.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	<1 %
17	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
18	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
20	rieoei.org Fuente de Internet	<1 %