



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**



**Unidad de Posgrado de Ciencias
Histórico Sociales y Educación**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

**MODELO DE GESTIÓN UNIVERSITARIA PARA UNA EFICIENTE
INSERCIÓN LABORAL DE LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO DE
LAMBAYEQUE EN EL AÑO 2018.**

**Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en
Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión
Universitaria.**

Presentada por:

Autora:

GUEVARA LARREA, LUZ ANGELICA

LAMBAYEQUE – PERÚ

2019

**MODELO DE GESTIÓN UNIVERSITARIA PARA UNA EFICIENTE
INSERCIÓN LABORAL DE LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO DE
LAMBAYEQUE EN EL AÑO 2018.**

PRESENTADO POR:

**GUEVARA LARREA, LUZ ANGELICA
AUTORA**

**DR. ARMANDO MORENO HEREDIA
ASESOR**

APROBADO POR:

**DR. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI
PRESIDENTE**

**M. SC. CARLOS VÁSQUEZ CRISANTO
SECRETARIO**

**DR. WILDER ALVARADO CASTILLO
VOCAL**

**LAMBAYEQUE – PERÚ
2019**

DEDICATORIA

A mis padres centro de mi vida.

.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela Profesional de Sociología que nos brindaron las facilidades y apoyo para el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	12
ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.	12
1.-Análisis del Objeto de Estudio.	13
1.1.-Contexto del Objeto de estudio	13
1.1.1.-Localización	13
1.1.2.- La Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.	14
1.2.-El surgimiento del problema	18
1.2.1.-Análisis tendencial del objeto de estudio.....	20
1.4. Metodología.....	25
1.4.1.-Diseño De Contrastación De Hipótesis	25
1.4.2.- Recolección de datos.....	26
1.4.3.-Método de investigación.....	26
1.4.4.-Medidas de tendencia central:	28
CAPÍTULO II.....	29
BASES TEÓRICAS.....	29
2.1.1.1.-La Gestión Directiva de intervención permanente.....	30
2.1.1.2.-La Gestión de la Calidad Total	36
2.1.1.3.-La Organización Inteligente.....	40
2.2.- La Inserción Laboral	49
2.2.1.-La Teoría del Capital Humano	49
2.1.3.- Inserción laboral.....	58

3.1.- Resultados	60
3.2. - Propuesta.....	64
3.2.1.- Datos Informativos	64
3.2.2.- Objetivos	64
3.2.2.1.- General	64
3.2.2.2.- Específicos	64
3.2.3.-Fundamentación Teórica	64
Conclusiones.....	73
Recomendaciones.....	74
Referencias	75

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo diseñar un modelo de gestión para fomentar una eficiente inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque, 2018. Así desde esta perspectiva la Hipótesis a defender es que: el diseño de un modelo de gestión sustentado en el Modelo de Gestión Universitaria de intervención permanente, en el modelo de Gestión de la Calidad Total, en los planteamientos de la Organización Inteligente, de la Teoría del Capital Humano así como de la teoría credencialista contribuye en fomentar una eficiente inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque, 2018. Se utilizó una población muestral igual a 26 egresados, la que en primera instancia fue diagnosticada para comprobar el problema. Después de acreditado el problema se procedió al diseño de la propuesta de gestión para buscar una eficiente inserción laboral. Para la realización del estudio se realizó la aplicación de una encuesta a los egresados con la finalidad de diagnosticar el desarrollo de la inserción laboral. Luego se examinó el problema y se diseñó la propuesta para contribuir a mejorar el mismo.

PALABRAS CLAVE: Modelo de Gestión Universitaria de intervención permanente, Gestión de la Calidad Total, Organización Inteligente, Teoría del Capital Humano, la teoría credencialista, inserción laboral

ABSTRACT

The objective of this research work is to design a management model to promote an efficient labor insertion of the FACHSE sociology graduate. UNPRG Lambayeque, 2018. Thus, from this perspective, the Hypothesis to defend is that: the design of a management model based on the University Management Model of permanent intervention, in the Total Quality Management model, in the Smart Organization's approaches The Human Capital Theory as well as the credentialist theory contributes to promoting an efficient labor insertion of the FACHSE sociology graduate. UNPRG Lambayeque, 2018. A sample population equal to 26 graduates was used, which in the first instance was diagnosed to verify the problem. After the problem was accredited, the management proposal was designed to find an efficient job placement. To carry out the study, a survey of graduates was carried out in order to diagnose the development of labor insertion. The problem was then examined and the proposal designed to help improve it.

KEY WORDS: University Management Model of permanent intervention, Total Quality Management, Intelligent Organization, Human Capital Theory, credential theory, labor insertion

INTRODUCCIÓN

Actualmente se asume que las relaciones entre la universidad y el mundo del trabajo se constituyen en un factor de mucha importancia en el debate de la educación superior universitaria. Igualmente es de necesidad que los encargados de la conducción de estas instituciones así como los principales interesados -los estudiantes universitarios- deben disponer de la mayor información posible sobre empleabilidad e inserción en el mercado laboral de los graduados y titulados universitarios.

La preocupación por la inserción laboral de los egresados no ha sido un tema que necesariamente haya estado en agenda de muchas universidades nacionales, y por lo tanto los modelos de gestión universitaria no consideran este aspecto dentro de sus procesos. Es más el tema de la relación con el mercado laboral ha sido “abordado” cuando se requería un diagnóstico de necesidades formativas que permitían “justificar” la pertinencia de una determinada carrera profesional.

En una coyuntura donde las universidades se han visto “empujadas” a mejorar ciertos aspectos con el propósito de lograr el licenciamiento institucional otorgado por la SUNEDU, como evidencia de ser una institución de calidad, el tema de la inserción laboral ha empezado cobrar vigencia, debido a que es considerada como un factor a evaluar (considera los mecanismos de mediación e inserción laboral para estudiantes y egresados y mecanismos de coordinación y alianzas estratégicas con el sector público o privado). Esto hace necesario reflexionar sobre este tema y contribuir al debate contribuyendo desde la investigación con propuestas alternativas de gestión que considere como un elemento clave el fomentar una adecuada inserción de los egresados al mundo laboral.

En este contexto es que surge el interés investigativo por la inserción laboral delimitado a la Escuela Profesional de Sociología, escuela de la que egresé años atrás. Al revisar documentos, se encuentra información en el Plan de Estudios donde se señala claramente que el “egresado se encuentra limitado para ubicarse en el mercado laboral y ejercer en correspondencia con el perfil

profesional. En el último período en particular no se han renovado los convenios institucionales de la Escuela Profesional y el tema ha merecido poca atención por el Comité Directivo...”. (Escuela Profesional de Sociología, 2018, pág. 12).

Considerando estos aspectos se definió nuestro **objeto de estudio** al proceso de gestión de la Escuela Profesional de Sociología.

Para el desarrollo de nuestra investigación se planteó el siguiente problema se observa una deficiente inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Sociología **que se evidencia** en dificultades para incorporarse al mercado laboral acorde con las características formativas que posee **debido** a la ausencia de un modelo de gestión adecuado.

El **Objetivo** de la investigación fue diseñar un modelo de gestión para fomentar una eficiente inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque, 2018 y tuvo como objetivos **específicos**: conocer la situación de inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque, 2018, elaborar el marco teórico que fundamente la investigación y fundamentar teóricamente la propuesta del modelo de gestión.

Así desde esta perspectiva la Hipótesis a defender es que: el diseño de un modelo de gestión sustentado en el Modelo de Gestión Universitaria de intervención permanente, en el modelo de Gestión de la Calidad Total, en los planteamientos de la Organización Inteligente, de la Teoría del Capital Humano así como de la teoría credencialista contribuye en fomentar una eficiente inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque.

Para su comprensión y lectura, el presente trabajo de investigación se ha dividido en tres capítulos: el primero analiza el objeto de estudio, así mismo muestra cómo surge el problema, de la misma manera presenta sus características y como se manifiesta, para finalmente presentar la metodología usada en la ejecución del trabajo. El segundo Capítulo, presenta las teorías que sustentan la Variable Independiente o propuesta, que dan soporte a la propuesta que con carácter de hipótesis se plantea, así como la teoría que explica la variable dependiente la capacidad emprendedora. En el tercer capítulo se

analiza el resultado factible perceptible que se obtuvo a través de la aplicación una encuesta a los egresados de sociología; así como se presenta la propuesta que pretende resolver el problema.

Además, se presentan las conclusiones a que se arriba y las recomendaciones para la aplicabilidad de la propuesta.

La autora

CAPÍTULO I
ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.

1.-Análisis del Objeto de Estudio.

1.1.-Contexto del Objeto de estudio

1.1.1.-Localización

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se ubica en la Región de Lambayeque, en el Distrito y Provincia del mismo nombre, a 11.4 Km al noroeste de Chiclayo, uniéndose por la carretera Panamericana y; a 781 Km. Al norte de Lima, en la margen izquierda del río Lambayeque, a una altura de 18 m.s.n.m, creada por la administración dictatorial de Don Simón Bolívar. A pesar de que desde mediados del siglo XVI, su nombre en los archivos de la época, es recién por los años 1720, que se inicia su apogeo, radicando familias procedentes de Zaña que migraron debido a las inundaciones que sufrieron en su zona de residencia.

El 15 de junio de 1822, Lambayeque recibió el título de “Ciudad Generosa y Benemérita”, cuya denominación fue ratificada el 18 de diciembre del mismo año por el Congreso.

Un 27 de Diciembre de 1820, Juan Manuel Iturregui y Pascual Saco, tuvieron el coraje de canalizar el sentir de la población proclama la Independencia de Lambayeque, sin ser necesario derramar una gota de sangre, valiéndose de su capacidad de persuasión política, apoyo popular e intrepidez para obtener la victoria. Posterior a tres concentraciones populares y tres actas (27 y 31 de diciembre de 1820 y 14 de enero de 1821), sellaron la decisión.

En estos tiempos, Lambayeque se ha convertido en uno de los principales ejes turísticos a nivel nacional, toda vez que cuenta con diversos atractivos turísticos, complejos arqueológicos, Museos reconocidos a nivel Nacional e Internacional, restos arquitectónicos, exquisito arte culinario, entre otros.

Es precisamente, en Lambayeque donde se ubica la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, líder del norte en la formación de prestigiosos profesionales, quienes ocupan puestos de relevancia nacional e internacional, cumpliendo con ética, eficiencia y eficacia las funciones encomendadas, dejando bien en alto la imagen de su Alma Mater.

El 17 de Marzo de 1970, coexistieron la Universidad agraria del Norte con sede en Lambayeque y la Universidad Nacional de Lambayeque, en Chiclayo, las cuales mediante Decreto Ley N° 18179, se fusionaron, dándole origen a la que es hoy en día, la Universidad Nacional, que tiene el orgullo de llevar el nombre del precursor de la aviación mundial y héroe nacional Teniente Coronel Pedro Ruiz Gallo. Como primer Rector de esta Casa Superior de Estudios, tuvo al Ing. Antonio Monsalve Morante (1970-1977); Ing. Hernán Chong Chappa (1977-1981); Ing. Manuel Cisneros Salas (1981-1984); Ing. Ángel Díaz Célis (1984-1990); Ing. Francisco Cardozo Romero (1991-1995); Mat. Rafael Castañeda Castañeda (1995-1999); Ing. Jorge Cumpa Reyes (2000-2005); Ing. Francis Villena Rodríguez (2005-2011); Dr. Mariano Agustín Ramos García (2012-2015); Jorge Aurelio Oliva Núñez (2016 –Actualidad).

En la actualidad, la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, cuenta con catorce Facultades, treinta Escuelas Profesionales; Escuela de Post Grado; Unidades de Post Grado; Centro Pre Universitario; diferentes Laboratorios; Biblioteca General y Bibliotecas especializadas; Centro de Aplicación en los Niveles de Primaria y Secundaria; entre otros.

Dentro de las catorce Facultades de la Universidad, se encuentra la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, a la que pertenece la Escuela Profesional de Sociología.

1.1.2.- La Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo surge el 17 de marzo de 1970 producto de la fusión de la Universidad Agraria del Norte, cuya sede era Lambayeque y La Universidad Nacional de Lambayeque con sede en Chiclayo, esta creación se oficializa mediante el Decreto Ley N° 18179. (WIKIPEDIA, 2017).

Según el portal institucional (UNPRG, 2016) la universidad ruizgalina tiene como visión y misión lo siguiente:

MISIÓN Y VISIÓN

Visión

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, es una organización académico-administrativa, orientada a la formación personal y académica integral, que gestiona la cultura y el conocimiento de acuerdo a las exigencias de la globalización.

Misión

Nuestra Universidad es una comunidad académica integrada por docentes, estudiantes y graduados, inspirada en principios científicos, democráticos y éticos. Brinda una formación integral, centrada en la investigación, docencia, extensión cultural y proyección social; en base al Modelo de Gestión por Procesos, que orienta el desarrollo de competencias, para estimular un desempeño eficiente en los mundos profesional, académico, laboral e investigativo.

Actualmente la universidad cuenta con 14 facultades y 30 escuelas profesionales (Tabla 1).

La Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación es la facultad donde centramos nuestra investigación, esta cuenta con 06 escuelas profesionales:

- Educación
- Sociología
- Ciencias de la Comunicación
- Psicología
- Arte
- Arqueología

Escuela Profesional de Sociología

Según el Artículo 20º del Estatuto de la UNPRG (Asamblea Estatutaria, 2015) La Facultad es la unidad académica básica, responsable de la formación

académico-profesional y de gestión, integrada por docentes y estudiantes. Esta comprende: Los Departamentos Académicos, Las Escuelas Profesionales, Las Unidades de Investigación, Las Unidades de Responsabilidad Social, Las Unidades de Posgrado.

La Escuela Profesional según el art 35 (Asamblea Estatutaria, 2015) es la unidad académica encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, dirige su aplicación hasta la obtención del grado académico y del título profesional. Es responsable de la planificación, organización, conducción, evaluación y control de las carreras profesionales de pregrado que ofrecen.

En los siguientes artículos al 35 se establecen las características del funcionamiento de las Escuelas Profesionales, esta unidad está a cargo de un Consejo Directivo, integrado además del Director, por un Subdirector de la especialidad, designado por el Decano y un estudiante del tercio superior designado por el Director. Su mandato dura cuatro (4) años.

La Escuela Profesional está dirigida por un Director de Escuela, designado por el Decano entre los Docentes Principales de la Facultad de acuerdo a los requisitos establecidos en el estatuto de la UNPRG.

La Escuela Profesional tiene las siguientes atribuciones :

- Diseñar el currículo y proponerlo al Consejo de Facultad para su aprobación.
- Gestionar el desarrollo curricular.
- Aprobar los sílabos elaborados y propuestos por los Departamentos Académicos en base a la sumilla de cada asignatura.
- Supervisar la entrega de los sílabos a los estudiantes al inicio de cada ciclo académico.
- Supervisar y evaluar el desarrollo de los contenidos del sílabo de cada asignatura.
- Proponer al Consejo de Facultad en coordinación con la Oficina de Procesos Académicos, las asignaturas a dictarse en cada semestre académico.

- Opinar sobre la distribución de la carga lectiva propuesta por los Departamentos Académicos.
- Proponer al Consejo de Facultad el número de vacantes para el ingreso a la Escuela Profesional.
- Evaluar las solicitudes de traslados internos y las convalidaciones de asignaturas cursadas en otras Escuelas Profesionales o Universidades.
- Controlar el cumplimiento del desarrollo académico y la asistencia de los docentes a las sesiones de aprendizaje.
- Promover las Investigaciones Formativas y las actividades de Extensión Cultural y Proyección Social Formativa, programadas por el colectivo de docentes y estudiantes de ciclo de la respectiva carrera profesional
- Dirigir los estudios de educación a distancia a través de entornos virtuales de aprendizaje, con los mismos estándares de calidad de la modalidad presencial. Los estudios de pregrado de educación a distancia no pueden superar el 50% de créditos del total de la carrera bajo esta modalidad. (Asamblea Estatutaria, 2015, págs. 20-21)

La Escuela Profesional de Sociología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo se crea en 1984, y se convierte en la continuación del ex Programa Académico de Sociología creado en 1972, pasó a constituir con la Escuela Profesional de Educación. Carreras de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, en aplicación de la Ley Universitaria 23733, y el primer Estatuto de la UNPRG. (Escuela Profesional de Sociología, 2018)

Como se observa una las funciones de la Escuela Profesional es el diseño curricular.

Dentro de esta gestión curricular aparece la necesidad de atender el encargo social, la atención del encargo social implica una adecuada relación entre la universidad y sociedad y como parte de esta relación se encuadra la inserción de los egresados en el campo laboral.

Esto significa investigar por un lado como se encuentra la inserción laboral de los egresados de sociología y por otro lado relacionar esta con el modelo de gestión de la escuela profesional. Sobre la base de esto se diseñara una propuesta de modelo que permita una eficiente inserción laboral del egresado de sociología.

1.2.-El surgimiento del problema

Una de las preocupaciones de los egresados universitarios está relacionado a la inserción de estos al mercado laboral. El crecimiento de las universidades en los últimos años ha traído como consecuencia un aumento de egresados universitarios que en muchos casos superan las demandas de alguna de las profesiones, dando lugar a que le sea casi dificultoso una eficiente inserción en el campo laboral.

Sin embargo no sólo se puede considerar como un único factor la relación entre la oferta y la demanda, sino que también existen otros elementos que deben ser considerados, como: la preferencia de las empresas por egresados de determinadas universidades, la calidad de los profesionales universitarios, los convenios institucionales entre las empresas y universidades, entre muchos más.

A pesar la importancia que tiene este tema, en nuestra realidad no son muchos los estudios que busquen conocer esta realidad, sin embargo existe una emergente preocupación por tratar de entender la situación del egresado y a su empleabilidad, tipo de empleo y salario, estudios que buscan relaciones con la reorganización y los cambios en la educación superior. Esto con el propósito de detectar las debilidades y fortalezas del recién graduado, así los requerimientos y puntos de atención en la formación que se da en las universidades y la relación de esta con las empresas.

En nuestro caso, la carrera profesional de sociología ha sufrido cambios en lo relacionado al tema de la demanda laboral y la inserción laboral del egresado, de pasar de un contexto en la década del noventa y primera parte de los años dos mil, donde la demanda laboral era mínima repercutiendo en una deserción

en la Escuela Profesional de Sociología, a un contexto donde existe una mayor demanda laboral de los sociólogos principalmente desde el sector estatal.

Este nuevo contexto requiere realizar un estudio que permita conocer como se viene desarrollando la inserción laboral del egresado de sociología y a su vez saber cómo la institución universitaria gestiona este tema para facilitar, contribuir con una eficiente inserción de sus egresados.

Al revisar documentos correspondiente a la Escuela Profesional de Sociología se encuentra que en el Plan de Estudios vigente (Escuela Profesional de Sociología, 2018) se sostiene que el currículo no tiene un diagnóstico que le permita visualizar las demandas, las necesidades de la región, lo que se evidencia una deficiente correspondencia entre la formación académica y el contexto.

De la misma manera este documento curricular sobre la realidad de la Escuela de Sociología sostiene lo siguiente:

El egresado se encuentra limitado para ubicarse en el mercado laboral y ejercer en correspondencia con el perfil profesional. En el último período en particular no se han renovado los convenios institucionales de la Escuela Profesional y el tema ha merecido poca atención por el Comité Directivo, de ahí que se ha observado que las prácticas pre-profesionales además de realizarse en áreas no muy adecuadas, no han tenido el monitoreo y el seguimiento mínimo necesario para que el desarrollo de capacidades propias de la profesión y se han dejado a la iniciativa y el criterio de los estudiantes que se han limitado a atender los requerimientos de los responsables de las instituciones donde se desarrollaban sus prácticas sin evaluar o concertar la pertinencia sociológica de tales intervenciones. En este contexto académico, la práctica pre-profesional es poco valorada, y se ha devaluado. El Comité Directivo y los docentes podrían tener una participación activa en la renovación de los convenios institucionales que configuran una estrategia clave no solo para una formación pertinente, sino para la ampliación de los espacios laborales de nuestros profesionales contribuyendo a

aportar propuestas y soluciones a la problemática local y regional.
(Escuela Profesional de Sociología, 2018, pág. 12).

Como se observa existe un problema relacionado no sólo con las limitaciones en la formación profesional, sino debilidades en la gestión de la Escuela relacionada con el seguimiento y acompañamiento al estudiante y al egresado que le permitan una adecuada inserción laboral.

1.2.1.-Análisis tendencial del objeto de estudio

La inserción o el acceso del egresado universitario al mercado laboral, se ha convertido en un tema de gran importancia en la realidad universitaria, aún más cuando en los últimos años ha existido un aumento de universidades y por lo tanto de egresados de las mismas.

Este constante crecimiento origina que las universidades tengan que rendir informes sobre su gestión y resultados.

Una de las líneas de investigación está referidas a realizar un seguimiento de sus egresados y relacionarlos con distintas dimensiones, siendo una de ellas la de inclusión laboral del egresado universitario.

Estos estudios son realizados generalmente por las propias universidades de origen de los egresados y estas utilizan sus propias metodologías, por lo tanto existen diversas metodologías que se convierten en un limitante para realizar estudios comparativos (De Vries, W., Vázquez-Cabrera, R., & Ríos-Treto, D., 2013).

A partir de la primera década del siglo XXI, se intensifica el interés de diversas instituciones por conocer la situación laboral de los egresados universitarios, por ejemplo en España ANECA propone que se realice un seguimiento anual a los egresados para conocer su situación laboral. (Espinar, S. R., Nebot, A. P., Arjona, L. B., & Castiñeira, S. S. , 2010).

Uno de los factores que han contribuido a este interés por la inserción laboral de los egresados universitarios, es el que los nuevos modelos de gestión señalan que las universidades deben rendir cuentas a la sociedad. En esta línea la inserción del graduado en el mercado laboral se ha convertido en un indicador de calidad universitaria.

Existen también posiciones que discrepan y sostienen que la razón de ser de la universidad es la académica, y no un proveedor de titulados operativos, sino una formación centrada en el estudiante como un individuo social.

Emergen dos líneas de investigación referidas al egresado: una relacionada con los ingresos (tipo de empleo y salario), y la otra que buscan relaciones con la reorganización y los cambios en la educación superior. Estas dos líneas no necesariamente se interconectan, lo cual implica que los estudios sobre el mercado laboral no analizan los factores de preparación como posible explicación, y los estudios sobre las universidades y las reformas implementadas no analizan los efectos de estos en el mercado laboral. (De Vries, W., Vázquez-Cabrera, R., & Ríos-Treto, D., 2013).

Centramos nuestra mirada en España, en este país los estudios realizados son de carácter descriptivo y han utilizado metodologías de cruce de datos entre Universidad y Servicio Público de Empleo. Estos presentan limitaciones debido a que no considera a todos los actores, sobre todo de profesiones de desarrollo laboral independiente.

Dentro de los estudios sobre la inserción laboral de los egresados se recomienda que el estudio de competencias para el empleo se realice a partir de los puestos de trabajo que reconozcan y exijan el nivel universitario de quien los ocupa, estas serán las competencias que deben ser atendidas por el sistema educativo. también existen enfoques que examinan cuales son las competencias de empleabilidad de los egresados universitarios requeridas por el mercado laboral (García-Espejo, I. & Ibáñez-Pascual, M., 2006).

Para algunos investigadores la inserción laboral se facilita cuando los egresados desarrollan las competencias acorde a las demandas del mercado ocupacional, por lo tanto sugieren que al elaborar el perfil profesional se consideren competencias planteadas desde los los grupos de interés internos (la sociedad académica) y los grupos de interés externos (los empleadores, empresas, gobierno). (Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. , 2018).

En el artículo “Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español” (Solé-Moro, M. L.,

Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. , 2018) se hace una revisión de diversos estudios realizados sobre la inserción laboral del egresado y los factores que de una u otra forma influyen en el mismo.

En el caso de España se realizó un estudio con 564 empleadores buscando indagar la apreciación que tienen sobre las diversas competencias: instrumentales, interpersonales, sistémicas, específicas y genéricas, encontrándose que los egresados no se ajustan al nivel demandado por las empresas, específicamente, las competencias interpersonales presentan un desajuste alto entre lo que espera la empresa y las habilidades del graduado; al igual que las competencias específicas y genéricas, siendo las competencias sistémicas (capacidades creativas, reflexivas y de generar conocimientos) las que mejor se adecuan a las necesidades de los empresarios.

De la misma manera opinan que un egresado ideal es aquel que posee conocimientos básicos y sólidos de su titulación, igualmente un cierto conocimiento práctico (resultado de prácticas laborales durante sus estudios), que domine el idioma inglés y que incorpore motivación y capacidad para el aprendizaje. (Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. , 2018)

Igualmente existen estudios latinoamericanos que van en esta línea de relacionar el desarrollo de las competencias claves en el egresado universitario con una mayor oportunidad de incorporarse al mercado laboral (García-Blanco, M. & Cárdenas Sempértegui, E. B., 2018)

Existen estudios donde consideran otros factores que contribuyen a la inserción laboral como: contexto familiar, social, educativo y cultural.

Unas investigaciones consideran que el nivel de estudios de los padres de familia influye en el éxito profesional, mientras mayor sea el nivel de estudios de los padres mayor será el ingreso mensual que obtiene el egresado en su salario, es decir, mejores cargos en el mercado laboral.

Otro factor que consideran es la experiencia laboral previa a recibir el título universitario este influye en obtener mejores trabajos cuando terminan los

estudios; el factor género, continua siendo moderador, los hombres continúan recibiendo un salario más alto que las mujeres.

El tipo de universidad también es otro factor influyente, los egresados de universidades privadas ganan hasta el doble de los que salen de las públicas, incluso se generan excepciones en las diferencias generales sobre el género, teniendo que las mujeres graduadas de universidades privadas ganan más que los hombres egresados de las públicas.

También el tipo de carrera profesional es otro factor influyente, según los reportes del Ministerio de Educación de España (MDECE and CCS, 2015) citado por (Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. , 2018) muestran que los egresados españoles de carreras profesionales del ámbito de la salud y veterinaria son los que más encuentran trabajo después de graduarse, mientras que los graduados que tienen menores posibilidades de encontrar trabajo son las titulaciones de Turismo, Administración y Negocios, Artes y Periodismo y Comunicación. No necesariamente estos resultados son uniformes para las realidades de los distintos países.

Otras investigaciones consideran como un factor determinante el expediente académico, es decir, las notas de los egresados se relacionan de manera inversamente con la obtención de un empleo, teniendo que aquellos egresados con mayores notas tardan más tiempo en obtener un primer empleo, siendo mayor esta significancia en titulaciones como Biología, Ciencias Químicas o Psicología; mientras que para Medicina y Fisioterapia los resultados fueron contrarios, teniendo que quienes se insertan en el mercado laboral primero son quienes obtuvieron notas más altas. (Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. , 2018)

Contexto Nacional

En el contexto nacional se tiene información brindada por la SUNEDU (SUNEDU, 2016) y que se toma en muchos aspectos en forma literal.

Se señala que en los últimos años existe una tasa de ocupación que ha oscilado alrededor del 95% en los últimos cinco años, tasa que no ha diferido de

manera significativa de la registrada para el total de la Población Económicamente Activa (PEA) del país.

Si bien la tasa de ocupación es en general similar entre los egresados universitarios y el total de la población trabajadora, existen marcadas diferencias en la calidad del empleo al cual ambos grupos tienen acceso.

El empleo formal entre los egresados universitarios se ha sostenido en los últimos años entre 67% y el 72%, tasa que casi triplica la correspondiente a la PEA ocupada total. Ello indicaría que una mayor productividad del trabajador, asociada a su mayor nivel educativo, se encontraría relacionada positivamente con una mayor probabilidad que este se encuentre empleado en condiciones de formalidad.

Existen diferencias entre los egresados universitarios de acuerdo a las carreras profesionales. Al 2016 las tasas de desocupación de los egresados de las familias de Educación, Agropecuaria y Veterinaria y Ciencias de la Salud no llegan al 5%, menos de la mitad de las tasas de desocupación de las familias de Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación y de Humanidades y Arte (SUNEDU, 2016)

Los egresados de Educación son los que registran mayor formalidad (76%) mientras que los que presentan mayores tasas de informalidad son los pertenecientes a Agropecuaria y Veterinaria.

El ingreso mensual promedio de los egresados universitarios es de S/ 2 321 con una diferencia a nivel de familia de carreras que ubica en el extremo superior a las carreras de Ingeniería, Industria y Construcción (S/ 2 809) y en el extremo inferior a las carreras de Educación (S/ 1 675).

El promedio de horas laboradas por semana en los egresados universitarios es de 42,8 con un mayor promedio en la familia de Ingeniería, Industria y Construcción y en la de Agropecuaria y Veterinaria con 45,7 horas. El menor promedio se registra en las carreras de Educación con 37,4 horas. Las diferencias de horas laboradas entre familias de carreras explican solo parcialmente los diferentes ingresos mensuales ya que a nivel de ingresos por hora las diferencias se mantienen. En efecto, los mayores promedios de ingreso

horario se registran nuevamente para los egresados de las carreras de Ingeniería, Industria y Construcción (S/ 15,0 por hora), y los más bajos para los egresados de Educación (S/ 10,9 por hora) (SUNEDU, 2016).

En nuestro país la calidad de la inserción laboral de los egresados es considerada una dimensión clave para medir los resultados del proceso universitario.

Sin embargo existen limitaciones en su abordaje. La primera limitación, tiene que ver con la pertinencia de explicar las condiciones de inserción laboral del egresado únicamente por la universidad donde este fue formado. Condiciones externas a la universidad tales como el capital social, los antecedentes familiares, etnicidad y el sexo del egresado han evidenciado ser también determinantes significativos del éxito laboral medido en términos de remuneración, adecuación laboral o formalidad. Incluso controlando los indicadores de empleo por estos factores, existen habilidades no cognitivas tales como el nivel de emprendedurismo, autodeterminación y resiliencia, entre otras, que influyen también en las condiciones laborales de los egresados y sobre las cuales la formación universitaria tiene menos posibilidad de intervención. (SUNEDU, 2016)

En última instancia lo que pueden estar recogiendo los indicadores de inserción laboral es el éxito de la universidad en atraer estudiantes con alto potencial y no necesariamente el valor agregado que genera la universidad en el individuo. (SUNEDU, 2016)

1.4. Metodología.

1.4.1.-Diseño De Contrastación De Hipótesis

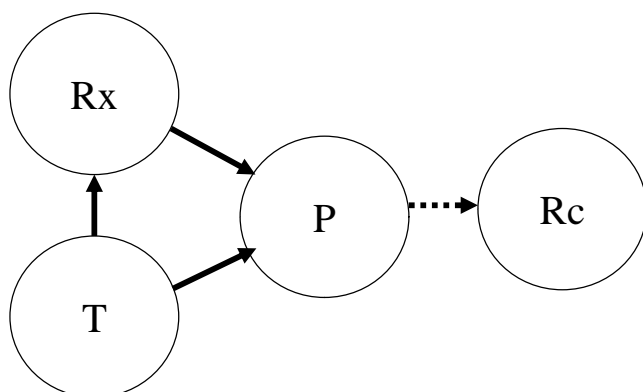
Tipo de investigación:

El presente trabajo de investigación es Descriptivo-Propositivo.

Diseño de investigación:

Este trabajo corresponde a una investigación descriptivo – propositiva. Es descriptiva porque se dará a conocer un fenómeno de estudio, en este caso describir la problemática que presentan la inserción laboral del sociólogo; así mismo es propositiva porque al haber conocido la realidad anterior se hará

propuesta de un Modelo de gestión para la Escuela de Sociología – FACHSE.
UNPRG. Lambayeque, 2018



Leyenda

Rx: Diagnóstico de la realidad

T: Estudios teóricos

P: Propuesta pedagógica

Rc: Realidad cambiada

1.4.2.- Recolección de datos

Población y Muestra

La población está constituida por los egresados de la escuela profesional de sociología- FACHSE. UNPRG de los años 2016-2017. y la muestra por 26 egresados.

1.4.3.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una parte de la encuesta elaborada por la Universidad Católica San Antonio de Murcia, a través del Observatorio Ocupacional integrado en el Servicio de Orientación e Inserción Laboral.

La encuesta está dividida: Perfil y experiencia laboral previa o simultánea a los estudios universitarios de referencia. - Formación y experiencia laboral posterior a la finalización de los estudios universitarios. - Situación laboral en la actualidad.

La encuesta incluye respuestas abiertas, cerradas y de escala. En las preguntas de escala, se ha aplicado una escala Likert.

1.4.3.-Método de investigación

Para la investigación a desarrollar se utilizaron los siguientes métodos:

Métodos Cuantitativos

Puesto que para probar la hipótesis es necesario trabajar con datos cuantitativos, es por eso el uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Métodos teóricos:

Hipotético – deductivo: Utilizado en su carácter integracional y dialectico de la inducción – deducción para proponer la hipótesis como consecuencia de las inferencias del conjunto de datos empíricos que constituyeron la investigación y a la vez para arribar a las conclusiones a partir de la posterior contrastación hecha de las mismas.

Análisis y síntesis: Que permitieron analizar los datos obtenidos en la recolección así como las múltiples relaciones de los diferentes aportes teóricos que nos conllevaron a una síntesis de los mismos y de construcción de nuestro marco teórico y conceptual.

Análisis histórico: Que permitió estudiar la evolución histórica tendencial del problema en los distintos contextos lo que nos condujo a su planteamiento y enunciado.

La abstracción.- es un procedimiento importantísimo para la comprensión del objeto. Mediante ellas se destaca la propiedad o relación de las cosas y fenómenos, descubriendo el nexo esencial oculto e inaccesible al conocimiento empírico.

Inductivo.- es un procedimiento mediante el cual, de hechos singulares, se pasa a proposiciones generales.

Deductivo.- es un procedimiento que se apoya en las aseveraciones y generalizaciones, a partir de las cuales se realizan demostraciones o inferencias particulares.

Método De Análisis De Datos

El análisis de información se realizará utilizando el análisis cuantitativo mediante el trabajo estadístico a través del programa SPSS. Así mismo se tendrá en cuenta cuadros estadísticos para exponer los datos que se obtuvieron al aplicar los instrumentos de recolección.

1.4.4.-Medidas de tendencia central:

Son valores numéricos, estadígrafos que representan la tendencia de todo el conjunto de datos estadísticos. Esta medida se utiliza para obtener un número representativo del puntaje promedio para los instrumentos aplicados.

Media aritmética (\bar{x}):

Se empleó para obtener el promedio que resulta de la aplicación del pre test. Su fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

Donde:

\bar{X} = Media aritmética

$\sum f_i x_i$ = Sumatoria de los productos de las frecuencias por el valor de sus variables respectivas.

n = Muestra total

CAPÍTULO II

BASES TEÓRICAS.

2.-Bases Teóricas

2.1. - Modelo de Gestión Universitaria

2.1.1. - La gestión universitaria

La gestión universitaria puede definirse como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las instituciones cuya principal finalidad es proporcionar una perspectiva social y cultural de la administración (Sánchez, 2004).

En nuestra investigación para plantear nuestro modelo de gestión universitaria, se recogen los planteamientos del modelo de gestión directiva permanente, del modelo de gestión de calidad total,

2.1.1.1.-La Gestión Directiva de intervención permanente

Este es un modelo de gestión planteado como alternativa en la educación superior desarrollado desde la experiencia mexicana por Víctor Manuel Rosario (Rosario, 2015).

Concibe a la gestión universitaria como una práctica social intencionada, que se concreta en acciones comunicativas para el cumplimiento de metas y objetivos, así como para el logro de la eficiencia y eficacia de una organización.

Este modelo se centra en la práctica de los actores, por lo que la cooperación entre ellos es vital, así como la corresponsabilidad en la dirección de las tareas y de la institución.

Plantea el debate de las ideas y de los proyectos, la generación de consensos, el respeto a las diferencias y la actitud para buscar nuevas lecturas a una realidad institucional que debe cambiar hacia una nueva cultura para repensar las prácticas de gobierno y de gestión directiva.

La actitud investigativa de los responsables de la institución sobre su propia práctica directiva, con la recuperación de su cotidianeidad y con el apoyo de mediaciones que rescaten la memoria histórica de la institución se constituye en un elemento principal del modelo de gestión. (Rosario, 2015)

Otro planteamiento de este modelo de gestión es el de conformar redes de colaboración para construir proyectos institucionales y con otros organismos y actores sociales externos, que permitan favorecer su vinculación con el entorno.

Considera que la gestión es un espacio de intervención con la finalidad de generar la calidad en la formación de los estudiantes en ambientes de aprendizaje. La intervención es vista como un proceso intencional para la actuación de los actores en un ámbito institucional específico y en el que los involucrados problematizan su realidad y, mediante estrategias e instrumentos vivenciales, promueven su transformación a través de actos investigativos y de innovación en las formas en que la comunidad, en el marco de un proyecto, establece los cambios para el cumplimiento de la misión académica de la institución. (Rosario, 2015).

En nuestra propuesta se considera de suma importancia la participación de los estudiantes, docentes y directivos considerados como los principales actores de la gestión universitaria.

De igual forma se asume que uno de los aspectos convertidos en objeto de investigación debe ser la inserción laboral de los egresados, cuyos estudios y resultados permitiría saber si la escuela profesional está cumpliendo con el encargo social asumido, igualmente permite evaluar la pertinencia del currículo así como de su vigencia y si realmente responde a los requerimientos de la sociedad y al de los grupos de interés.

Para el desarrollo de la propuesta se asume la necesidad de que la Escuela Profesional de Sociología debe constituir distintas redes de colaboración con las diversas instituciones, egresados, docentes, grupos de interés que faciliten la vinculación de la Universidad, específicamente la Escuela de Sociología, y a partir de esta contribuyan con la inserción laboral de sus egresados.

La Gestión debe desarrollar estrategias, herramientas que permitan una intervención desde los diversos espacios de aprendizaje y permitan problematizar la realidad.

Aspectos conceptuales

Este modelo de gestión se sostiene en la intervención permanente, la cual es vista como un proceso de investigación en donde los actores fundamentales (profesorado, directivos) problematizan permanente su realidad y asumen los cambios como método de trabajo y forma de vida.

Los actores plantean los procesos de transformación, y deben estar involucrados desde la problematización hasta la evaluación y el seguimiento de las propuestas, de la valoración de los impactos y transformaciones institucionales.

El propósito de este modelo de gestión es lograr una institución que cumpla cabalmente con una misión académica y social que le dé pertinencia y viabilidad, en donde la calidad es consecuencia de un trabajo profundamente cooperativo y comprometido para el desarrollo de las potencialidades de los individuos que transitan por los espacios educativos.

Principios del Modelo

El modelo asume los siguientes preceptos fundamentales:

- Tiene como principio epistemológico la interacción que se genera entre sujeto y objeto de conocimiento en una dinámica horizontal de acción – reflexión– socialización de los procesos, productos e impactos socioeducativos.
- Se construye desde la cotidianeidad, con actores comprometidos con la universidad, en el que sus prácticas de gestión evocan solidaridad, inclusión y liderazgo.
- El coordinador pauta su actuación con una lógica horizontal –radial (dimensiones de ida y vuelta)– y tiene un absoluto respeto al consenso de los académicos, producto del trabajo colegiado, colaborativo y participativo con los órganos de gobierno. Reconoce los resultados planteados en los proyectos y se mueve en la lógica de la evaluación del desempeño.
- Problematisa la realidad institucional, la recupera y sistematiza con los cuerpos académicos, la teoriza y establece acciones de difusión de los

resultados, en el marco de la congruencia con el sentido de universalidad del conocimiento.

- Privilegia la comunicación en cualquiera de sus modalidades, en donde las tecnologías de la información y sus diversos programas automatizados, dimensionan a una administración de calidad, certificada y en donde los actores asumen, en esta lógica, a la academia como eje central de la vida universitaria.
- La gestión, como estrategia, se desarrolla con una visión comparada y con un sentido internacional. La internacionalización de la universidad es una mediación para reconstruir competencias de alta dirección y competitividad.
- Establece como criterios de evaluación en nivel y profundidad, la generación de acciones de autogestión, aprendizaje colectivo y generación de proyectos de desarrollo profesional por los propios actores de la gestión. (Rosario, 2015)

Características del Modelo

El modelo de gestión directiva se caracteriza por:

- La construcción permanente de una cultura institucional que se desarrolla en el marco de la complejidad institucional, que abre espacios para la creatividad y generación de ideas nuevas.
- Reconoce la historia, saberes, expectativas, valores y códigos de ética de los actores institucionales.
- La actitud investigativa sobre la práctica de la gestión, es decir, los actores que se mueven como reformadores en las instituciones determinan, desde sus propias estrategias, las líneas de acción y ubican a la Institución en sus ámbitos diversos que la determinan.
- Es mediacional y recupera la memoria histórica de las acciones desencadenadas, los conflictos, contradicciones y aciertos.
- Asume el compromiso para transformarse y transformar el ámbito en el que se ubica en donde uno de sus efectos es socializar sus resultados.

- Tiene una dimensión metodológica de carácter dialéctico y estratégico, sus procesos están direccionados por la práctica, se confronta con la teoría para regresar a la práctica, en un proceso ascendente de aprendizaje y crecimiento de los actores de la gestión.
- Demanda la formación de nuevos líderes académicos para la gestión, lo cual implica: la habilidad de dirigir, comunicarse e involucrarse en los proyectos; habilidad para sensibilizar y generar sentido de pertenencia de sus colegas, de construir el sentido de responsabilidad y corresponsabilidad sobre la tarea; de actuar de manera estratégica, con oportunidad y claridad cuando el momento así lo requiera; saber decir no con argumentos convincentes, sin cerrar las oportunidades para la cooperación y colaboración.
- Asumir la gestión directiva busca que los actores problematizan la realidad institucional, su práctica y generan nuevos proyectos de mayor conocimiento e impacto institucional. (Rosario, 2015)

Competencias Directivas

- Reflexión y recuperación de la experiencia en la gestión. Repensar la problemática educativa vinculada a la historia profesional del docente y del directivo en torno al currículo como proyecto socioeducativo.
- Selección de un área específica de trabajo, del espacio para la transformación. Los problemas se expresan y se pueden ubicar a nivel de aula, grupos, escuela y comunidad. Se trata de modificar los guiones cotidianos, es decir, cambiar las relaciones sociales e involucrarse en visiones éticas y de responsabilidad social.
- Recopilación de información básica sobre el área de trabajo, por parte de los participantes, mediante un autodiagnóstico.
- Recuperación y análisis de la práctica colectiva de los participantes, lo que permite la elaboración de conceptos y explicaciones de carácter teórico de la realidad educativa problematizada y conceptualizada. (Rosario, 2015)

La secuencia metodológica del Modelo de Intervención Permanente

- Problematicación y recuperación de las prácticas docentes y directivas en donde la esencia fundamental es que los actores participen en acciones para repensar la problemática educativa vinculada a su historia personal y profesional en vinculación con su institución y su vida cotidiana.
- Delimitación de un ámbito específico institucional para iniciar el cuestionamiento de la realidad (aula, grupos, escuela y comunidad)
- Recopilación de información básica sobre el área de trabajo. Para lo cual se puede hacer uso de la observación, entrevistas, exploración de campo a través de encuesta, uso del registro anecdótico y diario de campo, entre otras herramientas básicas.
- Identificación, selección y formación de los sujetos clave ligados al grupo de participantes lo que significa que este colectivo se encuentre en formación permanente a través de talleres - seminarios
- Determinación de la problemática a partir de un autodiagnóstico institucional. Indagación de campo cuyo propósito persigue arribar a un problema central y encontrar las relaciones causales que lo originan.
- Conceptualización en torno a los elementos teóricos referenciales del problema objeto de estudio.
- Diseño y formalización de la estrategia para intervenir la realidad.
- Evaluación y seguimiento de la estrategia con el propósito de verificar el logro e impacto de las transformaciones propuestas.
- Análisis y tematización de la experiencia. Este momento se lleva a cabo mediante un proceso intenso de recuperación de las prácticas docentes y directivas, lo que permite la elaboración de conceptos y explicaciones de carácter teórico del proceso de transformación en la gestión directiva. (Rosario, 2015)

2.1.1.2.-La Gestión de la Calidad Total

Se entiende como la gestión integral de la organización centrada en la calidad. Busca el mejoramiento continuo de la calidad, para llegar a conseguir este objetivo hay una serie de líneas a seguir: 1. Búsqueda permanente de la satisfacción del cliente. 2. Gestión basada en hechos. 3. Dirección basada en personas. 4. Mejora continua. (Asociación Española para la Calidad. AEC, 2015)

En este enfoque incorpora el proceso a la concepción de calidad, superando la concepción que sólo considera al producto.

La calidad total supone:

... aplicar el concepto de Calidad al conjunto de las actividades, sin importar el lugar de la organización donde se realicen, a través de las cuales se alcanza la aptitud de uso y la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente. Supone una actitud directiva que implica la participación general del personal de la empresa, cualquiera que sea su nivel, y que pone el énfasis en la satisfacción del cliente y la mejora continua. (Asociación Española para la Calidad. AEC, 2015, pág. 2)

El concepto "Total" es debido a que la calidad está en relación a la participación total de los empleados de todos los niveles organizativos, por todas las funciones de la organización y que además tiene en consideración otros colectivos de interés: proveedores, propietarios y sociedad en general. (Suárez, s/f, pág. 9)

3.1.1.1.-Los Pilares de la Calidad Total

El modelo gestión basado en la Calidad Total se sustenta en cinco pilares interrelacionados que permiten planificar, organizar, controlar y mejorar la Calidad. Estos pilares son: Orientación al Cliente, Gestión de Procesos, Gestión de Personas, Estrategia y Cultura Organizativa.

Estos pilares son desarrollados en forma didáctica por Miguel Ángel Suárez Cabrera en "Principios de la gestión de calidad total" (Suárez, s/f) y que sintetizamos a continuación:

Orientación al cliente

El cliente en la prioridad absoluta de la empresa, ocupando el lugar de la máxima prioridad que tradicionalmente se le ha dado al beneficio empresarial. La satisfacción del cliente se convierte en el valor fundamental que debe orientar toda la actividad de la organización.

En la Escuela de Sociología los “clientes” son los alumnos que se vienen formando, eso hace necesario tener en cuenta las necesidades formativas, sus demandas, aspiraciones encuadradas dentro de las tendencias educativas. Esto con la finalidad de desarrollar en ellos las competencias necesarias para lograr una incursión adecuada y asertiva en el campo sociológico, esa incursión e incorporación adecuada y efectiva de los alumnos ya como egresados en el mercado laboral será uno de los referentes de que la organización universitaria está orientada adecuadamente al cliente. (Peña, 2018).

Sin embargo, en otra dimensión también se puede considerar como los clientes de nuestros egresados, que son producto de la formación dada, a los diversos grupos de interés existentes.

En tal sentido, la satisfacción de las demandas y necesidades de los grupos de interés es fundamental en la gestión de las organizaciones actuales, ya que ello contribuye a generar beneficios para las mismas y para la sociedad en su conjunto.

En el caso de las universidades los grupos de interés “son los siguientes: personal de administración y servicios, personal docente e investigador, alumnos, empresas y, por último, la sociedad.” (Aldeanueva, 2013).

En nuestra investigación se delimita a la sociedad y a las empresas (privadas y públicas), si bien es cierto no se asume la idea que la formación profesional solo debe reducirse a los requerimientos de las empresas si se considera que es de suma importancia el análisis y la vinculación con las mismas para identificar su problemática y necesidades que deben ser abordadas por los procesos formativos desarrollados en la Escuela Profesional de Sociología.

Gestión de los procesos

Un segundo pilar de la Gestión de la Calidad Total son los Procesos. Esto debido a que toda organización se agrupa se agrupa en diferentes unidades organizativas (departamentos, secciones, áreas, almacenes, sucursales, etc.). En cada una de estas se desarrollan actividades, de tal forma que unos inputs o entradas son sometidas a un tratamiento y convertidas en outputs o salidas. Pues bien, un proceso no es más que el conjunto de actividades llevadas a cabo para transformar un input en un output.

La Escuela de Sociología tiene dentro de sus tareas la Gestión del Currículo y como parte de la misma el seguimiento de cómo se implementa desde la labor docente. Uno de los procesos ligados a la implementación es el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, este proceso a su vez implica varios subprocesos como: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, estrategias de enseñanza-aprendizaje, desarrollo de las actividades de enseñanza –aprendizaje, evaluación de la Enseñanza Aprendizaje. (Peña, 2018)

Este proceso busca transformar el ingresante en un egresado que haya logrado todas las características planteadas en el perfil profesional.

En tal sentido es necesario asumir una concepción de currículo flexible y abierto que permita incorporar demandas del encargo social que pueden ir transformándose constantemente.

Personas

La gestión consiste debe aprovechar las competencias y los recursos intelectuales de todo el personal y ponerlos al servicio de la empresa.

Se sostiene en las siguientes premisas: 1. El éxito de las empresas a largo plazo depende en gran medida de la gestión de las personas que forman parte de la organización. Los procesos, los productos y los servicios son el resultado del trabajo humano, suponiendo que los mismos hayan sido planificados correctamente, la única vía posible de que se ejecuten y controlen adecuadamente es teniendo una plantilla cualificada y motivada. 2. Los recursos humanos disponen de cualidades nobles que no tienen límites. Estas cualidades más nobles son la creatividad, la innovación, la cooperación, el liderazgo, la participación, etc. Estas cualidades, incentivadas y aprovechadas de manera

adecuada, constituyen fuente de mejoras continuas en los procesos de la empresa y en los productos y servicios. Cualquier intento de mejorar los procesos que solamente contemple las entradas y los medios o instalaciones tiene pocas posibilidades de éxito ya que sin la involucración y colaboración de las personas los resultados serán insuficientes y poco duraderos. 3. El aprovechamiento de las cualidades humanas pasa por un cambio en la tradicional relación autoritaria entre el jefe y sus subordinados, adoptándose otros planteamientos de liderazgo y motivación más desarrollados. Básicamente se está haciendo referencia a pasar de la Teoría X de la empresa a la Teoría Y. (Peña, 2018)

Recordar que la Teoría Y plantea que las limitaciones que se pueden presentar en el trabajador no se debe a la naturaleza humana sino responde a la capacidad de dirección existente en una organización, de ella depende el aprovechamiento de las potencialidades de los miembros de la institución. Por lo tanto los métodos utilizados por la dirección de la organización es fundamental para definir los comportamientos del recurso humano. (George, C & Álvarez, L., 2005)

Estrategia

La estrategia de la organización se alinea con los principios y filosofía de la Calidad Total. Se desplegará y difundirá a lo largo de toda la organización, constituyendo una guía general de actuación, que a su vez generará planes de acción más concretos en cada una de las unidades organizativas.

Nuestro Modelo implica el uso de una estrategia institucional evaluada constantemente utilizando las metodologías de mejora continua desarrolladas por el propio modelo.

Cultura empresarial

La cultura empresarial, son las presunciones básicas que subyacen en el quehacer diario de los componentes de la organización, debe reflejar el

convencimiento con los principios, filosofía y valores de la Calidad Total y actuar como marco de referencia del resto de pilares.

El modelo se asienta en el liderazgo de los altos directivos de la organización, mediante el compromiso real de recursos en su establecimiento, mantenimiento y mejora (tiempo, dinero, materiales y personas), mediante la formación y capacitación continuada y, sobre todo, “predicando con el ejemplo” de tal forma que esta manera de gestionar la empresa se convierta en la forma de resolver los problemas que se vayan presentando. (Peña, 2018).

Esto implica que los directivos de la Escuela Profesional de sociología asuman un liderazgo que implique la participación delegada de todos, para lo cual se debe institucionalizar una política de formación y capacitación continua a los docentes a la luz de los resultados que arroje nuestro modelo de evaluación, lo cual se convierte en un círculo virtuoso evaluación-formación/capacitación-mejora-evaluación. (Peña, 2018).

2.1.1.3.-La Organización Inteligente

El concepto de organización inteligente ha cobrado importancia a partir de la publicación denominada “La Quinta Disciplina” de Peter Senge. Los principales planteamientos teóricos de este autor son asumidos en este trabajo.

Senge, (1992: 11) la define como «organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desean, donde se cultiva nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto».

El concepto de organización inteligente involucra a los individuos que la conforman y tienen la capacidad de saber, saber hacer, lo cual hace que la organización en su conjunto manifiesta este aprendizaje en una acción o un nuevo comportamiento, no solo dentro de la organización, sino también en su contexto.

La denominada organización inteligente también es conocida como las organizaciones que aprenden. Estas tienen “la habilidad de adquirir, transferir y

crear el conocimiento que permite que la misma siga experimentando, mejorando e incrementando su capacidad, su eficiencia y eficacia, se basa en la igualdad, en la información abierta, en la escasa jerarquía y en una cultura compartida que propicia la adaptabilidad y permite que la organización aproveche las oportunidades, atienda y corrija las debilidades” (Arano,R & Cano,M & Olivera, D, 2012).

La escuela profesional de sociología está llamada a ser una organización inteligente, ya que sus actores tienen al aprendizaje como el centro de su actuación. En el caso específico de los docentes, centran sus acciones o debería centrarlas en el aprendizaje constante de las dimensiones de su desempeño: pedagógica, didáctica, curricular y gestión. Si convertimos a la escuela en un centro de aprendizaje permanente entonces esta se convierte en una organización inteligente.

La gestión que asume una concepción de organización inteligente, buscará asegurar la creación de un ambiente laboral favorable lo cual motivará que todos los miembros de la misma estén en constante aprendizaje y en práctica constante de su potencial.

- (Pomajambo, 2013) Señala que las organizaciones inteligentes se caracterizan por Promover y crear oportunidades para el aprendizaje,
- Que son capaces de cambiar los modelos mentales redireccionándolos al continuo aprendizaje individual y grupal.
- Unificar las visiones individuales con las de la organización para tener una visión compartida.
- Tener una relación directa con el entorno, modificándolo y/o respondiendo a sus cambios.
- Permitir a sus miembros explorar nuevas formas de hacer las cosas, permitiéndoles participar y tomar decisiones importantes
- Presentar pensamiento sistémico, es decir, tienen una visión holística de la realidad.

- Existir libre circulación de la información.

Componentes

A.-Dominio Personal

Se refiere al crecimiento y el aprendizaje personal. La gente con alto nivel de dominio personal expande continuamente su aptitud para crear los resultados que buscan en la vida. De su búsqueda de aprendizaje continuo surge el espíritu de organización inteligente. El dominio personal trasciende la competencia y las habilidades, aunque se basa en ellas.

La esencia del dominio personal consiste en aprender a generar y sostener la tensión creativa en nuestras vidas. La tensión creativa se produce cuando se da la yuxtaposición entre la visión (lo que deseamos) y la realidad actual (donde estamos en relación con donde deseamos estar) generando una fuerza para unir ambos puntos.

Aprendizaje no significa adquirir más información sino expandirse la aptitud para producir los resultados que deseamos. Se trata de aprendizaje generativo

El dominio personal sugiere un nivel especial de destreza en cada aspecto de la vida, personal y también profesional.

Características

Las personas con alto nivel de dominio personal

- La visión es una vocación
- Ven la realidad actual como un aliado
- Perciben las fuerzas del cambio y trabajan con ellas en vez de resistirlas
- Son inquisitivas
- No sacrifican su singularidad se sienten parte de un proceso creativo más amplio
- Viven en un continuo aprendizaje. El aprendizaje es un proceso, no una meta

Según Senge para desarrollar el dominio personal debe ser abordado como una disciplina para lo cual plantea los siguientes principios y prácticas.

Visión Personal

Nace por dentro, guarda relación con la parte trascendental de la vida, proyecto de vida. La visión no sólo se limita en concentrarse en los medios sino que debe concentrarse en el resultado

La visión no es lo mismo que propósito, mientras el propósito es similar a dirección la visión es la imagen de un futuro deseado. La visión es intrínseca, es multifacética. Aquí vemos que las personas deben tener claro sus objetivos personales, concentrarse en ellos y relacionar con las acciones que desarrolla la organización

Sostener la tensión creativa

Ya se sostuvo anteriormente que la tensión creativa constituye el principio central del dominio personal e integra todos los demás elementos de este componente. La tensión creativa es diferente a la tensión emocional.

Si recordamos que la tensión creativa se produce debido a la diferencia existente entre la visión y la realidad actual, quedan dos caminos o impulsar la realidad hacia la visión o impulsar la visión a la realidad (153)

Obviamente el impulsar la realidad hacia la visión guarda relación con el dominio de la tensión creativa, lo cual genera la capacidad de la perseverancia y la paciencia. De igual manera este dominio conduce a un cambio fundamental en nuestra actitud ante la realidad, la realidad actual se convierte en un aliado, por lo que tener una visión precisa y penetrante de la realidad actual tiene la misma importancia de la visión nítida

Compromiso con la verdad

Esto guarda relación con lo que Senge denomina Conflicto Estructural, este implica la presencia de fuerzas sistémicas que nos impiden tener éxito toda vez que vamos en pos de una visión (Senge, 1992, pág. 159). Este conflicto puede producirse por “impotencia” y la “indignidad”.

Luego revisar diversas estrategias, plantea lo que denomina “compromiso con la verdad”. Esta se refiere a ver la realidad tal como es, significa sincerar los hechos. Esta capacidad nos permite liberarse de ideas, formas de pensar y actuar, rutinas defensivas que nos engañan y no nos dejan ver lo que realmente pasa en la organización, generalmente para no aceptar errores propios o de la estructura. (Pomajambo, 2013)

Uso del subconsciente

El subconsciente juega un papel importante en el aprendizaje, para otro llamado inconsciente, mente automática. Esta dimensión permite explicar cómo los seres humanos realizan una tarea compleja. A medida que se aprende las habilidades que la tarea requiere, la actividad se desplaza gradualmente de la atención consciente al control subconsciente.

El interiorizar la visión personal, el iniciar un aprendizaje constante hace que nuestro “pensamiento se automatice” lo cual permite interiorizar el constante aprendizaje como parte de nuestra vida.

Integración de razón e intuición

Esta integración en la medida que se produzca un dominio personal se dará en forma espontánea, donde el pensamiento sistémico contribuye a lograrlo.

En los últimos años se ha demostrado que la oposición entre racionalidad e intuición no es verdadera, incluso guarda mucha relación entre ellas. Diversos estudios han demostrado que gran parte de los “pensamientos intuitivos” se explican con los saberes previos, los cuales pasaron a formar parte del inconsciente

Relación con el mundo

Otro de los elementos del dominio personal tiene que ver con la capacidad de ser consciente de que nuestros actos modifican nuestra realidad, nuestro entorno. Influimos sobre el

B.-Modelos Mentales

Los modelos mentales son las imágenes internas que tenemos acerca del funcionamiento del mundo, son modos familiares de pensar y actuar.

Otros estudios también acuñaron el término de “paradigmas culturales” para tratar de explicar que la forma de pensar, actuar y ver el mundo guarda relación con el modelo cultural en que se encuentra el individuo.

Si bien es cierto estos “modelos” nos permiten desenvolvernó en los diversos aspectos de nuestra vida y en este caso al interior de una organización, también es cierto que si estos están estereotipados, cuando impiden el desarrollo del aprendizaje se convertirán en un obstáculo que permita avanzar a la organización.

La propuesta de manejar modelos mentales que tiene como propósito logra el afloramiento, la verificación y perfeccionamiento de nuestras imágenes internas acerca del funcionamiento del mundo.

Los modelos mentales pueden ser analizados a través de sus aptitudes y se puede lograr mediante:

El reconocimiento de brincos de aprendizaje.- Consiste en reparar como pasamos de observaciones directas, a supuestas generalizaciones sin información que las sustente. Por lo tanto, es una limitación al aprendizaje, y los problemas surgen en la organización cuando se toman decisiones sin estar lo suficientemente informado.

Exponer la columna izquierda. Tiene que ver con manifestar lo que usualmente callamos. Es una técnica que busca la toma de consciencia de las personas, donde se señala que en una conversación, no expresan necesariamente lo que piensan y, por lo tanto, se frustra el aprendizaje en situaciones conflictivas y se termina sin ni siquiera definir el problema

Equilibrar la indagación con la persuasión (aptitudes para una investigación honesta).

Enfrentar los distinguos entre las teorías expuestas (lo que decimos) y las teorías en uso (la teoría implícita de lo que realmente hacemos)

C.-Visión Compartida

Es la imagen (de la organización) que la gente lleva en la cabeza y el corazón. Es de suma importancia para la organización inteligente debido a que brinda concentración y energía para el aprendizaje.

Esto justifica que todos los miembros de la organización deben conocer la visión de esta. Este sería un buen indicador del desarrollo de este componente de la organización inteligente.

Cabe recordar que lo fundamental es que la visión nazca de los individuos que trabajan en toda la organización, debido a que, al relacionar la visión individual con la organizacional, hace posible que las personas se enfoquen en la visión de la organización, se sienten parte de ella, abran la puerta al aprendizaje generativo para el logro de instituciones inteligentes. Para lograr una visión compartida se hace necesario desarrollar un trabajo en equipo.

D.-El Aprendizaje En Equipo

El aprendizaje en equipo es el proceso de alinearse y desarrollar la capacidad en un equipo para crear los resultados que sus miembros realmente desean. Se construye sobre la disciplina de desarrollar una visión compartida. También se construye sobre el dominio personal, pues los equipos talentosos están constituidos por individuos talentosos.

Dentro de las organizaciones, el aprendizaje en equipo tiene tres dimensiones críticas. 1) necesidad de pensar agudamente sobre problemas complejos, 2) necesidad de una acción innovadora y coordinada y 3) el papel de los miembros del equipo en otros equipos.

La disciplina del aprendizaje en equipo implica dominar las prácticas de diálogo y la discusión, las dos maneras en que conversan los equipos.

En el diálogo existe exploración libre y creativa de asuntos complejos y sutiles donde “se escucha” a los demás y se suspenden las perspectivas propias.

En la discusión se presentan y defienden diferentes perspectivas y se busca la mejor perspectiva para respaldar las decisiones que se deben tomar.

De igual manera el aprendizaje en equipo también implica aprender a afrontar creativamente las poderosas fuerzas que se oponen al diálogo y la discusión productiva. Entre estas destaca las “rutinas defensivas”. En el aprendizaje en equipo la práctica juega un papel importante

E.-El Pensamiento Sistemico

Peter Senge lo considera como el eje principal sobre el cual deben moverse los demás componentes, permite entender que el todo, es más que la suma de las partes. Considera a este como la quinta disciplina, la cual permite ver las totalidades, facilita ver los “patrones de cambio”.

El pensamiento complejo es un conjunto de principios, pero también de herramientas y técnicas específicas que genera dos líneas: la realimentación y el servomecanismo.

La práctica del pensamiento sistémico comienza con la comprensión del concepto de “realimentación”, que muestra como los actos pueden reforzarse o equilibrarse entre sí. Busca encontrar los tipos de “estructuras” recurrentes. Esto debido a que la conducta de las personas responden a estructuras de la organización, es decir, a las interrelaciones existentes entre las variables presentes en la organización, como por ejemplo, las normas metodológicas establecidas para el desarrollo de una clase por parte de los profesores, la ejecución de esta y el acompañamiento (supervisión) por parte de los subdirectores en un colegio.(Pomajambo, 2013)

En el pensamiento sistémico la realimentación es un concepto más amplio al tradicional. Alude a todo flujo recíproco de influencia, es un axioma que toda influencia es causa y efecto. Nunca hay influencias en una sola dirección

Bajo la perspectiva sistémica el ser humano forma parte de la realimentación, no es el todo ni el centro. Lo que trae como una aplicación que las responsabilidades sean grupales no individuales.

Existen dos tipos de procesos de realimentación: de refuerzo y de equilibrio. El primero son los motores del crecimiento, mientras el segundo opera cuando hay una conducta orientada hacia las metas (ya sea positiva o negativa).

Pomajambo (2013,Pág. 45,46,47) sistematiza adecuadamente los indicadores del pensamiento sistémico, por lo que son asumidos en este trabajo:

- La capacidad que tenga la organización de poder dar soluciones prontas a los problemas o anticiparse a ellos, y darle soluciones que se sostengan en el tiempo, es decir, no desplazar el problema a otra área de la organización.
- La presencia de realimentación compensadora. Según Senge, es la capacidad de la institución de buscar soluciones que no provoquen problemas en el futuro, producto de las soluciones dadas, de tal manera que el problema termina incrementándose. Senge (1992:78) le llama a esto realimentación compensadora y la explica diciendo: «Hay realimentación compensadora cuando las intervenciones bienintencionadas provocan respuestas del sistema que compensan los frutos de la intervención». Nos explica cómo una empresa, en su intención de aumentar la cantidad de clientes, invierte mucho dinero en publicidad, pero esto incrementa sus costos, disminuye su personal y, por lo tanto, aumenta la demora en las entregas, en el control de calidad, lo que provoca pérdida de clientes.
- La capacidad de la organización de aplicar soluciones nuevas, diferentes, que sean propuestas por un especialista en el tema.
- El crecimiento sostenido, con la capacidad de la organización o de las personas de tener las habilidades o el conocimiento necesario para llevar a cabo una tarea de tal forma que tenga un óptimo ritmo de crecimiento, ya que este, según Senge (1992), siempre es inferior a la tasa de crecimiento más rápida posible.

- Tener la sapiencia de ubicar el lugar correcto donde se origina el problema y que, con el menor esfuerzo, produzca soluciones verdaderas por periodos largos
- La capacidad de ver a la organización como un conjunto de partes interrelacionadas, entonces, para resolver un problema, es necesario ver a toda la organización.
- La capacidad de aceptar conscientemente que todos somos parte del problema es la base para pensar en sistema.
-

2.2.- La Inserción Laboral

Esta variable encuentra explicación teórica desde la lógica de la Teoría del Capital Humano y la Teoría Credencialista, que si bien es cierto en sus planteamientos esbozados por sus teóricos surgen como opuestos, donde la segunda plantea una crítica a la primera, en esta investigación se considera como complementaria, al considerar validos algunos planteamientos de ambas teorías y que desde nuestra perspectiva “forzada” por la visión de la inserción laboral las vemos como complementarias.

2.2.1.-La Teoría del Capital Humano

Uno de los representantes de esta teoría que surge post segunda guerra mundial es Schultz, quien identifica la dificultad para medir los beneficios de la inversión en capital humano, sostiene que el problema está en cómo diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión para lo cual plantea un método alternativo: Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste.

Este teórico sostiene que el aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión (Schultz, 1972)

Otro de los teóricos del Capital Humano es Becker (Becker, 1983) quien sistematizó los aportes de Schultz, de igual manera sostuvo que la segunda mitad del siglo XX se constituía en la era de la gente ya que el desarrollo de una nación se mide por el uso de los conocimientos, de las técnicas y de los hábitos de la población.

Inicialmente analizó los aportes realizados por Schultz luego planteaba lo siguiente:

- Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones.
- Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones.
- Las empresas de los países subdesarrollados parece que son más 'paternalistas' con los empleados que las de los países desarrollados.
- Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad.
- La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados.
- Las personas más competentes reciben más educación y otros tipos de formación que las otras.
- La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado.
- El inversor en capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre que el inversor en capital tangible... (Becker, 1983b).
La explicación de estas implicaciones empíricas la realizó a través de una serie de fórmulas matemáticas que finalmente complementaron su intento de medir la educación formal y la formación en la empresa.

El capital humano

El capital humano es un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación intervienen distintos elementos, destacando la educación y la capacitación laboral, ya que ellos permiten descubrir y desarrollar las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos.

Para Schultz el capital humano es aquel que “incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo (Schultz, 1972).

El conocimiento así como las habilidades se constituyen en herramientas que le permitirán participar de manera eficiente en el proceso productivo.

Según Schultz el capital humano se caracteriza porque:

- No puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto a donde quiera que vaya.
- Ningún otro puede aprovechar el capital humano de una persona.
- Se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee.
- Para adquirirlo, el individuo emplea principalmente, parte de su tiempo en la juventud. (Schultz, 1972)

El capital humano también se devalúa si es que el ser humano no se capacita constantemente, es decir el capital humano tiene que ser renovado constantemente.

Para el desarrollo del capital humano se debe considerar que entran en juego diversos factores: el adiestramiento en el trabajo, la educación organizada, los programas de estudios para adultos y la migración de las familias para adaptarse a las oportunidades de empleo. (Villalobos, G& Pedroza, R , 2009). Estos factores necesitan de la aplicación de programas y estrategias para su mejoramiento, lo cual traerá como consecuencia la elevación del nivel de vida de la población beneficiaria, influyendo de manera determinante en el crecimiento económico, cuya conformación está dada por el capital, el trabajo, las materias primas, el capital humano y la tierra.

El capital humano se constituye en uno de los componentes fundamentales que propician el crecimiento económico (aumento cualitativo y cuantitativo de la renta real en un país, en un periodo determinado de tiempo). De allí que uno de los principios del enfoque económico de la educación, por tanto,

sea que a mayor capital humano, mayor salario y por lo tanto mayores beneficios. (Villalobos, G& Pedroza, R , 2009)

La correlación entre capital humano y desarrollo económico es estrecha, un estudio realizado en América Latina, señala que la pobreza de las naciones se debe a que no ha existido una adecuada inversión en capital humano: “solo un acelerado aumento de la formación de capital humano puede sacar rápidamente a la región de la pobreza. De hecho lo que la región necesita podría llamarse un shock de capital” (Londoño, 1996).

De acuerdo a lo señalado por (Villalobos, G& Pedroza, R , 2009) el capital humano es estructurante para la teoría del capital humano, ya que es una categoría que articula a la explicación empírica de la vinculación entre educación y desarrollo. Estos autores señalan que las principales tesis son:

- La inversión en la formación, capacitación de los seres humanos es uno de los principales factores de crecimiento económico, el cual se evidencia en el aumento de salarios de los trabajadores, así como por la presencia de otros beneficios sociales.
- Los seres humanos poseen diferencias en cuanto a las habilidades y conocimientos adquiridos y heredados. Los empleos requieren de mano de obra especializada, que se consigue solamente por el tiempo y el dinero empleados, perfeccionando el capital hereditario con nuevos aprendizajes.
- El aumento de la inversión en educación —en sus diferentes modalidades— explica el aumento en los salarios de los trabajadores: mientras más calificado sea el operario, mayor será su producción y por tanto, se elevará su retribución.
- El crecimiento económico requiere ser medido y cuantificado, la econometría se encarga de ello; no puede prescindir del capital humano, porque representa un factor decisivo en la planificación del progreso y desarrollo de las sociedades.
- El capital humano ha de ser activado y reactivado, porque así lo exige la dinámica del funcionamiento de las habilidades.

- Las circunstancias de tiempo, lugar e ingenio del inversor varían y determinan la producción y rentabilidad provocada por el capital humano Feroso, 1997, citado por (Villalobos, G& Pedroza, R , 2009)

Estas tesis evidencian la relación directa entre educación, empleo e ingresos, y que en esta relación intervienen diferentes actores sociales: trabajadores, empleadores, sistema educativo, capital físico y capital humano, entre otros; la conjugación de todos estos factores propicia el desarrollo económico de los países.

La Organización de las Naciones Unidas define al capital humano son todas aquellas destrezas, habilidades y conocimientos acumulados a través del tiempo, adquiridos por medio de la educación a través de diferentes herramientas como: bases de datos, software e información general que son aplicados por el individuo para realizar un trabajo específico de manera eficiente, contribuyendo a la producción de bienes y servicios regulados por patentes o marcas en una sociedad determinada. (ONU , 1998).

La Educación y la formación del capital humano

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano la educación es vista como una inversión lo que significa el uso del capital para obtener un beneficio en el futuro, dicha inversión se calcula de acuerdo al rendimiento, traduciéndose en que a mayor educación y menor edad, corresponderá mayor salario. (Feroso, 1997). Desde esta óptica la educación actual puede incrementar los ingresos en el futuro. En este sentido, se considera a la educación como una inversión.

Schultz distingue los conceptos de educación e instrucción, a la primera la entiende como las funciones particulares del establecimiento educativo o del sistema educativo en su conjunto; la instrucción engloba las actividades que forman parte del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Schultz considera a las escuelas como empresas especializadas en producir instrucción, que tiene los meritos de una inversión en la medida en que

incrementa las ganancias o entradas futuras del estudiante. Por tanto, la educación esta conformada por diferentes componentes económicos, los más importantes son:

- **Costos:** pueden ser de dos formas: los sufragados o no por el estudiante. La suma de ambos nos da el costo total de la educación. También pueden clasificarse en costos directos e indirectos, los primeros están constituidos por la suma de los gastos corrientes (personal, bienes y servicios, financieros y transferencias) y los de capital (inversiones, terrenos, edificios, maquinaria, muebles; activos financieros, pasivos financieros y transferencias de capital). Los indirectos, con frecuencia son superiores al directamente soportado por la familia, su indicador es el sueldo interprofesional.
- **Gastos:** son todos aquellos desembolsos o inversiones que se realizan sobre todo por parte del estudiante y de su familia para que éste pueda asistir a la escuela y desarrollar sus actividades académicas (transporte, vestido, libros, alimentación, etcétera). También es fundamental considerar aquellos ingresos no percibidos por los estudiantes mientras asisten a la escuela, pues probablemente sean mayores que los demás gastos, a esto es a lo que los economistas llaman el costo de oportunidad. (Villalobos, G& Pedroza, R , 2009, pág. 286)

Por otro lado se tiene que en la educación superior existe desde hace varios años atrás una tendencia sustentada en la teoría del capital humano, por ejemplo el Banco Mundial ya desde fines del siglo pasado consideraba mayor inversión en educación superior, sobre todo en países como el nuestro en vías de desarrollo, mayor crecimiento económico y mayores beneficios colaterales en desarrollo tecnológico. Para lograr esto plantea realizar reformas en los sistemas educativos bajo las siguientes estrategias: la diversificación de la oferta educativa, la extensión del financiamiento, la desregulación de la participación del gobierno en educación superior y las determinaciones en calidad, adaptabilidad y equidad. (Banco Mundial , 1996)

El informe Delors plantea revisar los criterios referentes a la pertinencia, localidad y la internacionalización de la educación superior con el fin de lograr la democracia y la equidad, así como la competitividad internacional. (Delors, 1997).

2.2.2.-La teoría credencialista

Esta teoría también se denomina la teoría de la selección, del efecto pergamino, hipótesis del filtro, etc, fue planteada por un grupo de economistas que sin cuestionar los postulados de la economía neoclásica tienen observaciones al papel que la escuela del capital humano asignaba a la educación a través del aumento de la capacidad productiva de los individuos.

Esta teoría sostiene que son los diplomas, las credenciales, los instrumentos de "señalización" de la capacidad de los trabajadores, los que recogen el papel más importante en la relación educación ingresos.

Es decir más que las capacidades y los conocimientos que aportan la educación lo más importante son las "credenciales" que otorgan lo que realmente es significativo en el proceso productivo.

Esta teoría posteriormente fue revisada y ampliada por economistas norteamericanos de la escuela marxista elabora nuevos postulados entre los que se tiene:

En el mercado de trabajo los empleadores desconocen las capacidades productivas de sus posibles contratados y una de las formas, menos costosas, de anticiparse a ese conocimiento, es aceptar los diplomas como la expresión de tales capacidades. Es decir los indicadores del credencialismo actúan como "garantía" de la calidad del recurso humano, donde cada individuo señala su propia valía. Si el efecto de las credenciales o de los pergaminos no existiera los empleadores tendrían que utilizar una serie de recursos adicionales para seleccionar su personal. (Moreno, 1982)

Ronald Dore (Moreno, 1982) explica la aparente correlación entre el nivel educacional y unos mayores ingresos, estableciendo, tres grandes grupos que

recogen a su vez una decena de mecanismos, las causas principales de tal correlación desde la óptica radical:

Mecanismos de inversión:

1. Inversión en conocimientos (este mecanismo alude a conocimientos de carácter general sobre los que luego el empleador pueda "moldear" la formación que necesita del titulado.

2. Actitudes mentales y habilidades creativas

La escuela desarrolla el poder, de razonamiento, de abstracción, la habilidad de categorizar y clasificar, etc, lo importante no es lo que se aprende sino el aprendizaje en sí mismo, en otras palabras, interesa más el proceso del producto que el resultado de la producción

3. Actitudes sociales creativas.

Implican el respeto a las reglas de la sociedad, a sus pautas, en este caso lo que se adquiere es un individuo socializado por la escuela e imbuido de valores para mantener la marcha de la sociedad

Mecanismos de la causa común:

4. Aparejamiento de las funciones de riqueza por parentesco con las de conexión social

Se refiere a que la correlación educación-ingresos se da porque los hijos de padres ricos tienen más años de escolarización y, como los padres ricos tienen a su vez mejores conexiones sociales e influencias en los negocios, la educación se encarga de justificar ese aparejamiento. el aparejamiento de las funciones de riqueza por parentesco con las de conexión social

5. Aparejamiento de las funciones de capacidad personal.

El aparejamiento de las funciones de capacidad personal, que es en definitiva adquirir una persona con un agradable vocabulario, capacidad para el esfuerzo personal, espíritu de superación, imaginación, etc, y que se recompensa como causa común

Mecanismos Institucionales:

6. Certificado como indicador de medición, quiere decir que, para los empresarios las credenciales educativas de sus candidatos suponen una expectativa de contratar a un trabajador mejor, a un hombre superior
7. Institucionalización por conveniencia y legitimación, se refiere a que quien contrata le interesa tener un baremo para excluir posibles candidatos, cual mejor que la educación, que se ha convertido en algo tan "objetivo" y tan aceptado por todos?. Otro mecanismo como la inercia institucionalizada por razones de índoles practica nos dice que una vez que los empleadores han obtenido un buen rendimiento, por las razones que sean, de un tipo determinado de titulado, tiende a extenderse la práctica de cubrir esos puestos de trabajo con personas que aparentan servir para lo mismo porque tienen el mismo diploma.
8. Institucionalización por el propio interés profesional, alude no sólo al interés profesional de quien ostenta un título sino también de quien lo otorga, se trata entonces de lograr un determinado estatus, una determinada competencia y, en consecuencia, unos determinados horarios
9. El denominado "efecto halo". a través del cual a quien recibe un título se le confiere un prestigio, se le presume distinto, más brillante y más eficiente, se le coloca una etiqueta de "producto de alta calidad". (Moreno, 1982)

En suma, que parece haber una fuerte reciprocidad entre la velocidad y el éxito con los que un individuo avanza en la escuela y su productividad en la vida laboral. Además, la experiencia en la escuela fortalece la creencia de que promoción y recompensa se distribuyen con justicia. Pero, en cualquier caso, esa estrecha relación -según los radicales entre logros académicos y posterior éxito ocupacional, es una forma de enmascarar los verdaderos mecanismos de reproducción del sistema de clases de una generación a otra mediante una aparente competitividad meritocrática.

2.1.3.- Inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Bisquerra, 1992)

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”,

Por otra parte, **la ocupabilidad** hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco J. , 2005)

La ocupabilidad, un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

Destacan en este factor las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, las cuáles tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis del presente trabajo, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad.

Cabe mencionar, que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. En este trabajo los elementos analizados como estrategia de inserción a las dinámicas laborales, son los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias profesionales los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

La inserción laboral no solo es la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento.

De esto se deduce que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad (Pelayo, 2012)

3.1.- Resultados

3.1.-Descripción de resultados

Tabla 1
Búsqueda de Empleo

	f	%
Si	20	76.92
No	6	23.08
No sabe	0	0.00
Total	26	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de la Escuela Profesional de Sociología

El entrar al mercado laboral es una de las opciones de las que dispone el egresado, por lo que el primer análisis compete necesariamente al porcentaje de quienes optan por la búsqueda de empleo frente a quienes no lo hacen. A este respecto se tiene que el 76.92% de los graduados son los que buscaron empleo tras la obtención de su grado universitario, mientras el 23.08 % se decantaron por la búsqueda de empleo tras la finalización de sus estudios de grado.

Hay que tener en cuenta que del 23.08 % de los egresados que no buscaron trabajo tras concluir sus estudios de grado se advierten que un 11.54% no sabían dónde hacerlo, mientras el otro 11.54% optó por completar su formación mediante estudios de posgrado.

Tabla 2
Encuentran empleo

	F	%
Si	6	30.00
No	14	70.00
No sabe	0	0.00
Total	20	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de la Escuela Profesional de Sociología

En la Tabla N°2 se observa que de los egresados que buscaron trabajo el 30.00 % obtuvieron trabajo ante el 70.00 % que no consiguió empleo. Como se puede apreciar el porcentaje de egresados que no consigue trabajo es casi los dos tercios de los que estuvieron buscando trabajo lo que evidencia una gran dificultad en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Sociología. Dificultad que demuestra la existencia de un problema en el Modelo de Gestión de la Escuela Profesional.

Tabla 3
Tiempo de transición al mercado laboral

Meses	n	%
0	0	0.00
1	0	0.00
2	0	0.00
3	1	16.67
4	0	0.00
5	0	0.00
6	0	0.00
7	0	0.00
8	1	16.67
9	0	0.00
10	1	16.67
11	0	0.00
12	3	50.00
18	0	0.00
24	0	0.00
30	0	0.00
36	0	0.00
Total	6	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de la Escuela Profesional de Sociología

Respecto al tiempo de transición al mercado laboral de los recién graduados, la Escuela Profesional de Sociología ofrece una impresión negativa en la medida en que esta inserción en el mercado laboral se produce en un periodo más que lo razonable de tiempo. La encuesta realizada arroja los siguientes datos: – el 16.67% de los egresados encontraron trabajo antes de 3 meses (y el 83,33% entre los 6 y los 12 meses).

Tabla 4
Vías de acceso al empleo

Mediante un anuncio de trabajo online/offline (internet, periódicos, etc.)	1	16.67
Por una agencia pública/privada de empleo	0	0.00
Bolsas de trabajo de colegios profesionales	0	0.00
Me inscribí en la bolsa de ayudantes/becarios de la universidad	0	0.00
Relaciones personales	4	66.67
Empecé mi propio negocio/auto-empleo	1	16.67
Otro	0	0.00
Total	6	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de la Escuela Profesional de Sociología

De acuerdo a los resultados se tiene que el 16.67 % de los egresados que consiguieron trabajo lo hicieron mediante un anuncio de trabajo ya sea por medios impresos o medios online/offline, el 66.67 % sostiene haberlo hecho gracias a relaciones personales y un 16.67 % sostiene haberse dedicado a realizar trabajos de consultoría a organismos públicos, este egresado tiene familiares dedicados a la gestión pública.

Este resultado confirma lo señalado por la teoría credencialista que sostiene que uno de los factores importantes que influyen en la presencia en el mercado laboral son las relaciones sociales que se establecen entre personas de un mismo grupo social, siendo este incluso más importante que las credenciales que puedas tener.

Tabla 5

	SI	%	NO	%	TOTAL	%
Cuando egresaste de la universidad, tenías claro dónde encontrarías trabajo	5	19.23	21	80.77	26	100.00
La Escuela Profesional de Sociología te orientó a obtener empleo	0	0.00	26	100.00	26	100.00
La Escuela Profesional te ayudó a obtener empleo	0	0.00	26	100.00	26	100.00
La Escuela Profesional de Sociología cuenta con Servicio de Orientación Laboral ?	0	0.00	26	100.00	26	100.00
Si la respuesta anterior fuera negativa, crees que debería contar?	0	0.00	26	100.00	26	100.00
La Escuela Profesional de Sociología cuenta con Servicio de Inserción Laboral ?	0	0.00	26	100.00	26	100.00
Si la respuesta anterior fuera negativa, crees que debería contar?	26	100.00	0	100.00	26	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de la Escuela Profesional de Sociología

Considerando lo encontrado en la tabla anterior referido a los medios que le permitieron buscar y/o encontrar trabajo, se buscó conocer a profundidad si la Escuela Profesional de Sociología contribuye con sus egresados a orientarlos en la búsqueda y obtención de empleo, de esto se obtuvo lo siguiente:

El 100 % de los egresados sostienen no haber obtenido ni orientación ni ayuda para la búsqueda y obtención de empleo por parte de la Escuela de Sociología

Estos resultados al ser contrastados con información dada por directivos de la carrera profesional de Sociología nos confirman, que no existe un área encargada del seguimiento del graduado, igualmente no se cuenta con mecanismos de apoyo a la inserción laboral, así como no hay mecanismos de coordinación y alianzas estratégicas con el sector público.

3.2. - Propuesta

3.2.1.- Datos Informativos

Institución Académica: Escuela Profesional de Sociología-FACHSE-UNPRG

Localidad : Lambayeque

Región : Lambayeque

Nivel : Superior Universitario

Dimensión : Gestión Universitaria

Componente : Propuesta de gestión

Denominación : **Modelo de Gestión Universitaria para la inserción laboral del egresado de sociología**

3.2.2.- Objetivos

3.2.2.1.- General

- Logra una eficiente inserción en el mercado laboral del sociólogo

3.2.2.2.- Específicos

- Utiliza estrategias de aprendizaje dadas por el docente para organizar y sistematizar la información en situaciones controladas de aprendizaje.
- Demuestra hábitos de estudio para el abordaje de contenidos específicos según sus necesidades de aprendizaje en situaciones de enseñanza controladas o con menor grado de autonomía.
- Reflexiona, de forma guiada, sobre cómo aprende levantando alternativas de acción a partir de un conjunto de indicaciones dadas por el docente.

3.2.3.-Fundamentación Teórica

La propuesta de modelo que se plantea tiene como propósito lograr una eficiente inserción en el mercado laboral del sociólogo.

Este modelo se sostiene en el Modelo de Gestión Universitaria de intervención permanente, en el modelo de Gestión de la Calidad Total, en los planteamientos de la Organización Inteligente, de la Teoría del Capital Humano

así como de la teoría credencialista, igualmente rescata el rol de tutor y mentor como consejeros del estudiante de sociología.

La gestión directiva de intervención permanente brinda aportes como el asumir la existencia y necesidad de una intervención permanente de los diversos actores institucionales (considerados como los elementos fundamentales de la propuesta) en los diversos procesos y espacios de la gestión con el propósito de lograr una construcción permanente de la cultura institucional que se desarrolla en el marco de la complejidad institucional, que abre espacios para la creatividad y generación de ideas nuevas.

Sostiene como eje la investigación sobre la práctica de la gestión, es decir, los actores que se mueven como reformadores en las instituciones determinan, desde sus propias estrategias, las líneas de acción y ubican a la Institución en sus ámbitos diversos que la determinan. Asumir la gestión directiva busca que los actores problematizan la realidad institucional, su práctica y generan nuevos proyectos de mayor conocimiento e impacto institucional. (Rosario, 2015).

El modelo de gestión de la calidad total asume la gestión integral de la organización centrada en la calidad. Busca el mejoramiento continuo de la calidad, para llegar a conseguir este objetivo hay una serie de líneas a seguir: 1. Búsqueda permanente de la satisfacción del cliente. 2. Gestión basada en hechos. 3. Dirección basada en personas. 4. Mejora continua. (Asociación Española para la Calidad. AEC, 2015)

En esta perspectiva estos planteamientos permite que el modelo que se propone recoge las expectativas, intereses y demandas de los grupos de interés clientes), el ser las personas el elemento principal de la dirección genera darle importancia no sólo a los directivos sino docentes, egresados, alumnos y directivos en la búsqueda de un proceso de gestión de mejora continua que garantice una eficiente inserción laboral del egresado de sociología, el cual se convierte en un indicador de calidad.

La denominada organización inteligente también es conocida como las organizaciones que aprenden. Estas tienen “la habilidad de adquirir, transferir y crear el conocimiento que permite que la misma siga experimentando, mejorando e incrementando su capacidad, su eficiencia y eficacia, se basa en la

igualdad, en la información abierta, en la escasa jerarquía y en una cultura compartida que propicia la adaptabilidad y permite que la organización aproveche las oportunidades, atienda y corrija las debilidades” (Arano,R & Cano,M & Olivera, D, 2012).

La escuela profesional de sociología está llamada a ser una organización inteligente, ya que sus actores tienen al aprendizaje como el centro de su actuación. En el caso específico de los docentes, centran sus acciones o debería centrarlas en el aprendizaje constante de las dimensiones de su desempeño: pedagógica, didáctica, curricular y gestión. Si convertimos a la escuela en un centro de aprendizaje permanente entonces esta se convierte en una organización inteligente.

La gestión que asume una concepción de organización inteligente, buscará asegurar la creación de un ambiente laboral favorable lo cual motivará que todos los miembros de la misma estén en constante aprendizaje y en práctica constante de su potencial. (Senge, 1992).

Igualmente se asume los planteamientos de la teoría del capital humano el cual “incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo (Schultz, 1972).

Se considera que la educación es vista como un factor de suma importancia en los procesos productivos, por tal razón nuestra propuesta apuesta por una mejora continua de los procesos formativos ya que estos repercutirán en el desarrollo de las capacidades de nuestros egresados, capacidades que les debe facilitar una mejor inserción laboral.

Igualmente se asume los planteamientos de la teoría credencialista(opuesta a la del capital humano) pero que en esta investigación se rescata los planteamientos que la educación sirve para otorgar credenciales que evidenciarían el dominio de capacidades y conocimientos por parte de una persona y sobre todo que son estas credenciales (certificaciones, diplomas, grados) los que realmente juegan un papel importante en el mercado laboral, ya

que estos son usados como evidencias para seleccionar, discriminar a los profesionales cuando se insertan al mercado laboral.

Se considera también los planeamientos conceptuales de la tutoría y consejería como modalidades de orientación y consejería.

3.2.4.- Descripción

El Modelo de Gestión que se plantea se caracteriza por ser participativa y busca convertir los diversos espacios organizacionales de la FACHSE en un espacio de reflexión e investigación permanente, que reflexione e investigue la propia práctica de los actores institucionales ya sea en la dimensión institucional, administrativa y pedagógica curricular.

En esta lógica se asume que es la Escuela Profesional de Sociología la encargada de fomentar estos espacios de investigación, reflexión y transformación, cuyos resultados deben tributar a la mejora de la calidad académica institucional.

El Modelo de Gestión que se plantea propone dos ámbitos de intervención: Una a nivel de la Dimensión Institucional y otro a nivel de Dimensión Curricular.

3.2.4.1.-Institucional

La propuesta a nivel institucional modifica la estructura orgánica funcional y plantea la creación del Centro de Servicios de Asesoría y Consultoría Social, servicios de orientación profesional, servicios de mentoría, centro de networking.

Oficina de Inserción Laboral, Empleabilidad y seguimiento del graduado.

Esta oficina busca fomentar la inclusión de los estudiantes, graduados y egresados de la Escuela Profesional de Sociología para lo cual desarrolla acciones como:

Organizar y convocar a estudiantes y graduados, a seminarios, capacitaciones, congresos y cursos que se organicen en la Universidad relacionados con la inserción laboral;

- Fomentar la firma de alianzas o convenios de cooperación interinstitucional que faciliten la inserción laboral de estudiantes y graduados;
 - Inventariar y gestionar oportunidades laborales;
 - Promover el registro de estudiantes, graduados y empresas en un sistema de fomento del empleo
 - Desarrollar asesorías individuales.
- Realizar permanentes investigaciones relacionadas con la situación profesional, académica y laboral de los estudiantes y graduados de la Escuela Profesional de Sociología.

Centro de Servicios de Asesoría y Consultoría Social

La propuesta parte de una modificación en la estructura orgánica funcional y plantea la creación del Centro de Servicios de Asesoría y Consultoría Social instancia dependiente de la Escuela Profesional de Sociología y que a su vez conformaría parte de la Unidad de Productos y Servicios Educativos, ya que busca generar recursos propios para la FACHSE.

Esta dependencia brinda servicios de capacitación, asesoría y acompañamiento en gerencia pública y social, desarrolla consultorías en instituciones públicas y/o privadas en intervenciones profesionales inter, trans y multidisciplinarias y orientadas al desarrollo humano y sostenible en el área de influencia de la UNPRG.

Elabora estudios diagnósticos, exploratorios y correlacionales de la realidad social.

Plantea intervenciones en la administración pública e instituciones y organizaciones políticas, en organizaciones no gubernamentales, en el área de la enseñanza, así como en el de las empresas de cualquier sector.

Dentro de esta nueva Unidad Productiva se organiza el “**Centro de Entrenamiento para la inserción laboral**”, el cual se constituye en un espacio donde los alumnos ponen en práctica las competencias que se vienen desarrollando en su proceso formativo, los diversos cursos deben “tributar” para

el desarrollo de las competencias formativas que forman parte del currículo de estudio.

Los integrantes de este Centro de Entrenamiento son estudiantes a partir del 6 ciclo seleccionados por sus habilidades personales y/o buen rendimiento académico., mediante un proceso de selección.

Estos alumnos reciben una bolsa de trabajo como compensación al trabajo realizado en este centro de producción.

Servicio de Orientación Profesional

Es un área que brinda orientación profesional personalizada a los estudiantes y egresados con el propósito de desarrollar una adecuada planificación y posterior inserción laboral.

Los encargados de brindar esta asistencia son los docentes previamente capacitados para ayudar a los estudiantes de acuerdo al campo de interés laboral que posean. Esta asistencia se desarrolla como parte de la labor tutorial de los docentes de la Escuela Profesional de Sociología.

Los docentes asumen un determinado número de estudiantes que estarán bajo su responsabilidad tutorial y atenderán en su horario asignado para la tutoría.

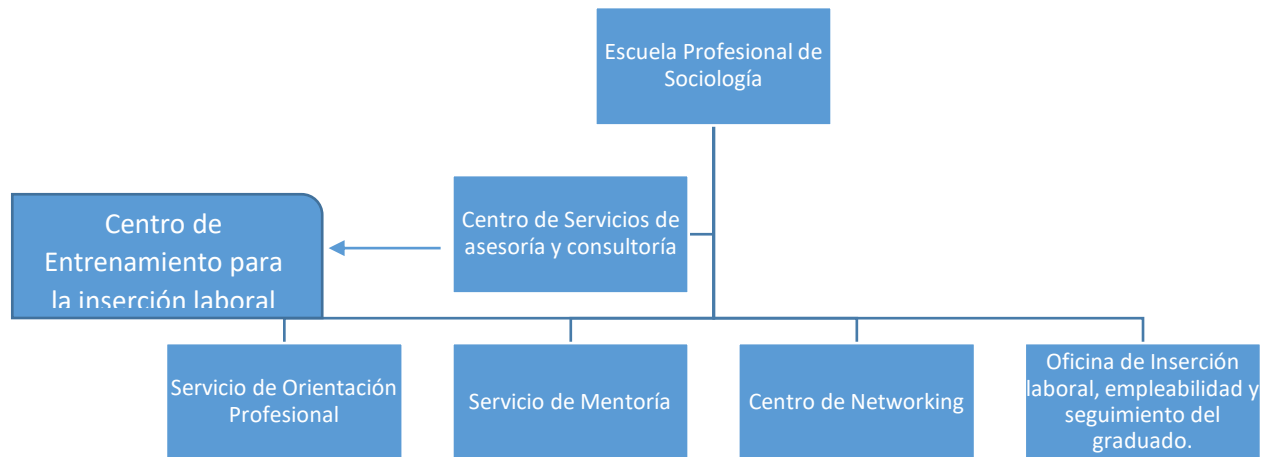
Servicio de Mentoría

Está a cargo de profesionales egresados de la Escuela Profesional de Sociología, con destacada experiencia laboral en el campo profesional y a partir de ello asesoran, informan, orientan ya sea en forma presencial o virtual a los estudiantes de los dos últimos ciclos de estudios, facilitando la adaptación y el tránsito de los universitarios a las condiciones y exigencias del mercado laboral.

Centro de Networking

La Escuela Profesional de Sociología establece el uso de la técnica del networking, que busca la adquisición de contactos y en general de una red de contactos profesionales con otras personas, organizaciones públicas o privadas que tienen intereses comunes a la Escuela, buscando crear sinergias y oportunidades laborales, de alianzas o convenios a corto, medio o largo plazo.

A partir de esta técnica debe incentivarse el desarrollo de congresos, jornadas, cursos, talleres, conferencias, presentaciones de las características de la Escuela de Sociología en redes sociales, etc.



3.2.4.2.-Curricular

Asumiendo la idea de la teoría del capital humano y la teoría credencialista se plantea la idea del desarrollo de competencias curriculares y extracurriculares.

Las competencias curriculares deben ser acreditadas bajo la modalidad de certificación progresiva las cuales de acuerdo a los cursos establecidos en el Plan de Estudios posibilita hasta tres certificaciones.

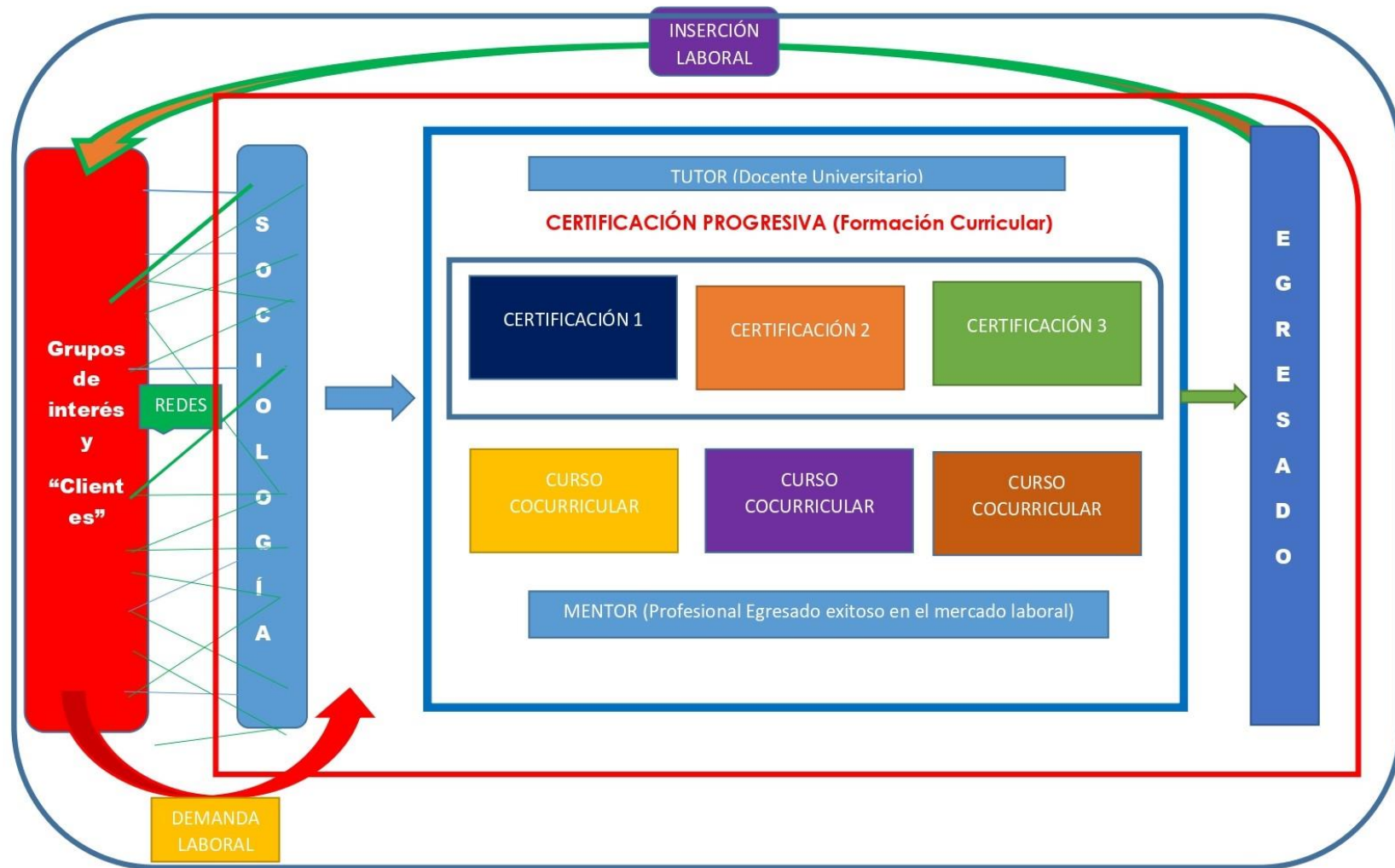
Dentro del plan de estudios es necesario repotenciar las prácticas pre profesionales.

Practica Pre profesional

Es el espacio que consiste en iniciar el ejercicio de adiestramiento y habilitamiento de las condiciones y aptitudes profesionales, acorde al perfil profesional del currículo. Este ejercicio compromete la firma de convenios con instituciones públicas o privadas u otras, que garantizan el ejercicio profesional, en relación a las exigencias profesionales. Se ejecutará una vez terminando el plan de estudios, durante 3 meses. (Escuela Profesional de Sociología, 2018).

Se plantea que junto al profesor asesor designado por la Escuela Profesional de Sociología se incorpore el mentor (con las características ya señaladas) que sea el encargado real de acompañar al practicante, ya que el realizado por los docentes presenta limitaciones.

Las competencias extracurriculares surgen a partir de requerimientos específicos del encargo social que se pueden presentar en contextos cambiantes y que por la urgencia de ser abordados requieren ser desarrollados desde esta óptica.



Conclusiones

1. Se diseñó un modelo de gestión sustentado en el Modelo de Gestión Universitaria de intervención permanente, en el modelo de Gestión de la Calidad Total, en los planteamientos de la Organización Inteligente, de la Teoría del Capital Humano así como de la teoría credencialista para contribuir en fomentar una eficiente inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque, 2018
2. Se ha determinado que la inserción laboral de los egresados de sociología no es el adecuado y que no existe un modelo de gestión de la Escuela Profesional de Sociología pertinente.
3. Se elaboró el marco teórico de la investigación, basado en las teorías de gestión educativa que den sustento a la investigación.
4. Se fundamentó la propuesta del Modelo de Gestión en el Modelo de Gestión Universitaria de intervención permanente, en el modelo de Gestión de la Calidad Total, en los planteamientos de la Organización Inteligente, de la Teoría del Capital Humano así como de la teoría credencialista
5. Se consiguió diseñar Modelo de Gestión Universitaria para contribuir a en fomentar una eficiente inserción laboral del egresado de sociología de la FACHSE. UNPRG. Lambayeque, 2018

Recomendaciones

- 1.- La Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la UNPRG, debe promover el desarrollo de un debate para generar propuesta sobre la inserción laboral del sociólogo.
- 2.- La Escuela Profesional de Sociología de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la UNPRG debería incluir en su propuesta de gestión **el Modelo de Gestión planteado en nuestra investigación**
- 3.-Se debe socializar la propuesta elaborada entre los docentes la Escuela Profesional de Sociología, de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la UNPRG para ver la posibilidad de discutirla y enriquecerla.

Referencias

- Aldeanueva, I. (2013). Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria: un enfoque teórico. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVI, 235-254.
- Arano, R. & Cano, M. & Olivera, D. (2012). Las organizaciones inteligentes como generador de entornos competitivos. (I. d. Administrativa, Ed.) *Ciencia Administrativa*(2), 41-45. Obtenido de <http://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/04CA201201.pdf>
- Asamblea Estatutaria. (2015). *Estatuto de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Lambayeque: UNPRG.
- Asociación Española para la Calidad. AEC. (2015). *Asociación Española para la Calidad*. AEC. Obtenido de https://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=ba3dfb49-a65e-4e8e-9f92-c80aa6844b20&groupId=10128
- Banco Mundial. (1996). *Prioridades y estrategias para la educación*, . Washington D.C.: Banco Mundial.
- Baquero, R. (2013). *Vigotsky y el aprendizaje escolar*. Buenos Aires: AIQUE.
- Becker, G. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, . Madrid: Alianza.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica y el desarrollo de los recursos humanos*. Barcelona: La Llar del libre.
- Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*. Barcelona.
- Chávez Barboza, E. (2014). Investigación educativa sobre autogestión en los Entornos Personales de Aprendizaje (PLE): una revisión de la literatura. . *Revista de Educación Mediática y TIC*. EDMETIC, 3(2), 114-134.
- CONEAU. (2009). *Modelo de Calidad para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias en la modalidad a distancia y estándares para la Carrera de Educación*. Lima: CONEAU.
- Consejo Educación Superior. (2017). *Reglamento de Régimen Académico Resolución del Consejo de Educación Superior 51*. Ecuador: Consejo Educación Superior.
- De Vries, W., Vázquez-Cabrera, R., & Ríos-Treto, D. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9), 3-20.
- Delors, J. (1997). *La educación encierra un tesoro*. México.: UNESCO.
- Escuela Profesional de Sociología. (2018). *Plan de Estudios de Sociología*. Lambayeque: FACHSE-UNPRG.
- Espinar, S. R., Nebot, A. P., Arjona, L. B., & Castiñeira, S. S. . (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 107-137.
- Fermoso, P. (1997). *Manual de economía de la educación*. Madrid: Narcea.
- García, E. (2003). *Vigotsky. La Construcción Histórica de las Psique*. México DF: Trillas S.A. .
- García-Blanco, M. & Cárdenas Sempértegui, E. B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 2(21), 323-347. doi:10.5944/educxx1.16209.
- García-Espejo, I. & Ibáñez-Pascual, M. (2006). Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes. *Revista Internacional de Sociología*, 44(43), 139-168.

- George, C & Álvarez, L. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. México: Pearson Educación.
- Londoño, J. (1996). *Pobreza, desigualdad y formación de capital humano en América Latina, 1950-2025*. Washington: Banco Mundial.
- MINEDU. (07 de marzo de 2019). *ESCALE*. Recuperado el 08 de Mayo de 2015, de http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=25&cuadro=443&forma=U&dpto=15&prov=1501&dist=150117&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo
- Ministerio de Educación. (2006). *Guía para el Desarrollo del Pensamiento a través de la Matemática*. Lima, Perú: Firmart.S.A.C.
- Moreno, J. (1982). La educación como determinante del salario: capital humano versus credencialismo. *Cuadernos de Economía*, 10(29), 587-599. Obtenido de file:///E:/ASESORIAS/DOCENCIA%20UNIVERSITARIA/LIMA/LUZ/TEORIA%20CREDENCIALISTA/35448_6.pdf
- Municipalidad Distrital de Los Olivos. (2004). *Plan de desarrollo concertado de Los Olivos 2004-2015*. Lima: Municipalidad Distrital de Los Olivos.
- Ojalvo, V & Castellanos, A. (2000). Pedagogía Autogestionaria . En C. d. CEPES, *TENDENCIAS PEDAGÓGICAS EN LA REALIDAD ACTUAL CONTEMPORANEAS* . Tarija: Editorial Universitaria Universidad Juan Misael Saracho.
- ONU . (1998). *Información general*. México: Centro de Información de las Naciones Unidas.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Obtenido de www.eumed.net/
- Peña, B. (2018). *Modelo de evaluación del desempeño docente para fortalecer la calidad educativa de la enseñanza – aprendizaje en la carrera profesional de educación inicial, de la UNPRG, Lambayeque, 2016*. Chiclayo: Escuela de Posgrado- UCV.
- Pomajambo, M. (2013). «*Estudio descriptivo de los componentes de la organización inteligente en una institución educativa pública de Villa el Salvador*». Escuela de Postgrado. Lima: PUCP.
- Rodriguez, A. (2007). Las competencias en Espacio Europeo de Educación Superior. *Humanismo y Trabajo Social*, 06, 139-153.
- Rosario, V. (2015). *La gestión directiva de intervención permanente.- Una alternativa para la transformación de las practicas académicas en las Instituciones de Educación Superior*. Guadalajara: Amaya Ediciones S de RL de CV.
- Rubio, A. (1998). La educación a distancia en España. En A. J. Bartolomé, *Proyecto TEEODE*. Barcelona. Obtenido de <http://www.lmi.ub.es/teeode/thebook/files/spanish/html/index.htm>
- Sánchez, R. (2004). *La gestión educativa. Experiencias de formación y aportaciones a la investigación e intervención*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Schultz, T. (1972). *Valor económico de la educación*. México: Uteha.
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Barcelona: Granica.
- Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. . (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.
- Suárez, M. (s/f). *Principios de la gestión de calidad total*. . Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

- SUNEDU. (2016). *Informe bienal sobre la realidad universitaria peruana* . Lima: Impresión Arte Perú S.A.C.
- UNPRG. (2016). *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de <http://www.unprg.edu.pe/univ/portal/acercade>
- Villalobos, G& Pedroza, R . (julio-diciembre de 2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico . *Tiempo de Educar* , 10(20), 273-306.
- WIKIPEDIA. (21 de diciembre de 2017). *WIKIPEDIA. La enciclopedia libre*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Universidad_Nacional_Pedro_Ruiz_Gallo
- Wikipedia. La enciclopedia libre. (14 de marzo de 2019). *Wikipedia. La enciclopedia libre. Distrito de Los Olivos*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_de_Los_Olivos

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

ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL

BLOQUE I.
PERFIL DEL TITULADO Y EXPERIENCIA LABORAL PREVIA/DURANTE LOS ESTUDIOS

1.-Género

- a) Hombre
- b) Mujer

2. Edad

- a) Menos de 25 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Más de 45 años
- e) No sabe / No contesta

3. Año de Inicio y Finalización de la titulación referida

- a) Año Inicio:
- b) Año Finalización:

4. ¿Tuvo algún empleo antes y/o durante sus estudios universitarios?

Antes

- a) Durante los estudios
- b) Antes y durante los estudios
- c) No
- d) No sabe / No contesta

BLOQUE II
SITUACIÓN LABORAL AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS REFERIDOS

1. ¿Tuviste un empleo al finalizar estos estudios universitarios?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe / No contesta

2. ¿Este empleo era el mismo que tenías antes y/o durante los estudios?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / No contesta [Ir a III.A.1]
3. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar este empleo? [meses]
4. ¿Cuánto tiempo estuviste trabajando en este empleo?
- a) Menos de 3 meses
 - b) Entre 3 y 6 meses
 - c) Entre 6 y 12 meses
 - d) Más de 12 meses
 - e) No sabe / No contesta
5. ¿Cómo encontraste este empleo?
- a) Respondí a un anuncio de trabajo online/offline (internet, periódicos, etc.)
 - b) Por una agencia pública/privada de empleo
 - c) Bolsas de trabajo de colegios profesionales
 - d) A través del Portal de Empleo/Servicio de Orientación e Inserción Laboral de la Universidad
 - e) Me inscribí en la bolsa de ayudantes/becarios de la universidad
 - f) Relaciones personales
 - g) Empecé mi propio negocio/auto-empleo
 - h) Preparándome para una oposición
 - i) Otro ¿Cuál?: _____
 - j) No sabe / No contesta
6. ¿Qué tipo de relación laboral tenías en este empleo?
- Indefinido
- a) Temporal
 - b) Por obra o servicio
 - c) Autónomo
 - d) Funcionario
 - e) Sin contrato
 - f) Beca, ayudante de investigación o ayudante de laboratorio
 - g) Contrato remunerado en prácticas
 - h) Otro ¿Cuál?: _____
7. ¿Cuál es la retribución salarial neta mensual que percibías por ese contrato?
- a) Menos de 800
 - b) Entre 800 y 1000
 - c) Entre 1000 y 1200

- d) Entre 1200 y 1400
 - e) No sabe / No contesta
- 8.- Este empleo, ¿estaba relacionado con tus estudios?
- a) Nada relacionado
 - b) Poco relacionado
 - c) Relacionado
 - d) Bastante relacionado
 - e) Muy relacionado
 - f) No sabe / No contesta
9. ¿Qué nivel de estudios te requirió? (Nivel de estudios/formación con respecto al puesto)
- a) El mismo nivel de estudios que mi titulación
 - b) Un nivel de estudio más alto que mi titulación
 - c) Un nivel de estudio más bajo que mi titulación
 - d) No requirió estudios universitarios
 - e) No sabe / No contesta
- 10 ¿Requirió otro tipo de formación para conseguir el empleo?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / No contesta
- 11.- Naturaleza de la formación
- a) Máster/Especialización
 - b) Competencias transversales (liderazgo, trabajo en equipo, creatividad, etc.)
 - c) Idiomas
 - d) Todas las anteriores
- Otro ¿Cuál?:
-

BLOQUE III

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

1. ¿Cuántos empleos has tenido desde que finalizaste tus estudios?
- a) 1
 - b) 2
 - c) 3
 - d) Más de 3
 - e) Ninguno
 - f) No sabe / No contesta
2. ¿Estás trabajando en este momento?
- a) Si

- b) No
 - c) No sabe / No contesta
3. Tu empleo actual ¿es el mismo que encontraste/tenias al finalizar los estudios?
- a) Si
 - b) No
 - c) No sabe / No contesta
5. ¿Cómo encontraste este empleo?
- a) Respondí a un anuncio de trabajo online/offline (internet, periódicos, etc.)
 - b) Por una agencia pública/privada de empleo
 - c) Bolsas de trabajo de colegios profesionales
 - d) A través del Portal de Empleo/Servicio de Orientación e Inserción Laboral de la Universidad
 - e) Me inscribí en la bolsa de ayudantes/becarios de la universidad
 - f) Relaciones personales
 - g) Empecé mi propio negocio/auto-empleo
 - h) Preparándome para una oposición
 - i) Otro ¿Cuál?: _____
 - j) No sabe / No contesta
6. ¿Qué tipo de relación laboral tienes en este empleo?
- Indefinido
- a) Temporal
 - b) Por obra o servicio
 - c) Autónomo
 - d) Funcionario
 - e) Sin contrato
 - f) Beca, ayudante de investigación o ayudante de laboratorio
 - g) Contrato remunerado en prácticas
 - h) Otro ¿Cuál?: _____
- 7 ¿Cuál es la retribución salarial neta mensual que percibías por ese contrato?
- a) Menos de 800
 - b) Entre 800 y 1000
 - c) Entre 1000 y 1200
 - d) Entre 1200 y 1400
 - e) No sabe / No contesta
- 8.- Este empleo, ¿estaba relacionado con tus estudios?
- a) Nada relacionado
 - b) Poco relacionado
 - c) Relacionado
 - d) Bastante relacionado

- e) Muy relacionado
- f) No sabe / No contesta

9. ¿Qué nivel de estudios te requirió? (Nivel de estudios/formación con respecto al puesto)

- a) El mismo nivel de estudios que mi titulación
- b) Un nivel de estudio más alto que mi titulación
- c) Un nivel de estudio más bajo que mi titulación
- d) No requirió estudios universitarios
- e) No sabe / No contesta

10 ¿Requirió otro tipo de formación para conseguir el empleo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe / No contesta

11.- Naturaleza de la formación

- a) Máster/Especialización
- b) Competencias transversales (liderazgo, trabajo en equipo, creatividad, etc.)
- c) Idiomas
- d) Todas las anteriores Otro ¿Cuál?:

SI ESTÁ DESEMPLEADO

1. ¿Has estado buscando empleo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe / No contesta

2. ¿Cómo has buscado empleo?

- a) Respondiendo a anuncios de trabajo online/offline (internet, periódicos, etc.)
- b) En agencia pública/privada de empleo
- c) Bolsas de trabajo de colegios profesionales
- d) A través del Portal de Empleo/Servicio de Orientación e Inserción Laboral de la Universidad
- e) Me inscribí en la bolsa de ayudantes/becarios de la universidad
- f) Relaciones personales
- g) Otro:¿Cuál?: _____
- h) No sabe / No contesta

3. ¿Cuánto tiempo llevas desempleado?
- a) Menos de 3 meses
 - b) Entre 3 y 6 meses
 - c) Entre 6 meses y 1 año
 - d) Más de un año
 - e) No sabe / No contesta
4. ¿Crees que puedes encontrar empleo?
- a) Sí, y relacionado con mis estudios
 - b) Sí, y relacionado con mi nivel de estudios
 - c) Sí, pero con nivel de estudios inferior
 - d) No
 - e) No sabe / No contesta
5. ¿Cuáles son los problemas a los te enfrentas para encontrar empleo?
- a) Falta de experiencia
 - b) Saturación del mercado
 - c) No encuentra trabajo que le interese
 - d) Baja valoración de la titulación cursada
 - e) Dificultades en los procesos de selección
 - f) Falta de formación
 - g) Desconocimiento de idiomas
 - h) Otro.**