

FACTORES DEL PERFIL DEL EGRESADO QUE EXPLICAN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI 2014-2016

Dora Mayta Huiza^{1a}; Teófilo Lauracio Ticona^{1b}; Jarol Ramos Rojas^{1c}; Lys Catacora Marca^{1d}

RESUMEN

Objetivo. Determinar las competencias generales y específicas, los niveles de logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad, por escuela profesional, de los graduados de la UJCM, en los periodos 2014-2016. **Materiales y métodos.** Investigación observacional de nivel explicativo, transversal; la muestra la conformaron 324 egresados con grado de bachiller de las 12 escuelas profesionales de la UJCM, seleccionados al azar estratificado, los datos se obtuvieron mediante una encuesta estructurada a través de redes sociales, y de modo presencial. Se distribuyen las competencias genéricas y específicas de sus planes de estudios y objetivos educacionales del plan curricular. Los instrumentos lograron una validez del alfa de Cronbach al 70,8%. **Resultados.** 1) Los niveles promedio de competencias genéricas y específicas desarrolladas por las escuelas profesionales de la UJCM, son de 23,70 y 76,30%, siendo la FCJEP con mayor desarrollo de competencias genéricas 28 y 72% seguido de FAIA con 23 y 77% y FACISA 20 y 80% respectivamente; 2) El nivel de satisfacción en promedio general es 54,30% bueno, 22% excelente, 22% regular y 1,70% malo. 3) Los niveles promedio de actitud que tienen para lograr empleo es del 44%, las escuelas profesionales de la FCJEP muestran mejor nivel de asociación de sus variables en 47,90%, seguido del 46,90% de la FAIA y 37,30% de FACISA, siendo estos de nivel regular. 4) El nivel de empleabilidad promedio en sus indicadores son 39,20% excelente, 25,30% bueno, 18,80% regular y 16,80% malo y el nivel promedio del coeficiente de contingencia logra una relación de 66,10%. 5) El promedio de logro de objetivos educacionales de los egresados es 66,70%, la FAIA logra el mayor nivel de logro de objetivos educacionales con 72%, seguido de la FACISA 67,50% y FCJEP 63,60%, los valores indican promedios educativos buenos, superiores al 55% que indican las evaluaciones mínimo promedio de aprobación. **Conclusión.** Los niveles promedios de logro de objetivos educacionales influyen en el nivel de empleabilidad del 56, 31,50 y 30,20% de FACISA, FACJEP y FAIA respectivamente, dado que el p valor es menor a 0,005 nos permite afirmar que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de las escuelas profesionales de las Facultades de la UJCM.

Palabras clave: *Objetivos educacionales; Competencias profesionales; Empleabilidad de graduados; Perfil del egresado.*

FACTORS IN THE GRADUATE PROFILE THAT EXPLAIN THE LEVEL OF EMPLOYABILITY OF THE GRADUATES OF THE UNIVERSITY JOSÉ CARLOS MARIATEGUI 2014-2016

ABSTRACT

The objective is to determine the general and specific competences, the levels of achievement of educational objectives, which explain the level of employability, by professional school, of the UJCM graduates, in the periods 2014-2016. Method, it is an observational investigation of explanatory, cross-sectional level, the study sample is made up of 324 graduates with a bachelor's degree from the 12 professional schools of the UJCM, selected at random stratified, the data are obtained through a structured survey through social networks, web and face-to-face. The generic and specific competences of their curricula and educational objectives of the curriculum plan are distributed. The instruments achieve a validity of Cronbach's alpha at 70.8%. Results 1) The average levels of generic and specific competences developed by the professional schools of the UJCM, are 23.70% and 76.30%, being the FCJEP with greater development of generic competences 28% and 72% followed by FAIA with 23% and 77% and FACISA 20% and 80% respectively; 2) The overall average satisfaction level is 54.30% good, 22% excellent, 22% regular and 1.70% bad. 3) The average levels of attitude they must achieve employment is 44%, the FCJEP Professional Schools show a better level of association of their variables at 47.90%, followed by 46.90% of the FAIA and 37.30% of FACISA, these being of regular level. 4) The average employability level in its indicators is 39.20% excellent, 25.30% good, 18.80% regular and 16.80% bad and the average level of the contingency coefficient achieves a ratio of 66.10%. 5) The average achievement of educational objectives of graduates is 66.70%, the FAIA achieves the highest level of achievement of educational objectives with 72%, followed by FACISA 67.50% and FCJEP 63.60%, and the values indicate good, higher educational averages at 55% indicating the minimum average approval ratings. Conclusion.- The average levels of achievement of educational objectives influence the level of employability of 56%, 31.50% and 30.20% of FACISA, FACJEP and FAIA respectively, given that the p value is less than 0.005 allows us to state that the factors OE that measure the profile of the graduate, in its dimensions generic and specific skills, satisfaction, ability to obtain employment significantly explain the level of employability of graduates of professional schools of the Faculties of the UJCM.

Keywords: *Educational objectives; Professional skills; Graduate employability; Graduate profile.*

¹ Universidad José Carlos Mariátegui, Escuela profesional de Contabilidad, Maestría en Ciencias Contables y financieras.

^a Doctor en Contabilidad y en Administración. Docente principal.

^b Doctor en Contabilidad. Docente principal

^c Doctor en Administración. Docente contratado.

^d CPC en Contabilidad. Egresado en maestría en Ciencias Contables y financieras.

INTRODUCCIÓN

La Ley General de Educación relevado en el Proyecto Educativo Nacional, inició la implementación de estrategias para mejorar la calidad educativa en todo el sector Educación en el Perú. Mucho después, en el año 2006, se promulga la Ley del SINEACE ⁽¹⁾, con el cual se inicia la motivación a las entidades del sector universitario y de sus programas académicos de pre y posgrado; siendo la unidad orgánica denominada CONEAU, encargada de implementar el proceso de acreditación educativa en las universidades.

Posteriormente, en el año 2014 se implementa la nueva Ley Universitaria ⁽²⁾, donde entre otros aspectos, también realza la importancia de mejoras en la calidad educativa en la formación profesional universitaria, la investigación y de la cultura, recalando tener en cuenta los principios fundamentales del estudiante. Con relación al plan curricular, le otorga autonomía para diseñar un plan curricular para cada especialidad, previo análisis de su entorno social y económico, y que contribuyan al desarrollo regional y del país, de lo que podemos inferir que la formación profesional en las universidades tiene que responder al mercado laboral de las regiones y del país, este mercado laboral es generado fundamentalmente por las empresas privadas en los diferentes sectores productivos y por entidades públicas.

El SINEACE, implementó en el año 2016 el nuevo modelo de acreditación de la calidad institucional universitaria, la cual está siendo adoptada por las universidades, en este modelo el perfil del egreso del estudiante es el factor fundamental y articulador del programa de estudio. La evaluación del programa de estudio para la acreditación se realiza en 4 dimensiones, 12 factores y 34 estándares que incluye criterios por evaluar ⁽³⁾. Así, la dimensión 4: Resultados, considera revisar el cumplimiento del perfil de egreso; los objetivos educacionales establecidos en el programa de estudios; si cuenta con un programa de medición de logro de competencias; se debe evidenciar un programa de seguimiento a sus egresados; tener registros actualizados, vinculación y seguimiento y apoyo a su

inserción laboral. En el proceso de seguimiento al egresado, es importante realizar el monitoreo de su inserción laboral por lo menos tres años posteriores a su egreso, mostrando información cuali cuantitativa de su empleabilidad, es decir, conocer dónde inician sus actividades como graduado o profesional, los que permitirá medir el grado de empleabilidad, su desempeño profesional esperado, alineado al perfil de egreso. Es recomendable que los programas académicos implementen los instrumentos necesarios para evidenciar el seguimiento a sus egresados como antecedentes para revisar y actualizar el perfil de egreso y alinear los objetivos educativos del programa.

Para el logro de estos estándares la Universidad José Carlos Mariátegui, ha implementado en la Oficina de Extensión Cultural, Proyección y Responsabilidad Social Universitaria, el Área de seguimiento al Graduado, que tiene el objetivo de mantener procesos de comunicación y vinculación de la UJCM con sus Graduados, por lo que ha establecido objetivos, estrategias y actividades que se desarrollan con la intención de fortalecer la comunicación y los vínculos académicos-profesionales entre la Universidad – Graduados – Stakeholders, fortaleciendo la presencia e imagen de la Universidad ante su entorno a través del posicionamiento de nuestros egresados en el exigente mercado laboral, mediante la participación conjunta en actividades que conduzcan hacia conocimiento permanente de la pertinencia y vigencia de los planes y programas académicos en la intención de dotarlos de herramientas de mejora continua para los graduados.

Entonces, la oficina en mención es responsable de la ejecución de los mecanismos de mediación, inserción laboral y de seguimiento a los graduados, captar información de las actividades que desempeñan en el ámbito laboral y determinar el nivel de exigencia de los empleadores, lo cual permitirá a la universidad apoyar la toma de decisiones y la calidad de la planeación académica.

Actualmente, la Universidad José Carlos Mariátegui tiene implementado, a partir del 2014, el software

del sistema de seguimiento al egresado, el cual concentra información concerniente al entorno laboral, de capacitación y niveles de satisfacción con respecto a la formación recibida. El registro en este sistema es de carácter obligatorio y es un requisito en el proceso de obtención del grado académico de bachiller, sin embargo, la universidad no ha logrado establecer los indicadores de medición del logro de capacidades o competencias, ni el logro de objetivos educacionales que incluya la satisfacción de empleadores y egresados, la actitud de los graduados para lograr el empleo, ni el grado de inserción laboral, los cuales determinan el aporte al índice de empleabilidad en la región y el país, estos indicadores son recomendables investigarlos en, por lo menos, tres años después de los grados de bachiller otorgados por la universidad, estos hallazgos son importantes para reorientar el programa de estudios y los objetivos educacionales. Además, contribuirán para desarrollar metodologías de medición y evaluación de las competencias del egresado que son prioritarios para el proceso de autoevaluación y posterior acreditación de los programas académicos de la universidad.

Hipótesis general

El nivel de empleabilidad de los egresados se explica por los niveles de logro de objetivos educacionales, por Facultad, que logran los graduados de la UJCM, en los periodos 2014-2016.

No se planten hipótesis específicas por las características de investigación descriptivas

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Maldonado M. ⁽⁴⁾ en su estudio sobre evaluación de competencias de egresados, establece que más del 75 % tiene logros altos, especialmente en el desempeño asistencial, considerando que 16 de 25 indicadores son alcanzados en grado alto, además, 4 de 6 indicadores se presentan en igual categoría. Los programas de estudio que no evidencian rangos deseables son el programa académico de administración y educación. Finalmente, recomienda

que los procesos de aprendizaje y el plan de estudios tienen que ser revisados para lograr el nivel de competencias deseado. Así mismo, Herrera Q. ⁽⁵⁾ en su estudio de formación de competencias y empleabilidad en estudiantes de administración, encontró que el 44% de los egresados muestran niveles medio de gestión en sus labores, conocimientos extracurriculares (Excel, Project, SAP, etc.) y herramientas tecnológicas; el 55% manifiesta que son dichas competencias las que les permiten lograr con mayor facilidad empleo, y que el 61% de ellos logra un nivel medio de desenvolvimiento en el mercado laboral.

Fernandez M. ⁽⁶⁾, en su investigación, sobre satisfacción laboral y atención primaria en la salud de Madrid, determinó que los profesionales en estudio manifiestan un nivel de satisfacción mediano en el desempeño en su trabajo. Comparando este estudio con el realizado en esta misma área en el año 1992, las dimensiones tensión laboral y promoción profesional siguen siendo las peor valoradas, es recomendable tomar medidas correctivas para superar las deficiencias, estas soluciones les corresponden implementar a los directivos de la entidad.

En el trabajo de Mamani O. ⁽⁷⁾, sobre capacidades e inserción laboral de egresados de la UNAM, se concluye que existe relación directa y significativa entre ambas variables, son las competencias técnicas en el centro de trabajo, mayores capacidades en los procedimientos, adaptarse en el entorno social, mayor participación en las convocatorias, los que les permite mayor inserción laboral en algún centro de trabajo.

Entendiendo a Fernandez B. ⁽⁸⁾ la formación de las universidades debe ser habilitante para el trabajo, para el cual deben diseñar el currículum con dimensión para lograr efectiva y exitosa empleabilidad de sus egresados, afirmación que según Almanza, R. et al., en su estudio de empleabilidad de los egresados de gestión empresarial, determinaron la relación directa positiva que existe entre competencias profesionales logradas del egresado en la empleabilidad y la creatividad, innovación en el

emprendimiento, lo que demuestra que un buen diseño del plan de estudios es preponderante para el logro de empleabilidad de los egresados.

La competitividad educativa institucional en la educación superior

En la educación superior universitaria, es muy importante la evaluación permanente de los logros de sus objetivos en las unidades orgánicas de sus programas educativos, el modelo gestión de calidad ⁽³⁾, indica que uno de los factores por evaluar son los objetivos educacionales, que son los «logros profesionales que se esperan luego de un periodo de tiempo de egreso. Es la conducta modificada producto de un aprendizaje logrado y que se evidencia en el desempeño profesional». En todo programa curricular de formación profesional existe un perfil de egreso, que viene a ser las características que tienen las competencias, habilidades y actitudes que deben lograr los estudiantes al concluir su proceso de formación profesional, entonces, la entidad universitaria logra competitividad educativa en la medida que evalúe permanentemente el logro de los objetivos educacionales de sus egresados, para la mejora continua de sus programas educativos. Robbins S. ⁽⁹⁾ indica «La competitividad institucional es la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores al menor precio», entonces, la competitividad educativa depende de la satisfacción del egresado, estará satisfecho en la medida que haya recibido calidad e innovación en su formación profesional y en las actividades complementarias que logran su formación integral; en este sentido, se podría afirmar que el cumplimiento en alto grado de las condiciones básicas de calidad o la acreditación de los programas académicos de acuerdo al modelo de calidad en alto grado, permiten que las universidades sean más competitivas, siendo el perfil del egresado el eje fundamental del proceso educativo.

Capacidades generales y formación profesional universitaria

Interpretando a Gonzales V. ⁽¹⁰⁾ los programas curriculares en el sistema universitario deben ser de

formación humanística y comprometidos socialmente, con un enfoque personal y dinámico, para que se pueda eficientemente en el ámbito laboral; por lo tanto, la formación debe tener componentes motivacionales y cognitivos, los que se desarrollan mediante las capacidades generales y específicas. Las competencias específicas se dan mediante el curso propio del ejercicio profesional, en tanto que las competencias genéricas se ubican en cuatro grupos: relativas al trabajo, relaciones interpersonales y el trabajo en equipo; autonomía y desarrollo personal y por último actitud hacia la practica de valores, estos últimos permiten al graduado ejercer su profesión en contextos diverso, con autonomía, flexibilidad, ética y responsabilidad.

Capacidades generales y específicas del egresado y los objetivos educacionales (OE) en la educación superior

Para el estudio se ha revisado el enfoque de competencias, desarrollado en los documentos de acreditación de los programas académicos del SENEACE, CONEAU en el Perú, donde en la dimensión 2: el factor 4: Proceso de enseñanza – aprendizaje, establece que los criterios a evaluar, si el programa de estudios asegura el logro de las competencias a lo largo de la formación, son: implementar un sistema de evaluación del aprendizaje, el plan de estudios, tareas académicas y actividades generales que aseguren el logro de las competencias.

Otro elemento importante para determinar las competencias del egresado es primero definir los objetivos educacionales (OE) de la formación de cada programa educativo. El SINEACE en el documento de nuevo modelo educativo, define a objetivos educacionales (OE) como, logros profesionales que se esperan lograr después de implementar un programa de estudios en un periodo de tiempo, de lo anterior podemos apreciar que las competencias genéricas son elementos compartidos o conocidos también como aprendizaje transversal a varios programas de estudio ⁽¹¹⁾, entonces, se deduce que

los objetivos educacionales de cada programa se logran con el desarrollo de capacidades generales y específicas, siguiendo esta lógica, se procede a revisar en los programas de estudios de las tres facultades de la UJCM, a fin de establecer las competencias genéricas y comunes desarrolladas. Así mismo, se tiene como referencia el desarrollo del proyecto Tunning – América Latina, ⁽¹¹⁾, el que, mediante el estudio de investigación sobre determinación de competencias genéricas en áreas temáticas establece 27 competencias genéricas, destacadas como las más importantes.

Empleabilidad y sus componentes

Bravo NH. ⁽¹²⁾ menciona que en el año 2004, la OIT en la recomendación 95 indica que el concepto de empleabilidad involucra la habilidad para conseguir y mantener un empleo, en donde los factores involucrados, para lograr el empleo son:

- a) Conocimientos: son los aprendizajes logrados en el ámbito de la teoría y puesto en práctica, como, por ejemplo, elaborar presupuestos utilizando medios informáticos, etc.
- b) Habilidades: son capacidades que se desarrollan en la interrelación entre los estudiantes, docentes, durante las actividades de trabajo en equipo, liderazgo, orientación al cliente, trabajo académico grupal, capacidad de integración, entre otros, su desenvolvimiento es lento de conseguir por ello es importante incidir en su desarrollo durante la formación.
- c) Actitudes: es la característica personal y forma de ser, actuar de cada persona, en nuestro caso, esta se forma en gran medida en el entorno de la universidad y depende de la participación del estudiante en las actividades programadas por el programa de estudios.
- d) El mercado: en el entorno de los egresados de la universidad, es la capacidad que tienen para buscar empleo, para organizar su hoja de vida, de lograr sus experiencias como practicantes, pasantes, para buscar en los medios virtuales en redes sociales, los cuales son proporcionados por los egresados dentro de sus tres primeros años

después de lograr el grado de bachiller, en el tránsito también de lograr su título y colegiatura.

Satisfacción de las competencias logradas del egresado

Es importante medir la satisfacción del egresado al concluir sus estudios con relación a los conocimientos logrados de su especialidad, para lo cual es necesario tomar una evaluación final de las distintas áreas de la especialidad, esta prueba debe ser debidamente estructurada por los docentes de las especialidades con la complejidad adecuada de conocimientos mínimos que debe tener para enfrentar el mercado laboral de su especialidad. Así mismo con relación a las capacidades de formación general como la capacidad para insertarse en el equipo de trabajo; la comunicación; la organización personal; la capacidad de resolución en sus primeras tareas; capacidad para interiorizar su compromiso con la organización en el puesto laboral que le asignan, y su empeño para resolver los problemas que va enfrentando; el mercado laboral hoy en día es exigente con los tres componentes de empleabilidad, como son conocimientos, comportamiento o practica de valores y destrezas personales, por lo mismo, es necesario tener una evaluación del propio graduando, la satisfacción de su desenvolviendo en sus primeras tareas, procurar los primeros puestos, durante sus prácticas preprofesionales o profesionales.

Desempeño laboral del egresado

Fosca C. ⁽¹³⁾ menciona que el desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las capacidades alcanzadas para el trabajo, constituido por el conjunto de saberes, habilidades, actitudes personales y valores que permiten lograr los resultados de las actividades operativas o administrativas que se esperan lograr en la empresa o entidad y corresponden el perfil con el que egresan. En el caso de los egresados de la universidad, se medirán las capacidades iniciales con

se desenvuelven en forma integral, entre ellas las habilidades interpersonales, y las competencias instrumentales y sistémicas, García MJ. ⁽¹⁴⁾ menciona aquellas competencias específicas relacionadas con las actividades operativas de la empresa o entidad.

MÉTODO

Investigación de tipo no experimental de nivel explicativo, diseño transversal y expo facto; para las variables satisfacción, actitud para lograr empleo y nivel de empleabilidad, es transversal y prospectivo, dado que las variables son de expresión natural sin ninguna manipulación ⁽¹⁵⁾. La población en estudio estuvo conformada por 2739 graduados. La muestra de 324, distribuida en tres facultades y 12 escuelas profesionales de los años 2014 al 2016. Se utilizó una encuesta de percepción con un cuestionario estructurado, se realizaron entrevistas a los funcionarios de cada escuela profesional, el análisis documental de los planes curriculares, y la revisión de normas legales de los estándares de acreditación académica. Las evaluaciones del nivel de satisfacción de los egresados son: (1) Malo, (2) Regular, (3) bueno y (4) excelente en sus indicadores: conocimientos adquiridos; posiciones de liderazgos asumidos; destrezas logradas en su formación que le ayudan lograr un empleo y está satisfecho con la especialidad que estudió.

La evaluación de la dimensión de **actitud personal para lograr empleo** con sus indicadores es:

- Tiempo en que obtuvo su título: (1) aún no tiene título; (2) obtiene su título entre 1 a 2 años; (3) demoró un 1 año; (4) menos de 1 año.
- Capacitación continua cursos, especializaciones: maestría; (1) pocos cursos o seminarios; (2) varios cursos de capacitación; (3) cursos de especialización; (4) estudió maestría y especialización.
- Califica la influencia de su grado o título para lograr sus empleos: (1) un poco; (2) regular; (3) bueno y (4) excelente).

Se evaluaron los logros de empleo del egresado con sus indicadores:

- Situación laboral en sus indicadores: (1) siempre desempleado; (2) periodos largos desempleado; (3) periodos cortos desempleado; (4) siempre

empleado.

- Modalidad de empleos logrados: (1) independiente; (2) locación de servicio; (3) CAS; (4) planilla.
- Tipos de entidad donde logró empleos: (1) pública; (2) empresa privada; (3) empresa familiar; (4) independiente.
- Ocupaciones desarrolladas, lo logrado: (1) cualquier trabajo; (2) distintas especialidades; (3) mixto o especialidades afines y (4) en su especialidad.

Se analizaron los datos utilizando pruebas estadísticas descriptivas de porcentajes y chi cuadrado para la variable de satisfacción de los egresados por cada muestra independiente, o sea por escuela profesional, para la prueba de hipótesis el método de inferencia estadística es de análisis de regresión de muestra relacionadas.

Se comprobó la **validez y confiabilidad** de los cuestionarios a través de pruebas piloto aplicada a los egresados hasta que se obtenga plena comprensión y respondan sin mayores confusiones. Por la dificultad de contactar a los egresados de las diferentes escuelas profesionales, las encuestas fueron aplicadas por medios virtuales, redes de comunicación y también de modo presencial. Los cuestionarios en las pruebas piloto fueron reajustados hasta en tres oportunidades, logrando finalmente la validez de contenido mayores al 70,8%.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo de competencias genéricas y específicas en la UJCM

En las escuelas profesionales las competencias genéricas desarrolladas por orden de prioridad son: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis que en promedio se desarrolla en 10,8%, se implementan en todas las escuelas profesionales, estos son los créditos de los cursos generales del área de matemáticas. Siguen las competencias de desarrollo de habilidades interpersonales, desarrollada en el 2,9%. La competencia de menor grado de desarrollo es la del compromiso ético que es del 1,20%. De lo anterior podemos concluir que es muy escasa la cantidad de créditos y cursos que implementan las

escuelas profesionales, eso se demuestra por las insuficientes habilidades de relacionales blandas con los cuales egresan los estudiantes de la UJCM. En la Tabla 1 se muestra el desempeño de competencias genéricas.

Tabla 1. Competencias genéricas de EP de las Facultades de la UJCM

N	Capacidades generales y específicas	Promedio UJCM
1	Abstracción, análisis y síntesis	0,108
2	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,029
3	Organiza y planificar su tiempo	0,020
5	Se comunica oral y escrita	0,019
6	Investigación	0,018
7	Se comunica en otro idioma	0,015
4	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,013
8	Compromiso ético	0,012
Subtotal		0,233

Fuente. Elaboración propia

En los planes curriculares de todas las escuelas profesionales se han programado y desarrollado el promedio general de competencias genéricas (76%) y específicas (23,70%) de los cuales en la FCJEP son de 72 y 28%, en FAIA 77 y 23% y FACISA 80 y 20%. La escuela profesional con mayor cantidad de créditos desarrollados de competencias genéricas

son Ingeniería Ambiental 36%, seguido de Ingeniería Comercial con 34%; con menor formación genérica son Ingeniería Agronómica y Odontología con 16%. En la Tabla 2 se muestra en resumen la formación de competencias genéricas y específicas de todas sus escuelas.

Tabla 2. Resumen comparativo de competencias genéricas y específicas por escuela profesional

Competencias	Genéricas		Específicas		Total
Facultad de Ingenierías	251	0,23	845	0,77	1096
Agronomía	34	0,16	180	0,84	214
Ambiental	78	0,36	141	0,64	219
Sistemas Inf.	43	0,20	177	0,80	220
Civil	50	0,23	169	0,77	219
Mecánica E.	46	0,21	178	0,79	224
Facultad de CJEP	254	0,28	651	0,72	905
Contabilidad	60	0,29	148	0,71	208
Derecho	54	0,21	199	0,79	253
Administración	61	0,29	152	0,71	213
Ing. Comercial	79	0,34	152	0,66	231
Facultad de Salud	138	0,20	548	0,80	686
Odontología	41	0,16	219	0,84	260
Enfermería	53	0,25	155	0,75	208
Obstetricia	44	0,20	174	0,80	218
Total	549	0,237	1670	0,763	2219

Fuente. Elaboración propia

Nivel promedio de satisfacción de las competencias logradas en la percepción de los egresados por las EP, de la UJCM del 2014 al 2016

La satisfacción de los egresados de la UJCM, con relación a conocimientos desarrollados; destrezas y habilidades logradas en su formación se muestran en la tabla 3, donde la mayoría de los egresados en las cuatro preguntas de satisfacción el 54,30% de egresados muestra un nivel de satisfacción bueno, 22% de excelente, 22% de regular y 1,70% malo, además se aprecia que los egresados de FACISA muestran mejores niveles de satisfacción.

Tabla 3. Nivel promedio de satisfacción de egresados por Facultad y EP

Escuelas profesionales	Nivel de satisfacción			
	Malo	Regular	Bueno	Excelente
FCJEP	0,010	0,268	0,585	0,135
Ing. Comercial	0,010	0,270	0,580	0,140
Contabilidad	0,020	0,240	0,550	0,180
Administración	0,000	0,360	0,570	0,080
Derecho	0,010	0,200	0,640	0,140
FAIA	0,042	0,282	0,532	0,148
Ing. Civil	0,000	0,240	0,590	0,170
Ing. Mecánica E	0,000	0,290	0,640	0,070
Ing. Sistemas Inf.	0,030	0,300	0,580	0,100
Ing. Ambiental	0,180	0,330	0,250	0,250
Ing. Agronomía	0,000	0,250	0,600	0,150
FACISA	0,000	0,110	0,513	0,377
Enfermería	0,000	0,290	0,540	0,170
Odontología	0,000	0,040	0,500	0,460
Obstetricia	0,000	0,000	0,500	0,500
Total	0,017	0,220	0,543	0,220

Fuente. Elaboración propia

Actitud personal para lograr empleo en la percepción de los egresados por las escuelas profesionales de la UJCM 2014 al 2016

En la Tabla 4 se muestran los niveles promedio de actitud que tienen para lograr empleo los egresados de la UJCM, son buenos en 43,40%, regular en 27,50%, excelente 23,30% y malo 5,60%, relacionados con actitud de lograr su título profesional dentro del 1 año, de 1 a 2 años, más de 2 años, o aún sin título; su actitud de capacitación con-

tinúa si ha logrado cursos de especialización o maestría y cuál es la percepción sobre la influencia que tiene su grado o título para lograr sus empleos. Así mismo, el promedio de coeficiente de contingencia de la asociación de los indicadores de las variables del componente actitud para lograr el empleo es de 44%, donde en las EP de la FCJEP muestran mejor nivel de asociación de sus variables en 47,90%, seguido del 46,90 y 37,30% siendo estos de nivel regular.

Tabla 4. Nivel promedio de actitud para lograr empleo de los egresados por Facultad y escuela profesionales

Escuelas profesionales	Nivel de actitud para lograr empleo				Coef. Contingencia.
	Malo	Regular	Bueno	Excelente	
FCJEP	0,105	0,333	0,440	0,118	0,479
Ing. Comercial	0,100	0,350	0,500	0,050	0,417
Contabilidad	0,080	0,280	0,500	0,140	0,446
Administración	0,210	0,400	0,260	0,120	0,633
Derecho	0,030	0,300	0,500	0,160	0,421
FAIA	0,064	0,392	0,408	0,136	0,469
Ing. Civil	0,180	0,290	0,450	0,080	0,594
Ing. Mecánica E	0,000	0,570	0,430	0,000	0,378
Ing. Sistemas Inf.	0,070	0,430	0,430	0,070	0,331
Ing. Ambiental	0,000	0,270	0,430	0,300	0,531
Ing. Agronomía	0,070	0,400	0,300	0,230	0,511
FACISA	0,000	0,100	0,453	0,447	0,373
Enfermería	0,000	0,230	0,460	0,310	0,693
Odontología	0,000	0,070	0,620	0,310	0,303
Obstetricia	0,000	0,000	0,280	0,720	0,123
Total	0,056	0,275	0,434	0,233	0,440

Fuente. Elaboración propia

Logro de competencias del egresado respecto al objetivo educacional, por escuela profesional de los graduados de UJCM, 2014-2016

Las evaluaciones de las competencias del egresado se evalúan respecto al logro de los objetivos educacionales, compuesto por los factores: nivel de competencias genéricas y específicas y satisfacción del egresado que logran en el mercado laboral después del egreso. Se considera egresado cuando el estudiante recibe su grado de bachiller, se preocupa por insertarse en el mercado laboral, su capacitación continúa, y está por lograr su título profesional, en el periodo de 3 a 5 años.

El nivel de logro de competencias educacionales genérica o específicas se ha obtenido aplicando el coeficiente de contingencia de cada dimensión, cuya fórmula es el siguiente:

$$LOE = \sum (\%CG + \%CE + 0,55) * 0,4 + CSE * 0,3 + CCE * 0,3.$$

Donde:

LOE= Logro de competencias educacionales del egresado.

%CG= porcentaje de cada competencia genérica.

%CE= porcentaje de cada competencia específica.

0.55= evaluación mínima para culminar el plan de estudios (nota 11).

CSE= coeficiente de contingencia de satisfacción al culminar sus estudios del egresado.

CLE= coeficiente de contingencia de capacidad para lograr empleo del egresado.

Las ponderaciones aplicables son: logro de competencias (0,40); logro satisfacción del egresado (0,30) y logro capacidad para obtener empleo (0,30).

En la Tabla 5 se muestra que el nivel promedio de logro de objetivos educativos por facultad y EP de la UJCM es de 66,70%, donde la FAIA logra el mayor nivel de logro de objetivos educaciones con 72%, seguido de la FACISA 67,50% y FCJEP 63,60%, lo valores indican promedios educativos buenos, superiores al 55% que indican las evaluaciones mínimo promedio de aprobación.

Tabla 5. Nivel promedio de logros de objetivos educaciones por Facultad y Escuela Profesional

Escuelas profesionales	Competencias		CSE	CLE	Promedio Logro OE
	Genéricas	Específicas			
FCJEP	0,282	0,718	0,313	0,479	0,636
Ing. Comercial	0,342	0,658	0,293	0,417	0,633
Contabilidad	0,288	0,712	0,214	0,446	0,563
Administración	0,286	0,714	0,323	0,633	0,673
Derecho	0,213	0,787	0,423	0,421	0,673
FAIA	0,227	0,814	0,538	0,438	0,720
Ing. Civil	0,228	0,772	0,384	0,594	0,713
Ing. Mecánica E	0,198	0,966	0,358	0,378	0,674
Ing. Sistemas Informática	0,195	0,805	0,465	0,331	0,659
Ing. Ambiental	0,356	0,644	0,665	0,531	0,779
Ing. Agronomía	0,159	0,841	0,665	0,511	0,773
FACISA	0,194	0,752	0,511	0,373	0,675
Enfermería	0,255	0,745	0,506	0,693	0,780
Odontología	0,158	0,842	0,456	0,303	0,648
Obstetricia	0,169	0,669	0,571	0,123	0,596
Total	23,4%	76,1%	45,4%	43,0%	67,66%

Fuente. Elaboración propia

Nivel de empleabilidad por escuela profesional de los graduados de la UJCM, 2014-2016

En la Tabla 6 se muestra el nivel promedio de empleabilidad de los egresados de las facultades y EP de la UJCM; el 39,20% excelente; 25,30% bueno; 18,80% regular y 16,80%; el nivel promedio del coeficiente de contingencia es del 66,10% que muestra la relación entre sus variables del componente de empleabilidad. La FACISA muestra el mayor nivel de empleabilidad (56%), seguido de FCJEP con

31,50% y FAIA 30,20% con nivel excelente. En los indicadores: situación de empleo (siempre desempleado, periodos largos desempleado, periodos cortos desempleado, siempre empleado); modalidad de empleo (independiente, locación de servicio, CAS, en planilla); tipo de entidades donde laboró (pública, privada, familiar, independiente) y ocupaciones desarrolladas (cualquier trabajo, distintos a su especialidad, actividades mixtas o afines a su especialidad, en su especialidad).

Tabla 6. Nivel promedio de empleabilidad de los egresados por Facultad y Escuela Profesional

Escuelas profesionales	Nivel de empleabilidad				Coef. Contingencia.
	Malo	Regular	Bueno	Excelente	
FCJEP	0,18	0,2575	0,2475	0,315	0,599
Ing. comercial	0,18	0,29	0,29	0,23	0,606
Contabilidad	0,13	0,24	0,24	0,39	0,647
Administración	0,2	0,29	0,2	0,32	0,564
Derecho	0,21	0,21	0,26	0,32	0,579
FAIA	0,176	0,276	0,25	0,302	0,655
Ing. Civil	0,14	0,22	0,24	0,41	0,651
Ing. Mecánica E	0,21	0,43	0,11	0,25	0,735
Ing. Sistemas Inf.	0,05	0,35	0,3	0,3	0,735
Ing. Ambiental	0,18	0,33	0,25	0,25	0,665
Ing. Agronomía	0,3	0,05	0,35	0,3	0,489
FACISA	0,147	0,03	0,26	0,56	0,73
Enfermería	0,05	0,09	0,19	0,66	0,667
Odontología	0,19	0	0,53	0,28	0,797
Obstetricia	0,2	0	0,06	0,74	0,726
Total	0,168	0,188	0,253	0,392	0,661

Fuente. Elaboración propia

Logro de objetivos educacionales que explican el nivel de empleabilidad, por escuela profesional, de los graduados de la UJCM, en los periodos 2014-2016.

Se relacionan los logros de los objetivos educacionales de las competencias de cada escuela profesional, y el nivel de empleabilidad. Los niveles de los logros de los objetivos educacionales por competencias genéricas y específicas para el tratamiento estadístico se han agrupado de menor a mayor puntuación y se establecen los promedios del nivel de logro OE en cuatro cuartiles. Las pruebas de hipótesis se logran aplicando, el R2 de Spearman (prueba no paramétrica) con el nivel de significancia al 5%. Las relaciones de las variables se evalúan con

el siguiente baremo: de 0,00 a 0,20 pobre; 0,21 a 0,40 moderado; 0,41 a 0,60 regular, 0,61 a 0,80 bueno y 0,81 a 0,1 excelente.

Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad, por escuela profesional, de los graduados de la FCJEP, en los periodos 2014-2016

a) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados EP Ingeniería Comercial.

En la Tabla 7 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica ordenados de menor a mayor, la puntuación de logros de objetivos educacionales y

el nivel de empleabilidad Se evidencia que las competencias desarrolladas por los graduados de Ingeniería Comercial A, B y C son (44,3) deficientes e influyen en un 18% en el nivel de empleabilidad; D,E,F son (44,60) regulares e influyen en 29% en su empleabilidad; G,H,I son (47,50) buenas e influyen en 29 % en su empleabilidad y el grupo de competencias J,J,L y M que son (50,10) todas de la especialidad son excelentes e influyen en su nivel de empleabilidad en 23%. Asimismo, la prueba de inferencia estadística donde la relación de las

variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ing. Comercial son del 36,80% siendo este moderado, el p valor = 0,000 es < a 0,05, los que permiten concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo, explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ingeniería Comercial.

Tabla 7. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad de Ing. Comercial

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Capacidad de comunicación oral y escrita	0,443		
B	Capacidad en investigación	0,443	0,443	0,18
C	Capacidad para comunicarse en otro idioma	0,443		
D	Fortalece el control y auditoria empresarial	0,443		
E	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	0,447	0,446	0,29
F	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,447		
G	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,459		
H	Fomenta, fortalece y consolida organizaciones empresariales y MYPES	0,481	0,475	0,29
I	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0,485		
J	Desarrolla políticas, instrumentos de gestión comercial y comercio internacional	0,489		
K	Desarrolla instrumentos de gestión estratégico, económico empresarial y gestión pública	0,501	0,501	0,23
L	Desarrolla proyectos de inversión de nuevos mercados, productos. Oportunidades de negocio	0,514		

Fuente. Elaboración propia

b) Logro de objetivos educacionales que explican el nivel de empleabilidad de graduados de la EP Contabilidad.

En la Tabla 8 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica ordenados de menor a mayor puntuación de logros de objetivos educacionales y el nivel de empleabilidad, donde se evidencia que las competencias desarrolladas por los graduados de Contabilidad A, B y C son (42,40) deficiente, e influye en un 13% en el nivel de empleabilidad; D,E,F (43,5) regulares e influye en 24% en su empleabilidad; G,H,I (44,3) buenas e influye en 24 % en su empleabilidad, y el grupo de

competencias J,J,L y M que son todas de la especialidad (50,3) excelentes, e influyen en su nivel de empleabilidad en 39%. Los resultados de prueba de inferencia estadística donde la relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Contabilidad es de 95,10% siendo este excelente; el p valor = 0,000 es < a 0,05, esto permite concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Contabilidad.

Tabla 8. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad de Contabilidad

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Se comunica oral y escrita	0,424		
B	Compromiso ético	0,424	0,424	0,13
C	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,424		
D	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,428		
E	Abstracción, análisis y síntesis	0,439	0,435	0,24
F	Investigación	0,439		
G	Organiza y planificar el tiempo	0,441		
H	Se comunica en otro idioma	0,441	0,443	0,24
I	Maneja herramientas para ejercer docencia e investigación formativa en las áreas de la contabilidad	0,447		
J	Planifica, dirige e informa auditorías financieras, tributarias y especializadas de entidades públicas y privadas	0,468		
K	Gestiona la información financiera, costos y gestión integral utilizando software contable y apoyado en TIC.	0,501	0,503	0,39
L	Procesa, formula y presenta EE.FF. y económicos razonables, EP y P	0,541		

Fuente. Elaboración propia

c) Logro de objetivos educacionales que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP Administración y Gestión Estratégica

En la Tabla 9 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y su nivel de empleabilidad, de los graduados de Administración y Gestión Estratégica, donde se evidencian las competencias desarrolladas A, B y C que son en promedio (51,20); deficientes, D,E,F (51,90) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I (55) buenas, y J, k, L (57,50) excelentes e influyen en su nivel de

empleabilidad en 20, 29, 20 y 32%, respectivamente. Los resultados de la prueba de inferencia estadística donde la relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Administración y Gestión Estratégica es del 63,30% siendo este Bueno, el p valor = 0,000 es < a 0,05, lo que permite concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Administración y Gestión Estratégica.

Tabla 9. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad de Administración y Gestión Estratégica

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Organiza y planifica el tiempo	0,512		
B	Se comunica oral y escrita	0,512	0,512	0,2
C	Investigación	0,512		
D	Compromiso ético	0,512		
E	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,518	0,519	0,29
F	Desarrolla sistemas de control y gestión de calidad en organizaciones	0,528		
G	Identifica, evalúa e implementa oportunidad de negocios, desarrollo de MYPES	0,544		
H	Toma decisiones de inversión, financiamiento para la creación de valor empresarial	0,552	0,550	0,2
I	Formula y desarrolla planes estratégicos y organización de gestión integral empresarial	0,554		
J	Administra sistemas de personal, contabilidad, logísticos y producción empresarial y publica	0,569		
K	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0,576	0,575	0,32
L	Diseña y desarrolla procesos de comercialización integrado a la gestión empresarial	0,580		

Fuente. Elaboración propia

d) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP Derecho

En la Tabla 10 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y su nivel de empleabilidad, de los graduados de la EP de Derecho, donde las competencias desarrolladas A, B y C son en promedio (48%) deficientes; D,E,F (49,10) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I (51,60%) buenas, y J, k, L que son (57,40) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en

21, 21, 26 y 32%, respectivamente. La programación del plan estratégico solo considera cuatro competencias generales. Los resultados de la prueba de inferencia estadística donde la relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Derecho son del 94,40% lo cual es excelente, el p valor = 0,000 es < a 0,05, lo que permite concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Derecho.

Tabla 10. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad de Derecho

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Capacidad en investigación	0,478		
B	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,478	0,480	0,21
C	Capacidad de comunicación oral y escrita	0,483		
D	Compromiso ético	0,484		
E	Ejerce defensa de causas en ámbito y laboral	0,490	0,491	0,21
F	Aplica analiza el derecho constitucional en el ámbito del derecho	0,497		
G	Ejerce defensa de causas en ámbito empresarial y conciliaciones	0,510		
H	Ejerce función pública en ámbito judicial y administrativo	0,510	0,516	0,26
I	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	0,528		
J	Ejerce defensa de causas en ámbito penal	0,541		
K	Ejerce defensa de causas en ámbito civil	0,606	0,574	0,32

Fuente. Elaboración propia

Logro de objetivos educacionales que explican el nivel de empleabilidad, por escuela profesional, de los graduados de la FIA, en los periodos 2014-2016

a) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados EP Ingeniería civil

En la Tabla 11 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad de los graduados de la EP de Ing. Civil, donde se evidencia que las competencias desarrollados A, y B son en promedio (51,8%) deficientes; C y D son (52,20%) regulares, y el grupo de competencias de la

especialidad E y F son (53,10%) buenas y G, H y I que son (62,40) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en 14, 22, 24 y 41% respectivamente. Los resultados de la prueba de inferencia estadística muestran que la relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ing. Civil es del 94,90% siendo este excelente, el p valor = 0,000 es < a 0,05, lo que permite concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ing. Civil.

Tabla 11. Cuartil de niveles de logro de competencias y empleabilidad promedio de la EP Ingeniería Civil

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,517		
B	Capacidad en investigación	0,519	0,518	0,14
C	Capacidad comunicación oral y escrita	0,521		
D	Participa en investigaciones básicas y aplicadas en temas de Ing. Civil	0,523	0,522	0,22
E	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,524		
F	Gestiona y conduce empresas de construcción en general y de sector público	0,537	0,531	0,24
G	Análisis y síntesis	0,577		
H	Diseña, supervisa construcciones de transporte, geotécnica e hidráulica	0,592	0,627	0,41
I	Diseña, supervisa y controla obras de construcción civil y estructuras	0,711		

Fuente. Elaboración propia

b) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados EP Ingeniería mecánica eléctrica

En la Tabla 12 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y su nivel de empleabilidad, de los graduados de la EP de Ingeniería mecánica eléctrica, donde se evidencia que las competencias desarrolladas A, B, C son en promedio (44,50%) deficientes; D,E,F (44,80%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (45,30%)

buenas y J,K y L son (64,60) excelentes, los cuales influyen en su nivel de empleabilidad en 21, 43, 11 y 25% respectivamente. La relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ingeniería Mecánica Eléctrica es del 20,60% siendo este moderado, el p valor = 0,005 es < a 0,05, de lo que se puede concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ingeniería Mecánica Eléctrica.

Tabla 12. Cuartil de promedio de logro de competencias y empleabilidad promedio de la EP de Ingeniería Mecánica Eléctrica

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Capacidad para comunicarse en otro idioma	0,444		
B	Compromiso ético	0,444	0,445	0,21
C	Organiza y planifica el tiempo	0,446		
D	Responsable social y compromiso ciudadano	0,446		
E	Planifica y gestiona proyectos de Ingeniería Mecánica Eléctrica en entidades públicas y privadas	0,448	0,448	0,43
F	Capacidad comunicación oral y escrita	0,450		
G	Capacidad en investigación	0,453		
H	Gestiona el plan de mantenimiento en organizaciones en SGC	0,453	0,453	0,11
I	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,454		
J	Análisis y síntesis	0,468		
K	Diseña sistemas mecánicos y eléctricos para la industria y otras entidades	0,529	0,546	0,25
L	Desarrolla y controla sistema de ing. Mecánica y Eléctrica	0,641		

Fuente. Elaboración propia

c) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP Ingeniería de Sistemas e Informática

En la Tabla 13 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y su nivel de empleabilidad, de los graduados de la EP de Ingeniería Mecánica Eléctrica, donde se evidencia que las competencias desarrolladas A, B, C son en promedio (46,50%) deficientes; D,E,F (46,90%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (47,80%) buenas y J,K y L que son (55,60) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en 5, 35, 30 y 30%, respectivamente. La relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ing. de Sistemas e Informática es del 36,40% siendo este moderado, el p valor = 0,000 es < a 0,05, por lo que se concluye que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ingeniería Sistemas e Informática.

nas y J,K y L que son (55,60) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en 5, 35, 30 y 30%, respectivamente. La relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ing. de Sistemas e Informática es del 36,40% siendo este moderado, el p valor = 0,000 es < a 0,05, por lo que se concluye que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ingeniería Sistemas e Informática.

Tabla 13. Cuartil de promedio de logro de competencias y empleabilidad promedio en Ingeniería de Sistemas e Informática

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Capacidad comunicación oral y escrita	0,464		
B	Compromiso ético	0,464	0,465	0,05
C	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,466		
D	Capacidad para comunicarse en otro idioma	0,468		
E	Capacidad en investigación	0,470	0,469	0,35
F	Participa en investigaciones básicas y aplicadas en temas de sistemas e informáticos	0,470		
G	Planifica y ejecuta procesos de auditoria de sistemas informáticos y proyectos	0,477		
H	Análisis y síntesis	0,479	0,478	0,30
I	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,479		
F	Utiliza herramientas de simulación y optimización para desarrollar softwares	0,544		
G	Diseña e instala pág. web, redes informáticas y estrategias que contribuyen al desarrollo empresarial	0,552	0,556	0,30
H	Gestiona y evalúa sistemas informáticos, operacionales y administrativos	0,573		

Fuente. Elaboración propia

d) Logro de objetivos educacionales que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP Ingeniería Ambiental

En la Tabla 14 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP de Ingeniería ambiental; se evidencian las competencias desarrolladas A, B, C que son en promedio (58,90%) deficientes; D,E,F (59,90%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (62,30%) buenas y J,K y L que

son (66,70) excelentes, los cuales influyen en su nivel de empleabilidad en 18, 33, 25 y 25%, respectivamente. Los resultados de la relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ing. Ambiental son del 36,40% que es moderado, el p valor = 0,000 es < a 0,05, por lo que se concluye que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ingeniería Ambiental.

Tabla 14. Cuartiles del promedio logro de competencias y niveles de empleabilidad de la EP Ingeniería Ambiental

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,584		
B	Se comunica oral y escrita	0,590	0,589	0,18
C	Formula y gestión proyectos medio ambientales	0,593		
D	Utiliza normas de tecnologías limpias en la producción	0,595		
E	Habilidades interpersonales (Trabajo en equipo)	0,597	0,599	0,33
F	Capacidad en investigación	0,604		
G	Organizar y planificar el tiempo	0,604		
H	Desarrolla procesos sostenibles de conservación medioambiental	0,628	0,623	0,25
I	Análisis y síntesis	0,636		
J	Desarrolla sistemas de gestión medio ambiental en empresas y entidades públicas	0,663	0,667	0,25
K	Controla, maneja y aprovecha recursos naturales renovables	0,672		

Fuente. Elaboración propia

e) Logro de objetivos educacionales que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP Ingeniería Agronómica

En la Tabla 15 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y su nivel de empleabilidad, de los graduados de la EP de Ingeniería Agronómica, donde se evidencia que las competencias desarrollados A, B, C son en promedio (57,80%) deficientes; D,E,F son (58,40%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (60,80%) buenas

y J,K y L que son (67,10) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en 30, 5, 35 y 30%, respectivamente. Los resultados de la relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Ing. Agronómica son del 30,90% que es moderado, el p valor = 0,000 es < a 0,05, por lo que se concluye que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Ingeniería Agronómica.

Tabla 15. Cuartil del logro de competencias y niveles de empleabilidad de la EP Ing. Agronómica

	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	0,578	0,578	0,30
B	Capacidad comunicación oral y escrita	0,578		
C	Habilidades interpersonales (trabajo en equipo)	0,578	0,584	0,05
D	Desarrolla gestión administrativa y empresarial en sector agrícola	0,590		
E	Desarrolla herramientas para la enseñanza superior e investigación científica	0,597	0,608	0,35
F	Análisis y síntesis	0,620		
G	Promotor de comercio agroexportador	0,633	0,671	0,30
H	Asesor, perito agrícola y producción agropecuaria	0,644		
I	Promueve el crecimiento y desarrollo de la agronomía en la región	0,737		

Fuente. Elaboración propia

Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad, por escuela profesional, de los graduados de la FACISA, en los periodos 2014-2016

a) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP Enfermería

En la Tabla 16 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y el nivel de empleabilidad, de los graduados de la EP de Enfermería, donde se evidencia que las competencias desarrolladas A, B, C son en promedio (58,60%) deficientes; D,E,F

(58,90%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (61,70%) buenas y J,K y L que son (70,00) excelentes, los cuales influyen en su nivel de empleabilidad en 20, 29, 20 y 3% respectivamente. La relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Enfermería son del 94,40% siendo este excelente, el p valor = 0,000 es < a 0,05, por lo que se concluye que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Enfermería.

Tabla 16. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad de Enfermería

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Capacidad comunicación oral y escrita	0,585		
B	Habilidades interpersonales	0,585	0,586	0,20
C	Organiza y planifica el tiempo	0,587		
D	Capacidad para comunicarse en otro idioma	0,587		
E	Responsable social y compromiso ciudadano	0,589	0,589	0,29
F	Compromiso ético	0,591		
G	Asume responsabilidades de gestión administrativa en áreas de enfermería	0,597		
H	Maneja herramientas para ejercer docencia e investigación formativa en las áreas de Enfermería	0,620	0,617	0,20
I	Análisis y síntesis	0,634		
J	Brinda asistencia funcional comunitaria de pacientes relacionados a la enfermería	0,657		
K	Brinda asistencia funcional integral en enfermería en establecimientos de salud	0,743	0,700	0,32

Fuente. Elaboración propia

b) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP de Odontología

En la Tabla 17 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP de Odontología, donde se evidencia que las competencias desarrolladas A, B, C son en promedio (58,90%) deficientes; D,E,F (59,90%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (62,30%) buenas y J,K y L son

(66,70) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en 18, 33, 25 y 25%, respectivamente. La relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Odontología son del 63,30% siendo este bueno, el p valor = 0,000 es < a 0,05, de lo cual se puede concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Odontología.

Tabla 17. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad en Odontología

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Responsable social y compromiso ciudadano	0,451		
B	Capacidad para comunicarse en otro idioma	0,451	0,451	0,29
C	Compromiso ético	0,451		
D	Capacidad comunicación oral y escrita	0,454		
E	Asume responsabilidades de gestión administrativa y epidemiología odontológica	0,457	0,458	0,18
F	Habilidades interpersonales	0,463		
G	Maneja herramientas para ejercer docencia e investigación formativa, básicas y clínica en odontológica	0,469	0,475	0,29
H	Análisis y síntesis	0,480		
I	Diseña y gestiona programas de salud bucal comunitaria y educativa	0,491		
J	Desarrolla procedimientos en salud en odontología en establecimientos de salud	0,711	0,601	0,25

Fuente. Elaboración propia

c) Logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad de los graduados de la EP de Obstetricia

En la Tabla 18 se presentan los cuartiles promedio de cada competencia genérica y específica de logros de objetivos educacionales y el nivel de empleabilidad, de los graduados de la EP de Obstetricia, donde se evidencia que las competencias desarrolladas A, B, C son en promedio (43,50%) deficientes; D,E,F son (44,10%) regulares, y el grupo de competencias de la especialidad G,H,I son (45,80%) buenas y J,K y L que

son (53,60) excelentes, los cuales influyen en el nivel de empleabilidad en 25, 0, 0,04 y 71%, respectivamente. La relación de las variables objetivos educacionales y empleabilidad de los graduados de Obstetricia son del 36,40% el cual es moderado, el p valor = 0,000 es < a 0,05, por lo que se concluye que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de Obstetricia.

Tabla 18. Cuartiles promedio de logro de objetivos educacionales y nivel de empleabilidad en Obstetricia

Código	Competencias genéricas y específicas	Nivel logro OE	Promedio OE	Empleabilidad promedio
A	Compromiso ético	0,433		
B	Habilidades interpersonales	0,436	0,435	0,25
C	Capacidad comunicación oral y escrita	0,437		
D	Capacidad para comunicarse en otro idioma	0,437		
E	Organiza y planifica el tiempo	0,441	0,441	0,00
F	Asume responsabilidades de gestión administrativa en áreas de obstetricia	0,445		
G	Análisis y síntesis	0,453		
I	Maneja herramientas para ejercer docencia e investigación formativa en las áreas de la obstetricia	0,463	0,458	0,04
J	Brinda asistencia funcional comunitaria de pacientes relacionados a la Obstetricia	0,470		
K	Brinda asistencia funcional integral en obstetricia en establecimientos de salud	0,602	0,536	0,71

Fuente. Elaboración propia

DISCUSIÓN

Para lograr los objetivos de nuestro estudio se analizan factores de logro de objetivos educacionales, que explican el nivel de empleabilidad. El primer factor que mide el logro de objetivos educacionales es el desarrollo del plan curricular de estudios donde está previsto las competencias a lograr por el egresado, coincidente

con lo establecido en el proyecto Tunning que define la competencia ⁽¹¹⁾, como «Una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, descritos en un programa educativo o que los alumnos son capaces de demostrar al final del proceso educativo», siendo el indicador de formación genérica 35% mínimo y específicas 65%. En los resultados de nuestro estudio en la UJCM, el análisis comparativo del

desarrollo de los planes curriculares de las tres facultades y escuelas profesionales en promedio general muestran que el 23,70% de los créditos se dedican a desarrollar competencias genéricas y el 76,30% competencias específicas donde en la FCJEP son 28 y 72% seguido de FAIA con 25 y 77% y FACISA 20 y 80% de competencias genéricas y específicas, respectivamente. A nivel de escuelas profesionales: la EP de Ingeniería Ambiental (36%) e Ingeniería Comercial (34%) desarrollan mayor cantidad de créditos educativos en la formación de capacidades genéricas y las EP con menor formación genérica son: Ingeniería Agronómica y Odontología ambos con 16%, en promedio.

Con relación al análisis de capacidades genéricas desarrollada por las EP, son las siguientes: 1) Abstracción, análisis y síntesis; 2) Organiza y planifica el tiempo; 3) Responsabilidad social y compromiso ciudadano; 4) Comunicación escrita y oral; 5) Investigación; 6) Se comunica en otro idioma; 7) Compromiso ético; 8) Habilidades interpersonales o trabajo en equipo, donde la competencia ⁽¹⁾ Abstracción del área de matemáticas, en promedio se desarrollan 10,8%, seguido de ⁽⁸⁾ desarrollo de habilidades interpersonales 2,9%, ⁽⁷⁾ compromiso ético 1,20% y los demás menor al 1%.

De los resultados anteriores podemos concluir que son escasas las cantidades de créditos y cursos que se implementan para desarrollar las habilidades blandas de los estudiantes; por lo mismo, los egresados de la UJCM no están acorde con las tendencias actuales de formación universitaria que vienen dándose en los países latinoamericanos, donde dan prioridad al desarrollo de competencias blandas, que son requeridas por el mercado laboral, tal como indica Maldonado, et al. ⁽⁴⁾. «Hoy en día la formación profesional debe buscar que los estudiantes desarrollen un conjunto de actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos», los cuales deben lograrse en dos tipos de competencias: genéricas (instrumentales, interpersonales y sistémicas) y específicas (incluye destrezas técnicas y conocimientos) para cada área temática de los graduados ⁽¹¹⁾, estos deben estar definidos en su

perfil de egreso, estructurado en el plan de estudios, en una matriz claramente establecido los cursos y créditos que permiten lograr cada una de las competencias.

El segundo factor es la evaluación del nivel de satisfacción con los conocimientos adquiridos, posiciones de liderazgo asumidos, capacidades de destrezas logrados y su satisfacción con la especialidad que estudió, estos indicadores fueron medidos y analizados del resultado del cuestionario de satisfacción a los egresados en estudio de la UJCM, donde el 54,30% tiene un nivel de satisfacción bueno, 22% excelente, 22% regular y 1,70% malo. Consideramos que evaluar la satisfacción del egresado al concluir sus estudios es muy importante, para conocer sus niveles de confianza, seguridad en sus conocimientos, destrezas técnicas y de comportamiento, los resultados de los egresados de la UJCM, son satisfactorios, coincidentes con los estudios de Fernández y Moinelo ⁽⁶⁾, sobre la satisfacción laboral en salud aplicado a los egresados en estudio, donde encuentra que están medianamente satisfechos con la especialidad que estudiaron y las dimensiones tensión laboral y promoción profesional que son las peor valoradas.

El siguiente factor es la actitud que tiene el egresado para lograr un empleo, en nuestro caso se a medido este factor mediante el coeficiente de contingencia de la asociación de sus indicadores: agilidad por obtener su título, su preocupación por su capacitación continua y su valoración de la influencia que tienen estos, en el logro de su empleabilidad, donde el 44% del promedio general de los egresados muestra una actitud positiva para buscar y lograr emplearse o desarrollar emprendimientos. Asimismo, el análisis comparativo nos muestra que los egresados de las EP de la FCJEP muestra el mejor nivel 47,90%, seguido del 46,90% de FAIA y 37,30% de FACISA. De los resultados podemos afirmar que el nivel de actitud positiva para lograr empleo por los egresados es regular, para mejorar este indicador es necesario que la universidad ponga mayor énfasis en la motivación de capacitación continua, mejorar las destrezas en el uso de herramientas tecnológicas

para buscar empleo, así como mejorar los procedimientos de certificación profesional, los cuales influyen en el logro de su empleabilidad; estas afirmaciones coinciden con las conclusiones de los estudios de «Perfil internacional de competencias relevantes para la industria y brechas de habilidades en los graduados modernos»⁽¹⁶⁾, «Empleabilidad graduada», «Habilidades blandas», versus Conocimientos empresarial «duro»: un estudio europeo⁽¹⁷⁾ que indican que la mejora en la empleabilidad de los graduados beneficia al gobierno, a la industria, comercios, oportunidades de crecimiento económico, profesional y personal de los graduados, por lo que las universidades deben buscar sus perspectivas en forma permanente a través de adecuados perfiles curriculares adecuados a la realidad de su entorno laboral.

El nivel promedio de empleabilidad de los egresados de las facultades y escuelas profesionales de la UJCM es del 39,20% excelente; 25,30% bueno; 18,80% regular y 16,80% malo, en tanto que el nivel promedio del coeficiente de contingencia es del 66,10% lo que demuestra la relación entre sus variables del componente de empleabilidad. La FASISA muestra el mayor nivel de empleabilidad del 56%, seguido de la FCJEP con 31,50% y FAIA 30,20% con nivel excelente.

Finalmente, se determinó el nivel promedio de logro de OEE del egresado y escuela profesionales, donde el nivel promedio total que logran los egresados de la UJCM es del 66,70%. En el análisis comparativo la FAIA logra el mayor nivel de logro de OEE con 72%, seguido de la FACISA 67,50% y FCJEP 63,60%, los valores indican promedios educativos buenos, superiores al 55% que indican las evaluaciones mínimas promedio de aprobación, estos niveles promedios de logro de objetivos educativos influyen en el nivel de interferencias estadística donde el p valor es 0,000 menor a 0,005 de cuyos resultados podemos concluir, que los factores de objetivos educativos miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción capacidad para lograr empleo, que explican significativamente el nivel de

empleabilidad de los egresados de las escuelas profesionales de las Facultades de la UJCM. Ello se confirma con el estudio de Alamza R. y Vargas J.⁽¹⁸⁾ quienes determinaron que entre las variables competencias profesionales y empleabilidad existe relación directa positiva en la educación superior, al igual con el estudio de Herrera QF.⁽⁵⁾ que encontró que el 44% de los egresados de Administración poseen un nivel medio de gestión en sus labores, conocimientos extracurriculares (Excel, Project, SAP, etc.) y herramientas tecnológicas y que el 55% estima que los conocimientos desarrollados les permiten tener un empleo.

CONCLUSIONES

Los niveles promedio de competencias genéricas y específicas desarrolladas por los egresados de las escuelas profesionales de la UJCM, son de 23,70 y 76,30%, en tanto que en la FCJEP son 28 y 72%, seguido de Facultad de Ingeniería y Arquitectura con 23 y 77%, en tanto que en la FACISA fue de 20 y 80%, respectivamente. Las competencias genéricas que desarrollan son: (1) abstracción, análisis y síntesis; (2) organización y planificación del tiempo; (3) responsabilidad social y compromiso ciudadano; (4) comunicación escrita y oral; (5) investigación; (6) comunicación en otro idioma; (7) compromiso ético, y (8) habilidades interpersonales o trabajo en equipo. Cuatro de dichas competencias genéricas son desarrolladas por todas las escuelas y van del 15,8 al 35,6% de la ejecución del plan curricular, y es la EP de Ingeniería Ambiental la más preocupada por el desarrollo de mayores competencias genéricas; contrario a esto la EP de Odontología tiene la menor cantidad de créditos (15,8%) para formar a sus estudiantes en competencias genéricas.

El nivel de satisfacción por los conocimientos adquiridos, posiciones de liderazgos asumidos, capacidades de destrezas logrados y su satisfacción con la especialidad que estudió, de los egresados de la UJCM, tienen como promedio general que el 54,30% es bueno; 22% excelente; 22% regular y 1,70% malo. Los egresados de FACISA muestran mejores niveles de satisfacción, excelente 37,7%; bueno 51,30% y 11% regular, seguido de la FCJEP

donde el 13,50% tiene satisfacción excelente; 58,50% bueno; 26,8% regular y solo el 1% malo; en la FAIA el 14,8% es excelente; 53,20% bueno; 28,20% regular y 4,20% es malo.

Los niveles promedio de actitud que tienen para lograr empleo los egresados de la UJCM, que se miden a través del coeficiente de contingencia de la asociación de los indicadores, es del 44%; las EP de la FCJEP muestra mejor nivel de asociación de sus variables en 47,90%, seguido del 46,90% de la FAIA y 37,30% de FACISA, siendo estos de nivel regular.

En el nivel promedio de empleabilidad de los egresados de las facultades y EP de la UJCM, en sus indicadores: situación de empleo, modalidad de empleo, tipo de entidades donde labora y ocupaciones desarrolladas, 39,20% es excelente; 25,30% bueno; 18,80% regular y 16,80% malo, en tanto que el nivel promedio del coeficiente de contingencia es del 66,10% lo cual muestra la relación entre las variables del componente de empleabilidad. La FACISA muestra el mayor nivel de empleabilidad con 56%, seguido de FCJEP con 31,50% y FAIA 30,20% con nivel excelente, resultados cercanos al estudio de expectativas laborales y empleabilidad en Enfermería y Psicología (19) donde se concluye que la empleabilidad está sujeta a condiciones precarias de empleo, factores culturales, habilidades mostradas y el potencial del factor humano.

El nivel promedio de logro de objetivos educacionales por facultad y escuela profesional que logran los egresados de la UJCM es del 66,70%. La FAIA alcanza el mayor nivel de objetivos educacionales con 72%, seguido de la FACISA con 67,50% y FCJEP con 63,60%; los valores muestran promedios educativos buenos, superiores al 55% que indican las evaluaciones mínimo promedio de aprobación, estos niveles promedio de logro de objetivos educacionales influyen en el nivel de

empleabilidad del 56, 31,50 y 30,20% de FACISA, FACJEP y FAIA, respectivamente; dado que el p valor es menor a 0,005 nos permite concluir que los factores OE que miden el perfil del egresado, en sus dimensiones competencias genéricas y específicas, satisfacción, capacidad para lograr empleo explican significativamente el nivel de empleabilidad de los egresados de las EP de las Facultades de la UJCM.

RECOMENDACIONES

En las modificaciones de los planes curriculares de las EP se deben establecer las competencias genéricas y específicas e implementar mayor cantidad de créditos y cursos que mejoren el desarrollo de las competencias genéricas, para lograr mejores niveles de objetivos educacionales.

Las EP deben implementar la evaluación de egresados a través de un cuestionario de satisfacción sobre los conocimientos adquiridos, posiciones de liderazgos asumidos, capacidades de destrezas logrados y su satisfacción con la especialidad estudiada, en forma permanente.

La oficina de extensión proyección universitaria, debe mejorar las acciones de seguimiento a los egresados a fin de complementar mejoras en los niveles promedio de actitud que tienen para lograr empleo.

Las escuelas profesionales deben mostrar mayor preocupación en lograr mejora continua en los indicadores de logro de objetivos educacionales de los egresados, los que les permitirá cumplir con la visión y misión declarados en su plan estratégico.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades Universitarias de la UJCM por el financiamiento con el fondeo de investigación docente, para la ejecución de nuestra investigación.

Conflictos de interés

Declaramos que no existen conflictos de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ley 28740 CdlRdP. ww.peru.gov.pe. [Online].; 2006. Available from: <http://www.peru.gov.pe>.
2. Ley No 30220 CdlRdP. ww.peru.gov.pe. [Online].; 2014. Available from: <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-0220.pdf>.
3. Sineace Sndeycdlce. www.sineace.gob.pe. [Online].; 2016. Available from: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-resolucion175.pdf>
4. Maldonado Mónica, Vidal Sylvia. Evaluación de competencias profesionales en egresados de tecnología médica. Educación Médica Superior. 2015;; p. 435-447.
5. Herrera QF. Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad privada del Norte, Los Olivos 2015-I al 2017-I. Lima - Perú; 2017.
6. Fernandez María Isabel, Moine-lo Antonio. Satisfacción laboral de los profesionales en atención primaria del área 10 del INSA-LUD Madrid. Revista Española de Salud Pública. 2000; p. 185-209.
7. Mamani O. Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, 2012-2015. Moquegua; 2016.
8. Fernandez B. Competencias laborales y empleabilidad en la en la Educación Vocacional. Calidad en la Educación. 2007; p. 37-57.
9. Robbins, Stephen y Coulter, Mary. Administración México: Prentice Hall Hispanoamericana, SA; 2011.
10. Gonzales Viviana, Gonzales Rosa. Competencias Genéricas y formación profesional: Un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación. 2008;; p. 185-209.
11. Bravo Salinas NH. Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning - América Latina. [Online]. 2007. Available from: cca.org.mx/profesores/cursos.
12. Hernandez, Estefania; Ramos, Yeray; Negrin, Carmen; Hernández, Bernardo. Empleabilidad percibida y Autoeficacia para la búsqueda de empleo en Universitarios. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones. 2011; p. 55-65.
13. Fosca C. Evaluación Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 2014.
14. Garcia MJ. Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. 2008.
15. Hernandez EA. Metodología de Investigación Mexico: 6ta. edición Mc Graw Hill; 2014.
16. Jackson D. An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. International Journal of Management Education 8(3). 2009; p. 29-58.
17. Helen AJyH. Graduate employability, "Soft Skills versus Hard" business Knowledge: A european study. Higher Education in Europe, Vol.33 No. 4. Diciembre, 2008; p. 411 - 422.
18. Almanza, Rebeca; Vargas José. Propuesta teórica metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. Revista Gestión de las personas y tecnología. 2015; p. 17-28.
19. Paz-Rodriguez, Betanzos-Díaz; Uribe-Barrera. Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. educación. Chia, Colombia. 2014; p. 67-78.

Correspondencia: Dora Mayta Huiza

Dirección: Universidad José Carlos Mariátegui, Escuela profesional de Contabilidad.

Correo electrónico: dmayta@ujcm.edu.pe