



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**“PROPUESTA DE MODELO DE DESARROLLO DE
COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES PARA LA
INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA –
AMAZONAS, 2016”**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTORA

Mg. CARMEN ROSA HUAMAN MUÑOZ

ASESORA

Dra. ZULY CRISTINA MOLINA CARRASCO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GERENCIA DEL CAPITAL HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2016

JURADO

**Dr. Félix Díaz Tamay
Presidente**

**Dra. Bertila Hernández Fernández
Secretaria**

**Dra. Zuli Cristina Molina Carrasco
Vocal**

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Carmen Rosa Huamán Muñoz**, estudiante del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado (a) con DNI: 33407795, con la tesis titulada: “Propuesta de modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, 2016”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar a falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Chachapoyas, 25 de noviembre del 2017.

Carmen Rosa Huamán Muñoz
DNI: 33407795

Dedicatoria

El presente trabajo dedico a mi esposo Raúl, a mis hijitas Lizett y Cynthia, quienes constituyen mi fortaleza para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida, iluminarme, acompañar mis pasos y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que son mi soporte, fortaleza y compañía.

A mi esposo, mis hijitas y mi madre, por ser el pilar fundamental para seguir adelante y poder lograr mis objetivos, gracias por su apoyo incondicional.

A la Universidad César Vallejo, por permitirnos lograr nuestras metas académicas y seguir creciendo en nuestra vida profesional.

A la Dra. Zuly Cristina Molina Carrasco, Asesora de la Tesis, docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas, ya que gracias a ellos he logrado desarrollar mis conocimientos profesionales.

Presentación

Señores del Miembros del Jurado.

El presente informe de investigación corresponde a la tesis intitulada: “PROPUESTA DE MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA – AMAZONAS, 2016”, con el objetivo de obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El trabajo de investigación es significativo pues tiene como objetivo: Proponer un modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas, 2016.

Del mismo modo, es la pretensión que al concluir el presente estudio y de acuerdo a los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de tesis de nuestra casa superior de estudios, pueda optar el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Señores miembros del jurado espero su evaluación y que la misma merezca su aprobación.

La Autora.

INDICE DE CONTENIDOS

Jurado	ii
Declaratoria de Autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE CUADROS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCION	xv
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del Problema	18
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Justificación	19
1.3.1. Científica	19
1.3.2. Práctica	19
1.3.3. Metodológica	20
1.3.4. Legal	20
1.4. Limitaciones	21
1.5. Objetivos	21
1.5.1. General	21
1.5.2. Específicos	21
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. A nivel internacional	23
2.1.2. A nivel nacional	25

2.1.3. A nivel regional	27
2.1.4. A nivel Institucional	27
2.2. Marco Teórico	27
2.2.1. Teoría de Competencias Personales y Sociales	27
2.2.2. Teorías de la Motivación	28
2.2.3. Teoría de del Capital Humano	31
2.2.4. Teoría de Orientación Profesional	32
2.2.5. Teoría de la Sobrecualificación	33
2.2.6. Teoría de programación Neurolingüística PNL	33
2.2.7. Teoría de las Transiciones	33
2.2.8. Teoría de la Personalidad y de las relaciones Humanas	34
2.3. Marco Conceptual	37
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	42
3.1. Tipo de estudio	43
3.2. Diseño de estudio	43
3.3. Variables	44
3.3.1. V.I. Competencias Personales y Sociales	44
3.3.2. V.D. Inserción Laboral	44
3.4. Operacionalización de Variables	45
3.5. Población y Muestra	47
3.5.1. Población	47
3.5.2. Tamaño de la Muestra	47
3.6. Método de Investigación	48
3.6.1. Método Científico	48
3.6.2. Método Analítico	48
3.6.3. Método Inductivo	48
3.6.4. Método Deductivo	48
3.6.5. Método Sistémico	48
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos	49
3.7.1. Técnica de gabinete	49
3.7.2. Técnica de campo	49
3.7.3. Instrumento	50

3.7.3.1.	Validez por Juicio de Expertos	50
3.7.3.2.	Confiabilidad	50
3.8.	Métodos de análisis de datos	51
3.8.1.	Cuadros estadísticos	51
3.8.2.	Gráficos estadísticos	51
3.8.3.	Estadígrafos	51
CAPITULO IV: RESULTADOS, DISCUSION Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA		52
4.1.	Análisis de resultados	53
4.2.	Discusión de resultados	56
4.3.	Conclusiones	57
4.4.	Organización del Modelo y fundamentación	60
REPRESENTACIÓN GRAFICA DEL MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES		60
MODELO DE PROPUESTA		60
I.	INTRODUCCIÓN	61
II.	OBJETIVOS Y / O PROPOSITO	62
2.1.	Objetivos General	62
2.2.	Objetivos específicos	62
III.	TEORIAS	63
3.1.	Teoría de competencia personal y social	63
3.2.	Teoría de la Motivación	64
3.3.	Teoría de la Sobrecualificación	64
3.4.	Teoría de Emprendimientos	65
3.5.	Teoría Didáctica	65
IV.	FUNDAMENTACIÓN	67
4.1.	Fundamento filosófico.	67
4.2.	Fundamento Epistemológico.	68
4.3.	Fundamento Pedagógico	69

V.	PILARES	70
5.1.	Formación de profesionales por competencias personales y sociales	70
5.2.	Inclusión en la malla curricular del octavo ciclo el curso de formación Didáctica	70
5.3.	Inclusión en la malla curricular del décimo ciclo el curso de emprendimientos	71
5.4.	Validación de prácticas pre profesionales por experiencia laboral	71
5.5.	Becas integrales a egresados que ocupaban el tercio superior y descuentos del 30% para egresados que no tengan esta condición para estudios de posgrado	71
5.6.	Incorporación de bolsa de trabajos en página web de la UNTRM	72
VI.	PRINCIPIOS	72
6.1.	Calidad	72
6.2.	Eficiencia	72
6.3.	Impacto	72
VII.	CARACTERISTICAS DEL MODELO	73
VIII.	CONTENIDOS	74
IX.	EVALUACIÓN.	77
X.	VIGENCIA DEL MODELO	77
XI.	RETOS QUE EXIGE EL MODELO.	77
XII.	REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	78
	ANEXOS	81

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Operacionalización de variables	45
Cuadro N°2. Categorías de los egresados.	48
Cuadro N° 3. Nivel de inserción laboral según dimensión empleabilidad de los egresados de la UNTRM, 2016	53
Cuadro N° 4. Nivel de inserción laboral según dimensión ocupabilidad de los egresados de la UNTRM, 2016	54
Cuadro N° 5. Nivel de inserción laboral de los egresados de la UNTRM, 2016	55
Cuadro N° 6. Contenidos de la propuesta	74

INDICE DE FIGURAS

Diagrama N° 1. Marco teórico de la investigación	36
Figura N°1. Diseño de estudio	43
Grafico N° 2. Inserción laboral según dimensión empleabilidad de los egresados de la UNTRM, 2016	53
Grafico N° 3. Inserción laboral según dimensión ocupabilidad de los egresados de la UNTRM, 2016	54
Grafico N° 4. Inserción laboral de los egresados de la UNTRM, 2016	55
GRAFICO N° 5. Modelo de desarrollo de competencias personales y sociales	59

Resumen

La presente investigación intitulada, “Propuesta de modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la Inserción Laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, 2016”, se estructura en función a las teorías de competencias personales y sociales, teorías de la motivación, teoría del capital humano. Los métodos empleados son científico, analítico, inductivo, deductivo y sintéticos por tratarse de una investigación del tipo descriptivo propositivo, con una población de 2027 egresados, con una muestra de 323 entre bachilleres y titulados, a los cuales se le aplicó el instrumento elaborado por la autora y validado por juicio de expertos.

Los resultados muestran que la inserción laboral de los egresados bachilleres y titulados tiene un nivel de empleabilidad media y de ocupabilidad baja. Asimismo, se concluye que a los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, les falta potenciar sus competencias personales y sociales para lograr un nivel alto y tener el potencial de empleable; respecto a la ocupabilidad es la influencia del contexto, con bajas ofertas laborales, siendo la mayor fuente y espacio laboral las instituciones del estado mas no así la empresa privada. Finalmente, se recomienda implementar a la malla curricular, la propuesta de nuevos cursos para tener profesionales con mayores competencias en el mercado laboral que circunden.

Palabras clave: competencias personales y sociales, inserción laboral, empleabilidad, ocupabilidad.

Abstract

The present research, "Proposal of a model of development of personal and social competences for the labor insertion of the graduates of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas, 2016", is structured according to theories of personal and Social, Theories of motivation, human capital theory. The methods used are scientific, analytical, inductive, deductive and synthetic by a research of descriptive type, with a population of 2,027 graduates, with a sample of 323 between graduates and graduates, which are applicable to the instrument elaborated by the author and validated by Expert judgment.

The results show that the labor insertion of graduates and graduates has a medium level of employability and low occupancy. Likewise, it is concluded that the graduates of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza of Amazonas, lack their personal and social skills to achieve a high level and to have the potential to be employable; With respect to the occupancy is the influence of the context, with low labor offers, being the greater source and work space the institutions of the state but not the private company. Finally, it is recommended to implement to the curricular mesh, the proposal of new courses to have professionals with greater competences in the labor market that they surround.

Key words: personal and social skills, job placement, employability, occupational skills.

INTRODUCCIÓN

El proceso de inserción laboral de los recién egresados de las universidades es un proceso complejo, caracterizado por mayores exigencias para el desempeño en el trabajo, mayor competitividad, mayores requisitos, entre otros. A los universitarios que están por terminar la carrera se les exige tener cursos complementarios en idiomas, informática, una serie de competencias, conocimientos y habilidades que conlleva a un proceso de cualificación.

El mercado laboral es un reto para los egresados al no tener fuentes de trabajo disponible e inmediato y exige que se disponga de herramientas para afrontar con éxito la carrera profesional.

El presente trabajo parte de la problemática detectada en los egresados de la Universidad, al ver que dichos profesionales no acceden al mercado laboral. De allí el concepto de inserción laboral puede ser utilizado para el desarrollo integral de los egresados. La Región y el País necesitan de profesionales de diferentes disciplinas para implementar y fomentar mecanismos de desarrollo, es por ello, este trabajo propone un modelo de desarrollo de competencias personales y sociales que adquieran los egresados en la vida universitaria para romper los esquemas que aqueja a la población de egresados de la universidad.

Los objetivos planteados fueron: identificar los niveles de inserción laboral de los egresados de la universidad, identificar y analizar los fundamentos teóricos que sustentan el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados, para diseñar el modelo de desarrollo de competencias a egresados de la Universidad, que facilite su incorporación al mercado laboral en adecuadas condiciones de empleabilidad.

Para el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta, el mismo que empleo como instrumento al cuestionario que consta de 34 ítems, el cual se aplicó a una muestra de 323 egresados de la universidad, los resultados obtenidos del diagnóstico evidencio que el nivel de empleabilidad es media y el de ocupabilidad es baja.

En la actualidad el trabajo es un fenómeno que se ha enmarcado en un contexto de continuas interacciones sociales, se trata de un proceso de socialización laboral que es un proceso continuo, dinámico e interactivo entre el profesional y su entorno laboral, por otro lado la sociedad no solo demanda de profesionales con muchos conocimientos sino también con competencias y actitudes para hacer frente a los retos que depara la sociedad socio laboral. De allí la gran relevancia de la presente investigación, debido a los resultados que se pueda obtener en la futura empleabilidad y ocupabilidad de los profesionales.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, creada por Ley N° 27347, inicia sus labores académicas en el año 2002, a la actualidad cuenta con 36 carreras profesionales, cuya finalidad es formar profesionales competitivos, que aporten al desarrollo de la Región Amazonas y el país.

Desde esta perspectiva la transición de la universidad al mercado laboral es un proceso complejo y significa un punto crítico en el proceso del desarrollo profesional para todo egresado o graduado.

Según información obtenida de la base de datos de la UNTRM, por especialidad, el número de egresados a abril del 2016, fueron de 2027 bachilleres, del cual 1232 son titulados (ver anexo N°.1); asimismo, no se cuenta con información real sobre la inserción laboral de cada uno de ellos. Por lo que fue de imperiosa necesidad realizar estudios referentes a la inserción laboral de los egresados debido a las dificultades de empleo a las que se enfrenta el colectivo de profesionales y la creciente complejidad para su incorporación al mundo laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Con una propuesta modelo de desarrollo de competencias personales y sociales se contribuirá a la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2016?

1.3. Justificación

En la Región Amazonas el crecimiento poblacional se ha incrementado vertiginosamente, debido a la presencia de la universidad, que ha traído a familias de diferentes lugares con la finalidad de realizar estudios superiores, los mismos que ven frustrado su futuro al no encontrar espacios laborales en el cual puedan insertarse al mercado laboral de acorde a su formación profesional.

1.3.1. Científica

La presente investigación se enfocó en estudiar las competencias personales y sociales de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, debido a la dificultad que encuentran dichos profesionales para insertarse al mercado laboral. Así, el presente trabajo permitiría mostrar que los profesionales egresados pueden mejorar su empleabilidad y ocupabilidad, profundizando sus conocimientos teóricos sobre emprendimientos y liderazgo, conocimientos en didáctica, formación por competencias, antes de terminar la carrera profesional, además de ofrecer información actualizada de la situación real a la que se enfrentan miles de egresados, ayudando a la concientización de la población local. Generando herramientas académico científicas que faciliten el desarrollo de nuevas investigaciones.

1.3.2. Práctica

Este trabajo de investigación permitirá que los estudiantes al egresar tengan las competencias personales y sociales suficientes, que le permita desempeñarse de manera sostenible en el mundo laboral, no obstante, el poder de las denominadas redes, son fundamentales para el egresado contar con los conocimientos, habilidades y actitudes que garanticen un elevado nivel de empleabilidad; además permitirá que el modelo pueda aplicarse en otras universidades.

1.3.3. Metodológica

Permite a las instituciones de educación superior, brindar una formación académica en función a las exigencias del mercado y brindar a sus futuros profesionales capacidades para que estos puedan ser autogestores de su propio desarrollo ya sea en la vía pública como en la privada.

La funcionalidad del modelo permitirá hacer extensivo hacia otras instituciones similares y ajustables a la realidad local de éstas.

1.3.4. Legal.

La Ley universitaria n° 30220, norma los lineamientos generales en cuanto a calidad académica que las universidades deben cumplir y es la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) creada con la misma ley, la encargada de supervisar, conducir y promover su cumplimiento.

Los objetivos de la Ley N° 28518 - Ley sobre modalidades Formativas Laborales son:

- Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.
- Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral
- Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

1.4. Limitaciones

No se cuenta con datos exactos de identificación y registro de la situación laboral de los profesionales egresados de las diferentes especialidades de la UNTRM.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Proponer un modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, 2016.

1.5.2. Específicos

- Identificar los niveles de inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Identificar y analizar los fundamentos teóricos que sustentan el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Diseñar el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Validar el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, haciendo uso de la técnica Delphi.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se han hecho muchas investigaciones sobre competencias personales y sociales de egresados de universidades e instituciones de educación superior y su inserción en el mercado laboral. Dentro de muchas tenemos las que se considera más relevantes para este estudio.

2.1.1. A nivel internacional.

Pérez, Moreno y Caldera (2008) en su investigación titulada “Análisis de la situación laboral de los egresados del Centro Universitario de los Altos” de la Universidad de Guadalajara en México, concluyeron que los egresados pueden proporcionar información muy relevante en muchos aspectos y es el único instrumento capaz de brindar información que permita evaluar todo el proceso universitario y la eficiencia de sus planes de estudio (p. 3).

Por otro lado Gil y Domingo (2006) en su tesis titulada “Latinoamericanos en el mercado de trabajo español, 2000-2005”, encontraron que, durante el primer lustro del siglo XXI, la población activa española se ha incrementado considerablemente y que la mitad de la población ocupada es migrante, mayoritariamente latinoamericana y uno de los factores de evaluación es el nivel de instrucción; encontrando que los rasgos del mercado laboral español es el envejecimiento, la feminización y la mejora de los niveles de instrucción de la población española (p.10).

Perez de las Vacas (2015) en su tesis “Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial” con un enfoque metodológico transversal, ha llegado a la conclusión de que la situación laboral de los titulados universitarios no es buena, no

solo a nivel macroeconómico, sino también desde la percepción de los propios egresados. Existen serias dificultades para poderse insertarse laboralmente, puesto que existe una gran diferencia entre el mundo académico y el campo laboral; este último presenta demasiados requerimientos y los egresados desconocen en gran medida las realidades del mercado laboral; hay una valoración negativa de la formación académica recibida, carencias actitudinales y motivacionales en los egresados.

Luque, Del Barrio, Sánchez, Ibañez y Doña (2010) señalan que según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), hay una relación directa entre el nivel de vida de la población y su nivel de educación; por lo que una población con un buen nivel de educación será más saludable, más feliz y en general más satisfecha. La OCDE indica también, que un título universitario da lugar a mejores resultados laborales y satisfacción laboral. Sin embargo, actualmente la universidad se enfrenta a diferentes desafíos derivados de la actual coyuntura económica, el desarrollo tecnológico y la creciente internacionalización, que se unen a la creciente dificultad de inserción laboral de sus titulados.

La iniciativa Estrategia (2015) en España, está dirigida principalmente a realizar cambios en las universidades a medio y largo plazo; estos cambios serán tanto estructurales como culturales. Las universidades deberán adecuarse a las exigencias de la sociedad moderna y ajustar sus procesos convenientemente. En la Estrategia, se establece, entre otros objetivos prioritarios “Desarrollar plenamente la formación universitaria, atendiendo a los criterios de calidad y adecuación social; y mejorar las capacidades de las universidades para que sirvan a las necesidades sociales y económicas del país, así como a la vitalidad cultural y el progreso humano” (p.7).

La tesis de Quiroz y Aguilar (2014) titulada “Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana”, es un trabajo muy relevante en cuanto a la evaluación de las expectativas de los egresados en función a la carrera profesional estudiada. Los autores encontraron que los egresados del área de humanidades, son conscientes que se trata de una carrera poco remunerada y que muy pocos desean ganar mejor por su trabajo; la mayoría desea tener los ingresos necesarios que pueda solventar sus necesidades básicas. Los entrevistados manifestaron haber realizado diversos trabajos para ganar experiencia y que estarían dispuestos a ir a trabajar en cualquier lugar y además creen que es necesario seguir preparándose y especializándose como por ejemplo realizar estudios de postgrado y actualización continua para poder enfrentar el mundo laboral cambiante y cada vez más exigente. (pp. 98-99).

2.1.2. A nivel nacional.

Valle (2012) en su tesis titulada “Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” encontró que el 90,51 % de los egresados durante el periodo 1996 – 2005 se encontraban insertados en el mercado laboral. Sin embargo, también reportan precarización y desregulación en el desempeño de la profesión odontológica; respecto a los factores educacionales relacionados al pregrado; las actividades extracurriculares que destacaron fueron las ayudantías en cátedras de la Facultad y el estudio de idiomas culminados. El promedio ponderado del pregrado no fue un factor de distinción en los insertados en la profesión odontológica. Con respecto a los factores de capacitación de posgrado, el 77,22% de egresados realizó estudios de posgrado. Predominaron los

estudios de Diplomados en Odontología, seguidos por los estudios de Maestría, Segunda Especialidad y finalmente Doctorado. Casi la mitad de los egresados que concluyeron estudios de Segunda Especialidad tienen el Título de Especialista.

Por otro lado, Gómez (2014) en su tesis “Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de ciencias de la comunicación de la universidad privada Antenor Orrego” concluye que las cualidades buscadas por los empresarios al momento de decidir contratar a un profesional son: visión a largo plazo y capacidad para la planificación, adaptabilidad a los cambios, motivación, liderazgo y orientación al logro de objetivos, y perspectiva corporativa global e integradora. Por lo que los egresados deberán alinear sus perfiles ante estos requerimientos, ya que ello les proporcionará las ventajas competitivas e incrementar la probabilidad de éxito en la consecución de un puesto de trabajo. Sin embargo, el autor señala también, que las empresas de la ciudad de Trujillo, no cuentan con la capacidad de empleabilidad para profesionales de alta calidad.

El sociólogo Nelson Manrique afirma que el Perú no se ha enfocado en integrar la educación con el mundo productivo conforme la magnitud de los avances científicos y tecnológicos. Es la empresa la que ha sabido adaptarse y emprender acciones de integración, relegando al sector educativo nacional. La articulación de estos dos factores, será posible si se tiene la voluntad política y que los lineamientos sean políticas de estado; es decir, no esté ceñida a un gobierno; además la encargada debe ser el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN (Universidad Nacional Federico Villarreal, 2008).

2.1.3. A nivel Regional.

|

No existen investigaciones respecto a inserción laboral de los egresados de la universidad, el Ministerio del trabajo recientemente está implementando estrategias para contribuir a la ocupabilidad de personas desempleadas.

2.1.4. A nivel Institucional.

Es el primer trabajo que se está realizando, el mismo que formara parte de las estrategias institucionales y contribuirá con la ansiada inserción laboral de sus egresados.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Teorías de Competencias Personales y Sociales

Goleman (1999), en su libro “La práctica de la inteligencia emocional” sustenta la importancia de la inteligencia emocional, evidenciando que la probabilidad de éxito está en función no solamente a cuestiones de estudios académicos ni nivel de coeficiente intelectual; es decir, influye mucho la capacidad de controlar nuestras emociones, tener empatía, capacidad para enfrentar las adversidades y habilidades de socialización. Afirma, además, que esta competencia, comprende dos grandes factores: la personal y la social; la primera orientada a ser consciente de uno mismo, tener capaz de autorregulación y automotivación; por otro lado, la social, refiere a tener empatía y habilidades para relacionarse con la sociedad y el entorno.

Entonces la inteligencia emocional define, desde luego el cómo somos y como somos con nuestro entorno, condiciones necesarias que según Goleman, son fundamentales para el éxito.

A continuación, desarrollamos los conceptos de los componentes de cada una de las competencias propuestas por Goleman (1999).

Consciencia de uno mismo: Refiere a cuan consciente somos de nuestros estados internos, nuestros recursos y las intuiciones.

Autorregulación: De qué manera controlamos nuestros propios impulsos, nuestros estados y recursos internos.

Motivación: Se refiere a los cambios emocionales que permiten el logro de los objetivos.

Competencia Social

Estas competencias, son muy importantes, puesto que son las que determinan de qué manera nos relacionamos con los demás.

Empatía. Es la capacidad de entender e interiorizar sentimientos, situaciones, necesidades y las preocupaciones de los demás.

Para comprender a los demás, es ponerse en la situación de la otra persona, interiorizar sus sentimientos y entender sus puntos de vista. Las personas con esta capacidad, escuchan a los demás, prestan apoyo inmediatamente en función al estado situacional del otro.

2.2.2. Teorías de la Motivación

Muchos investigadores han planteado teorías acerca de la motivación y una de ellas es la de Jerarquía de las Necesidades de Maslow, McClelland, Vroom, Locke.

a. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Cuando una persona aún no ha alcanzado ciertos grados o niveles de satisfacción, aún está motivada, según esta teoría. Menciona además, que una necesidad satisfecha no puede ser un factor motivador, por lo que se debe tener en cuenta esto al momento de implementar acciones de motivación al personal (Mendoza & Pérez, 2008).

Maslow (1991) propone entonces, luego de realizar muchas investigaciones, que la motivación de los seres humanos se sustenta en la necesidad de satisfacer sus necesidades y no en otro factor, es la fuerza interna. Estas necesidades no tienen el mismo peso, es decir, están jerarquizadas en cinco niveles, según el autor. Las necesidades básicas se ubican en la base de la pirámide de cinco niveles y luego las necesidades racionales o también denominadas superiores, dentro de ellas están las fisiológicas, la seguridad, las sociales, la estima y la autorrealización. Para que una de las necesidades se convierta en factor de la motivación, la necesidad inmediata inferior deberá estar satisfecha.

b. Teoría de McClellan

McClelland (1989), por su parte, clasifica e identifica que los seres humanos tenemos tres tipos de motivación: el logro, el poder y la afiliación.

El logro. Según el autor, el hecho de sobresalir, obtener el éxito es en sí mismo un factor de motivación, puesto que permite plantearse retos y metas cada vez más exigentes para su consecución.

El poder. El obtener reconocimiento, controlar personas y grupos, y ser un patrón de influencia es también un factor de motivación en las personas. A las personas de este tipo les gusta sentirse importantes, tener prestigio, status social; casi siempre buscan imponer sus ideas.

La afiliación. El buscar tener relaciones, formar redes de amistad y formar parte de un grupo social es también factor de motivación para las personas, a estas personas les gusta ser populares, les gusta trabajar en grupo siempre y permanecer en contacto con los demás.

c. Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom (1964), por otro lado, sostiene que es la creencia que se tiene del futuro es el factor más importante de motivación, puesto que somos seres pensantes, con creencias, expectativas y esperanzas sobre lo que ocurrirá con nosotros mismos en un futuro. El comportamiento es el resultado de ciertas elecciones realizadas en la vida diaria, abrigada por creencias y acciones. Cada una de estas acciones se convierte en factor de motivación.

Cualquier acción humana se realiza manteniendo la expectativa de éxito, si se consigue lo esperado, las consecuencias serán las deseadas y que a priori el sujeto le ha asignado un valor.

El sujeto se motiva en el grado de sus expectativas, es decir cuanto mayor sea la consecuencia esperada, mayor será la motivación experimentada. En ese sentido el esfuerzo destinado para conseguir los objetivos y el rendimiento logrado dependen directamente de las habilidades que posea el sujeto y su percepción que tuvo al iniciar la actividad. Además, cada persona conoce sus capacidades y limitaciones, en consecuencia sabe la dimensión del rendimiento que sus capacidades puede permitirle alcanzar en una tarea dada.

En ese sentido, quienes realicen los trabajos de una manera más eficiente, merecerían las mejores recompensas-

d. Teoría de fijación de metas de Locke

Para Locke (1969) la meta que un individuo se pone es la fuente principal de motivación. Manifiesta que estas son lo más importante en el quehacer diario de cualquier persona, cada una de nuestras acciones se deben a las metas que nos hayamos planteado y a las dimensiones que tenga cada una de ellas.

Las metas pueden centrar la atención y la acción, permitiendo al individuo centrarse en la tarea asignada, facilitan la movilización de energía y esfuerzo en su consecución y permiten elaborar las estrategias del proceso. También para que sean efectivas, deberán las metas ser específicas, tener una dificultad y ser desafiantes, pero deben ser posibles. El autor señala finalmente que la persona necesita una retroalimentación para obtener sus logros y maximizar su motivación.

2.2.3. Teoría del capital humano

Mungarro y Monge (2013), explican que el nivel de educación obtenido por el individuo, incide en los resultados logrados en términos económicos. Plantean que un individuo con niveles educativos superiores obtendría un nivel salarial más elevado de los que no han conseguido dicho nivel educativo, los ingresos permitirá recuperar la inversión realizada en su educación; permitiéndole además incrementar su eficiencia productiva y salarial (p.24).

De igual manera Damián (2011) plantea que el individuo es racional y al momento de tomar una decisión sobre su

educación, tiene en cuenta los beneficios que implicaría la inversión a realizar, sólo si su análisis presupuestal es positivo, el individuo decidirá estudiar o mejorar su nivel educativo, de otra manera no lo hará.

2.2.4. Teoría de orientación profesional

Sobre esta teoría Rascovan (2004) señala que la tarea fundamental de los educadores en la actualidad es “de construir uno de los conceptos más fuertes que instituyeron los discursos y las prácticas de Orientación Vocacional, desde una perspectiva clínica. Se trata de la identidad vocacional/ocupacional”.

En ese sentido, Gonzalez (2008) citando a Muller plantea tres ideas relacionadas a la orientación. La primera es que la orientación no busca solamente encontrar un puesto laboral. Como segunda idea plantea que la orientación debe buscar, desalienar al individuo, ayudarlo a ser consciente de sí mismo, darle autonomía y ser instrumento de cambio; y la tercera indica que los proyectos personales deben realizarse sin dejar de lado el aspecto social.

Por otro lado Gavilan (2006), plantea que la orientación vocacional no solamente se enmarca en la educación formal, sino también se encuentra en los contextos externos a ella, en diferentes ámbitos, regionales, nacionales e internacionales en función a la realidad de cada individuo y programa (p. 25).

Se ha buscado modelos amplios y con suficiente profundidad en cuanto a la orientación de tal manera que se ha llegado a proponer de que “la orientación debe tener una estructura conformada por ejes, campos y saberes, que permita afrontar los problemas complejos de una realidad multifacética con aceptables posibilidades de resolución» (González, 2008).

2.2.5. Teoría de la Sobrecualificación

Esta teoría indica que los individuos serán contratados en función a su nivel educativo, sin tener mucho en cuenta las características del puesto laboral. Sin embargo, hay aspectos relevantes que van más allá del nivel de estudios obtenido como la experiencia laboral, por lo tanto el nivel de estudio no evidencia necesariamente el nivel de productividad que tendrá el empleado, sino que simplemente significa una mejora en la posición relativa respecto de otros postulantes al puesto laboral. En consecuencia, el modelo de Thurown (1975) indica que la decisión de estudiar no tiene mucho que ver con la rentabilidad sino, con esa posición de ventaja relativa frente a otros trabajadores

2.2.6. Teoría de programación Neurolingüística PNL

Para la PNL, la realidad no es un descubrimiento sino es inventada. Cada ser humano percibe el mundo de diferente manera y esta se debe a las diferentes representaciones mentales que construye. La PNL promueve el libre pensamiento, comportamiento, la forma de comunicarnos y como desarrollamos la creatividad. Estos factores son promovidos y desarrollados, de manera libre de tal manera que se optimizan los logros personales y grupales en todo sentido.(Ortiz, 2013)

2.2.7. Teoría de las Transiciones

(Figuera, 1996) Plantea que la transición al mundo laboral se inicia en el trayecto formativo, en el cual el estudiante desarrolla actitudes, comportamientos, competencias, elabora estrategias y toma decisiones que orientarán un proceso que finaliza con la consolidación de la trayectoria laboral.

2.2.8. Teoría de la personalidad y de las relaciones humanas

Giardino (2015) propone el análisis transaccional, aplicado frecuentemente en psicoterapia, cambios de personalidad, cambios organizacionales y otros numerosos campos de la motivación.

En principio esta teoría supone de que todos nacemos bien, luego al relacionarnos con los demás tomamos decisiones, que van a definir nuestro fracaso o éxito y nos formamos conforme las experiencias de esas relaciones vividas.

Luego, está el principio del determinismo genético, de salud y sociales como el origen y procedencia; sin embargo tenemos un cierto potencial capaz de desarrollarse.

En tercer lugar está el principio de que todos tenemos una autonomía que podemos aprovechar para realizar y experimentar cualquier cambio y contamos con los recursos para realizarlo. Los recursos a utilizar pueden ser individuales o de relación, es decir del entorno.

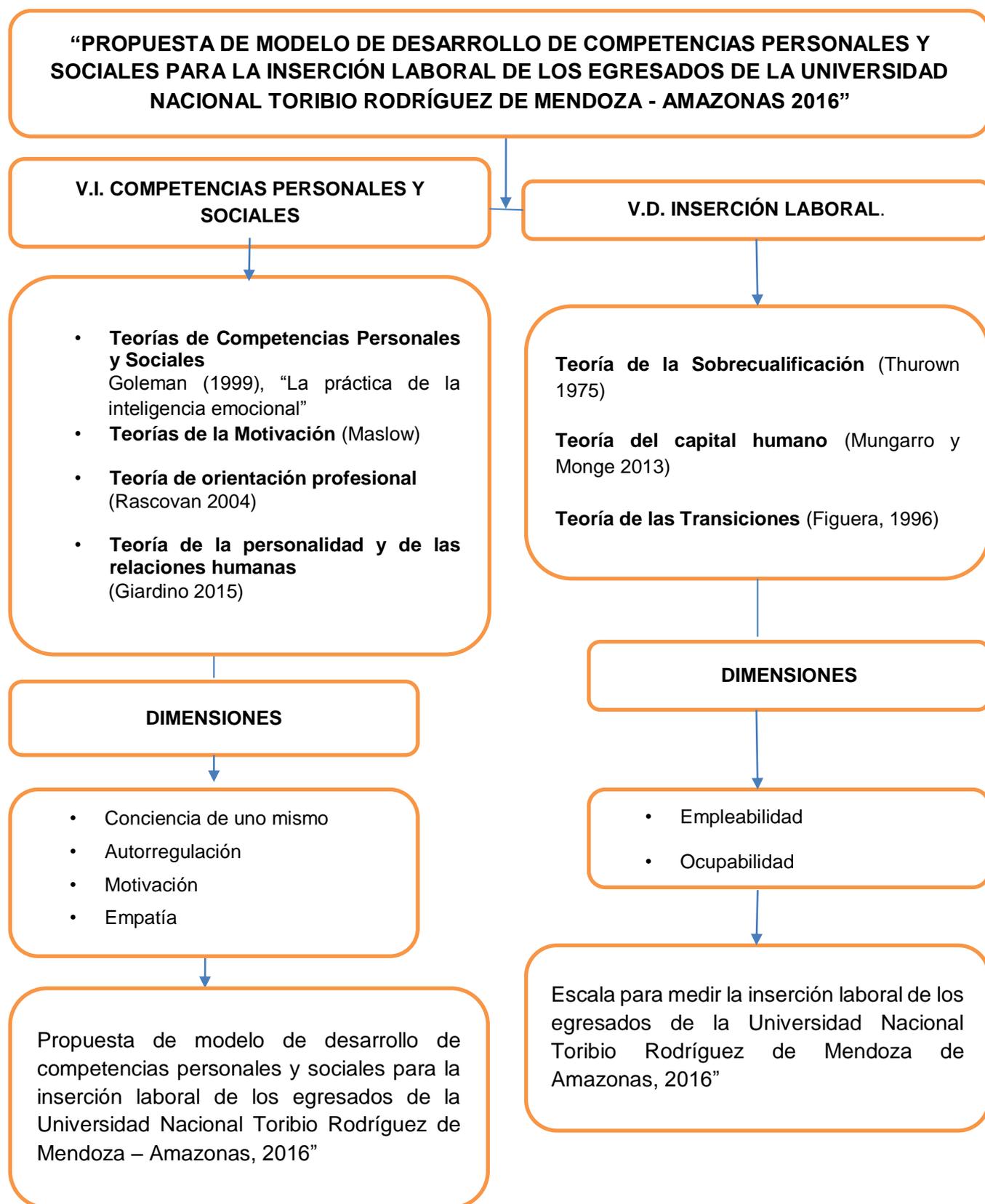
Este análisis tiene como fuente de información a la forma en que el individuo interactúa con otro y con su entorno desde el estado del yo, niño, adulto y padre.

Este análisis, puede ayudar a reparar patrones disfuncionales de conducta en la personas, puede hacer que las personas abandonen patrones dañinos de conducta que generalmente resultan auto limitantes.

Los especialistas, tiene la capacidad de realizar un estudio transaccional desde el estado del Yo y realizar un seguimiento detallado para intervenir en la corrección de patrones nocivos.

La infelicidad de las personas está supeditada a las limitaciones que estas experimentan con su entorno tempranamente. De modo que esta teoría plantea que cada uno es responsable de su vida y su felicidad o infelicidad se debe a cada una de las decisiones tomadas.

Diagrama N° 1. Marco teórico de la investigación



Fuente: Elaboración propia.

2.3. Marco Conceptual

Definiciones:

Competencias:

La Real Academia de la Lengua Española (2001) define a las competencias como la “Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

Competencia: Son los conocimientos de una persona agrupados y relacionados a un rol que este cumple o su actuación ante la programación de metas; este puede ser medido utilizando estándares y mejorados mediante acciones de formación y de desarrollo (Parry, 1996).

Persona competente. Es la que actúa de manera coherente en función a la situación que se le presente, para ello utiliza todos los recursos personales que tuviera y los recursos sociales que estuvieran a su alcance Boterf (2000).

Consciencia emocional: Es la capacidad de reconocer nuestras propias emociones y las consecuencias de cada una de ellas; consiste, además, en como exteriorizamos nuestras emociones (palabras y acciones), luego de identificarlos conscientemente y realizar las conexiones internas necesarias. Goleman (1999).

Valoración adecuada de uno mismo: Refiere a cuanto se conoce de uno mismo, fortalezas y debilidades; así se podrá conocer los puntos débiles y evitar frustraciones. Los individuos con esta competencia aprenden de las experiencias positivas y negativas. Nevares (2002)

Confianza en uno mismo: Es la capacidad de plantear un punto de vista en situaciones adversas, para esto se necesita confiar en nuestro propio potencial y tener una valoración positiva de éste. Nevares (2002)

Auto-control: Se debe controlar bien nuestras emociones y nuestros impulsos. Esta competencia permite controlar nuestras emociones e impulsos en situaciones de conflicto Goleman (1999).

Confiabilidad: Son personas que ofrecen seguridad e integridad en todo momento; esta capacidad permite actuar siempre con ética, sinceridad e integridad, lo que hace que los demás confíen en ellas.

Integridad: Capacidad de asumir las consecuencias responsablemente de nuestras acciones. Se cumple con las promesas y compromisos; asimismo consiste en ser ordenados y cumplir con los propios objetivos trazados. Diccionario de la Real Academia Española (2012)

Adaptabilidad: EL cómo nos adaptamos a cambios y nuevas situaciones que se presenten Chiavenato (1999).

Innovación: Ser abierto y aceptar las nuevas ideas. Las personas con esta capacidad, asumen nuevos retos, son originales a plantear nuevas soluciones e incorporan cambios continuamente. Diccionario de la Real Academia Española (2012)

Compromiso: La persona con esta competencia, pone en primer lugar los objetivos de la organización, lo cual lo conciben como un objetivo superior, relegando el objetivo propio. Buscan en todo momento las estrategias para cumplir con la misión del equipo Robbins (2009)

Iniciativa: las personas con esta capacidad, aprovechan las oportunidades con prontitud, casi siempre logran superar las expectativas en la consecución de los objetivos, abandonan lo cotidiano y habitual constantemente y cuando es necesario. Diccionario Enciclopédico Lexus 1997.

Optimismo: No obstante los obstáculos, las personas con esta capacidad son muy persistentes, en todo momento mantienen la expectativa de éxito y no consideran los fracasos como causas personales, sino como producto de las circunstancias. Real Academia Española.

Orientación hacia el servicio: la persona está dispuesta siempre a prestar servicio a los demás, reconoce y se anticipa a las necesidades del otro, buscan la satisfacción del cliente o usuario a nivel empresarial y son pieza clave en los procesos de fidelización del cliente. Se aprovecha la diversidad, entendiendo que cada uno es diferente y cada persona tiene un potencial único; en ese sentido las personas con esta capacidad, se relacionan muy bien con los demás individuos, respetando su posición cultural o ideológica y en general conciben la diversidad como una oportunidad para desarrollar acciones de gran valor.

Conciencia política. Las personas con estas capacidades son capaces de interpretar muy bien las tendencias y corrientes políticas y sociales no muy evidentes en cualquier grupo o entidad. Pueden dar una lectura muy certera en la conformación de redes clave de poder internas y externas a la organización.

Habilidades Sociales. Es la capacidad de un individuo de producir efectos positivos en el resto. Gil y León (1995)

Influencia: la persona con esta capacidad puede persuadir fácilmente y con una gran eficacia, tienen las herramientas adecuadas para captar la atención y hacer que un grupo se comporte de cierta manera definida. Puede conseguir fácilmente la aprobación y cooperación de los demás.

Comunicación: Los mensajes emitidos por personas con estas capacidades son claros y entendibles por cualquier grupo de personas. Saben administrar los mensajes adecuadamente, escuchan cuando deben y emiten mensajes con el tono y

manera más adecuada posible. Saben recepcionar bien las buenas y malas noticias, y administran las respuestas coherentemente.

Liderazgo: Es la capacidad de conducir un grupo humano, fomentan la articulación, brindan entusiasmo y orientan al grupo hacia un objetivo común u organizacional. Tienen la capacidad de tomar las decisiones adecuadas en función al objetivo general, relegando a veces su punto de vista y principalmente dan el ejemplo en cada acción.

Canalización del cambio: las personas con esta capacidad son las que siempre lideran cualquier cambio en la organización, porque antes han identificado la necesidad de cambio y han logrado diseñar el proceso.

Establecer vínculos: Las relaciones entre los miembros de un equipo u organización, son fomentadas por este tipo de personas; lideran la conformación de redes formales e informales, de las que se valen para emprender cada acción encomendada, mantienen una amistad sincera y sólida con los miembros del equipo haciendo que esta sea provechosa en todo momento.

Resolución de conflictos: las personas con esta capacidad resuelven los conflictos internos y externos con facilidad gracias a su poder de negociación. Utilizan siempre la diplomacia como herramienta principal y administran eficientemente los desacuerdos para luego reducirlos o eliminarlos, buscando siempre la satisfacción de cada uno de los involucrados.

Colaboración y cooperación: Esta competencia hace que las personas busquen en todo momento trabajar en equipo, entienden que como equipo existen metas comunes que necesitan de la coordinación y cooperación para su consecución. Fomentan además, que otras personas se integren

y conformen las redes y equipos, enriqueciendo los grupos de trabajo.

Habilidades de equipo: las personas con esta competencia dirigen y organizan los equipos en función a las competencias de cada miembro y propician normas internas del grupo como el respeto, cooperación, disponibilidad, consolidando la identidad de grupo en todo momento. Además comparte los logros y méritos con cada miembro del equipo.

Desarrollo profesional: Es el conjunto de conocimientos, destrezas y experiencias en cualquier área de la ciencia. El desarrollo profesional es parte del desarrollo de la persona y consiste en la autosuperación de cada sujeto; por otro lado, el desarrollo profesional de los trabajadores de una empresa, es resultado de la inversión en recursos humanos que realiza cada unidad productiva, entendiendo que esta inversión va generar beneficios económicos y sociales.

Para Challa (1992), el **desarrollo profesional** de un individuo es la experiencia de la relación entre el individuo y el grupo, donde los individuos desarrollan capacidades, habilidades, destrezas, interactúan entre ellos y optimizan los procesos de toma de decisiones, para hacer más efectiva las acciones individuales y grupales.

Empleabilidad.

Para Orgemer G. (2002) la Empleabilidad es la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional.

Empleabilidad: Es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional cuando y donde sea necesario (Temple, 2010).

Ocupabilidad: Viene hacer la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Temple, 2010).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de estudio

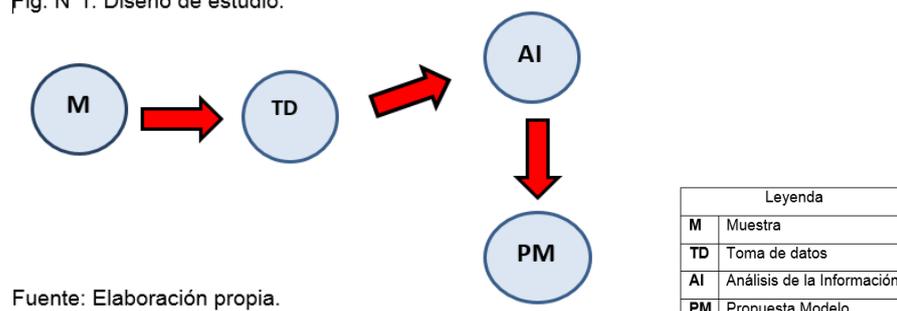
La presente investigación está enmarcada en el enfoque de tipo proyectivo, Hurtado (2000). En tanto se elaborará una propuesta de modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados de la UNTRM, a partir del análisis real de necesidades actuales.

3.2. Diseño de estudio

El presente trabajo parte de un diseño metodológico No Experimental – Transversal, ya que se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se extrajo la información tal cual se da en su contexto natural. Hernández, Fernández y Baptista (1991).

Se enfoca a una visión de futuro, apoyado en la producción de datos primarios a través de encuesta con la técnica del cuestionario como instrumentos de recogida de información. Con el cual se obtuvo la información de la situación laboral actual de los egresados de las diferentes carreras profesionales, si laboran en función a la formación o si están realizando labores diferentes a su formación profesional.

Fig. N°1: Diseño de estudio.



Fuente: Elaboración propia.

3.3. Variables

3.3.1. V.I. Competencias Personales y Sociales

Definición conceptual.

Las competencias personal y social son un conjunto de habilidades y capacidades que hace que la persona pueda conocer sus potencialidades intrínsecas y actuar en función a ellas; además, debe saber relacionarse, construir redes y perfeccionar el aprovechamiento de los recursos individuales y grupales para la consecución de las metas trazadas.

Ballester & Gil (2014) mencionan que “la competencia social es lo que nos permite alcanzar la satisfacción de nuestras necesidades a través del acceso a los recursos y posibilidades que se encuentran en otras personas, en nuestro entorno y en nuestra sociedad”.

Definición operacional

Los profesionales egresados harán uso de sus competencias personales y sociales en los diferentes campos del mundo laboral, tendrán facilidad de interrelacionarse, tomar decisiones y solucionar problemas e diferente índole.

3.3.2. V.D. Inserción Laboral.

Definición conceptual.

Para (Bisquerra, 1992) la inserción en el mercado laboral de los egresados, va más allá de la sola consecución de trabajo; es más bien un proceso integral, con diferentes factores diferenciando claramente entre la ocupabilidad y la empleabilidad. En ese mismo sentido (Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M., 2004) menciona que es la capacidad de

incorporarse a un puesto de trabajo y tener la capacidad de mantenerse, haciendo que sea un proceso sostenible.

Definición Operacional: el egresado tendrá la capacidad de incorporarse a los centros demostrando eficiencia y podrá mantenerse en el trabajo en el tiempo.

3.4. Operacionalización de Variables

Cuadro N° 1. Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
V.I. PROPUESTAS DE MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES	Conciencia de uno mismo	Reconoce sus propias emociones y sus efectos.	(Cuestionario) Escala para medir Inserción Laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016
		Conoce sus propias fortalezas y debilidades.	
		Expresan su punto de vista en los momentos de adversidad	
	Autorregulación	Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.	
		Criterio de sinceridad e integridad. Asumen sus compromisos, promesas y sus propios objetivos.	
Motivación	Satisface un determinado criterio con excelencia.		
	Disposición a sacrificarse en aras del objetivo superior de la organización. Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos		
Empatía	Atención a las emociones de los demás y tienen un comportamiento de escucha activa.		
	Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás.		
Control	Utiliza tácticas de persuasión eficaces.		
	Captan las señales emocionales, sintonizan con su mensaje, buscan la comprensión mutua. Tienen la capacidad de articular y estimular el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos.		

V.D. INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS	Empleabilidad	Profesionales con conocimiento de idiomas diferentes a su idioma nativo. Profesionales con redes sociales activas. Profesionales con currículum consecuente a su formación profesional. Profesional proactivo, con aptitud para el trabajo en cualquier campo laboral. Profesional insertado al campo laboral según profesión. Profesional aplicando conocimientos adquiridos en la universidad. Profesionales en busca de trabajo. Profesionales generando fuente de empleo. Profesionales ocupando importantes puestos de trabajo en sectores del estado. Profesionales percibiendo salarios de acorde a su cualificación. Profesionales percibiendo salarios por debajo de su cualificación.	(cuestionario) Escala para medir Inserción Laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016
	Ocupabilidad	Oportunidad que tienen los profesionales de insertarse al mercado laboral en función a su formación. Oportunidad que brinda la sociedad a los profesionales. Oportunidad que tienen los profesionales para formar empresa. Instituciones públicas crean espacios laborales para recién egresados de las universidades. Empresas privadas captan mano de obra calificada priorizando profesionales de la UNTRM.	

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

La población de referencia estuvo conformada por 2027 profesionales egresados de las diferentes carreras profesionales de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, hasta marzo del 2016.

3.5.2. Tamaño de la Muestra

Se empleó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times P \times Q}{E^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 2027 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (2027 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 323$$

Seleccionaremos una muestra de 323 egresados

El parámetro utilizado es la proporción (p) de la población, debido a la heterogeneidad de éxito o fracaso.

Nivel de Confianza: 95% $Z_{\alpha/2}^2 = 1.96^2$

Precisión (Error): Según criterio del Investigador 5%,

Varianza: $p \times q = 0.25$, se utilizó la varianza máxima para este estudio ya que no conocemos la proporción, mediante la prueba piloto.

Donde:

$p = 0.5$: (proporción de egresados con la variable de interés)

$q = 1 - p = 1 - 0.5 = 0.5$: (proporción de egresados sin la variable de interés)

Luego estratificaremos para obtener las muestras para egresados bachilleres y titulados.

Cuadro N°2. Categorías de los egresados.

Categoría	Ni	ni
Bachilleres	795	127
Titulados	1232	196
Total	2027	323

Fuente: Elaboración propia.

Donde se tomó 127 egresados con bachiller y 196 egresados titulados.

3.6. Método de Investigación

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron los siguientes:

- 3.6.1. Científico:** “contrastación dialéctica entre la teoría y la práctica”, se utilizó este método ya que busca resolver la problemática de la inserción laboral de los egresados de la UNTRM.
- 3.6.2. Analítico:** Este método facilitó conocer los resultados obtenidos después del procesamiento de datos de los instrumentos aplicados, con la finalidad de analizar los indicadores que describan y evalúen la inserción laboral de los egresados de la UNTRM.
- 3.6.3. Inductivo:** Este método permitió describir y explicar la realidad problemática la inserción laboral de los egresados de la UNTRM.
- 3.6.4. Deductivo:** Mediante este método se conoció la realidad global del problema de la inserción laboral de los egresados de la UNTRM, analizándose el problema desde una visión general a lo particular.
- 3.6.5. Sistémico:** A través de éste método se encaminó todas las etapas del estudio al interrelacionar los elementos, componentes y dimensiones e indicadores de la inserción laboral de los egresados de la UNTRM.

3.7. Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos

3.7.1. Técnica de gabinete

- Se empleó la técnica de investigación bibliográfica, se revisó información correspondiente a competencias personales y sociales que deben tener los egresados de universidades para lograr la inserción laboral.
- Se realizó el análisis de documentos de la Oficina de Grados y Títulos de la UNTRM, además de las fuentes bibliográficas relacionadas al tema de investigación.
- Fichaje, sirvió para sistematizar la información recogida en trabajos de campo.
- Se tabulo y codifico la Información estadística que se recopiló de la encuesta en el programa Microsoft Excel según las dimensiones de la inserción laboral de los egresados de la muestra de estudio.
- Se procesó la Información en el software estadístico Spss 23.0 para el análisis e indicadores por dimensiones y en forma general de la inserción laboral.
- Se analizó los resultados y se interpretó la Información procesada siguiendo los parámetros estadísticos.
- Se revisó Información basada en las variables de estudio que den sustento a la inserción laboral y a la propuesta del modelo de competencias personales y sociales.

3.7.2. Técnica de campo

- Se realizó el levantamiento de la información, a través de la técnica de la **encuesta** que emplea como instrumento al **cuestionario** para medir inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016.

- Observación, esta técnica consiste en la aplicación de los sentidos sobre la realidad en estudio con la finalidad de obtener información que quizá no se pueda obtener a través del instrumento.

3.7.3. Instrumento:

Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario para medir inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016, elaborado por la autora que consta de 34 preguntas validadas mediante la técnica Delphi y por juicio de expertos, con la cual se recopilieron los temas planteados como objetivos de investigación.

3.7.3.1. Validez por Juicio de Expertos: el contenido del instrumento.

Se seleccionaron 3 expertos en el área, que juzgaron y evaluaron el instrumento de recolección de la información evaluando y dando visto bueno de conformidad según criterios como: claridad, relación entre preguntas, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología. De este análisis se concluyó que el instrumento se puede aplicar y es válido.

3.7.3.2. Confiabilidad: Se aplicó a la muestra, para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizando un estadístico de prueba como el alfa de Cronbach. Dicho indicador evaluó la confiabilidad y las correlaciones ítem-ítem e ítem-total del instrumento y así se analizó y evaluó si las preguntas del instrumento tienen relación significativa estadísticamente entre ellas. Al aplicar y evaluar la muestra piloto se encontró un alfa de Cronbach de 0.875. Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable inserción laboral, con un valor $\alpha=0.87$, se concluyó que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

3.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos que se procesó y se tabuló la información en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013 y el software estadístico Spss V23.0 se aplicó la estadística descriptiva donde se analizó por dimensiones y en general para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas según:

- 3.8.1. Cuadros estadísticos:** Son tablas que se distribuyen en frecuencias y porcentajes por filas y columnas que resumen la información descriptivamente, permitiendo identificar las características % de las dimensiones y en general de la inserción laboral.

- 3.8.2. Gráficos estadísticos:** Son representaciones pictóricas en barras simples o compuestas dobles o apiladas en frecuencias o porcentaje, que permitieron describir gráficamente el comportamiento o características de las dimensiones de la inserción laboral.

- 3.8.3. Estadígrafos:** Son indicadores descriptivos, que permitieron describir el comportamiento numéricamente de las dimensiones de inserción laboral como los puntajes y los promedios.

CAPITULO IV
RESULTADOS, DISCUSION Y ORGANIZACIÓN DE LA
PROPUESTA

4.1. Análisis de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario que mide la inserción laboral de los egresados de la universidad.

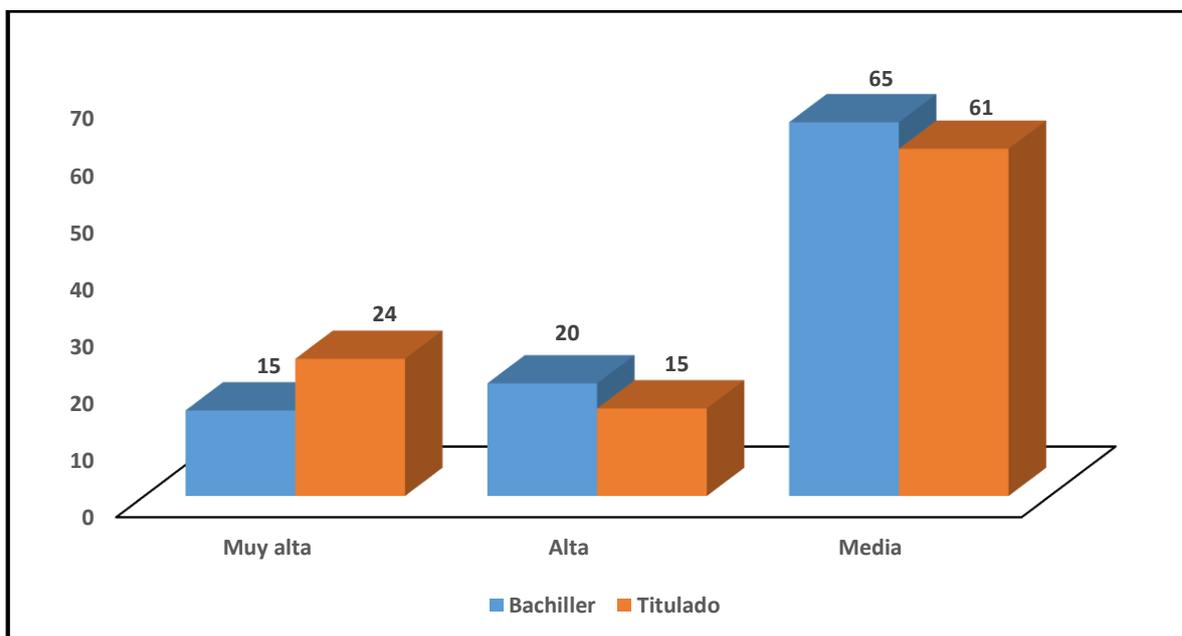
La presentación de los resultados se hace mediante cuadros y graficas que a continuación se detallan con sus respectivas interpretaciones.

Cuadro N° 3. NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM, 2016

Nivel	Bachiller		Titulado	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Muy alta	19	15	47	24
Alta	25	20	30	15
Media	83	65	119	61
Total	127	100	196	100

Fuente: Cuestionarios de inserción laboral de los egresados de la UNTRM-A

Grafico N° 2. INSERCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM, 2016



Fuente: Cuestionarios de inserción laboral de los egresados de la UNTRM-A

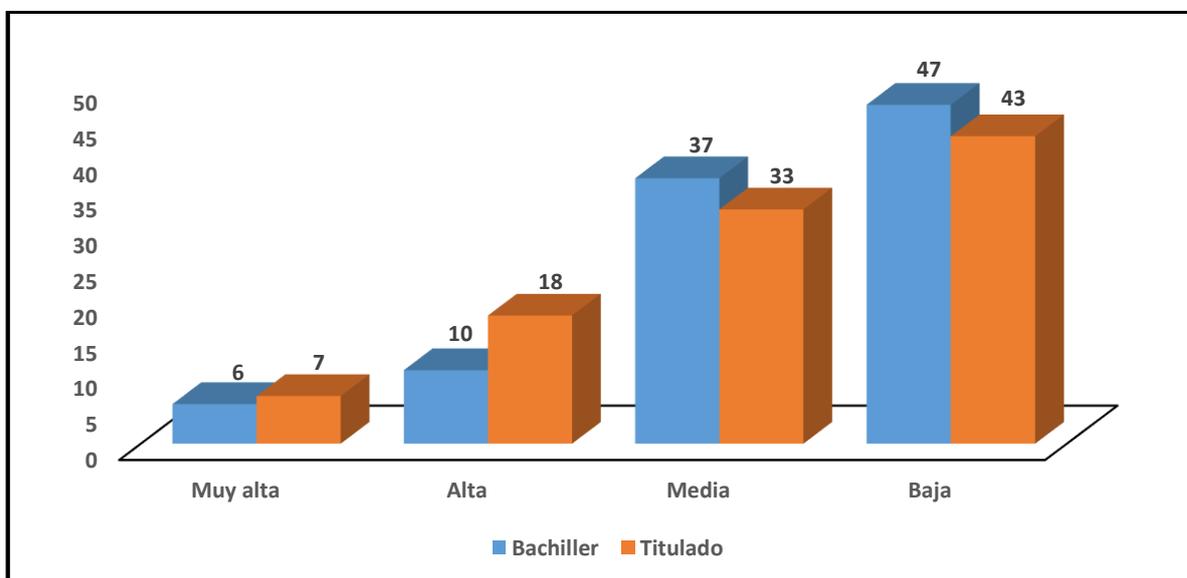
Del cuadro N° 3 y Gráfica 2, observamos que del 100% de egresados con grado académico de bachiller, el 65% tiene un nivel de empleabilidad media, el 20% un nivel de empleabilidad alta y el 15% un nivel de empleabilidad muy alta; así como observamos que del 100% de egresados con título, el 61% tiene un nivel de empleabilidad media, el 15% un nivel de empleabilidad alta y el 24% un nivel de empleabilidad muy alta.

Cuadro N° 4. NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN OCUPABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM, 2016

Nivel	Bachiller		Titulado	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Muy alta	7	6	13	7
Alta	13	10	35	18
Media	47	37	64	33
Baja	60	47	84	43
Total	127	100	196	100

Fuente: Cuestionarios de inserción laboral de los egresados de la UNTRM-A

Grafico N° 3. INSERCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN OCUPABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM, 2016



Fuente: Cuestionarios de inserción laboral de los egresados de la UNTRM-A

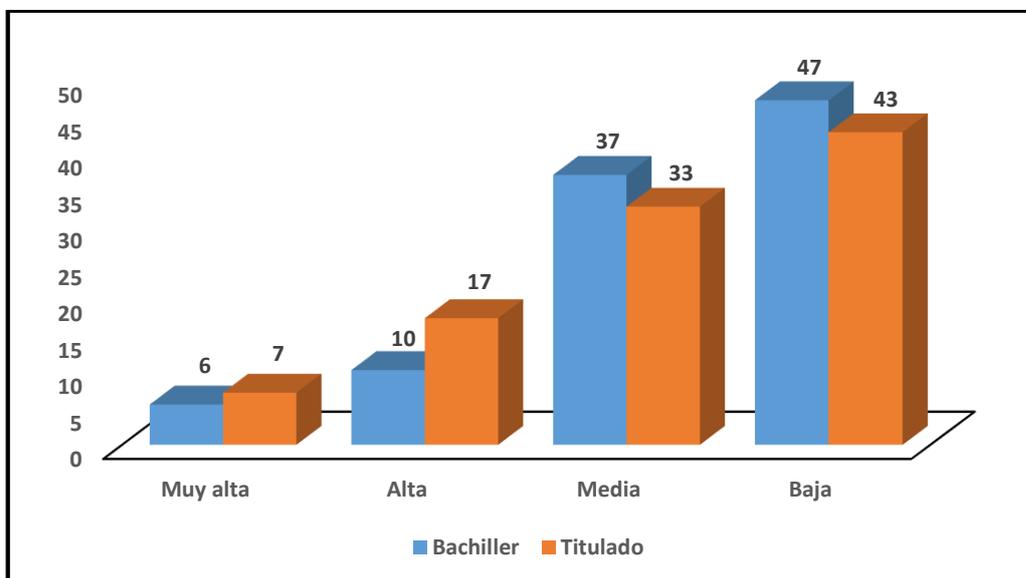
Del cuadro N° 4 y Gráfica N° 3, observamos que del 100% de egresados con grado académico de bachiller, el 47% tiene un nivel de ocupabilidad baja, el 37% un nivel de ocupabilidad media, el 10% un nivel de ocupabilidad alta y el 6% un nivel de ocupabilidad muy alta; así como observamos que del 100% de egresados con título, el 43% tiene un nivel de ocupabilidad baja, el 33% un nivel de ocupabilidad media, el 18% un nivel de ocupabilidad alta y el 7% un nivel de empleabilidad muy alta.

Cuadro N° 5. NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM, 2016

Nivel	Bachiller		Titulado	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Muy alta	7	6	14	7
Alta	13	10	34	17
Media	47	37	64	33
Baja	60	47	84	43
Total	127	100	196	100

Fuente: Cuestionarios de inserción laboral de los egresados de la UNTRM-A

Gráfico N° 4. INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNTRM, 2016



Fuente: Cuestionarios de inserción laboral de los egresados de la UNTRM-A

Del cuadro N° 5 y Gráfica N° 4, observamos que del 100% de egresados con grado académico de bachiller, el 47% tiene una inserción laboral baja, el 37% una inserción laboral media, el 10% una inserción laboral alta y el 6% una inserción laboral muy alta; así como observamos que del 100% de egresados con título, el 43% tiene una inserción laboral baja, el 33% una inserción laboral media, el 17% una inserción laboral alta y el 7% una inserción laboral muy alta.

4.2. Discusión de resultados

- Uno de los objetivos específicos de estudio era Identificar los niveles de inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. En ese sentido podemos decir que se ha logrado identificar dichos niveles, por medio de un cuestionario, permitiendo realizar los análisis respectivos y como resultado se tiene que el nivel de inserción desde la perspectiva de empleabilidad de los egresados bachilleres es media (65%) y de los egresados titulados es media (61%). Desde la perspectiva de ocupabilidad se tiene que el nivel de inserción de bachilleres es baja (47%) y de los titulados similares baja con (43%). Referido a esto, Challa (1992), menciona que el solo tener conocimientos no garantiza el éxito en cada acción emprendida y que esto demanda de interacciones, de tener conciencia de lo ejecutado y actuado. Así mismo Bizquerra (1992) menciona que la inserción en el mercado laboral de los egresados, va más allá de la sola consecución de trabajo; es más bien un proceso integral, con diferentes factores diferenciando claramente entre la ocupabilidad y la empleabilidad.
- Los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza tienen un nivel medio de empleabilidad, lo que indica que faltaría potenciar las competencias personales y sociales para poder tener un nivel alto y tener el potencial de empleable; respecto a la ocupabilidad tienen un nivel bajo, esto es debido al contexto, con bajas ofertas laborales, siendo la mayor fuente y espacio laboral las instituciones del estado mas no así la empresa privada. A lo que Pérez de las Vacas (2015) ha llegado a la conclusión de que la situación laboral de los titulados universitarios no es buena, no solo a nivel macroeconómico, sino también desde la percepción de los propios egresados. Existen serias dificultades para poderse insertarse laboralmente, puesto que existe una gran diferencia entre el mundo académico y el campo laboral; este último presenta

demasiados requerimientos y los egresados desconocen en gran medida las realidades del mercado laboral; formación académica recibida, carencias actitudinales y motivacionales en los egresados.

- Se logró identificar y analizar los fundamentos teóricos que sustentan el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Basándonos en los referentes propios del enfoque curricular basado en competencias, lo que se convierte en una herramienta indispensable para orientar de manera correcta y oportuna el quehacer educativo, A respecto (Goleman, 1999) menciona que el éxito de una persona no depende solamente del coeficiente intelectual o de sus estudios académicos. Lo que más importa es el nivel de inteligencia emocional, eso quiere decir tener consciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, habilidades para afrontar los retos de la vida y habilidades sociales; así mismo (Maslow, 1991) aporta con su teoría de la motivación mencionando que cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas el caso de egresados sería alcanzar la empleabilidad y ocupabilidad. Al respecto (Linares, 2010) refiere que el emprendimiento crece en la medida en que crecen factores tales como necesidades de independencia, o necesidades de la obtención de dinero, un factor que se destaca de estos emprendedores es la capacidad de llevar a cabo sus ideas y generar acción sobre las mismas.

4.3. Conclusiones.

- La inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, según la dimensión de empleabilidad es media, 65%

bachilleres y 61% titulados; según la dimensión de ocupabilidad es baja 47% bachilleres y 43% titulados de acorde con los rangos de evaluación del instrumento.

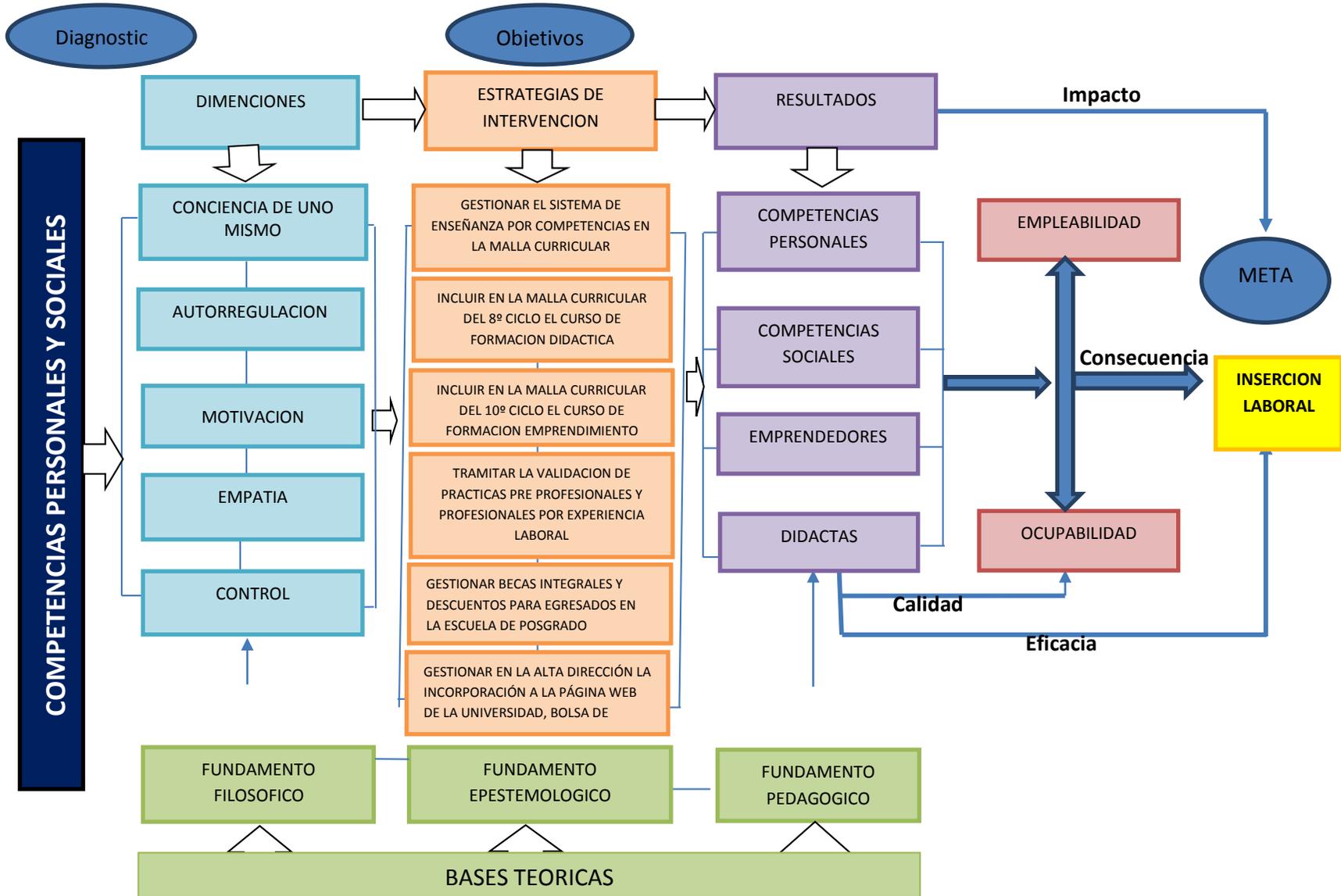
- Las teorías que sustentan el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de egresados, permitieron la elaboración del instrumento (cuestionario) y este a su vez la recopilación de datos relevantes al tema de estudio.
- El modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, al ser aplicado permitirá a los estudiantes de las diferentes carreras profesionales fortalecer sus competencias y al término de estas ser empleable y ocupables.
- Se propuso un modelo de desarrollo de competencias personales y sociales, que le permita a la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas contribuir en la formación y el perfil profesional del egresado, de acorde a las exigencias del mercado actual.
- Se validó el modelo de desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, mediante la técnica Delphi.

4.4. Organización del modelo y fundamentación

Propuesta modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, 2016.

GRAFICO N° 5. MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES

I. Representación Gráfica del Modelo



Representación gráfica MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES

MODELO DE PROPUESTA

I. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los recién egresados de las universidades es un proceso complejo, muy dependiente del avance y evolución del mercado laboral, el cual se caracteriza por un aumento de competitividad y mayores exigencias de cualificación para el desempeño en los puestos de trabajo.

En la actualidad la ventaja competitiva de las empresas e instituciones no radica en sus recursos materiales, ni financieros, ni en la tecnología; las empresas tienen como ventaja desde luego, las competencias personales y sociales de sus recursos humanos, demostrando capacidades en su mundo laboral.

Goleman (1999) pondera que el éxito de una persona no depende solamente del coeficiente intelectual o de sus estudios académicos. Lo que más importa es el nivel de competencias personales y sociales para afrontar los retos de la vida.

La autora concuerda con el postulado, puesto que la competencia personal y social se refuerza durante la formación de pregrado y que las mallas curriculares deben tener en cuenta cada una de las competencias requeridas por el sector empresarial.

Se propone un modelo de desarrollo de competencias personales y sociales a ser adoptadas por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

II. OBJETIVOS Y/O PROPOSITO

2.1. Objetivo General.

Contribuir con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, 2016.

2.2. Objetivos específicos

- Gestionar el sistema de enseñanza por competencias en la malla curricular de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Incluir en la malla curricular del décimo ciclo de todas las Carreras Profesionales de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el curso de emprendimiento.
- Incluir en la malla curricular del octavo ciclo de todas las Carreras Profesionales de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el curso de formación didáctica.
- Tramitar la validación de las prácticas pre profesionales y profesionales de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas como experiencia laboral.
- Gestionar que la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, otorgue becas integrales a los egresados que estén en el tercio superior y descuentos del 30% en pensiones a los egresados que no tengan esta condición, para seguir estudios de posgrado.

III. TEORIAS

3.1. Teoría de competencia personal y social

Modelo de competencias de Goleman (1999 - 2001)

(Goleman, 1999) "La práctica de la inteligencia emocional" menciona que el éxito de una persona no depende solamente del coeficiente intelectual o de sus estudios académicos. Lo que más importa es el nivel de inteligencia emocional, eso quiere decir tener consciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, habilidades para afrontar los retos de la vida y habilidades sociales.

Goleman, pondera que el marco de la competencia emocional esta subdividido entre dos grandes factores: la competencia personal (Consciencia de uno mismo, autorregulación y motivación) y la competencia social (empatía y habilidades sociales). Tal como defiende el autor, sería la forma como el sujeto es consciente de sus propias emociones y la relación de interacción sujeto-medio. Desde esta perspectiva, podemos considerar que la persona competente emocionalmente es capaz de identificar las propias emociones y las de los demás y tiene auto-control y habilidades emocionales.

Competencia Personal.

Competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos.

Competencia Social.

Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:

De estos términos mencionados nace la definición de competencia personal y social como un conjunto de capacidades, conductas y estrategias, que permiten a la persona construir y valorar su propia identidad, actuar competentemente, relacionarse satisfactoriamente con

otras personas y afrontar las demandas, los retos y las dificultades de la vida, pudiendo así adaptarse teniendo

Bienestar personal e interpersonal y vivir una vida más plena y más satisfactoria.

3.2. Teoría de la Motivación:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow:

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora. Esta teoría se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo (Mendoza Cataño, Carmenza y Maritza Pérez, Ada, 2008).

3.3. Teoría de la Sobrecualificación.

Según esta teoría los individuos aumentarán su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un empleo y los empleadores los contratarán con independencia de los requerimientos del puesto de trabajo.

El nivel de estudios es uno de esos atributos, pero también hay otros relevantes, como la experiencia. La cola de los trabajadores está ordenada según este tipo de características, por lo que la inversión en educación no tiene tanto que ver con una mejora intrínseca de la productividad, sino con la posibilidad de mejorar la posición relativa con respecto al resto de trabajadores. Como señala (Sala, 2011) este modelo, aunque se parece al de señalización en el mercado de trabajo (la inversión en educación no mejora la productividad del trabajador), se diferencia en tanto que el modelo de (Spence, 1973) puede llegar un momento en el cual la inversión en la señal educativa se equilibra con el beneficio esperado de la educación.

Sin embargo, en el modelo de (Thurown, 1975) la decisión no tiene tanto que ver con la rentabilidad en sí misma, sino de la posición relativa con el resto de trabajadores, por lo que es un modelo más consistente con la Sobrecualificación como fenómeno permanente, a diferencia de las teorías expuestas previamente

3.4. Teoría de emprendimientos.

(Linares, 2010) Menciona a Joseph Alois Schumpeter el cual estudia el emprendimiento desde la economía y David C. McClelland desde la Psicología, quienes desarrollaron un pensamiento coherente entre los seres humanos y el entorno que les rodea, además de la personalidad que caracteriza a un emprendedor. Definiendo así el término de emprendedor a aquella persona que detecta oportunidades de negocio y creación de empresa, en este contexto es importante destacar que no hay discriminación por factores sociales, culturales o demográficos que impidan la oportunidad de emprender, el emprendimiento crece en la medida en que crecen factores tales como necesidades de independencia, o necesidades de la obtención de dinero, un factor que se destaca de estos emprendedores es la capacidad de llevar a cabo sus ideas y generar acción sobre las mismas.

Todo proceso emprendedor está integrado por tres factores, los cuales se componen de proyecto, capital y emprendedor, por lo tanto, el éxito de ser llevado a cabo es de la adecuada combinación y dirección de estos tres factores. Joseph Alois Schumpeter y David C. McClelland.

3.5. Teoría Didáctica.

Una teoría didáctica es una proposición, basada/apoyada en un paradigma didáctico, que se expresa a través de un conjunto de conocimientos y se concreta en una serie de leyes, a partir de las cuales, se interpretan los fenómenos educativos. Una teoría debe ser coherente, generalizable, aplicable y efectiva y debe poder predecir, describir y

explicar los fenómenos de la realidad educativa. Las principales teorías didácticas son:

Teoría tradicional: (Comenio, 2000) Se basa en el intelectualismo enciclopedista, en el magistrocentrismo, en la transmisión verbal como método de enseñanza. Representa un sistema rígido, poco dinámico y poco dispuesto a la innovación, en el cual, todo está planificado. El maestro organiza, selecciona y prepara la materia que ha de ser aprendida y reproducida por los alumnos. La disciplina y los ejercicios escolares sirven para el desarrollo de los conocimientos y valores. El repaso, como repetición, sirve para el desarrollo de la memoria y el castigo sirve como estímulo para el progreso.

Teoría activista de la Escuela Nueva: (Dewey, 1993 - 1999) Parte del reconocimiento de las necesidades e intereses de los alumnos, de la actividad como método didáctico y del deseo de hacer de la escuela, no sólo una preparación para la vida, sino una parte importante de la vida misma. El carácter vitalista de esta teoría, exige partir de la realidad y aprender por la experiencia.

Teoría Humanista: (Rogers, 2013) Todos valoran de manera especial al ser humano y tienen en común el deseo del pleno desarrollo del ser humano y un intento de clarificar el sentido de la vida. Esta teoría concibe la Educación como un proceso humanizador y al educador como un agente humanizador que debe acompañar al alumno en el proceso de aprendizaje significativo. Se trata de ayudar al educando a convertirse en persona, creando para ello, un clima adecuado.

IV. FUNDAMENTACIÓN

En el presente capítulo se destacan los referentes teóricos que han caracterizado el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados de universidades, a través de la historia.

4.1. Fundamento filosófico.

La filosofía o amor a la sabiduría, es el conjunto de saberes que busca establecer, de manera racional, los principios más generales que organizan y orientan el conocimiento de la realidad, así como el sentido del obrar humano.

De acuerdo con el análisis de la teoría (Goleman, 1999) "La práctica de la inteligencia emocional" menciona que el éxito de una persona no depende solamente del coeficiente intelectual o de sus estudios académicos. Lo que más importa es el nivel de inteligencia emocional, eso quiere decir tener Consciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, habilidades para afrontar los retos de la vida y habilidades sociales para enfrentarse a un mundo laboral complejo.

(González Duarte Mayra, Lome Gómez Araceli, Lugo Montes Maribel, 2013) Mencionan a la teoría constructivista que explica que el aprendizaje es activo y se va construyendo a transformar los saberes previos en nuevo conocimiento que pueden aplicar en situaciones iguales o parecidas a la realidad.

El modelo constructivista es basado en el estudiante y sostiene que se hace una construcción propia de conocimientos que se van desarrollando día a día. La teoría constructivista postula que el conocimiento es una construcción del ser humano que realiza con los conocimientos previos que ya posee. Esto servirá al profesional

Otra postura constructivista la aporta Bigotsky mencionado por (Martinez, 2011), al considerar un aprendizaje social del sujeto cuando este realiza el aprendizaje en interacción con otros. Así la persona tiene

la habilidad de reconocer, analizar y resolver situaciones de la vida cotidiana u otras de índole más compleja, a partir de sus conocimientos y experiencias que se enriquecerán de manera permanente. Es así que el aprendizaje constructivo se genera por medio de procesos mentales que generan un aprendizaje nuevo, así como se construye un nuevo conocimiento, se desarrolla una nueva competencia con la que el egresado lleva a la práctica lo aprendido a la vida cotidiana.

Como podemos ver, las competencias personales y sociales se compaginan de algún modo en cualquier nivel, aunque el grado de especialización va creciendo conforme se avanza en la vida.

4.2. Fundamento Epistemológico.

(Rodríguez, 2002) Refiera a Oppenheimer en su libro: "Science and Corzon Understading", pone en claro que la ciencia le confiere al hombre poder, mas no ideas humanas ni sabiduría. El conocimiento científico, como tal, y qué hacer con él, son ramas diferentes del mítico árbol del bien y del mal. El haber probado el hombre de su fruto nos ha colmado de grandes bienes; y a la vez de terribles males (p.17)

La ciencia ya no puede retroceder. Lo que una vez haya ganado en verdaderos conocimientos, es imposible que se vaya a perder. En todo caso, tal vez lo que importa es impulsar la reflexión sobre "el modo como las teorías se contrastan en las experiencias que les sirven de base" Moulines, citado por (Reyes, 1988) todo ello para que el hombre asuma una posición racional y humanística frente a la totalidad de lo real, sobre el mundo y la cotidianidad de la existencia, pues ya se ha afirmado que la ciencia confiere racionalidad a la acción humana.

El conocimiento en su versión sistemática y rigurosa presenta una evolución, en la cual destaca diversos estilos de pensamiento. Estilos que han marcado los avances científico- tecnológicos en la historia y que por diversas vías se han transferido al ámbito educativo: empirista-inductivo y racionalista- deductivo. El análisis de éstos pondrá en

evidencia cuáles son los supuestos epistemológicos que subyacen en la práctica educativa, por ello se requiere comprender el proceso socio-histórico de las teorías educativas en el tiempo contemporáneo y su relación con las matrices teórico-metodológicas.

4.3. Fundamento Pedagógico.

La UNTRM fue creada mediante Ley N° 27347, de fecha 18 de septiembre del año 2000, constituyendo el inicio de la historia universitaria en la Región Amazonas.

Con la promulgación de la Ley Universitaria 30220, del 9 de julio de 2014, se promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura. (SUNEDU, 2016).

Para ello la didáctica como conector principal de la educación universitaria se encuentra estrechamente vinculado con los procesos emanados de la relación entre educación y trabajo, educación y empleo y educación y productividad que devienen de las nuevas demandas y presiones económicas sociales del fenómeno llamado globalización y la sociedad del conocimiento. Desde esta perspectiva, los centros de formación profesional y el sector productivo interactúan intercambiando intereses, conocimientos y experiencias que han dado lugar a una visión sistémica y flexible de formación técnica que se plasma en el diseño del currículo, aplicación de metodologías, evaluación y certificación de las competencias laborales, así como de los aprendizajes.

Desde el punto de vista curricular, la implementación de cursos de emprendimientos constituye una herramienta en el cual los estudiantes llevan a los hechos los objetivos y contenidos curriculares que consisten en la identificación de oportunidades de negocios, creación de empresas, organización y realización de experiencias de aprendizaje

centrado en la ejecución de tareas o resolución de problemas reales definidos por expertos del sector productivo a partir del “qué hacer” en el desempeño eficiente de una ocupación. Es decir, la realización del conjunto de funciones y tareas laborales, los conocimientos aplicados y las actitudes que pone en juego el trabajador experto en su desempeño laboral. De acuerdo con este enfoque, el currículo promueve el logro de aprendizajes pertinentes y relevantes, acordes con la realidad productiva, promueve un aprendizaje holístico, integral para el desarrollo de las capacidades y habilidades cognitivas, psicomotoras y actitudinales combinando las áreas del conocimiento (Gomez R. E., 2006).

V. PILARES

5.1. Formación de profesionales por competencias personales y sociales

La persona en su formación profesional debe estar basado en competencias, eso quiere decir que tenga consciencia de sus emociones, comprenda los sentimientos de los demás, aptitudes para afrontar los retos de la vida y habilidades sociales para relacionarse en su entorno.

Competencias personales y sociales que deben desarrollar los egresados de la UNTRM.

COMPETENCIAS	
PERSONALES	SOCIALES
Motivación, Adaptabilidad, Iniciativa personal, Comportamiento ético, intraemprendimiento, creatividad e innovación, Conocimientos de informática, Conocimiento de idiomas, Orientación a la calidad y Titulación buscada	Facilidad para trabajar en equipo, Poseer el don de liderazgo, Habilidades de comunicación, Habilidades para brindar una buena atención al público, Habilidades de integración en un equipo

El profesional que egrese de la UNTRM sea capaz y competitivo e insertarse en el mundo laboral sin restricciones.

5.2. Inclusión en la malla curricular del octavo ciclo el curso de formación Didáctica.

Con la finalidad de desarrollar en los estudiantes en formación profesional, competencia básica en la comprensión, construcción y

ejecución de métodos, técnicas, estrategias y procedimientos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Cuyo propósito es contribuir a la calidad y excelencia académica del futuro profesional. En esta perspectiva, el curso tiene como finalidad orientar al estudiante en la planificación, construcción, aplicación y evaluación de diferentes materiales didácticos propios de la esfera de cada especialidad que se imparte en la UNTRM.

5.3. Inclusión en la malla curricular del décimo ciclo el curso de emprendimientos.

Con el propósito de reconocer y desarrollar el potencial emprendedor de los jóvenes en formación profesional, mediante el planeamiento, organización y realización de actividades innovadoras y creativas; y que al mismo tiempo lo alienten a adoptar la concepción emprendedora en la vida.

Desarrollar técnicas que estimulen el espíritu emprendedor, la creatividad y búsqueda de oportunidades, desarrollando sus competencias en el área empresarial, que les permita contribuir a la creación de empresas a nivel local, regional y nacional, para afrontar las exigencias de emprendimiento y competitividad del mundo actual.

5.4. Validación de prácticas pre profesionales por experiencia laboral

El joven profesional antes de insertarse al mundo laboral formal ya se encontró en un medio de trabajo en las prácticas, en el cual tuvo que desarrollar actividades en función a su formación profesional, contrastando conocimientos teóricos con los prácticos los mismos que avalan su experiencia.

5.5. Becas integrales a egresados que ocupaban el tercio superior y descuentos del 30% para egresados que no tengan esta condición para estudios de posgrado

El egresado al concluir su carrera profesional se encuentra en un mundo competitivo donde las exigencias del mercado laboral obligan a seguir cualificándose y al no tener la economía suficiente para solventar gastos, muchas veces ve frustrada su desarrollo profesional.

5.6. Incorporación de bolsa de trabajos en página web de la UNTRM

La tecnología de la comunicación cumple importantes funciones la que debe ser aprovechada por la Universidad y disponer acciones destinadas a la política de promoción socio laboral en materia de relaciones de trabajo, promoviendo y conduciendo la presentación de servicios con criterio de simplicidad, celeridad y oportunidad, a través de sus dependencias.

VI. PRINCIPIOS

6.1. Calidad

Este principio busca que, al implementar el modelo, se logre, que los egresados tengan capacidades que les permita obtener rápidamente empleo que satisfaga sus necesidades profesionales.

6.2. Eficiencia

El modelo pretende que el egresado tenga competencias personales y sociales, que sea emprendedor, que tenga la capacidad de transmitir sus conocimientos, con estas capacidades el egresado tiene mayor oportunidad de insertarse y afrontar los retos que le demanda el mundo laboral.

6.3. Impacto

Este principio busca que el modelo se aplique para obtener los resultados pertinentes a los egresados de la UNTRM y se logre la esperada inserción laboral en mayor porcentaje que en la actualidad, así mismo esto se podrá realizar mediante el desarrollo de actividades propuestas.

VII. CARACTERÍSTICAS DEL MODELO

El modelo: Propuesta de modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, 2016, parte de una compleja realidad, la baja inserción laboral de los egresados de la universidad, en la rama de su especialización, con un elevado porcentaje de profesionales sub empleados.

Las características del modelo son múltiples, con conceptos similares que son la búsqueda de las competencias que deben tener los egresados para enfrentarse al mercado laboral ya sea como empleado o empleador.

Se caracteriza por la articulación entre teoría y práctica, es decir, en la manera en que se inserta cursos a la malla curricular y el efecto que estos tendrán con su aporte teórico en la formación de capacidades de los estudiantes.

VIII. CONTENIDOS

Cuadro N° 6. Contenidos de la propuesta.

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Gestión para la inserción en la Malla curricular el sistema de enseñanza por competencias. Promoción en los egresados la formación continua.	Incluir en la malla curricular de las diferentes especialidades que brinda la Universidad La enseñanza por competencias.	Formación de profesionales por competencias personales y sociales	Humanos	Alta Dirección de la Universidad. (Vicerrector Académico y Decanos de Facultades)	Resolución de incorporación de curso a malla curricular Encuestas de estudio.
Gestión para la inserción a la Malla curricular el curso de formación didáctica	Incluir en la malla curricular de las diferentes especialidades que brinda la Universidad el curso de formación didáctica	Inclusión en la malla curricular del octavo ciclo el curso de formación Didáctica.	Humanos Tecnológicos.	Alta dirección de la Universidad. (Vicerrector Académico y Decanos de facultades).	Resolución de incorporación de curso a malla curricular Escala de aptitudes en los Egresados y grado de empleabilidad. Encuestas de estudio.
Gestión para la inserción a la Malla curricular el curso de emprendimientos y liderazgo.	Insertar en la malla curricular de las diferentes especialidades que brinda la Universidad el curso de emprendimientos y liderazgo.	Inclusión en la malla curricular del décimo ciclo el curso de emprendimientos.	Humanos Tecnológicos.	Alta dirección de la Universidad. (Vicerrector Académico y decanos de facultades).	Resolución de incorporación de curso a malla curricular Escala de aptitudes en los Egresados y grado de empleabilidad. Empresas generadas por egresados encuestas de estudio.
Gestión ante la alta dirección para la validación de practica pre profesionales por experiencia laboral	Propiciar que la Universidad Valide las practicas pre profesionales por experiencia laboral.	Validación de prácticas pre profesionales por experiencia laboral	Humanos Tecnológicos .Financieros	Alta dirección de la Universidad. (Vicerrector Académico y decanos de facultades). Centros de Prácticas.	Certificado de trabajo.

<p>Promueve la conformación de la Asociación de Graduados UNTRM.</p>	<p>Elaborar base de datos de empresas e instituciones que sostienen convenios para oportunidades laborales, prácticas pre profesionales y profesionales.</p>				<p>Acta de constitución de la asociación de graduados.</p>
<p>Gestion para la incorporación a la página web de la universidad el portal con bolsa de trabajo.</p> <p>Apoyar a los graduados en su incorporación al mercado laboral dotándole de estrategias y herramientas pertinentes.</p> <p>Gestionar mecanismos de seguimiento a los graduados para establecer y dinamizar una vinculación efectiva.</p>	<p>Incorporar una bolsa de trabajo en la página web institucional.</p> <p>Elaborar una base de datos de graduados.</p> <p>Incorporar canales de comunicación con el egresado.</p>	<p>Creación de un portal Web de bolsa de trabajos.</p>	<p>Humanos</p> <p>Tecnológicos</p> <p>Financieros</p>	<p>Alta dirección de la Universidad.</p> <p>(Vicerrector Académico y decanos de facultades).</p>	<p>Plataforma virtual diseñada e implementada</p> <p>N° de egresados atendidos a través de correo electrónico.</p> <p>N° de egresados y empleadores que hacen uso de la bolsa de trabajo.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

SÍLABO DEL CURSO DIDÁCTICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1	Curso	: Didáctica
1.2	Código	:
1.3	Créditos	: 04 Créditos
1.4	Prerrequisitos	:
1.5	Área Formativa	:
1.6	Ciclo	: VIII
1.7	Semestre Académico	:
1.8	N° de semanas	: 17 semanas.
1.9	Fecha	:
	Inicio	:
	Término	:
1.10	Horario (Día / Aula / Horas)	:
	Teoría	:
	Práctica	:
1.11	Profesor	:

II. SUMILLA

El curso se ubica en el área de formación profesional, es de naturaleza teórica-práctica, busca profundizar y desarrollar en temas específicos es decir, trabajar la didáctica específica como herramienta que los estudiantes emplearán al término de la carrera para transmitir sus conocimientos en la ejecución de su carrera. Por consiguiente la asignatura está estructurada de la siguiente manera: La primera unidad sobre el desarrollo del pensamiento crítico en los jóvenes universitarios, habilidades del pensamiento y Taxonomía de Bloom y la clase; la segunda unidad estrategias de enseñanza y aprendizaje y la tercera evaluación y currículo.

III. LOGRO DEL APRENDIZAJE

El estudiante al finalizar el curso será capaz de reconocer la importancia del dominio de la didáctica específica como futuro profesional cuando se halla en el proceso de enseñanza- aprendizaje, evidenciando actitudes socio bioéticas, con elevada precisión y responsabilidad.

IV. COMPETENCIAS DEL CURSO

- Desarrolla en los estudiantes la competencia básica de la comprensión, construcción y ejecución de métodos, técnicas, estrategias y procedimientos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para estimular el pensamiento crítico y habilidades en los jóvenes de educación superior.
- Analiza los componentes esenciales de los diseños de clase en función a las teorías más relevantes del proceso de enseñar a aprender.
- Analiza estrategias de enseñanza y aprendizaje durante el desarrollo de la unidad para aplicarla durante el proceso de la clase, evaluación y currículo.
- Reconoce la importancia de la evaluación en el proceso de enseñanza- aprendizaje, aprende a elaborar instrumentos para posteriormente aplicar en su práctica en las diferentes carreras profesionales.

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD DIDÁCTICA 01: TAXONOMÍA DE BENJAMÍN BLOOM Y LA CLASE				
Semana	Contenidos			Criterios de evaluación
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
1	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de la propuesta de sílabo y normas. El pensamiento crítico de estudiantes de educación superior 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el pensamiento crítico de estudiantes de educación superior 	<ul style="list-style-type: none"> Participa activamente durante la presentación de documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica los procedimientos para desarrollar el pensamiento crítico en estudiantes de educación superior
2	<ul style="list-style-type: none"> Las habilidades del pensamiento crítico 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora tablas de doble entrada para diferenciar las habilidades del pensamiento crítico 	<ul style="list-style-type: none"> Muestra interés en comprender los niveles del pensamiento crítico. 	<ul style="list-style-type: none"> Diferencia las habilidades del pensamiento crítico y lo expone.
3	<ul style="list-style-type: none"> Las habilidades del pensamiento crítico (procesos para la información): Nivel crítico 	<ul style="list-style-type: none"> Lee lecturas que generan habilidades del pensamiento en el nivel crítico 	<ul style="list-style-type: none"> Comenta ordenadamente las habilidades del pensamiento en su nivel crítico 	<ul style="list-style-type: none"> Explica coherentemente lecturas que generan habilidades del pensamiento crítico.
4	<ul style="list-style-type: none"> Conceptos básicos de Didáctica. Taxonomía de Benjamín Bloom I: Definición, dimensiones 	<ul style="list-style-type: none"> Recuerda los conceptos básicos de Didáctica. Conoce la taxonomía de Benjamín Bloom I. 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra competencias en el manejo de conceptos de didáctica y en la clasificación taxonómica. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplifica el nivel cognitivo de la Taxonomía de Benjamín Bloom en la elaboración de una clase.
5	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones de aprendizaje con la Taxonomía de Bloom (representación grupal). Observación de una clase filmada. 	<ul style="list-style-type: none"> Describe tareas para una sesión de aprendizaje con la Taxonomía de Bloom (representación grupal). Observa una clase virtual (clase filmada). 	<ul style="list-style-type: none"> Previene posteriores dificultades en el desarrollo de su sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> Usa estrategias pertinentes en sus sesiones al aplicar la Taxonomía de Bloom.
6	<ul style="list-style-type: none"> La clase: Concepto, características, fundamentos, factores. 	<ul style="list-style-type: none"> Conoce conceptos, características, fundamentos y factores durante el desarrollo de una clase 	<ul style="list-style-type: none"> Se asegura de sus conocimientos utilizando técnicas de retención y recuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica en un organizador visual los conceptos, características, fundamentos y factores de una clase
7	<ul style="list-style-type: none"> La clase: tipos categorías didácticas y principios Planificación curricular anual 	<ul style="list-style-type: none"> Entiende tipos, categorías didácticas y principios en una clase 	<ul style="list-style-type: none"> Es persistente en asegurar sus conocimientos utilizando técnicas de retención y recuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> Argumenta los elementos de una clase a través de ejemplos.

	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del aprendizaje de la Unidad didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla la evaluación escrita de la primera unidad 	<ul style="list-style-type: none"> Asume actitudes éticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia conocimiento y pertinencia en la resolución de su evaluación.
Evaluación de los Aprendizajes				
Evidencia de Producto		Evidencia de Desempeño		Evidencia de Conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> Tablas de doble entrada; Sesiones de aprendizaje. Organizadores visuales Planificación curricular anual 		<ul style="list-style-type: none"> Rúbrica para evaluar la sesión de aprendizaje. Rúbricas para evaluar tablas y organizadores. Rúbrica para evaluar la planificación curricular. 		<ul style="list-style-type: none"> Fichas evaluativas Examen de unidad
UNIDAD DIDÁCTICA 02: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE				
Semana	Contenidos			Criterios de evaluación
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
8	<ul style="list-style-type: none"> La motivación 	<ul style="list-style-type: none"> Socializa lecturas sobre la motivación y comprende su importancia para desarrollar procesos pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Hace interrogantes para asegurar sus conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia de la motivación en proceso de enseñanza aprendizaje
9	<ul style="list-style-type: none"> Medios y materiales didácticos: Concepto, características, Cono de Dale. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica diversos medios y materiales didácticos como elementos de una clase. 	<ul style="list-style-type: none"> Hace uso de sus textos instructivos para elaborar sus materiales 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora y expone materiales didácticos.
10	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos: Visión, definición, clasificación: (Objetivos, resúmenes, organizadores previos, ilustraciones, organizadores gráficos). 	<ul style="list-style-type: none"> Conoce estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Asume adecuada y buena actitud en su relación con sus compañeros y profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica las estrategias de enseñanza y aprendizaje según su finalidad.
11	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> Muestra una postura y una adecuada entonación de voz en su exposición 	<ul style="list-style-type: none"> Expone con claridad cada tipo de estrategia de enseñanza y aprendizaje.
12	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos: (analogías, preguntas intercaladas, señalizaciones, mapas y redes conceptuales y 	<ul style="list-style-type: none"> Conoce estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos 	<ul style="list-style-type: none"> Comparte habilidades de comprensión con sus compañeros de aula. 	<ul style="list-style-type: none"> Diferencia las estrategias mostrando los pros y los contras de cada una de ellas.

	organizadores textuales.			
13	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del aprendizaje de la Unidad didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla la evaluación escrita de la segunda unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Asume actitudes éticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia conocimiento y pertinencia en la resolución de su evaluación.
Evaluación de los Aprendizajes				
Evidencia de Producto		Evidencia de Desempeño		Evidencia de Conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> Tablas de doble entrada; sesiones de aprendizaje. Organizadores visuales Unidad de aprendizaje. 		<ul style="list-style-type: none"> Rúbrica para evaluar la sesión de aprendizaje. Rúbricas para evaluar tablas y organizadores. 		<ul style="list-style-type: none"> Fichas evaluativas Examen de unidad Evaluación de la exposición
UNIDAD DIDÁCTICA 03: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES.				
Semana	Contenidos			Criterios de evaluación
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
14	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> Expone en grupo estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> Muestra competencias de trabajar en grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica las estrategias de enseñanza-aprendizaje según el área y el contexto.
15	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de estrategias por grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> Efectúa aprendizajes cooperativos para desarrollar estrategias por grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> Es respetuoso y democrático al trabajar en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza estrategias para el trabajo en grupo y en aula.
16	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de los aprendizajes Tipos de evaluación Examen de rezagados Evaluación sustitutoria Sesiones de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Conceptualiza y organiza la evaluación de los aprendizajes. Elabora instrumentos de evaluación por grados y áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de las evaluaciones en una sesión de aprendizaje. Tiene en cuenta la confiabilidad y la validez al elaborar instrumentos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone la importancia de la evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Elabora instrumentos de evaluación, con alto grado de pertinencia.
17	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del aprendizaje de la Unidad didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla la evaluación escrita de la tercera unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Asume actitudes éticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia conocimiento y pertinencia en la resolución de su evaluación.
Evaluación de los Aprendizajes				
Evidencia de Producto		Evidencia de Desempeño		Evidencia de Conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de aprendizaje. Sesiones de aprendizaje. 		<ul style="list-style-type: none"> Rúbrica para evaluar la sesión de aprendizaje. Rúbrica para evaluar diferentes producciones. 		<ul style="list-style-type: none"> Fichas de observación para evaluar las exposiciones Examen de unidad Examen de rezagados

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La metodología comprende el desarrollo de los contenidos básicos organizados en tres unidades a través del uso de estrategias que promuevan la construcción de significados y la actividad del estudiante en su proceso de aprendizaje. Para ello se emplearán diversas estrategias de trabajo individual y de trabajo grupal, a través de:

A) ESTRATEGIAS

Estrategia didáctica gerencial “Gestor”. Estrategia didáctica gerencial “Amauta”

B) MÉTODOS ACTIVOS

Método de trabajo en equipo. Método teoría, ejercicios - práctica (TEP)

C) MÉTODOS LÓGICOS

Método analítico – sintético

D) TÉCNICAS

Conferencias. Seminarios. Talleres. Plenarias. Asignaciones. Simpósios. Mesas redondas. Paneles, foros. Debates públicos.

VII. ASISTENCIA A CLASES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

La asistencia a clases es obligatoria el alumno que no asista al 30% de las clases quedara inhabilitado.

VIII. MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS

RECURSOS MATERIALES

Transparencias, papel bond, plumones para pizarra acrílica, plumones para papel, papel sábana, cinta adhesiva, mota, etc.

MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Sílabo de la asignatura, diseños de clase, textos seleccionados, fuentes de consulta bibliográfica de primera mano, separatas, retroproyector, diapositivas, equipo multimedia, paleógrafos, láminas etcétera.

IX. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se realizará a través de tres (03) evaluaciones escritas. La nota parcial correspondiente a una unidad didáctica del curso, será el promedio ponderado de las calificaciones obtenidas en cada uno de los tres parámetros especificados (producto, desempeño y conocimiento), cuyos criterios se detallan a continuación:

Criterios	Pesos %
Examen escrito	35
Presentación oral	20
Debate	15
Revisión bibliográfica	15
Trabajos académicos (Art. acad., monografía, ensayo acad.)	15
TOTAL	100

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, C. (2003) *Didáctica de la educación superior*. Lambayeque: Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.
- Barriga, F. (2002) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. 2°ed. México: Edit. McGrawHill
- Bocanegra, B. (2008) *Co – autoevaluación. Aportes para un modelo de evaluación*. 2° ed. Lima: Editores E.I.R.L.
- Calero, M. (2007). *Metodología activa*. Lima: Edit. San Marcos
- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2006) *Formación del profesorado en educación primaria. Desarrollo curricular y evaluación*. España: Edit. McGrawHill
- Consejo Nacional de Educación (2006) *Hacia un Proyecto Educativo Nacional 2006”-2021*. Lima.
- Elder, L. (2003) *Manual del profesor: La Miniguía hacia el Pensamiento Crítico para niños*. Estados Unidos.
- Gálvez, S. (2013). *Métodos y técnicas de aprendizaje. Teoría y práctica*. 5ª ed. Cajamarca: Editora Valeria S.A.C.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Bergara. Editor.
- Ramos, A. (2007). *Enciclopedia de la enseñanza y aprendizaje multigrado*. Lima.
- Román, M. (2005). *Diseños curriculares de aula*. EOS. España.

XI. REVISIÓN

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Fecha:	Fecha:	Fecha:
Firma:	Firma:	Firma:

SÍLABO DEL CURSO EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1. Curso	Emprendimiento y Liderazgo
1.1 Código	:
1.2 Créditos	: 04
1.3 Prerrequisitos	: Ninguno
1.4 Área Formativa	: Especialidad
1.5 Ciclo	: X
1.6 Semestre Académico	:
1.7 N° de semanas	: 17
1.8 Fecha	
Inicio	:
Término	:
1.9 Horario (Día/Aula/Horas)	:
Teoría	:
Práctica	:
1.10 Docente/ Equipo	:

II. SUMILLA

La asignatura es de naturaleza teórico –práctica está diseñado para que el alumno desarrolle y participe activamente, aplicando el pensamiento crítico y ético respecto y tiene el propósito de reconocer y desarrollar potencial emprendedor, mediante el planeamiento, organización y conocimiento de actividades innovadoras y creativas, y que al mismo tiempo lo motiven a adoptar la concepción emprendedora de vida con la práctica de actitudes solidarias cooperativas, éticas y de compromiso con una sociedad más justa.

III. LOGRO DEL APRENDIZAJE

El estudiante al finalizar el presente curso muestra actitud de creatividad, innovación y emprendimiento para la inserción laboral asumiendo una actitud positiva y crítica de las situaciones reales con visión para proponer alternativas concretas en alto grado de pertinencia.

IV. COMPETENCIAS GENERALES DEL CURSO

Identifica, describe las características valores y principios éticos del líder y de un emprendedor.

Muestra actitud de permanente creatividad, innovación y emprendimiento para la solución de los problemas básicos de la formación profesional asumiendo una actitud positiva y crítica de las situaciones reales, con visión para proponer alternativas, trabajo en equipo.

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD DIDÁCTICA 01: EMPRENDIMIENTO CREATIVIDAD E INICIATIVA				
Semana	Contenidos			Criterios de evaluación
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
1	Presentación del sílabo Fundamentos del Emprendedurismo. Prueba de diagnóstico Cultura emprendedora y productiva en el Perú, el mundo escenario en el que se desarrolla el emprendimiento	Analiza el sílabo y orientaciones. Identifica las características y condiciones básicas para el estudio. Establece y sistematiza un horario personal. Reflexiona acerca del sueño de ser emprendedor	Muestra predisposición para reconocer la necesidad de continuar aprendiendo durante el desarrollo del curso y poder tener la capacidad y actitud para hacerlo.	Diferencia las características y condiciones básicas requeridas para el estudio. Asiste y socializa en aula sobre dinámica propuesta del curso.
2	El emprendedor: definición tipos de emprendedor. Perfil del emprendedor Decálogo del emprendedor	Identifica las características básicas para desarrollar el Emprendedurismo Identifica las características el perfil del emprendedor	Participa con intervenciones orales. Analiza las características del emprendedor	Define el significado y las características y tipos de líder. Reconoce y explica la importancia de un emprendedor en la sociedad.
3	Creatividad, invención e innovación empresarial Creatividad, tipos de creatividad, invención, innovación tipos de innovación	Analiza e interpreta lecturas acerca de la importancia de la creatividad e innovación en el emprendimiento	Demuestra conocimiento, claridad, y precisión en sus ideas al trabajar en equipo para exponer los contenidos asignados.	Sintetiza información escrita y expone con claridad.
4	Ciclo del Emprendimiento Curiosidad-inventoría Gestión emprendedora Herramientas para desarrollar el emprendedurismo	Propone un esquema para promover el emprendimiento local	Demuestra claridad y precisión en sus conocimientos al expresar sus ideas.	Elabora diferentes tipos de organizadores gráficos de los elementos y ciclos del emprendimiento y los expone.
5	Como aprende el emprendedor: estrategias vivenciales y casuística en el país	Analiza y sistematiza información de fuentes primarias. Graba un video entrevista a un emprendedor local: identifica sus características y conductas	Valora la importancia de los emprendimientos locales.	Define con precisión los factores del entorno que enfrentan los emprendedores.
6	Plan de acción de una iniciativa emprendedora: casos exitosos de emprendedores peruanos Examen de I Unidad	Comprende el esquema y desarrollo de un plan de acción de una iniciativa emprendedora. Desarrolla evaluación de la I unidad.	Muestra seguridad en el dominio de habilidades para desarrollar su trabajo resumen. Muestra responsabilidad en desarrollar su examen.	Sintetiza información escrita a través de un resumen.
Evaluación de los Aprendizajes				
Evidencia de Producto		Evidencia de Desempeño	Evidencia de Conocimiento	
Trabajo académico.		Rúbrica de presentación oral. Rúbrica de debate. Rúbrica de revisión bibliográfica.	Examen escrito o Prueba escrita Examen práctico o Prueba de desempeño	

UNIDAD DIDÁCTICA 02: LIDERAZGO: MOTIVACIÓN ÉTICA Y VALORES DE UN LÍDER				
Semana	Contenidos			Criterios de evaluación
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
7	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo: necesidad de liderazgo en la empresa, estilos de liderazgo. Características y responsabilidades de un líder. 	<ul style="list-style-type: none"> Precisa una definición de líder y liderazgo Identifica las características de un líder 	<ul style="list-style-type: none"> Asume la importancia de la presencia de un líder en diversos espacios. 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra claridad y precisión en sus conocimientos al expresar sus ideas.
8	<ul style="list-style-type: none"> Ética y valores del Líder Inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Precisa los valores que debe de poseer un líder 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia de un líder en la empresa e institución. Trabaja en equipo para exponer contenidos asignados. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone con claridad sobre la función del líder en la empresa e institución.
9	<ul style="list-style-type: none"> Motivación como incrementarla en la vida y en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Diferencia entre la Motivación intrínseca versus la extrínseca 	<ul style="list-style-type: none"> Organiza la información de los textos que lee. Trabaja en equipo para exponer contenidos asignados. 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta con claridad un ensayo sobre motivación
10	<ul style="list-style-type: none"> Lecciones de vida de emprendedores que derrotaron la pobreza 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza las situaciones particulares que enfrentaron, según casuística determinados emprendedores 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra claridad y precisión en sus conocimientos al expresar sus ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> Procesa y presenta datos en exposiciones de grupos.
11	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de vida: autoeficacia y metas 	<ul style="list-style-type: none"> Precisa un esquema de su proyecto de vida 	<ul style="list-style-type: none"> Muestra interés en desarrollar y/o fortalecer su proyecto de vida 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta con claridad su ensayo de "mi proyecto de vida".
12	<ul style="list-style-type: none"> La trascendencia y la espiritualidad Examen de II Unidad 	<ul style="list-style-type: none"> Investiga sobre trascendencia y espiritualidad Desarrolla evaluación de la II unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en equipo para exponer contenidos asignados. Precisa la relación entre trascendencia y espiritualidad Muestra responsabilidad en desarrollar su examen. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone con claridad. Presenta ideas concretas sobre la diferencia y similitudes entre trascendencia y espiritualidad.
Evaluación de los Aprendizajes				
Evidencia de Producto		Evidencia de Desempeño	Evidencia de Conocimiento	
Trabajo académico.		Rúbrica de presentación oral. Rúbrica de debate. Rúbrica de revisión bibliográfica.	Examen escrito o Prueba escrita Examen práctico o Prueba de desempeño	

UNIDAD DIDÁCTICA 03: GRANDES CASOS EMPRESARIALES: INNOVACION RELANZAMIENTO POSICIONAMIENTO				
Semana	Contenidos			Criterios de evaluación
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	
13	<ul style="list-style-type: none"> Grandes casos empresariales: <ul style="list-style-type: none"> - Gestión al estilo Disney - Invar al estilo Sony - El relanzamiento de Microsoft - Las claves de la empresa automovilística más admirada : BNW 	<ul style="list-style-type: none"> Estudia casos de empresas exitosas en el ámbito internacional Describe los objetivos empresariales su entorno retos y desafíos. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en equipo, para exponer caso asignado. Discute los casos designados de empresas exitosas. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone a través de organizadores gráficos el proceso que han cursado las empresas de éxito
14	<ul style="list-style-type: none"> Las claves de la empresa exitosas en el mundo Innovación, relanzamiento posicionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las claves de éxito de empresas exitosas a nivel mundial Precisa los factores que conducen al posicionamiento de la empresa exitosa. 	<ul style="list-style-type: none"> Organiza la información de los textos que lee Muestra interés en casos de empresas de exitosas. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone a través de organizadores gráficos el proceso que han cursado las empresas de éxito
15	<ul style="list-style-type: none"> Innovación y Desarrollo Tipos de innovación Aceptación de las innovaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Define la innovación y desarrollo y precisa las características de los tipos de innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en equipo para exponer contenidos asignados. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora cuadro matrices referidos a los resultados de la investigación. Obtiene las respuestas correctas sobre los indicadores de los resultados de investigación
16	<ul style="list-style-type: none"> La autonomía en la empresa Generación de ideas de negocios Métodos y fuentes para generar e Identificar ideas de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Maneja criterios y estrategias para aplicar la autonomía en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra claridad y precisión en sus conocimientos al expresar sus ideas. Propone ideas de negocios con precisión y objetividad 	<ul style="list-style-type: none"> Expone con claridad su idea de negocios en el ámbito local, siguiendo un esquema coherente.
17	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de Idea de negocio Evaluación III Unidad 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta su trabajo con puntualidad de acuerdo al esquema alcanzado Desarrolla evaluación de la III unidad. Examen sustitutorio. 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra tolerancia y respeto hacia las propuestas de ideas de negocios de otros grupos Muestra responsabilidad en desarrollar su examen. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla su examen

Evaluación de los Aprendizajes		
Evidencia de Producto	Evidencia de Desempeño	Evidencia de Conocimiento
Trabajo académico.	Rúbrica de presentación oral. Rúbrica de debate. Rúbrica de revisión bibliográfica.	Examen escrito o Prueba escrita Examen práctico o Prueba de desempeño

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La metodología comprende el desarrollo de los contenidos básicos organizados en tres unidades, a través del uso de estrategias que promuevan la construcción de significados y la actividad del estudiante en su proceso de aprendizaje. Para ello se emplearán diversas estrategias de trabajo individual y de trabajo grupal, a través de:

- a. **MÉTODOS ACTIVOS:** Aprendizaje basado en problemas, dinámicas grupales, trabajo en equipo, discusión controversial, método de preguntas, método de proyectos, etc.
- b. **MÉTODOS LÓGICOS:** Inductivo - deductivo. Analítico- sintético. Dialéctico, etc.
- c. **TÉCNICAS:** Lluvia de ideas, técnica expositiva, la rejilla, mapas conceptuales, mapas mentales, técnica de estudio EPLERR, conferencias, seminarios, talleres, mesas redondas, panel- fórums, debates públicos, panel de discusión, entre otros.

VII. ASISTENCIA A CLASES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

La asistencia a clases es obligatoria. El alumno que no asista al 30% de las clases programadas será inhabilitado del curso.

VIII. MEDIOS Y MATERIALES EDUCATIVOS

- Uso de separatas,
- Texto del curso,
- Uso de PPT,
- Libros,
- Fotocopias,
- Periódicos,
- Plumones,
- Papelotes,
- Laptops, entre otros.

IX. EVALUACIÓN

Se realizará a través de tres (03) evaluaciones parciales. La nota parcial correspondiente a una unidad didáctica de la asignatura, será el promedio ponderado de las calificaciones obtenidas en cada uno de los tres parámetros especificados (producto, desempeño y conocimiento).

Requisitos de aprobación:

- El alumno podrá rendir examen sustitutorio si tiene nota entre 06 a 11.
 - Asistir a las clases en un mínimo de 70%
 - Obtener nota mínima de 11.5 en el promedio final (PF)

Promedio Parcial:

$$P1 = \frac{4(PEP) + 3(PPC) + 2(TIE) + 1A}{10}; \quad P2 = \frac{4(PEP) + 3(PPC) + 2(TIE) + 1A}{10}$$

PEP : Promedio Examen Parcial

PPC : Promedio Practicas Calificadas

TIE : Trabajo de Investigación y Exposiciones

A : Actitudinal

$$PF = \frac{P1 + P2}{2}$$

Cuadro 1: Rubros de Evaluación para Cursos Específicos

ESCUELAS PROFESIONALES	
Examen escrito	40%
Presentación oral	20%
Debate	15%
Revisión de Bibliografía	15%
Trabajo académico.	10%

X. REFERENCIAS BLIBLIOGRÁFICAS

Capodagli B.y Jackson L. (2007) "Grandes Casos empresariales: La Gestión al estilo Disney" Deusto Barcelona.

Córdova, D. (2010) "Los Nuevos Héroes Peruanos", Planeta, Lima.

Chiavenato, I (2003) "Gestión del Talento Humano" Colombia.Covey, S (1999) "El Liderazgo centrado en principios" México

Fischman, D. (2010), "La alta Rentabilidad de la Felicidad" UPC, Lima.

Fischman, D. (2014) "Motivación 360°, Cómo incrementar en la vida y la empresa", Gestión 2000, Lima.

Shu Shin Luh (2007) "Grandes Casos empresariales: Innovar al Estilo Sony" Deusto Barcelona.

Slater R. (2007) "Grandes Casos empresariales: El Renacimiento de Microsoft" Deusto Barcelona.

XI. REVISIÓN

ELABORADO	REVISADO	APROBADO

RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO

N° -2016 – UNTRM/CU

Chachapoyas,

VISTO:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria, de Consejo Universitario, de fecha, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, con Resolución de Asamblea Universitaria N° 004-2012-UNTRM-R/AU, de fecha 13 de diciembre del 2012, se crea la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, como una Unidad Académica de alta especialización, responsable de conducir los Programas de Doctorado y Maestrías;

Que, el Estatuto Institucional, ratificado con Resolución Rectoral N° 868-2014-UNTRM-R, de fecha 03 de octubre del 2014, en su artículo 59, establece que la Escuela de Posgrado es una unidad académica del más alto nivel, está destinada a la formación de especialistas e investigadores. Sus estudios conducen a la obtención de diplomas, Grados Académicos de Maestro y de Doctor. Su funcionamiento se rige por su Reglamento. La Escuela de Posgrado goza de autonomía académica, administrativa, económica y normativa en los planes de desarrollo de la Universidad;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 009-2015-UNTRM-CU, de fecha 13 de enero del 2015, se ratifica la Resolución Directoral N° 001-2015-UNTRM/EPG/D, de fecha 07 de enero del 2015, mediante la cual, el Director de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, propone al Consejo Universitario de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, la creación del ciclo de Graduación en Maestrías y Doctorados, tendiente al otorgamiento de los Grados Académicos de Maestro y de Doctor para profesionales que hayan concluido sus estudios en universidades del país o del extranjero y que trabajen en nuestra Universidad o en la Región Amazonas;

Que, con Carta N°--- 2016, de fecha ----- del 2016, el Representante de los egresados, remite al Señor Rector, el Memorial S/N, suscrito por egresados de la UNTRM, en el que manifiestan que están habidos para seguir realizando estudios de posgrado, para poder cumplir con las exigencias del mercado laboral, pero uno de las barreras es la situación económica de cada uno de los egresados, motivo por el cual, solicitan se les otorgue becas integrales a los egresados que ocupaban el tercio superior y descuentos del 30% para egresados que no tengan esta condición, para que realicen sus estudios de posgrado;

Que, el Consejo Universitario, en sesión ordinaria de fechaaprobó autorizar a los Decanos de las Facultades, Dirección de Imagen Institucional y Relaciones Internacionales y Dirección de Asesoría Legal, realicen las coordinaciones con las Instituciones Públicas y Empresas de la Región Amazonas, para la suscripción de convenios marco para la validación de las prácticas profesionales que realizan los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por experiencia profesional; en un plazo de treinta días hábiles;

Que, estando a las consideraciones citadas, y las atribuciones conferidas al Señor Rector, como Presidente del Consejo Universitario, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- OTORGAR a los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, becas integrales para los que ocupan el tercio superior y el descuento del 30% de la pensión de enseñanza para los que no tengan esta condición, con la finalidad de que realicen sus estudios de posgrado en esta Casa Superior de Estudios.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Dirección de la Escuela de Posgrado en coordinación con la Dirección de Asesoría Legal, elaboren el Reglamento de otorgamiento de becas en la Escuela de Posgrado a favor de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para dar cumplimiento a lo resuelto en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, de forma y modo de Ley para conocimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO

N°

-2016 – UNTRM/CU

Chachapoyas,

VISTO:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria, de Consejo Universitario, de fecha,
y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, con Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2014-UNTRM/AE, de fecha 02 de octubre del 2014, se aprueba y promulga el Estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuerpo normativo que consta de 22 Títulos, 416 Artículos, 05 Disposiciones Complementarias, 04 Disposiciones Transitorias y 03 Disposiciones Finales;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 868-2014-UNTRM-R, de fecha 03 de octubre del 2014, se ratifica la Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2014-UNTRM/AE, antes acotada; asimismo, dispone a partir de la fecha, la aplicabilidad y estricto cumplimiento de la presente norma en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, el Estatuto Institucional, en su artículo 8, establece que son fines de la universidad, formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país;

Que, con Carta N°--- 2016, de fecha ----- del 2016, el Representante de los egresados, remite al Señor Rector, el Memorial S/N, suscrito por 256 egresados de la UNTRM, informan la dificultad de insertarse al mercado laboral, debido a que las instituciones públicas y privadas, en uno de sus tantos requisitos consideran la experiencia profesional, señalan que en el desarrollo de prácticas, realizan actividades en función a su formación profesional, contrastando conocimientos teóricos con los prácticos los mismos que avalan su experiencia; y solicitan la validación de las prácticas pre profesionales y profesiones por experiencia profesional;

Que, el Consejo Universitario, en sesión ordinaria de fechaaprobó autorizar a los Decanos de las Facultades, Dirección de Imagen Institucional y Relaciones Internacionales y Dirección de Asesoría Legal, realicen las coordinaciones con las Instituciones Públicas y Empresas de la Región Amazonas, para la suscripción de convenios marco para la validación de las prácticas pre profesionales y profesionales que realizan los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por experiencia profesional; en un plazo de treinta días hábiles;

Que, estando a las consideraciones citadas, y las atribuciones conferidas al Señor Rector, como Presidente del Consejo Universitario, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- AUTORIZAR a los Decanos de las Facultades, Dirección de Imagen Institucional y Relaciones Internacionales y Dirección de Asesoría Legal, realicen las coordinaciones con las Instituciones Públicas y Empresas de la Región Amazonas, para la suscripción de convenios marco para la validación de las prácticas pre profesionales y profesionales que realizan los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por experiencia profesional; en un plazo de treinta días hábiles.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, de forma y modo de Ley para conocimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

MEMORANDUM N° -2016-UNTRM/R.

DEL : Rector de la UNTRM.
AL : Director de Tecnologías y Comunicaciones de la UNTRM.
ASUNTO : Inclusión de la Bolsa de trabajo en la página web.
FECHA : Chachapoyas, ----- 2016

Sírvase incluir en la página web de la Universidad, un aviso que contenga la bolsa de trabajo, con las oportunidades laborales para el desarrollo profesional de los egresados de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Atentamente;

IX. EVALUACIÓN

La primera evaluación se realiza en manera de diagnóstico situacional de la realidad, para ver cuál es el nivel del cual se parte y cuanto es el logro que se obtendrá al final de aplicado la propuesta.

La segunda evaluación Se realizará mediante la observación de la incorporación del syllabus a la malla curricular en la etapa de implementación e intervención de la propuesta.

La evaluación final se realizará una vez transcurrido 2 años de implementada la propuesta, para esto ya se tendrá la primera promoción de egresados, la evaluación se realizará mediante encuestas de estudios a los egresados, para ver el grado de empleabilidad y ocupabilidad que estos tienen, si hicieron uso del portal de la bolsa de trabajo de la universidad.

X. VIGENCIA DEL MODELO

El modelo tiene una vigencia de 2 años, tiempo en el cual se abra implementado el modelo y se tendrá los primeros resultados, lo que nos permitirá corregir errores y fortalecer aciertos.

XI. RETOS QUE EXIGE EL MODELO

Lograr la aceptación de las autoridades universitarias la implantación del modelo, para incorporar a la malla curricular existente cursos nuevos.

Empoderar en los estudiantes las competencias básicas en la comprensión, construcción y ejecución de métodos, técnicas, estrategias y procedimientos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ballester, R., & Gil, M. D. (2014). *Habilidades Sociales*. Sintesis.
- Boterf, G. L. (2000). *Ingeniería de las Competencias*. Barcelona: Gestion 2000.
- Challa, D. B. (1992). *Relaciones Humanas*.
- Damián, J. (2011). *El Técnico Superior Universitario en Administración: Origen Trayectoria Estudiantil y Desarrollo Profesional*. Oaxaca, México.
- Gavilan, M. (2006). *La Transformación de la Orientación Vocacional hacia un Nuevo Paradigma*. Buenos Aires, Argentina: Homo Sapiens.
- Giardino, R. (2015). El Análisis Transaccional. *Gestalt y Cognitivo Conductual*.
- Gil, F., & Domingo, A. (2006). *Latinoamericanos en el mercado de Trabajo Español 200-2005*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona.
- Gómez, M. G. (2014). *Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego*. Tesis, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/358/1/PLAN_MARKETING_PERSONAL_GOMEZ_MARVIN.pdf
- Gomez, R. E. (2006). *Metodo de proyecto para la construccion de conocimiento*. Obtenido de <http://www.geocities.com/Athens/8478/gomezr.htm>.
- González Duarte Mayra, Lome Gómez Araceli, Lugo Montes Maribel. (2013). *Fundamento filosófico de la formación por competencias*. UVN - POSGRADO - TLALPLAN.
- Gonzalez, J. (febrero de 2008). Orientación Profesional en América Latina: Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13).
- Levy, L. (1997). *Gestion de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas y como desarrollarlas*. Barcelona, España: Ediciones Gestion 2000.
- Locke, E. (1969). *Teoría de la Fijación de Metas*.
- Luque, T., Del Barrio, S., Sánchez, J., Ibañez, J., & Doña, L. (2010). *Estudio de los egresados de la Universidad de Granada. La Inserción Laboral en el Capo dela Excelencia Internacional BIOTIC*. Universidad de Granada, Granada, Granada - España. Obtenido de <http://marketing.ugr.es/encuesta/docs/informe14.pdf>
- Martinez, M. F. (2011). *Punto de encuentro entre constructivismo y competencias*. Obtenido de WWW.medigraphic.org.mx.

- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos S.A.
- McClland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. (G. Solana, Trad.) Madrid, España: Narcea S.A.
- Mendoza, C., & Pérez, M. A. (2008). *Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha Colombia y el Municipio de Maracaibo Venezuela*. Tesis Doctoral, Maracaibo - Venezuela.
- Mungarro, J. E., & MOnge, P. M. (2013). *Programa Institucional de Seguimiento a Egresados de Posgrado (Generaciones 2002-2011)*. Sonora, Hermosillo - México.
- Ortiz, J. L. (02 de 10 de 2013). Qué es la Programación Neurolingüística y cómo funciona - See more at: [http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/opinion+y+analisis/firmas/dr.+jose+luis+ortiz+rosales/op\(02oct13\)joseluisortiz#sthash.1ZvgIFOs.dpuf](http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/opinion+y+analisis/firmas/dr.+jose+luis+ortiz+rosales/op(02oct13)joseluisortiz#sthash.1ZvgIFOs.dpuf). *Tecnologico de Monterrey*.
- Parry, S. (1996). *Quest for Competences Training* (Vol. 03).
- Perez de las Vacas, C. (2015). *Insercion laboral de los universitarios desde la perspectiva psicosocial*. Extremadura: Universidad de Extremadura. Obtenido de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1
- Pérez, I., Moreno, H., & Caldera, J. (2008). *Análisis de la situación laboral de los egresados del Centro Universitario de los Andes de la Universidad de Guadalajara de México*. Guadalajara, Guadalajara - México.
- Quiroz, C., & Aguilar, O. (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana*. Tesis de grado, Veracruz Mexico. Obtenido de http://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2014/10/CinthyaOmar_Tesis_Final.pdf
- Rascovan, S. (2004). Lo Vocacional: Una Revisión Crítica. (Vetor, Ed.) *Brasileira de Orientacao Profissional*, 1-10.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Direccionario de la Real Academia Española*. España.
- Reyes, R. (1988). Terminologia científico social. Barcelona, España: Anthropas.
- Rodríguez, A. R. (s.f.). *aimerodriguezrodriguez/teoria-del-capital-humano*.
- Rodriguez, E. M. (2002). Fundamentos epistemologicos de las teorías educativas. UniversidadPedagogicaExperimental Libertador.
- Rodríguez, S., Prades, A., Basart, A. (2007). Acciones para facilitar la inserción laboral. Barcelona, España.

- Rodríguez, S., Prades, A., Bernaldez, L., & Sánchez, S. (2007). *Sobre Empleabilidad de los Graduados Universitarios en Catalunya: Diagnóstico a la Acción*. Tesis, Barcelona, Barcelona - España.
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S., & Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona, España.
- Sala, G. (2011). *"Approaches to Skills Mismatch in the Labour Market: A literature review"*.
- Tamkin, P. & Hillahe, J. (1999). *Employability and Employers: the missing piece on the*.
- Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y Marketing Personal* (David Abanto Aragon y Rocio Espinoza Ruiz ed., Vol. I). Lima: Norma.
- Thurown, L. C. (1975). *Generating inequality: Mechanisms of distribution in the US economy: Basic*.
- Universidad Nacional Federico Villarreal. (2008). *Boletín estadístico. Oficina de Planeamiento y Evaluación de Planes y Proyectos*. Lima, Peru.
- Valle, L. I. (2012). *Factores asociados a la inserción profesional del egresado*. Lima: UNIDAD DE POSGRADO. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4403>
- Vroom, V. H. (1964). *Teoría de las Expectativas*.

ANEXOS:

Anexo 1. EGRESADOS POR CARRERA PROFESIONAL

Cuadro N° 10. Egresados por Carrera Profesional

Ítem	Carrera Profesional	Fecha de egresos	Bachilleres	Logran Titularse
1	Ingeniería Agroindustrial	Setiembre 2007 - Febrero 2016	436	318
2	Educación	Setiembre 2007 - Febrero 2016	610	295
3	Enfermería	Setiembre 2007 - Febrero 2016	357	279
4	Turismo y Administración	Setiembre 2007 - Febrero 2016	435	288
5	Hostelería	Diciembre 2015 – Marzo 2016	10	0
6	Ingeniería Civil	Marzo 2015 – Febrero 2016	30	4
7	Administración de Empresas	Marzo 2015 – Febrero 2016	46	16
8	Ingeniería Ambiental	Marzo 2015 – Febrero 2016	52	16
9	Ingeniería Agrónoma	Marzo 2015 – Febrero 2016	17	4
10	Ingeniería Zootecnista	Setiembre 2015 – Marzo 2016	27	8
11	Estomatología	Setiembre 2015 – Marzo 201	7	4
Total			2027	1232

Fuente: Elaboración Propia.

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENEZOZA DE AMAZONAS 2016

AUTOR : Carmen Rosa Huamán Muñoz

FORMA DE APLICACIÓN : Individual

TIEMPO DE APLICACIÓN : 15 minutos

DIMENSIONES QUE MIDE EL INSTRUMENTO:

Empleabilidad

Ocupabilidad

FORMA DE VALIDACIÓN : Por Juicio de Expertos

CONFIABILIDAD : 87.5

Anexo 2. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA MEDIR INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS 2016

Fecha de Aplicación _____ Edad _____ Sexo _____

Egresado de la Carrera Profesional de _____

Año que egresó _____ Domicilio actual _____

Este cuestionario tiene por objetivo medir la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM), por favor responda todos los ítems descritos. En las siguientes páginas se presentan afirmaciones descriptivas, juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a usted. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marque el número que usted crea conveniente en el casillero correspondiente.

0 = Nunca, 1 = A Veces, 3 = Con Frecuencia, 5 = Siempre

DIMENSIONES	ITEMS	DESCRIPCION	N	A	CF	S
EMPLEABILIDAD	1	¿Domina algún idioma diferente a su idioma nativo?				
	2	¿Utiliza las redes sociales para vender su marca personal?				
	3	¿Tiene usted en sus redes sociales a personas que están trabajando en puestos importantes?				
	4	¿Conoce personas que están dispuestas a hablar bien de usted profesionalmente?				
	5	¿Su currículum, formación y experiencia son consecuentes con el tipo de trabajo que está buscando?				
	6	¿Consideras que eres competente frente al mercado laboral?				
	7	¿Tienes ofertas laborales de trabajo de acuerdo a su perfil profesional?				
	8	¿Tienes inquietud por continuar estudiando algún post grado nacional y/o en el extranjero?				
	9	¿Si tuvieses la oportunidad de un trabajo fuera de tu ciudad, tendrías la disponibilidad?				
	10	¿Con base a su experiencia personal, considera que la sociedad de la Región Amazonas, buscaría a un egresado de la UNTRM, para recibir asesoría profesional?				
	11	¿Considera de importancia contar con título profesional para encontrar trabajo?				
	12	¿Realiza actividades laborales de acuerdo a su campo profesional?				

	13	¿En su formación profesional, lo estimularon respecto a su formación autogestiva e impartieron como enlace del conocimiento actualizado para insertarse en el mercado laboral?				
	14	¿Trabajó usted en su perfil profesional durante el último año?				
	15	¿Coincidió ese trabajo con su formación profesional?				
	16	¿Trabaja en una empresa Privada?				
	17	¿Trabaja en una Institución Pública?				
	18	¿Mantiene su estabilidad laboral?				
	19	¿Le brinda satisfacción los conocimientos recibidos durante su formación profesional, para su desempeño actual?				
	20	¿Ha seguido cualificándose para encontrar un mejor puesto de trabajo?				
	21	¿La remuneración que percibe satisface sus expectativas económicas?				
	22	¿Percibe salarios de acorde a su cualificación?				
	23	¿Realizo algunas acciones para buscar trabajo de acorde a su formación profesional?				
	24	¿Los conocimientos que usted tiene le facilitan solucionar los problemas que se presentan en su trabajo?				
OCUPABILIDAD	25	¿El mercado laboral actual ofrece oportunidades a profesionales de su Carrera Profesional?				
	26	¿Tuvo dificultades para conseguir empleo después de culminar sus estudios?				
	27	¿Utilizó algunos medios a través del cual encontró trabajo al concluir sus estudios?				
	28	¿Las empresas de su región dan oportunidades laborales a los egresados de la UNTRM?				
	29	¿Se encuentra laborando dentro de su Región?				
	30	¿Su contrato actual está de acuerdo a las normas vigentes?				
	31	¿Desde su perspectiva particular, considera que los empresarios de la Región Amazonas, visualizan a los egresados de la UNTRM, como bien capacitados en su área profesional?				
	32	¿Considera que la sociedad de la Región Amazonas tiene un buen concepto, de los egresados de la UNTRM respecto a sus competencias profesionales?				
	33	¿Tiene apoyo de alguna empresa propia o familiar para tu desempeño laboral?				
	34	¿En el lugar donde usted radica tiene la oportunidad de formar empresa?				

Tabla de equivalencias

Categoría	Puntaje
Nunca	0
Aveces	1
Con frecuencia	3
Siempre	5

Rango de Evaluación

Categoría	Puntaje
Empleabilidad y Ocupabilidad Baja	0 – 68
Empleabilidad y Ocupabilidad Media	69 – 102
Empleabilidad y Ocupabilidad Alta	103 – 136
Empleabilidad y Ocupabilidad Muy Alta	137 - 170

Anexo 3. ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Análisis de fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	21	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	21	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,875	34

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	Total	
1	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64	
2	0	1	5	5	5	3	1	5	5	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	0	0	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	71
3	3	1	5	3	5	3	1	5	3	3	5	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	1	3	5	1	1	3	3	3	3	3	0	1	97	
4	0	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141
5	1	1	0	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	0	5	5	5	5	5	5	0	1	126
6	1	1	0	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	0	5	5	5	3	5	0	1	124	
7	0	0	0	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	0	5	5	0	0	0	5	5	5	5	5	0	0	115
8	1	0	0	1	1	5	3	5	1	1	5	5	5	3	5	0	5	5	5	5	1	1	0	5	5	0	0	5	5	5	1	1	0	1	91	
9	1	1	5	3	1	3	3	5	5	3	5	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	76	
10	1	1	3	1	3	3	3	5	5	3	3	3	1	1	1	0	5	3	3	3	1	1	3	3	3	0	0	1	3	3	3	3	0	1	76	
11	1	1	5	1	1	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	3	1	1	3	5	1	5	5	1	3	110	
12	1	0	1	3	3	5	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	0	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	63
13	1	1	3	3	3	5	1	5	5	1	5	3	5	3	1	1	0	1	3	5	0	1	1	3	3	3	1	1	5	1	1	1	0	5	81	
14	1	1	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	5	5	3	1	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5	3	90
15	0	1	3	5	3	5	3	5	1	3	1	5	3	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	1	3	3	1	1	3	1	3	88	
16	1	0	1	3	5	3	1	5	5	1	3	3	1	5	3	0	1	1	5	3	1	1	3	5	1	1	3	1	5	1	3	3	1	1	80	
17	3	1	3	3	1	3	1	5	5	5	5	5	3	1	1	0	5	1	3	1	1	1	3	5	5	5	3	0	5	0	1	3	0	5	92	
18	1	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	0	3	5	5	3	1	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	0	5	126		
19	1	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	3	3	5	5	1	5	3	1	1	3	3	3	5	125	
20	1	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	0	0	0	1	1	1	0	1	3	3	3	3	3	0	0	1	1	1	5	78	
21	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	5	102	

St²= 526

Si²	1	1	4	2	2	1	2	0	2	2	1,8	2,2	2,4	2,1	2,9	1,5	4,7	2,4	2	2,1	3	2,7	3	2,4	1,7	2,8	2,4	2,8	3,3	3,3	2	2	2,7	3,4	79,5	=ΣSi²
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	---	-----	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	---	-----	-----	------	-------

El Cálculo para el Alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma S_I^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K= número de ítems: 34

S_t^2 = varianza total de los individuos

$\alpha = [34 / (34 - 1)] [1 - 79.5 / 526] = 0.87$

$\alpha = 87$

Interpretación: Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.70 es confiable estadísticamente. En nuestra variable Inserción Laboral, con un valor $\alpha = 87$, se concluye que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado a los egresados.

Anexo 4. INSTRUMENTO VALIDADO

INFORME OPINION DE EXPERTOS: INSTRUMENTO (PRE Y POST-TEST)

I. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO	
Nombres y apellidos	Maria Pajón Villanora
Profesión (es)	Psic. en Asesoría
Grado (os) académico (s)	Mag. en gestión de los servicios de salud Especialización en Ciencias y Servicios de Salud
Institución (es) donde labora	Doctora en Educación Universidad Cesar Vallejo Alajó
Cargo que desempeña	Docente de la Escuela de Post-grado
II. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
Título de la Investigación	"Propuesta de Modelo de Autogestión profesional para Mejorar la Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016"
Autora	Carmen Rosa Huamán Muñoz
Denominación del Instrumento a validar	Cuestionario para Medir la Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016"

III. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Condición		
		BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.	/		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	/		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	/		

ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización Lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar la autoestima de los niños.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	✓		

IV. VALORACIÓN- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(.....) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

V. SUGERENCIAS (Completa el experto)

.....

Chachapoyas, 30 de agosto del 2016

Mariela Paján V

Firma del Profesional Experto

N° de DNI 16719378

N° De teléfono..... # 996055257

INFORME OPINION DE EXPERTOS: INSTRUMENTO (PRE Y POST-TEST)

I. DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO	
Nombres y apellidos	<i>Berita Hernández Fernández</i>
Profesión (es)	<i>Licenciada en Educación</i>
Grado (os) académico (s)	<i>Doctora en Educación</i>
Institución (es) donde labora	<i>UGEL - Cuzco</i>
Cargo que desempeña	<i>Especialista en Educación</i>
II. DATOS RELACIONADOS AL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
Título de la Investigación	<i>“Propuesta de Modelo de Autogestión profesional para Mejorar la Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016”</i>
Autora	<i>Carmen Rosa Huamán Muñoz</i>
Denominación del Instrumento a validar	<i>Cuestionario para Medir la Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016”</i>

III. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Indicadores	Condición		
		BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.	✓		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	✓		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		

ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización Lógica.	/		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	/		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar la autoestima de los niños.	/		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico –Científicos.	/		
COHERENCIA	Hay relación entre Dimensiones e indicadores.	/		
METODOLOGÍA	El Instrumento responde al propósito o de la investigación (En relación a la variable dependiente)	/		

IV. VALORACIÓN- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

V. SOGERENCIAS (Completa el experto)

..... *Apto para aplicarlo*

.....

Chachapoyas, 30 de agosto del 2016

..... *[Firma manuscrita]*

Firma del Profesional Experto

N° de DNI *14526129*

N° De teléfono *990219547*