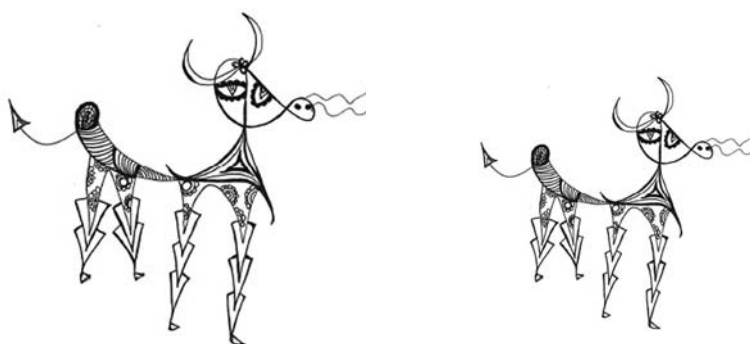


La Gestión Universitaria y la empleabilidad del egresado de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma

Ofelia Roque Paredes
Universidad Ricardo Palma
ofelia.roque@urp.edu.pe



Resumen:

La presente investigación se ha ejecutado a nivel exploratorio inicial. Tiene por objetivo conocer el grado de influencia de la gestión académico-administrativa de la Universidad en la empleabilidad del Titulado de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, considerando no solo cuestiones de organización académica, mecanismos de vinculación Universidad-empresas, sino el papel y el prestigio de la universidad en el campo laboral del arquitecto.

Palabras Clave: Gestión Académica, Empleabilidad, Empleabilidad interna, Empleabilidad externa, Competencia profesional, Mercado Laboral, Calidad de la gestión.

Abstract:

This research has been carried out at the initial exploratory level. Its objective is to know the degree of influence of the academic-administrative management of the University in the employability of the Architecture Degree of the Universidad Ricardo Palma (Ricardo Palma University), considering not only questions of academic organization, university-business linkage mechanisms, but also the role and prestige of the university in the work field of the architect.

Keywords: Academic Management, Employability, Internal Employability, External Employability, Professional Competence, Labor Market, Quality of Management.

Orientación de la investigación

Actualmente la gestión juega un papel de vital importancia en la educación superior, en la medida que es necesaria para mejorar los índices de eficiencia y eficacia del paso de las aulas al mercado laboral. Para que una institución superior alcance sus objetivos de calidad educativa institucional no basta con que sea capaz de diseñar excelentes modelos de formación educativa, sino depende de cómo lo lleve a la práctica, teniendo en cuenta lo establecido por la ley universitaria, y lo que se desprende de ella.

Una de los requerimientos para una buena gestión relacionada con la formación académica, es la capacidad que tenga la institución para la empleabilidad. Esta, en la actualidad, puede definirse como la competencia que posee una institución para que sus egresados puedan acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.

Como es usual en las competencias, la empleabilidad deberá ponerse de manifiesto en un contexto específico,



para lo cual ha sido necesario que la institución no solo haya capacitado en conocimientos a sus miembros, sino en cómo usarlos y cuándo aplicarlos.

Y es que si bien la empleabilidad constituye una competencia personal, los agentes vinculados a la educación y al ámbito laboral son responsables de potenciar su aprendizaje y de favorecer normas, procesos y sistemas facilitadores de la misma, sobre todo en el contexto actual de crisis, desempleo y globalización.

Este artículo tiene como sustento general el concepto, la importancia y el sentido actual de la competencia para la empleabilidad, considerando el contenido formativo y la responsabilidad de los diferentes agentes sociales en el tema.

Como **objetivo general** hemos considerado:

- Conocer el grado de influencia de la gestión académico-administrativa de la Universidad Ricardo Palma en la empleabilidad de sus egresados de Arquitectura.

Como **objetivos específicos**:

- Identificar las componentes que intervienen en la empleabilidad del egresado.
- Evaluar el grado de vinculación de la Facultad objeto de estudio con el mercado laboral.

En cuanto a las **metas**, pretendemos:

- Obtener un diagnóstico de la empleabilidad de los egresados de Arquitectura, ingresantes en el año 2000, de la Universidad Ricardo Palma.
- Determinar el peso de los factores académico-administrativos que influyen en la empleabilidad.
- Realizar un diagnóstico de la forma de gestionar de la Universidad Ricardo Palma, en relación con la carrera de Arquitectura.

Lineamientos normativos

El Coneau, según los Lineamientos para la Evaluación Institucional de la universidad, considera que “la gestión institucional está compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben estar al servicio y contribuir positivamente al desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión” (Martínez, 2000: 9) y cuyo objetivo básico es “...conducir al desarrollo integral de la institución y

no a una asociación de unidades académicas aisladas” (Ibídem).

De igual manera, forma parte de la gestión la responsabilidad de conducción institucional, tal como establece el mismo documento:

La gestión institucional debe incluir instancias orgánicamente institucionalizadas responsables de diseñar y organizar en forma integral los procesos universitarios (mecanismos y procedimientos para la toma de decisiones, para la gestión administrativa, para facilitar el flujo de información hacia adentro y hacia afuera de la institución, para la selección y contratación de personal, para la marcha de la institución, etc.) y los mecanismos que aseguren la libertad de cátedra y la autonomía académica de la institución. (Ibíd.:10)

Siguiendo este documento, si bien la unidad de referencia es la institución como totalidad, por extensión, muchas de las consideraciones, propuestas y recomendaciones son de aplicación para las unidades componentes de las universidades, sean estas facultades, departamentos, institutos, etc. El enfoque adoptado privilegia el análisis del papel y las contribuciones de las posiciones de conducción institucional, tanto las autoridades máximas del nivel central como de esas unidades componentes. Estas posiciones tienen a su cargo –con diferencias en cuanto al ámbito de despliegue de sus capacidades decisorias– un conjunto de tareas similares vinculadas a la definición e instrumentación de objetivos, a la asignación y manejo de recursos y a la conducción de grupos de trabajo. De igual manera, como parte de la evaluación deben ser indagados los requerimientos y formas de desempeño propios de cada nivel y ámbito universitario para determinar sus contribuciones efectivas al logro de la misión organizacional y de la coherencia en la acción institucional. Al considerarse la gestión de la institución como totalidad, se deja de lado lo específico a la gestión de las funciones básicas (investigación, docencia, extensión, etc.) pues es objeto de tratamiento particularizado en otros trabajos.

Consideraciones teóricas

Según Martínez González (2011) la Competencia profesional, constituye los pasos indispensables para establecer una estrategia de diseño curricular que implique la implementación de estándares de competencia en la enseñanza universitaria, en la medida que esta es un proceso dinámico que se adecúa a las necesidades del mercado laboral.



La adopción del enfoque de competencias en la educación superior surge de la necesidad de responder mejor al cambio social y tecnológico, así como a la organización del trabajo para adaptarse al cambio, teniendo en cuenta la reducción creciente del ejercicio profesional individual. Concretamente, los universitarios deben desarrollar competencias de planificación y aplicación de recursos (humanos, tecnológicos, financieros y materiales) a la solución de los problemas que van surgiendo en cada una de las profesiones, teniendo en cuenta las demandas del medio social, natural y cultural, trabajando en forma multidisciplinaria.

La empleabilidad, según Campos, G. (2003), ya no es considerada solo un mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo, sino se concibe como una habilidad o una capacidad personal vinculada a la obtención de un empleo, o a evitar la pérdida de éste. También pasó de ser considerada una habilidad personal, a ser concebida como una competencia personal de responsabilidad social, adquirida durante el proceso de Formación Profesional.

En función a ello, de acuerdo a Campos, la empleabilidad se caracteriza por:

- Constituir una competencia personal, más allá de una habilidad.
- Estar asociada a una carrera profesional integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado.
- Ser una responsabilidad tanto individual como social.
- Poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación.

Finalmente, ¿qué es una competencia y por qué constituye la empleabilidad una competencia?

Inicialmente, la empleabilidad estuvo asociada al dominio de un área de conocimiento por parte del sujeto que buscaba un empleo. De este modo, el sistema educativo universitario y el mercado de trabajo giraban casi exclusivamente en torno a la adquisición y a la demostración por parte de los sujetos de los conocimientos adquiridos. Así, el sujeto era empleable en tanto que demostraba que “atesoraba” contenidos teóricos-prácticos.

En la actualidad, esta definición dejó de ser vigente, pues tener conocimientos o capacidades asociadas al empleo no garantiza que el sujeto sea idóneo para el

cargo. Por ejemplo, una persona puede conocer las técnicas o las reglas de gestión contable y desconocer cómo aplicarlas eficazmente en determinadas circunstancias. La experiencia demuestra que las personas que poseen conocimientos o capacidades no siempre las saben aplicar de manera pertinente y en el momento oportuno; incluso, son incapaces de demostrar sus competencias profesionales durante el proceso de selección de personal. Carecen, pues, de competencia para la empleabilidad.

Posteriormente, Pelayo, M. (2012) y otros han desarrollado conceptos similares, haciendo referencia a las capacidades reales de diferente complejidad, integradas en una totalidad y que estaban asociadas a conductas vinculadas a la profesión y al empleo en un contexto específico. Las principales diferencias entre las acepciones de competencia estaban relacionadas con el hecho de que unas se referían al saber, mientras que otras al saber hacer, y el resto al ser. O también a la combinación de algunos de esos elementos. Las acepciones también se diferenciaban por la importancia otorgada al logro o al desempeño en el marco del empleo, al tipo de logro obtenido y al contexto laboral en el que se aplicaban. En fin, las competencias y las habilidades relacionadas con la empleabilidad no son iguales.

En función de lo expuesto, se debe considerar que existen importantes diferencias entre las habilidades y las competencias que vale la pena tener en cuenta:

- Las habilidades forman parte de las competencias.
- Las habilidades se refieren al aprendizaje y a la educación de los individuos en todas las etapas de la vida. No todas las habilidades individuales son pertinentes para el desarrollo de las competencias.
- La comprensión es esencial para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad. Los valores son el soporte fundamental de las competencias, en cambio, no lo son para las habilidades.
- Pueden existir habilidades que no se relacionan con intereses económicos y sociales.
- Se puede diseñar competencias, mas no habilidades.

Siguiendo las aportaciones que hace Martínez Gonzáles (2011: Par 18), la competencia de la empleabilidad se caracteriza porque:

- Incluye aspectos cognitivos vinculados al conocimiento de las características del mercado de trabajo, a la comprensión del sistema y procesos



asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, así como a las creencias, las teorías y las percepciones existentes. Se incluyen, asimismo, todos los aspectos y procesos esencialmente cognitivos relacionados con el diseño e implementación de una carrera profesional, incluyendo los aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.

- Incluye cuestiones relativas al saber hacer: hábitos y procesos singularmente útiles destinados al diseño y desarrollo de la propia carrera profesional, como la toma de decisiones, la realización de planes de carrera, la organización, etc.
- También incorpora cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar, como actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.

Como han señalados otros investigadores, la competencia para la empleabilidad constituye un concepto amplio y difícil de definir y de evaluar, sobre todo por su carácter multidisciplinar.

Así, desde un punto de vista sistémico, la competencia de empleabilidad se concibe como el buen desempeño del sujeto en contextos diversos y auténticos asociados a la carrera profesional y al empleo, con base en la integración y la activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, destrezas, actitudes y valores.

En otros casos, la competencia de empleabilidad es vista como algo más que “saberes”. Se la considera como un entramado psicológico y social, una síntesis de conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes que puede movilizar una persona para que sea capaz de actuar con iniciativa y eficacia ante las demandas propias de la carrera profesional y el empleo. Las competencias, pues, deben apoyarse, psicológicamente, en el desarrollo de las capacidades de conocimiento, relaciones sociales y físicas de las personas, de manera que las capaciten para que puedan desenvolverse adecuadamente en contextos vitales y profesionales.

En consecuencia, actualmente la competencia para la empleabilidad constituye un todo sistémico integrado por un conjunto de capacidades que van más allá del conocimiento, de las habilidades y de la adecuada ubicación en su contexto, y que esencialmente son aprendidas por los sujetos. Así, pues, constituyen expresiones de los diferentes grados del desarrollo personal y de la participación activa de los sujetos en los procesos socio-laborales.

Para Campos, G. (2003) la empleabilidad incluye las competencias de los sujetos para conseguir y conservar un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. La competencia para la empleabilidad está estrechamente vinculada al auto-desarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

De acuerdo a este criterio y lo anteriormente expuesto, las personas no sólo deben incorporar en sus vidas conocimientos de su profesión u oficio, sino deben ser capaces de implementar estrategias y competencias que les permitan afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral. La competencia para la empleabilidad implica, pues, dos grandes ámbitos: competencia para la empleabilidad, relativa al diseño de la carrera y preparación para el empleo; y habilidades para conservar el empleo y mejorar en él.

Teniendo en cuenta esta división, se debe considerar:

- a) En primer lugar, ambos ámbitos son necesarios en el desarrollo de la carrera profesional. Así, por ejemplo, la habilidad para diseñar y presentar un currículo es esencial para incorporarse al mundo laboral, así como si se requiere cambiar de empleo. Asimismo, la competencia para trabajar en equipo es esencial durante el desarrollo de la carrera profesional, y también debe evidenciarse durante el proceso de selección de personal.
- b) En segundo lugar, las competencias necesarias para el desarrollo de la carrera profesional se adquieran durante el paso del sujeto por los distintos niveles de sistema educativo, especialmente en la Formación Profesional, lo mismo que para el diseño y el “acceso” al empleo y la profesión. Aunque en este último caso, es prácticamente indispensable que el sujeto se haya integrado a algún programa o taller realizado para tales efectos.

Mercado Laboral: Se denomina mercado laboral al ámbito en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado laboral o de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de *comodities*, etc.), ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En tal sentido,



«Se la considera como un entramado psicológico y social, una síntesis de conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes que puede movilizar una persona para que sea capaz de actuar con iniciativa y eficacia ante las demandas propias de la carrera profesional y el empleo.»

el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo y de prácticas pre-profesionales.

En relación con el tema de la presente investigación, el mercado laboral debe estar conectado de alguna manera con la Universidad porque sólo así se ayudarían mutuamente la Universidad y la Empresa. La primera, para hacer atractivo su Plan de Estudios; la segunda, para tener la posibilidad de emplear a los mejores de cada Universidad.

Campo laboral: Es el lugar de trabajo u ocupación de una persona donde desarrolla sus actividades cotidianas, además de dividirse en dos conceptos: la competencia laboral y la competencia profesional; dependiendo su ocupación también de dónde obtiene el individuo sus ingresos económicos. También se puede definir el campo laboral como el ámbito en donde se desenvuelve su carrera, sea una empresa u otro tipo de institución.

Campo laboral del Arquitecto: En nuestro medio, por lo general, la inserción laboral de los egresados presenta una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior; entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas. En el caso de la Arquitectura, en primer lugar, la demanda de empleo está en función a la situación del sector construcción y, en segundo lugar a la consistencia de la formación propiamente dicho; un tercer factor es el prestigio de la institución, de acuerdo a su trayectoria y evidencia de resultados.

Calidad de la gestión: El desarrollo de la calidad ha dado lugar a la aparición de varios modelos de excelencia en la gestión, a nivel internacional. Estos modelos han sido tomados en cuenta por las

instituciones gubernamentales de cada país, y han implementado sistemas de aseguramiento de la calidad basados, algunos, en parámetros de calidad empleados por el sector empresarial, o han adoptado sus propios sistemas y mecanismos, tales como los sistemas de acreditación. Estos sistemas son los que guían el accionar de las universidades respecto a la formación que brindan.

Actualmente, lo que se controla en las organizaciones son los procesos. Existen diversos ideólogos y promotores de los principales movimientos por la calidad, personas naturales u organizaciones, que han tenido y siguen teniendo la mayor incidencia en los conceptos y las prácticas de calidad en las diferentes comunidades y organizaciones

Por ello, el desarrollo conceptual y metodológico de la calidad ha tenido significativos avances, como el Pensamiento Sistémico, el Aprendizaje Organizacional, la Gestión Integral, los Sistemas Integrados de Gestión, entre otros. Esto permite disponer de herramientas e instrumentos que facilitan y hacen más efectiva su implementación, conducentes al logro de resultados exitosos de manera sostenida y sostenible.

Inserción Laboral del egresado en educación superior: La inserción laboral de los egresados universitarios en nuestro medio, de la que no es ajena la Arquitectura, muestra una gran brecha entre la oferta de profesionales y el mercado laboral, principalmente por el desajuste entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, las demandas efectivas de la sociedad, y la formación que reciben las personas en la educación superior, lo cual se refleja en principio entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas. Porque no se debe olvidar que la función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad, más concretamente en el mercado laboral. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad.



Hipótesis de la investigación

Fundamentación

Previamente, para la formulación de la hipótesis de la presente investigación, se tomó como base lo establecido en la Ley Universitaria y los Estatutos Universitarios, considerando las normas para la acreditación de las carreras profesionales, en donde se manifiesta que el binomio Universidad-Empleadores debe accionar durante toda la formación profesional del estudiante para así garantizar su inserción en el mercado laboral.

Previamente a la formulación de las hipótesis se realizó un estudio piloto. Con base a este estudio se pudo modificar el cuestionario inicial, a sugerencia del juicio de expertos (docentes de la URP y de la Universidad Nacional de Ingeniería).

Hipótesis General

La implementación académica y los mecanismos de gestión de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la URP, han posibilitado una adecuada empleabilidad de los egresados de los ingresantes el año 2000.

Hipótesis Específicas:

1. Por la amplitud y el carácter integral de los servicios de formación profesional, el egresado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la URP ha estado apto para su empleabilidad.
2. El carácter eficiente y eficaz de los procesos académico-administrativos y de competitividad de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la URP, ha influido positivamente en la empleabilidad de sus egresados.

Variables

En función de las relaciones entre gestión académica y empleabilidad, fundamentadas en el marco teórico, se desprende que la variable independiente sea la gestión académica, en tanto que la variable dependiente corresponda a la empleabilidad.

La Variable X = Gestión Académica, integra los siguientes componentes:

- X1 Formación Profesional: X11 Área de Talleres de Diseño; X12 Área de Tecnología; X13 Área

de Urbanismo y Planeamiento; X14 Área de Comunicación

- X2 Extensión Universitaria y Proyección Social: X21 Participación en AEUPS; X22 Actividades realizadas fuera de Lima; X23 Actividades académica con AEUPS; X24 Áreas Académicas en AEUPS; X25 Cobertura de AEUPS; X26 Tipo de AEUPS para la Sociedad.
- X3 Gestión de Convenios: X31 Percepción de la influencia de los Convenios en la empleabilidad; X32, tipo de instituciones a los que han de incrementarse los Convenios.
- X4 Prácticas Pre-Profesionales: X41 Tipo de institución; X42 Quién le facilitó las PP; X43 Calificación de las PP; X44 Facilitadores de las PP; X45 Influencia en su desempeño laboral; X46 Utilidad como puente para su inserción laboral; X47 Utilidad para la competencia laboral; X48 Utilidad para su interrelación con el equipo de profesionales.

La Variable Y = Empleabilidad del Egresado; posee los siguientes componentes:

- Y1 Ocupación
- Y2 Número de meses que estuvo buscando empleo después de titularse como Arquitecto.
- Y3 Modalidad de contrato actual
- Y4 Cargo en el lugar de trabajo
- Y5 Institución en donde labora.
- Y6 Área académica de su formación profesional de mayor influencia en su incorporación al centro de trabajo
- Y7 Influencia del prestigio de la Universidad en su incorporación al centro de trabajo
- Y8 Percepción sobre la empleabilidad del Arquitecto
- Y9 Percepción sobre si la gestión académica influye en la empleabilidad del Arquitecto

Formación, organización y alcances académicos de la facultad de arquitectura y urbanismo de la urp

En principio, como punto de partida para la caracterización de la formación del Arquitecto de la Universidad Ricardo Palma, en la medida que son los elementos estructurantes de su Plan de Estudio, se han considerado cinco ejes importantes vinculados a la formación profesional: el Plan curricular, las actividades de Extensión Universitaria y Proyección Social, las Prácticas Pre-profesionales, los Convenios



«El Plan de Estudios, estructurado en las áreas académicas previamente descritas, estableció 220 créditos para la formación profesional.»»

y el Prestigio Institucional. Estos cinco indicadores se interrelacionan y son elementos que, habiendo sido aprobados por el Consejo de Facultad y su Decano, se deben gestionar permanentemente bajo el principio de eficiencia y eficacia, a través de sus diferentes procesos académico-administrativo y sus respectivas unidades responsables.

Estructura y Organización Curricular

El Plan de Estudios 2000-2005, establece que la formación del Arquitecto egresado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Ricardo Palma, pone en primer plano:

- El Ser Humano y su Hábitat, como preocupación principal y fundamento esencial de su quehacer.
- El Lugar como espacio natural y transformado y consciente de su participación en ese proceso.
- La Tecnología necesaria y adecuada para materializar sus propuestas
- Las Comunicaciones y formas de expresión y transmisión del conocimiento y a la organización necesaria para materializarse.
- Enfrentar con pleno conocimiento de estas, el diseño arquitectónico, urbano y territorial y la participación en su materialización (construcción), cuyo resultado será obra de síntesis de todos los conocimientos adquiridos
- El futuro profesional egresado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo; privilegia la Actividad Proyectual, tradicional de nuestros egresados, y la actividad de la Construcción campo fundamental de la actividad económica.
- A esto se agrega una sólida formación ética y amplia cultura general, en relación a lo cual se enfatizan funciones correspondientes a las siguientes áreas:
- Área de la actividad proyectual: en la programación y síntesis de toda escala de objeto arquitectónico y espacio urbano, así como el diseño paisajista y de interiores.
- Área de la construcción: participa en el planeamiento, organización, ejecución y control de edificaciones:

la restauración, conservación y puesta en valor del patrimonio arquitectónico y urbanístico.

- Área del planeamiento urbano: participa en la formulación de objetivos de desarrollo y en el diseño de asentamientos, habilitaciones, espacios urbanos y su mobiliario.
- Área de gestión: participa en la administración pública y privada en la formulación, administración y gestión de proyectos de inversión.
- Área de investigación: participa en temas de investigación teórica relacionados con la crítica arquitectónica y con otros de aplicación práctica, concernientes al diseño arquitectónico y urbanístico.
- Área de acondicionamiento ambiental: acondiciona el medio ambiental arquitectónico y urbano, utilizando variables tecnológicas y normativas, así como el manejo de sistemas energéticos no convencionales y ecológicos.

El Plan de Estudios, estructurado en las áreas académicas previamente descritas, estableció 220 créditos para la formación profesional. Estos créditos incluyeron los fijados por el Programa de Estudios Básicos (PEB). La Comisión del Currículo, designada para esta labor, procedió a actualizar las sumillas de cada una de las materias así como la reformulación de los objetivos por competencias.

Perfil del Egresado de la carrera de Arquitectura y Urbanismo de la URP

El futuro profesional egresado de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo privilegia tanto la actividad proyectual tradicional de sus egresados como la actividad de la construcción, campo fundamental de su actividad económica. Además, su formación posee fundamentos para su desempeño en el ámbito urbanístico y el medioambiental; sin descuidar su práctica basada en la ética, así como conocimientos esenciales de cultura general.

Estos temas, específicos, se organizan en función a las áreas ya descritas.

Prácticas Pre-profesionales

Las Prácticas Pre-Profesionales pueden desarrollarse en forma singular o combinada en cualquiera de las tres modalidades formativas siguientes:

- Prácticas Pre-profesionales o pasantías en instituciones o empresas, públicas o privadas.

- b) Desarrollo de Proyectos de Proyección Social en temas de la especialidad
- c) Curso-Taller de Prácticas Pre-profesionales autorizados por la Facultad, que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia según los lineamientos académicos de la formación profesional vigentes.

Para la realización de prácticas bajo la modalidad de Prácticas Pre-Profesionales en empresas o instituciones, públicas o privadas, las partes intervinientes, se ciñen a lo establecido por la Ley N° 28518 (en caso de empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada) y por el reglamento respectiva, en lo que corresponda a los requisitos académicos y administrativos inherentes a la formación profesional.

En el caso de alumnos declarados egresados, es de aplicación la modalidad de Práctica Profesional que se realiza mediante convenio o acuerdo celebrado entre una empresa y el egresado de la Facultad, por el lapso necesario hasta completar el período de práctica profesional. El egresado podrá ser presentado a la empresa por la Dirección de Escuela Profesional de Arquitectura y/o convalidar la inscripción de la Práctica Profesional que ha convenido con una empresa, cuando se formalice su condición de egresado.

Gestión de las actividades de extensión universitaria y proyección social.

Para la realización de prácticas bajo la modalidad de Desarrollo de Proyectos de Proyección Social en temas de la especialidad, el Decanato coordina con los interesados los proyectos que pueden ser atendidos bajo la modalidad de Prácticas Pre-profesionales, a partir de los requerimientos de apoyo solicitados por las organizaciones comunales, instituciones públicas o entidades privadas sin fines de lucro, orientados al desarrollo comunal, para la formulación del Perfil de Proyecto a ser formalizado mediante el respectivo Convenio de Cooperación Interinstitucional con la Universidad. Este se canaliza a la Escuela para los fines pertinentes. Para formalizar la Práctica, se estableció que debían cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Para cada Proyecto de Proyección Social, el Director de Escuela encarga al Docente Asesor la formulación del Plan de Prácticas, con la relación de tareas y de productos a ser desarrollado por el estudiante y su equivalencia en horas de práctica; convocando a los alumnos interesados.

- b) El (los) estudiante(s), solicita(n) la práctica, con la Ficha de Prácticas debidamente llenada y VB del Docente Asesor, adjuntando el Recibo por concepto de trámite documentario.
- c) Carta o Convenio de aceptación del Plan de Prácticas y Perfil de Proyecto por parte de la Institución beneficiaria. Declarado hábil el expediente, que se derivado a la Secretaría Académica, para su registro correspondiente

Metodología y técnicas de investigaciones utilizadas

La investigación es aplicada y constituye un estudio exploratorio y descriptivo, pues un hecho o fenómeno social en este caso que se da en la Universidad y en el campo laboral, con los métodos estadísticos tanto descriptivos como de análisis factorial. La información es recogida en octubre de 2013.

Población: Todos los Profesionales Arquitectos de la Universidad Ricardo Palma ingresantes en el año 2000.

Muestra: 15 Profesionales Arquitectos, ingresantes en el año 2000.

Unidad Estadística: Un Profesional Arquitecto de la URP ingresante en el rango de los años 2000-2002.



Figura 1.



Unidades de información:

- Titulados egresados de la Universidad URP (mediante cuestionario)
- Autoridades de la URP de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (entrevista y documentación de la Facultad).
- Empleadores de Empresa Constructora y del Municipio (Área de Desarrollo Urbano)

Cabe señalar que las entrevistas fueron tomadas en cuenta para la redacción del cuestionario; es por eso que no se ha sacado ningún reporte específico.

Recolección e interpretación de datos: El Universo del trabajo de investigación son los egresados titulados de la carrera de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Ricardo Palma, de la promoción de ingreso 2000-2002. Para alcanzar el resultado se ha considerado como criterio de inclusión a todos los egresados titulados de la Universidad Ricardo Palma, que a la fecha se desempeñan como Arquitectos y se encuentran registrados en el Colegio de Arquitectos del Perú; a los que no cumplan con estos requisitos no se les ha entrevistado. La técnica de muestreo fue no probabilística y a juicio del investigador, porque al realizar la encuesta solo se consideraban a los integrantes de las promociones 2000-2002 de ingreso.

Instrumentos para la recolección de datos:

- **El cuestionario** ha sido elegido como instrumento para la recolección de datos porque es el que mejor instrumento para obtener las opiniones de los Profesionales de Arquitectura sobre las variables de la investigación sin ninguna presión, en tanto que la encuesta es anónima. Se ha aplicado un cuestionario cerrado para evitar las “no respuestas” o las “malas respuestas. Además, el diseño de este instrumento se puso a consideración del juicio de expertos, incluyendo dentro de estos a Profesionales Arquitectos que ocupan cargos de gestión en la Universidad. También se ha evaluado la fiabilidad y veracidad de la información y, consecuentemente, la validez de las conclusiones, por tal razón la muestra no ha podido ser aleatoria sino intencional, a fin de garantizar las condiciones necesarias para que pueda llevarse a cabo el estudio.
- **La entrevista informal** se aplicó al Decano y a otras autoridades, como los Jefes de las

Oficinas de Extensión Cultural y Proyección Social, los encargados de las Prácticas Pre-profesionales y de los Convenios, tanto de la misma Facultad como de la Universidad. Este medio de recolección fue realizado por el titular de la presente investigación, pues era necesario recoger la información considerada significativa en situaciones de encuentro espontáneo, sin previo aviso, para poder observar y anotar el fenómeno tal como es, sin que sufra la alteración que hubiera podido tener con un aviso previo.

- **La triangulación** se empleó para reducir al mínimo la presumible “subjetividad” de los datos y la correspondiente falta de fiabilidad de los mismos. La triangulación, más que una técnica, es una estrategia metodológica que consiste en la utilización de diferentes métodos, sujetos y fuentes de datos para evaluar un mismo fenómeno. Los tipos de triangulación más utilizados son:

a) Triangulación de las fuentes; b) Triangulación de métodos y técnicas; y c) Triangulación de evaluadores.

Sobre la muestra: La muestra, de tamaño $n=15$ profesionales de Arquitectura, fue no probabilística, accidental, ya que todos estos profesionales, según el código de ingreso año 2000 figuraron en el listado de las Oficinas de Registro y Matrícula y se tuvo que concordar con las listas de los Titulados para poder ubicarlos, ya sea en los Municipios o en las empresas Constructoras, donde estuvieran laborando.

Se aplicó una muestra por conveniencia por los siguientes motivos: a) Económicos, dado que es una investigación preliminar a una de mayor escala; b) Escaso tiempo para establecer las coordinaciones formales con el Colegio de Arquitectos del Perú región Lima; c) Por la naturaleza de la investigación, que es exploratoria.

Evaluación del Cuestionario: Para la validez se aplicó juicio de expertos aplicada a los profesores representativos de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la URP, y a empresarios de la empresa constructora y de los Municipios (Área de Desarrollo Urbano).

La operacionalización de las variables: La variable Gestión Académica (X) tiene vinculación con la Empleabilidad del Egresado Titulado de la URP (Y).



Demostración de las hipótesis

Para la demostración de las hipótesis se consideró conveniente desagregar los indicadores hasta su mínima expresión. En base a la opinión de los titulados con experiencia laboral necesaria, con las respuestas cerradas de: **TA**: totalmente de acuerdo; **DA**: de acuerdo; **ED**: en desacuerdo y; **TD**: totalmente en desacuerdo, se ha podido tomar la información para realizar en primer lugar el análisis descriptivo y luego el análisis factorial.

Para el tratamiento de la variable gestión académica, se consideró:

- Influencia de la gestión académica (Plan Curricular, Extensión Cultural y Proyección Social, Prácticas Pre-profesionales, Convenios, prestigio, equipamiento en el tiempo de su inserción laboral e institución donde se coloca laboralmente.
- Influencia del Plan Curricular en su empleabilidad (tiempo, tipo de contrato y cargo).
- Influencia del prestigio de la Universidad en su empleabilidad.

Se ha investigado el grado de vinculación de la Universidad con el mercado teniendo en cuenta el Plan Curricular, las actividades de Extensión Cultural y Proyección Social, las Prácticas Pre-profesionales y los Convenios, así como el prestigio y su equipamiento.

Resultados generales

Logros alcanzados

Por medio del análisis descriptivo se ha podido validar las hipótesis formuladas. El análisis factorial ha permitido agrupar las variables y poder comprobar las hipótesis específicas.

Mediante el análisis descriptivo y el análisis factorial se pudo demostrar la causalidad entre gestión académica y la empleabilidad del egresado de la URP.

Esto se debe a los instrumentos de recolección de la información, y hemos seleccionado una buena unidad de análisis.

La información obtenida, en síntesis, arrojó los siguientes resultados:

- Respecto al número de meses que buscaba empleo luego de titularse:

6 meses: 4 casos; 8 meses: 3 casos; 10 meses: 3 casos; 12 meses: 5 casos.

- Tiempo de estudios del profesional arquitecto de la URP:
5 años: 10 casos; 6 años: 4 casos; 7 años: 1 caso.
- Especialidad en que labora en su primer empleo:
Como Arquitecto: 6 casos; como Urbanista: 7 casos; como dibujante profesional: 2 casos.

- Opinión si el área de talleres influyó en la empleabilidad:
DA: 7 casos; TA: 8 casos.

- Participación en actividades de extensión Cultural y proyección social: 15 casos.

- Origen de las prácticas pre-profesionales:
La universidad: 0 casos; el profesor: 3 casos; vinculación de actividades académicas de extensión Cultural y proyección social: 8 casos; por su cuenta: 4 casos.

- Centro de desempeño laboral:
Municipalidad: 0 casos; empresa privada – construcción: 9 casos; empresa privada-inmobiliaria: 6 casos.

- Influencia del prestigio de la URP en la empleabilidad:
DA: 6 casos; TA: 9 casos.

- Influencia de la implementación pedagógica y audiovisual ofrecida por la URP en su competencia laboral:
DA: 4 casos; TA: 11 casos.

- ¿Se encuentra laborando como arquitecto?
Sí: 15 casos.

- Área del Plan Curricular que le ha facilitado su inserción laboral:
Urbanismo y Planeamiento: 0 casos; Taller de Diseño: 12 casos; Tecnología: 3 casos.

Conclusiones

- La formación que da el área de Diseño y Talleres, sumado a las actividades de Extensión cultural y Proyección Social, con la facilidad de una gestión de convenios y una buena gestión de Prácticas Pre-



profesionales, y el prestigio, influyen favorablemente en la empleabilidad del Arquitecto de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Ricardo Palma.

- El grado de participación del egresado en las actividades de Extensión Cultural y Proyección Social y la Facultad, como buen facilitador de las prácticas pre-profesionales, favorece la interrelación del Egresado con los demás profesionales de su entorno laboral.
- La cobertura de las actividades de ECPS y la influencia de las PP facilitan el tipo de ocupación del arquitecto.
- Las áreas de Diseño y de Tecnología son las que más influyen en la empleabilidad del arquitecto de la URP.
- La forma de gestionar de las Universidades influye en la empleabilidad del egresado porque eleva o reafirma las competencias del Egresado.

Bibliografía

Blanco Hernández, I. (2012). *La gestión académica, criterio clave de la calidad de la gestión de las instituciones de educación superior*. Cartagena: Universidad de Cartagena.

Campos Ríos, G. (2003). "Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa", en: *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-9. 13.

Facultad de Arquitectura y Urbanismo (2013). *Plan de Estudios de la Universidad Ricardo Palma, 2013*. Lima: Editorial Universitaria de la Universidad Ricardo Palma.

Martínez González, J.A. (2011). "La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social". En

Contribuciones a las Ciencias Sociales, noviembre 2011. Consultado en: www.eumed.net/rev/cccss/15/

Martínez Nogueira, R. (2000) Evaluación de la Gestión Universitaria. Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAU. Consultado en: <http://www.coneau.edu.ar/archivos/1326.pdf>

Pelayo Pérez, M. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales*. Primera Edición por internet. Consultado en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>.

Robles, A. (1999). "Elaboración Participativa de Planes de Estudios". Roma: FAO-Depósito de Documentos de la FAO, Departamento de Desarrollo Sostenible -Plan de Estudios Globalizado.

Suasnabar, Claudio (2002). *Resistencia, Cambio y Adaptación en las Universidades Argentinas: Problemas Conceptuales y Tendencias emergentes en el Gobierno y la Gestión Académica*. Fundamentos en Humanidades, Volumen III, número 5-6. Argentina: Universidad Nacional de San Luis.

ULPGC, Observatorio de Empleo (2009). *Informe de Empleabilidad de los Titulados Universitarios del Grado en Arquitectura, finalizados entre 2006 y 2008*. Consultado en: www.observatorioempleo.ulpgc.es.

Vidal García, J. (2003). *Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios*. Salamanca. España: Universidad de León, Consejo de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España.

Recibido el 2 de marzo del 2017

Aceptado el 27 de marzo del 2017