# FORMATO 1

**FORMATO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

SECCION A: DATOS GENERALES

1. **Título o nombre del proyecto**

Estudio de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura Trujillo 2021

1. **Línea de investigación de la Facultad/Área**

* Educación en la Arquitectura (Arquitectura)

1. **Unidad académica (Facultad/Escuela profesional/otra)**

* Facultad De Arquitectura Urbanismo Y Artes
* Escuela Profesional de Arquitectura

1. **Equipo investigador**

* Dr. Carlos Eduardo Zulueta Cueva (Investigador principal)

1. **Institución y/o lugar donde se ejecutará el proyecto**

* Ciudad de Piura y Ciudad de Trujillo

1. **Duración (Fecha de Inicio y término)**

Inicio: Setiembre del 2020

Termino: Setiembre del 2021

**SECCIÓN B: PLAN DE INVESTIGACIÓN**

1. **Planteamiento y formulación del problema**

Las universidades son las instituciones proveedoras de educación superior más importantes. Instituciones que ejercen funciones dirección del desarrollo cultural, científico y tecnológico, a fin de consolidar una sociedad mejor. La catedra es un espacio de reflexión y creatividad, que proporciona las herramientas necesarias para el análisis social, la reflexión crítica y la sostenibilidad. A lo largo de los años, las universidades se han preocupado por adecuación y facultad de cambio ante la sociedad

En enero de 2007 se aprobó el Proyecto Educativo Nacional al 2021 "La educación que queremos para el Perú" cuyo objetivo estratégico número 5 consigna la importancia de que la educación superior de calidad se convierta en un factor determinante para el crecimiento del país.(Sistema Nacional de Evaluación, 2016)

En busca de esta calidad de servicio que cumpla con estándares de calidad La Universidad Privada Antenor Orrego, tiene como objetivo conseguir la acreditación para 12 programas, los cuales se encuentran atravesando procesos de autoevaluación para el logro de la acreditación SINEACE. Entre ellas la Escuela Profesional de Arquitectura, enfocándose en una mejora continua que les permita alcanzar la acreditación. Implementando un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) para lograr la calidad de los servicios, la satisfacción de sus usuarios y la mejora continua de las actividades de enseñanza, investigación y extensión. (UPAO, 2011)

La satisfacción de los usuarios está directamente relacionado desarrollo de las competencia específica de los egresados, con aspectos técnicos relacionados directamente con el desempeño profesional y que no transmiten fácilmente en cualquier contexto (Del Pozo, 2012); Asimismo, una competencia profesional reflejará el nivel de uso de los conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con una profesión frente a cualquier situación a la que se enfrente un individuo en el ámbito profesional. (Gómez-Rojas, 2015)

Considerando el contexto actual y la importancia del estudio de desempeño profesional de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo a partir de la perspectiva del empleador nos permite evaluar el perfil de egreso de sus estudiantes de arquitectura es lo que el mercado laboral demanda.

**Formulación del Problema:**

**Problema Principal:**

¿Cuál es el desempeño profesional de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo 2021

**Problemas Específicos:**

1. ¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo percibido por los empleadores?
2. ¿Cuál es nivel de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo?
3. **Antecedentes**

Dentro de los antecedentes para la presente investigación tenemos, Štambuk, A., Karanović, G., & Host, A. (2019), desarrollaron una investigación donde se proporciona una idea de la evaluación de los empleadores sobre la importancia y suficiencia de las competencias adquiridas por los graduados universitarios de negocios y economía en Croacia. La metodología aplicada en esta investigación incluyó el análisis de importancia-desempeño que proporciona una cuadrícula bidimensional de importancia-satisfacción. Los datos para el análisis de fueron recolectados por el cuestionario estructurado. Los resultados indicaron que los empleadores están satisfechos con competencias específicas (y que el énfasis de las instituciones de educación superior de negocios y economía debe colocarse en las competencias genéricas. Los investigadores concluyen en que la movilidad de personas altamente educadas podría ser causada por el nivel y la calidad de las competencias específicas de los licenciados con un título de instituciones de educación superior de economía croata. Asimismo, la conclusión del estudio realizado indica la necesidad de implementar métodos de enseñanza orientados al alumno, la introducción de prácticas obligatorias y la introducción de cursos orientados al desarrollo de competencias genéricas.

Asimismo Belash, O. Y., Muravyev, A. V., Ryzhov, N. G., & Chirkova, A. A. (2019), desarrollan una investigación realizada en con los graduados de 2016 que habían trabajado durante al menos 2 años después de su graduación. La encuesta ha analizado las actividades laborales actuales de jóvenes especialistas, la demanda de competencias profesionales en su trabajo y su satisfacción con la educación recibida en la universidad. La comparación del nivel de demanda de competencias profesionales y la satisfacción de los especialistas jóvenes con las competencias que habían recibido en la universidad permite identificar formas de mejorar los servicios educativos.

Como también Frederik, H., Hasanefendic, S., & van der Sijde, P. (2017), realizan un estudio en donde analizan 53 informes de acreditación holandeses en el campo de la tecnología de la información para evaluar los mecanismos de la participación informada del campo profesional en los programas de pregrado de las universidades de ciencias aplicadas. Los resultados del análisis de contenido cualitativo mostraron un efecto de acoplamiento al informar sobre los mecanismos de interacción. Aunque la participación del campo profesional está estrechamente unida a los programas de pregrado en las universidades de ciencias aplicadas a nivel estratégico, existe una subrepresentación de la interacción universidad-industria a nivel operativo, lo que sugiere la necesidad de explorar la interacción real. lugar entre el campo profesional y los programas. Asimismo, los mostraron que los informes de acreditación no pueden proporcionar una imagen holística de la participación profesional en el campo en el plan de estudios de los programas de pregrado a nivel operativo, lo que cuestiona su papel al reconocer el papel de la industria en la configuración y el logro de los resultados de aprendizaje previstos, recomendando que los formuladores de políticas deberían considerar la introducción de otras herramientas o estándares para abordar el resultado del compromiso y la capacidad de respuesta de los programas en las universidades de ciencias aplicadas al campo profesional.

Pineda-Herrero, P., Ciraso-Cali, A., Armijos-Yambay, M. (2018), realizaron una investigación donde muestran que la integración en el mercado laboral de los recién graduados puede verse influenciada por varios factores, como la situación económica del país, la calidad de su educación universitaria y las demandas del mercado laboral. Por lo tanto, es importante analizar en mayor profundidad las competencias transversales requeridas y ofrecidas en el mercado laboral, ya que pueden afectar la integración y la satisfacción laboral de los graduados universitarios. Para analizar las diferencias en la opinión de los graduados en Pedagogía, Psicología y Psicología de la Educación y sus empleadores con respecto a las competencias necesarias para el mercado laboral, los investigadores utiliza datos de la encuesta de la AQU Universitat i Treball a Catalunya de graduados en estas asignaturas de universidades catalanas y de sus empleadores. Los resultados muestran discrepancias entre las opiniones de los empleadores y los graduados.

Los resultados obtenidos, mostraron que los graduados consideran algunas competencias como más relevantes, como la toma de decisiones, mientras que los empleadores dan mayor importancia a otras, como las relacionadas con la tecnología de la información y las habilidades lingüísticas, así como la formación teórica y práctica. Sin embargo, ambos grupos están de acuerdo en que el trabajo en equipo es la competencia más importante para el trabajo, respaldando los resultados obtenidos en otros estudios. Además, los empleadores están más satisfechos que los graduados con su nivel en las áreas de creatividad, informática e idiomas. Sin embargo, la resolución de problemas es un área de competencia que podría mejorarse en la educación universitaria.

1. **Justificación**

La presente investigación, tiene una justificación teórica, pues aporta conocimiento del desempeño laboral de los de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo, dese la perspectiva del empleador pudiendo evaluar el perfil del egresado que requiere el mercado empresarial, dicho conocimiento no se encuentra actualmente disponible,

Asimismo, tiene una justificación práctica porque aporta a la gestión curricular del programa de arquitectura, pues permite reconocer desde la perspectiva del empleador implementar planes de mejora evaluando conocimientos, habilidades y actitudes que son requeridas en el mercado laboral actual, contribuyendo con ello a la formación de los profesionales.

El presente estudio tiene un aporte metodológico, pues presentará un marco metodológico con el que se reconocen desempeño laboral de los de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo. Finalmente, es relevante por el aporte que brinda en la formación de arquitectos, como profesionales que contribuyan a resolver necesidades de empresas reales de la región y del país.

1. **Objetivos**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo General | Resultados | **Medias de Verificación** |
| Evaluar el desempeño profesional de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo 2021 | R1 Se de evalúa y analiza el nivel de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo percibido por los empleadores | El instrumento utilizado será:   1. Encuesta 2. Entrevista |
| **Objetivos** Específicos | Resultados intermedios | **Medios de Verificación** |
| * Medir el nivel de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo percibido por los empleadores * Determinar nivel de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo | P1: Nivel de desempeño Laboral de los graduados de las Escuela Profesional de Arquitectura en Piura y Trujillo percibido por los empleadores | MV1  1. Encuesta  2. Entrevista |
| P2 • Determinar nivel de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo | MV2  1. Encuesta  2. Entrevista |

1. **Marco teórico**

El desempeño profesional se encuentra directamente relacionado con las competencias ya que éstas sólo pueden ser definidas y obtenidas mediante un desempeño profesional específico; por tanto, el desempeño profesional representa la manifestación de las competencias.

El desempeño, tal y como expresa el diccionario de la Real Academia Española, “es la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” mientras que desempeñarse significa “cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación. Como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción; la palabra se extiende al conjunto de acciones que se realizan para lograr un objetivo.” En el área de las ciencias pedagógicas, en el glosario de términos de la educación avanzada expresan que es la “capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.” (como se cita en Solis et al., 2019).

Esta investigación tendrá también como bases teóricas lo Correlación entre las competencias y el desempeño laboral (Pernía K, Carrera, M, 2014) donde se observará como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio desarrollada en el área de Recursos Humanos, específicamente en la Gestión de Talento Humano basado en competencias, la cual tiene como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de presencia de las competencias evaluadas en un grupo de individuos a través de la técnica de Assessment Center Sociopsicodramatico y el desempeño laboral en sus dos dimensiones: de tarea y contextual; así como las dos dimensiones del desempeño contextual: contextual hacia el individuo y contextual hacia la organización.

Asimismo, tenemos el libro Gestión del desempeño: Evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores (Havard School Business, 2007) Y cuánto más eficaz sea, mejores resultados obtendrán. La gestión del desempeño es una herramienta para evaluar y mejorar la eficacia de los colaboradores. Como también nos indica el libro de Comportamiento organizacional (Stephen, 2004) en este libro se ocupa de encontrar y analizar las variables que repercuten en la productividad, en primer lugar, por lo general se acepta que el desempeño laboral disminuye con la edad

En el libro desempeño por competencias: Evaluación de 360° (Alles, Desempeño por competencias, 2007) nos permite dar cuenta de los cambios originados por la globalización de los negocios, los avances tecnológicos y la irrupción de las nuevas generaciones y sus particulares comportamientos en el mercado laboral. expone en todos los casos las buenas prácticas vigentes hoy en la materia. La obra comienza por relacionar el desempeño de las personas con los objetivos y resultados organizacionales, y analiza las formas de medir el desempeño individual a través de la herramienta sugerida: la Evaluación vertical, poniendo foco tanto en el logro de los objetivos como en la medición de las competencias. Se desarrollan luego dos instancias posteriores: la retroalimentación y las acciones derivadas de la evaluación, pensando en el progreso futuro de cada colaborador.

Como también tenemos los estudios como el Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias (Alles, 2007) la autora plantea que el talento que asegura el éxito en una determinada posición laboral está conformado por las competencias requeridas por el puesto y desarrolladas en la universidad. de modo de mejorar su desempeño laboral y prepararlos para que alcancen niveles laborales más elevados en el futuro. Permite así definirlo, medirlo y por sobre todas las cosas, desarrollarlo positivamente, en beneficio de las organizaciones y de las personas

1. **Hipótesis**

Hipótesis Principal:

El desempeño profesional de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo, serán nivel medio

Hipótesis Específicos:

1. Los niveles de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en

Piura y Trujillo percibido por los empleadores son Media

1. Los niveles de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo son Media
2. **Metodología**

La presente investigación es una investigación descriptiva, pues busca reseñar las características o rasgos de una situación específica (Bernal, 2010), específicamente de desempeño profesional de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo

Asimismo, considerando que una investigación aplicada busca resolver problemas (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C, y Baptista Lucio, P, 2014), la presente es también aplicada porque tiene como finalidad medir los niveles de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo percibido por los empleadores y determinar los niveles de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura y Trujillo para conocer una realidad concreta relacionada con el ejercicio profesional del arquitecto.

El estudio tiene un diseño no experimental transversal, pues no se realiza la manipulación intencional de variables y los datos se recogen en un solo momento (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C, y Baptista Lucio, P, 2014) con un enfoque de investigación mixto.

**La población a investigar** será las empresas del sector construcción e inmobiliario de la región Piura y Trujillo, activas y habidas, según la base de datos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), registradas hasta mayo del 2019.

Se trabajará con un margen de error máximo permitido + - 5% y un nivel de confianza del 95%. El muestreo será estratificado bietápico. Para recoger la muestra se consideraron como criterios de inclusión a aquellas empresas que hayan mantenido operaciones activas durante el último año en Piura y Trujillo.

**El estudio se desarrollará en dos fases**, una primera fase exploratoria, donde se aplicará la técnica de la entrevista, usando como instrumento de recolección de datos una guía de entrevista que se aplicara a los empleadores de las empresas y en la segunda parte se aplicará una encuesta usando como instrumento de recolección de datos un cuestionario que se aplicará a los empleadores de las empresas

**El análisis de los datos** recogidos durante la fase exploratoria se realizará a través de un análisis de contenido, se analizará cada una de las respuestas, para proseguir con la categorización considerando las áreas temáticas y similitud de contenido. Los datos recogidos en la fase cuantitativa se procesaron en el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y Excel, Posteriormente, se elaborará tablas de distribución de frecuencias y con el uso de la Mediana se establecerá el nivel de importancia de cada uno

1. **Bibliografía**

Alles, M. (2007). Desempeño por competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica SA.

Alles, M. (2007). Desempeño por competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.

Alles, M. (2007). El desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica SA.

Belash, O. Y., Muravyev, A. V., Ryzhov, N. G., & Chirkova, A. A. (2019). Receiving feedback from young specialists - university graduates. Paper presented at the Proceedings of 2018 17th Russian Scientific and Practical Conference on Planning and Teaching Engineering Staff for the Industrial and Economic Complex of the Region, PTES 2018, 102-105. doi:10.1109/PTES.2018.8604256 Retrieved from www.scopus.com

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. olombia: Pearson Educación.

Del Pozo, A. (2012). Competencias profesionales: Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales. Madrid: Narcea Ediciones.

Frederik, H., Hasanefendic, S., & van der Sijde, P. (2017). Professional field in the accreditation process: Examining information technology programmes at dutch universities of applied sciences. Assessment and Evaluation in Higher Education, 42(2), 208-225. doi:10.1080/02602938.2015.1100265

Gómez-Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. Revista Mexicana de Anestesiología, 49-55.

Havard School Business, C. (2007). Gestion de desempeño. Barcelona, España: Ediciones Deustro.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C, y Baptista Lucio, P. (2014). .Metodología de la investigación: (6a. ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.

Pernía K, Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral. España: EDITORIAL ACADÉMICA ESPAÑOLA.

Pineda-Herrero, P., Ciraso-Cali, A., & Armijos-Yambay, M. (2018). Employable and competences of pedagogy, psychology, and educational psychology graduates: A comparative study of employers and graduates. [Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: Un estudio comparativo entre empleadores y titulados] Revista Espanola De Pedagogia, 76(270), 313-333. doi:10.22550/REP76-2-2018-06

Sistema Nacional de Evaluación, A. y. (2016). Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria. Lima: SINEACE.

Solís Solís, S., Pupo Poey, Y., Rodríguez Gómez, A., Hernández Muñiz, V., Olivares Paizán, G., & López Banteurt, A. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la Educación Médica. Revista Cubana De TecnologíA De La Salud, 10(1), 70-81. Recuperado de http://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1382

Štambuk, A., Karanović, G., & Host, A. (2019). Employers' perceptions of business and economics graduates' competencies in croatia. Business Systems Research, 10(2), 108-123. doi:10.2478/bsrj-2019-021

Stephen, R. (2004). Comportamiento organizacional. Barcelona, españa: Person Educacion.

UPAO, O. d. (2011). Politicas de Calidad y Objetivos de Calidad Institucional . Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

SECCIÓN C: CRONOGRAMA DE INVESTIGACIÓN



SECCIÓN D: PRESUPUESTO DEL PROYECTO



# FORMATO 2

DECLARACION JURADA DE COMPROMISO Y AUTENTICIDAD DEL PROYECTO

(SOLO PARA EL INVESTIGADOR PRINCIPAL)

Trujillo 05 de junio 2,021

Señor Doctor

Luis Cerna Bazán Vicerrector de Investigación

Presente. -

De mi consideración:

El suscrito docente de la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Artes, Escuela Profesional de Arquitectura, identificado con DNI N°16705663 y domicilio en Urb. Miraflores Country Club Manzana “AV” Lote 30 DECLARO BAJO JURAMENTO mi compromiso de participar como Investigador Principal y responsable del proyecto de investigación titulado “Estudio de desempeño laboral de los graduados de los Programas de Arquitectura en Piura Trujillo 2021”; el cual es ORIGINAL Y AUTENTICO y está enmarcado en las áreas académicas y líneas de investigación priorizadas por la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO).

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Carlos Eduardo Zulueta Cueva

DNI N° 16705663