

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**



**Tesis para obtener el Grado académico de Maestro en Gestión Educativa y
Acreditación de la Calidad.**

**Gestion de Recursos humanos y formación profesional del egresado, Según
los docentes y alumnos de ingeniería ambiental de la universidad Alas
Peruanas**

Autor

Frescia Katherine Lopez Cueva

Asesor

Telmo Macedo Chauca

Código Orcid-Asesor

[0000-0001-9964-5324](https://orcid.org/0000-0001-9964-5324)

Chimbote – Perú

2021

INDICE

1. TITULO.....	04
2. RESUMEN.....	04
3. ABSTRACT.....	05
4. TITULO.....	06
5. INTRODUCCION.....	07
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	07
5.1.1. Antecedentes.....	07
5.1.2. fundamentación científica.....	10
5.2. Justificación de la investigación.....	20
5.3. Problema.....	22
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables..	25
5.4.1. Gestión de recursos humanos.....	25
5.4.2. Formación profesional del egresado.....	25
5.5. Hipótesis.....	34
5.6. Objetivos.....	34
5.6.1. Objetivo General.....	34
5.6.2. Objetivos específicos.....	34
6. METODOLOGÍA.....	34
6.1. Tipo de investigación.....	35
6.2. Diseño de investigación.....	35
6.3. Población y muestra.....	36
6.4. Técnicas e instrumentos de recojo de información.....	36
6.4.1. Técnicas.....	36
6.4.2. Instrumentos.....	36
6.5. Análisis y proceso de información.....	37
7. RESULTADOS.....	38
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	44
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	57
11. ANEXOS	64

1. PALABRAS CLAVE

Tema : Recursos humanos, formación profesional

Especialidad : Educación Superior

KEY WORDS

Topic : Human resources, professional training

Specialty : Higher Education

Línea de investigación:

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA	CIENCIAS SOCIALES	OTRAS CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES, INTERDISCIPLINARIA

2. TITULO:

Gestión de recursos humanos y formación profesional del egresado, según los docentes y alumnos de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

Human resources management and professional training of the graduate, according to teachers and students of environmental engineering at Alas Peruanas University

3. RESUMEN

El informe de tesis de esta investigación trata de determinar el nivel de relación existente de la Gestión de los recursos humanos con la formación profesional del egresado de la carrera de ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas en el semestre 2016-II, la muestra está compuesta por los alumnos del décimo ciclo de la carrera de ingeniería ambiental y los docentes de la misma, siendo en total 40 encuestados, se realizó un cuestionario basados en el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, aprobados por SINEACE (2016), se usó de estadística correlación de Pearson entre los variables recursos humanos y formación profesional del egresado, el resultado es 0.764, la dirección de la correlación es alta y positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el nivel de los recursos humanos aumentara el nivel de la formación profesional del egresado y viceversa.

Se concluye que para tener mejor nivel en la formación profesional del egresado, es necesario contar con personal calificado en la gestión de los recursos humanos, ya que sirven de engranaje para la mejora continua.

4. ABSTRACT

The thesis report of this research tries to determine the level of existing relationship of the Human Resources Management with the professional training of the graduate of the environmental engineering career of the Alas Peruanas University in the semester 2016-II, the sample is composed by the students of the tenth cycle of the environmental engineering career and the teachers of the same, being a total of 40 respondents, a questionnaire was made based on the Accreditation Model for University Higher Education Studies Programs, approved by SINEACE (2016) , Pearson's correlation statistic was used between the variables human resources and professional training of the graduate, the result is 0.764, the direction of the correlation is high and positive, that is, it is direct, therefore increasing the level of resources Humans will increase the level of professional training of the graduate and vice versa.

It is concluded that to have a better level in the professional training of the graduate, it is necessary to have qualified personnel in the management of human resources, since they serve as a gear for continuous improvement.

5. INTRODUCCION

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Teniendo en cuenta la revisión de trabajos anteriores con referencia del tema a tratar, es que se logra extraer antecedentes, que permitieron lograr un análisis y a la vez sirvieron de apoyo para desarrollar con eficiencia la presente investigación.

Según Suarez, C. (2018), aplico encuestas a docentes, estudiantes y egresados, a través de un cuestionario cuya estructura contiene las dimensiones siguientes: planificación de la enseñanza, metodología docente, evaluación, competencia docente, resultados de aprendizaje, conteniendo etapas del programa de calidad de la formación profesional y formación en capacidades específicas; el diseño de investigación que uso es no experimental, descriptivo y de corte transversal, en sus resultados se observa que es altamente correlativo entre las dimensiones, demostrando que cada dimensión es un engranaje necesario para el formación profesional del egresado, menciona además que una universidad de calidad debe mostrar siempre los planes de estudios, los cuales deben ser muy bien planificados, abarcando a los recursos humanos tanto en disponibilidad suficiente, eficiente y eficaz, para lograr los planes de estudio, los créditos distribuidos equitativamente; de esta manera el autor recomienda que el alumnado conocerá y cumplirá con los deberes y se reconocerá como miembro efectivo de la construcción de una universidad de calidad.

Además Rojas, M. (2018) arribo a que para la formación profesional de los estudiantes es necesario lograr egresados aptos para un buen desempeño en el ambiente de trabajo, y también menciona que es imperativo que las futuras condiciones laborales logren ser óptimas para asegurar una plena satisfacción del futuro profesional, y se evidencie en la inserción laboral de manera gradual y bien programada, siendo siempre orientada y supervisada, esta actividad que debe ser planeada por las casas de estudios.

Y lo ratifica Leño, C. (2018) donde encontró el grado de correlación de la formación profesional y satisfacción de estudiantes del X ciclo de la Facultad de

Educación Primaria, obteniendo que el Rho de Spearman es igual a 60,1% frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, demostrando que existe relación moderada positiva entre estas dos variables.

Considerando, a Zamora, M. y otros. (s/a). Diagnostican y analizan el sistema de la universidad nacional del centro del Perú (UNCP) en el área de los recursos humanos. crean el modelo de gestión de los recursos humanos a base de procesos, donde se menciona las entradas y salidas de cada actividad que está relacionada con los recursos humanos, donde hace partícipe a docentes, administrativos, alumnos y trabajadores no docentes. Así mismo, indican que tienen relación positiva el buen desarrollo de las competencias profesionales del egresado cuando la selección del personal docente y administrativo es eficiente.

Según Segura, C. (2017) menciona que es necesario considerar que es relevante e importante el hecho de reconocer las necesidades que afectan a la sociedad y que exigen una resolución urgente. En este sentido, para hacer frente a ello, se necesita una valoración que permita dar por confirmado la necesidad de preparar a los recursos humanos que puedan afrontar estos problemas. Por ello es importante comprender que cualidades académicas y laborales deben dominar las futuros egresados que trataran de satisfacer dichas necesidades, en tal sentido es que gir el proceso de diseño curricular, de manera concreta en el perfil profesional.

Según Celis, F. (2017) aborda el tema de manera brillante y simple, en lo que respecta la gestión de los recursos humanos aplicado a organizaciones de prestación de servicios, de manera específica en la universidad Pedagógica experimental Libertador, donde los colaboradores son relevantes para lograr las políticas, metas y objetivos, indica que suministra esa “chispa creativa” y a la vez productiva donde deriva el éxito de la organización. A través de investigaciones documentales, usando métodos analíticos y procedimientos intuitivo-deductivo, se examinan los aportes de los distintos autores que tienen relación con el desarrollo de la carrera y las diferentes etapas de un programa de carrera. Se considera el desarrollo del individuo en el trabajo a lo largo del tiempo, resaltando en las etapas de explorar (intentando realizar roles nuevos), establecer, mantener y descender, delimitando las actividades por etapa de desarrollo, teniendo en cuenta la relación con la edad del sujeto y el nivel relativo de participación e dominio, asociado a cada etapa.

Según Bullon, S. (2017) aborda la variable de satisfacción del estudiante en relación con la calidad de la educación universitaria, donde se diseña una escala para la medición de mencionado constructo. Donde se propone “escala de satisfacción estudiantil en ingeniería en cuanto a calidad educativa” SEICE, que tiene 4 niveles teóricos que son valorados por 9 áreas. Se muestreo en el último ciclo de 4 escuelas de la facultad de ingenierías y ciencia provenientes de un centro universitario privado de la ciudad de Lima. Estadísticamente la escala mencionada es válida y confiable para la muestra en estudio. Según sus resultados mencionan que la totalidad se encuentra en el nivel de satisfecho, sin embargo, al hacer el análisis por cada especialidad encuentra que los alumnos de la carrera de ingeniería electrónica, civil e industrial, están ubicados en el nivel bastante satisfechos en relación con los alumnos de ingeniería mecánica que se ubican en el nivel de satisfecho, cabe resaltar que se encuentran más satisfechos en las competencias desarrolladas en la etapa de desarrollo académico, que respecto a las consideraciones que tiene el centro de estudios con su situación económica. La diferencia más pronunciada en los resultados fue en el nivel de satisfacción con el indicador edad y los años de permanencia en la universidad, donde resalta una relación inversamente proporcional entre edad y tiempo de estudio con la calidad educativa que se percibe, en los demás indicadores como sexo, fuente de financiamiento, ciclo o categorización de pago, no se encontró diferencias resaltantes.

De la mismo manera coincide con Torres, K. (2017) quien en su trabajo evidencio que existe correlación positiva entre las variables calidad educativa y gestión del talento humano de consideración 0,301 y $p=0.006$, resultando significativa, positiva y directa, de esta manera evidencia que ambas variables tienen relación y es necesario profundizar en el estudio de ambas.

Además, tomando en cuenta el aporte de Ticona, R. (2013), en su informe, el presenta la precepción de los alumnos del X semestre de la facultad de educación de la UNMSM, con relación de las variables gestión académica y competencias docentes y su correlación con la formación profesional, donde evidencio que los alumnos perciben que existe correlación significativa entre ambas variables, de la misma manera se determinó que hay correlación entre las variables gestión académica y competencia docente, además agrega a su investigación que estas

variables son importantes para permitir sustentar y sostener los procesos de retroalimentación positiva en la mejora de los estándares de calidad.

Así mismo, Ramírez, H. (2013) menciona que las horas que se dedican a investigación deben aumentar, según los resultados de su estudio que muestra un elevado porcentaje de estudiantes que manifiestan su desconformidad y los alumnos consideran que pueden aprovechar mucho más las horas de laboratorio. Considerando los resultados obtenidos en la verificación de conocimientos y de la encuesta que se realizó a los alumnos confirmo, que en efecto, el plan curricular influye en el nivel de la calidad para la formación como profesionales, también resulto que los alumnos tienen la percepción de que los docentes no cuentan con la experiencia teórica y práctica suficiente para dictar las asignaturas, contando solo con el 38% del estudiantado que opina que si lo tienen. Concluyendo en términos generales que los 104 alumnos encuestados, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel de ineficiencia..

5.1.2. fundamentación científica:

a) Gestión de Recursos Humanos: (GRH)

Se comprende que por GRH es un conglomerado de conocimiento, habilidades y capacidades que permiten poner en acción los integrantes de una institución, brindando un valor agregado al mismo. Y se considera un concepto dinámico que relaciona capacidad de intervención de todos los individuos (Gómez – Llera 1998)

También, se denomina GRH al grupo de personas con las que una institución cuenta para impulsar, desarrollar y cumplir de forma correcta las actividades, acciones, decisiones, tareas y labores que deben realizarse y que se solicitaron a dicho grupo humano.

Una empresa para tiene que formar “un todo” que esta conformado por un grupo humano capacitado, los recursos materiales y económicos, los cuales son necesarios para cumplir con lo que la empresa necesita.

Es por ello que las empresas, instituciones, ONGs por ejemplo, para la contratación de personal es un tema delicado que es exhaustivo, analítico y los candidatos son evaluados en los aspectos psicológicos, éticos y de conocimiento para que puedan ocupar un lugar de trabajo de la empresa que presento la convocatoria. Inclusive, en las mismas empresas existe departamentos destinados a la GRH y cuentan con personal especializado en esta disciplina, que sus conocimientos van desde conocimiento legal en la contratación hasta principios de psicología y desempeño actitudinal.

En conclusión, se puede mencionar que estas areas son las encargadas de encontrar al Recurso Humano más conveniente para la empresa, acorde, no solamente con su capacidad y experiencia para ejercer el trabajo solicitado, si no también considerando otras cualidades, disposición y conducta personal que impresionen y aporten al desarrollo de la empresa, como es la lealtad, respeto, honestidad, compañerismo, emprendimiento, proactividad, etc.

Para equilibrar la contratación de personal, la empresa u institución también ofrecerá condiciones laborales favorables para que el nuevo trabajador se desarrolle de forma normal y cómoda en todas sus actividades, y a su vez permitir la posibilidad de progresar dentro de la empresa, capacitación constante, incentivos y premios por logros, entre otras actividades que permitan un ambiente laboral agradable.

Por ello los encargados de las areas de GRH, por estar en contacto permanente con el personal de la empresa, deben tener la capacidad de relacionar las dudas e intranquilidad del personal y los intereses de la empresa con la finalidad de llegar a las metas planteadas, manteniendo el equilibrio laboral, tanto en la parte del empleado con el empleador.

Por lo mencionado en párrafos anteriores, se concluye que es de mucha importancia los recursos humanos, porque son el motor que impulsa en una empresa tanto el desarrollo, evolución y crecimiento, hace unos años , en diferentes casas superior de estudios, están incorporando en sus ofertas académicas, cursos, diplomados o licenciaturas completas al estudio del manejo de los recursos humanos y de esta manera formar profesionales adecuados para desarrollarse en dichas áreas dentro de la empresa

(ViaDefinicion.mx:<http://definicion.mx/recursos-humanos/>)

B) FORMACIÓN PROFESIONAL DEL EGRESADO: (FPE)

La FPE es el nivel educativo con el que cuenta una casa superior de estudios, que es la encargada de preparar a los estudiantes para realizar sus actividades profesionales y entrena, capacita y guía para que los egresados se desempeñen de manea calificada en las distintas profesiones

Lo primordial en la FPE en el sistema educativo es la que el producto final (los alumnos) se desarrollen en el campo laboral que se presentara en lo largo de su vida.

Es así, que la enseñanza tiene como objetivo que los estudiantes obtengan la capacidad que le permitan lo siguiente:

- Entender como funciona empresa y las características del sector productivo que corresponde, así como las estrategias de para la inclusión profesional; conocer la normativa legal laboral y los derechos y deberes que se reflejan en las actividades laborales.
- Realizar las actividades laborales en condiciones que garanticen la seguridad y salud, así también la de evitar y prevenir los posibles riesgos laborales o que derivan del mismo.
- Acrecentar la competitividad que corresponde a calificar los objetos de estudio que se realizan.
- Mejorar el emprendimiento para que se refleje en las iniciativas y mejor desempeño profesional.
- Comprender los términos de autodesarrollo y trabajo en equipo, de igual manera desarrollar el manejo de conflictos y a resolverlos de forma pacífica en todo el entorno personal y laboral.

Cuando se hace mención a la formación profesional, se debe reconocer que es una herramienta importante que sirve para acreditar las cualidades y competencias de las carreras profesionales y de esta manera garantizar un nivel formativo aceptable, de tal forma que se obtenga la acreditación con relevancia y autenticidad, la formación debe ser tal, que para el profesional, la inserción laboral sea rápida y fácil.

Además, según Gonzales (2008) las universidades tiene como objeto primordial, la formación en competencias profesionales; además menciona que es medible o comparado con el desempeño laboral. Según Boyatzis (1982) citado por Gonzales (2008) indica que las competencias representan el conglomerado de cualidades del individuo, que está estrechamente vinculado con el buen desarrollo de las tareas determinadas o en el puesto de trabajo.

Los alcances sobre las competencias profesionales, permiten vincular la formación profesional con el campo laboral, de tal manera que se hace evidente que estas competencias se realicen desde la formación en la universidad. En tal forma, el Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEC, 1999) hace mención que en el desarrollo laboral se está formando un nuevo paradigma, que relaciona a las empresas, a las personas y a la sociedad en general, evidenciando que los estándares educativos deben ir evolucionando junto el régimen económico y esto se da inicio en las universidades que siempre deben estar en contacto directo con cambios en el mercado laboral.

C). PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DE LA CARRERA DE INGENIERA AMBIENTAL:

La carrera profesional de Ingeniería Ambiental es la rama de la ingeniería que se encarga de estudiar los conflictos del medio ambiente de forma integrada e científica, tomando en consideración las dimensiones tanto en ciencia, social, ecología, química, tecnológica y económica, con el objeto de impulsar y desarrollar el pensamiento ecosostenible.

Según Gutiérrez, (2015) menciona que la ingeniería ambiental es una rama de las ciencias ambientales que tiene su base en diseñar, aplicar, gestionar procesos, productos y servicios tecnológicos para preservar, controlar y remediar los problemas que degradan y afectan el medio ambiente; para desarrollar la sostenibilidad del recurso natural, tanto en procesos de producción como de consumo, priorizando siempre la calidad del medio en el que vivimos.

El programa de ingeniería ambiental garantiza, que con aprender a conservar y preservar los recursos naturales, nos brindara mayor calidad de vida para las siguientes generaciones. Esta especialidad, en vías de desarrollo, reconoce cada vez mejor sus objetivos y esta logrando consolidarse como un requisito, porque ya que suministra un compendio de soluciones adecuadas y viables para hacer frente al desequilibrio ecológico por el que está pasando nuestro mundo. Por lo mencionado, este programa es reconocido como una carrera profesional de gran auge.

El egresado de ingeniería ambiental debe dominar el reconocimiento, interpretación y brindar un diagnóstico relacionados con el impacto tanto negativo y como positivo relacionados al medio ambiente, además realizar la evaluación del nivel del deterioro registrado en un ambiente determinado (en el caso de un impacto negativo) y formular las posibles soluciones, considerando siempre las que estén de acuerdo a la normativa de gestión ambiental en vigencia.

El dominio de esta profesión se complementa y colabora con las carreras de ing. Sanitaria, pero la ing. Ambiental se extiende hasta ambientes aéreo, acuático y edáfico.

D). OBJETIVOS DE LA PROFESIÓN

Según Lorenzo (2012), menciona que el objetivo de la carrera es contribuir a controlar y a prevenir el daño y destrucción de todo recurso natural, que son producidos por proyectos del área de industrias, económicas o sociales.

E). PERFIL DEL INGENIERO AMBIENTAL

- Experto con conocimiento consolidado en ciencias que están dirigidas a los recursos naturales, medio ambiente y la relación que existe con el desarrollo de producción industrial.
- Desarrolla estudios de impacto ambiental de los proyectos industriales y desarrollos tecnológicos, reconociendo los puntos vulnerables y brindando soluciones que se adhieran a la legislación vigente.
- Sabe discernir entre las necesidades del desarrollo del país con el posible impacto que produce los desarrollos industriales.

- Funciones o actividades específicas que se realizan en la carrera profesional.

En la empresa realizara:

- Se encarga de desarrollar y hacer participar a todos los agentes de la empresa los sistemas integrados de gestión de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional de la empresa.
- Estudios de impacto ambiental de los procesos productivos para visualizar sus efectos sobre el entorno.
- Formular proyectos relacionados con el medio ambiente, desarrollándolos desde línea base.
- Implanta y corrige estrategias de control y vigilancia de los contaminantes como sistemas de monitoreo, con el fin de minimizar las emisiones y residuos.
- Investiga, calcula y pone a disposición los distintos tipos de alternativas de solución, que de forma técnica pueden minimizar los efectos negativos de los procesos industriales sobre nuestro medio ambiente.
- Determina las características que se deben tener en cuenta para la mitigación de las emisiones emitidas.
- Evalúa proyectos ambientales y asesoría legal.

En el sector público:

- Organiza campañas de sensibilización ciudadana dentro del marco medioambiental.
- Contribuye en hacer cumplir la legislación vigente para cuidar y proteger el medio ambiente de acuerdo al alcance económico, social y político.
- Desarrolla la gestión de residuos tanto sólidos, líquidos y atmosféricos.
- Organiza el manejo y protección de ecosistemas urbanos y de áreas silvestres.
- Inspecciona, mitiga y controla la contaminación del suelo, agua, aire y residuos en la ciudad

- Gestiona el uso óptimo de los recursos naturales para la obtención de productos y procesos ecoeficientes.
- Organiza y efectúa auditorías relacionada al medio ambiente en los distintos sectores.
- Evalúa e interpreta la cuantificación de contaminantes de la atmósfera, y además diseña equipamiento y procesos que se usan en el control de los mismos.
- Capacidad para elegir las opciones más acertadas para gestionar los residuos y también los suelos contaminados.
- Dirige grupos de trabajos de carácter interdisciplinario, para analizar los complejos sistemas que se interrelacionan entre las áreas naturales, social y económico.

Como profesional emprendedor e independiente:

- Docente e Investigador del área.
- Desarrollo auditorías, estudios, evaluaciones, dictámenes y certificaciones ambientales, e implementarlos en los sectores que se requiera, tanto económico y social.

F). Universidad privada Alas Peruanas:

La casa de estudios se da inicio por el Dr. Fidel Ramírez Prado, que ese momento era presidente del consejo de administración de la cooperativa de ahorro y crédito “Alas Peruanas”. Por unanimidad, en una asamblea general de la cooperativa, se aprobó la iniciativa en el mes de marzo del año 1989, la encargatura fue dada al Dr. Fidel Ramírez P. y él continuó los trámites documentarios necesarios para la realización de tan ansiado proyecto.

En el año 1994, se presenta ante el congreso de la república el proyecto de creación N° 1485/94 de la Universidad Alas Peruanas, siendo la Lic. Aguilar Bailón de la Cruz, la presidenta regente de la comisión del proyecto.

Con la creación del Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidades (CONAFU), el órgano del gobierno que se encargaba de aprobar o rechazar los proyectos de futuras universidades, se continuaron los tramites documentarios, esta vez la cooperativa estaba presidida por el Dr. Ricardo Díaz Bazán.

En 1996 el CONAFU aprueba con fecha 26 de abril la Resolución N° 102 que autorizando el inicio del funcionamiento de la UAP, en esos instantes la comisión estaba presidida por Sr. Estanislao Chujutalli Muñoz y el Dr. Fidel Ramírez Prado como Gerente General, aperturarón con 5 carreras profesionales. Desde ese instante la universidad ha continuado con todos los procesos legales que la hacen formal y a la vez garantizar la expansión a nivel nacional e internacional.

El 1 de junio del mismo año inicia el funcionamiento de la universidad, y el presidente de la comisión encargada de la organización fue Dr. Javier Pulgar Vidal, el Dr. César Olano Aguilar Secretario General y el Dr. Fidel Ramírez Prado como Presidente Ejecutivo, este grupo de trabajo se encargó de la planeación, elaboración y sustentación del proyecto institucional de la UAP. En el año 1999, precisamente en el mes de noviembre, el CONAFU con resolución N° 656 declara la adecuación de la UAP al régimen de Sociedad Anónima en virtud al Derecho Legislativo N°882 "Ley de promoción de la inversión en educación". Por acuerdo unánime de la promotora de la UAP, el 8 de febrero del 2000 fue nombrado Rector de la Universidad Alas Peruanas el Ph.D Fidel Ramírez Prado, siendo posteriormente incorporado al pleno de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), desempeñando el cargo hasta la fecha.

G). ACREDITACIÓN:

Según SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), “si existe una demanda de Educación Básica, de Educación Superior Universitaria y de Educación Superior No Universitaria deben surgir los mecanismos de certificación y acreditación, a fin de asegurar la calidad educativa que las instituciones deben brindar”.

Según el Artículo 11 de la Ley 28740 “Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa” La **Acreditación** es cuando se le reconoce públicamente y de manera temporal a el establecimiento educativo, área, programa o carrera profesional que de manera voluntaria ha decidido ser partícipe del proceso de evaluación de la gestión institucional, pedagógica y administrativa. Se acredita tanto el área, carrera o programa o cual se le llama acreditación institucional integral.

Según el artículo 14 del reglamento de la Ley 28740: La institución acreditada es reconocida de manera integral y formal de la calidad demostrada por una institución, esta acreditación la otorga el estado, esta acreditación se da por el órgano ejecutor que corresponde, los cuales se guían del informe realizado por la entidad encargada de la evaluación, la cual está debidamente autorizada, siguiendo la normativa vigente. Esta acreditación, debe saberse es solo temporal y para renovarla es necesario un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa.

H). Objetivos de la Acreditación:

- El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa aporta, con la acreditación, que se estará asegurando excelencia educativa en nuestro país.
- Debe considerarse a la acreditación, no solamente como instrumento para la mejorar continuamente, sino también debe considerarse como un punto de declive tanto para padres como a los futuros profesionales, de elegir de forma ideal la carrera o programa a seguir y al a vez saber dónde querer seguir esos estudios, la línea base de la calidad educativa la pone la primera acreditación, y de ahí avanzar en la excelencia educativa, y así garantizar la mejora continua de las casas de estudios.
- La Acreditación tiene como finalidad que se garantice las competencias que la profesión exige, teniendo egresados eficaces y eficientes, los cuales puedan tener una fácil inserción al campo laboral.

I). CALIDAD:

Según Muñoz (2003) hace mención "que una educación de calidad busca dirigirse a la satisfacción de los sueños y aspiraciones de los elementos que integran nuestra sociedad; al lograrlo, se consigue de manera efectiva que las aspiraciones perseguidas sean una realidad; si estos logros son obtenidos respetando los procesos culturalmente pertinentes, habiendo aprovechado de manera óptima los recursos que se necesitan para impartir ese conocimiento, y a la vez asegurar que exista oportunidad de recibirla –y a la vez se obtenga aprovechamiento social y económico que deriven de esas actividades- y también logren distribuirse en forma imparcial entre los diferentes sectores que integran nuestra sociedad." Y Graells, 2002 menciona que cuando existe calidad educativa en las instituciones esto logra que se asegure que todos los jóvenes logren adquirir esos conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes que se necesitan para un buen desarrollo en la vida adulta.

✓ PRINCIPIOS DEL TERMINO CALIDAD

Los principios de calidad en educación, son como siguen:

- Las aptitudes, intereses y expectativas que tienen los alumnos sobre lo que buscan en su formación, debe estar integrado en la estructura del sistema educativo y la configuración y adaptación del currículo.
- .
- La evaluación constante del sistema educativo, y también el rendimiento de los estudiantes, teniendo en cuenta las líneas bases consideradas en países desarrollados.
- El fortalecimiento institucional debe estar presente en las instituciones educativas, reforzando constantemente su autonomía, buscando que la dirección se capacite formalmente y un sistema de verificación de los procesos y los resultados.
- La función docente, para garantizar que los docente logren un buen desarrollo de sus actividades, deben tener una buena formación inicial y constante, a la vez ser reconocido profesionalmente

5.2. Justificación de la investigación

En la actualidad, el reto más importante que tiene el estado peruano es relacionado a la educación brindada en las universidades; esta educación superior universitaria debe ser pertinente y de calidad, buscando brindar a la sociedad profesionales de alto nivel y reconocimiento tanto nacional como internacional, siendo esto la esencia principal para lograr el máximo desarrollo económico y social, lo cual se vera reflejado en ciudadanos capaces de decidir de forma acertada y adecuada , para juntos edificar una sociedad democrática, y desarrollarse mayores conocimientos técnicos y científicos, para ponerlos al servicio del país.

La UNESCO hace la siguiente recomendación “la educación superior universitaria no solo debe solucionar, si no también anticiparse a los requerimientos y necesidades que la sociedad impone, esto incluye promover la investigación científica y tecnológica para lograr desarrollo, con esto se garantiza la formación vocacional y técnica en nuevas tecnologías, promoviendo el emprendimiento, es una educación para toda la vida.”

El impacto de la educación superior universitaria no solo es económico, también inicia una cadena de retroalimentación positiva en el país, porque para que se dé la formación profesional calificada y competente, traerá consigo el efecto de mejor de la mano de obra, y también tendrá impacto en la misma educación, los docentes tienen estarán mejor calificados, y los futuros estudiantes exigirán mejores condiciones y enseñanzas y el efecto en cadena se va a extender a otras áreas del desarrollo social y económico.

El nuevo profesional asume un papel importante, las decisiones que tomara en el transcurso de su vida tanto profesional como social, las cuales deben ser aportes con propuestas técnicas para brindar alternativas de solución concretas y buscar constantemente ser agentes líder en los procesos del cambio social.

Por esto, la labor de las casas de estudio superior (universidades) es de suma importancia, porque deben brindar conocimiento teórico práctico sobre ciencia, tecnología; de innovación y avances científicos y tecnológicos; convirtiéndose en fuente de empuje y desarrollo.se convierten en fuente de poder y desarrollo. Quitando el estigma de que las universidades su único producto es un profesional, sino que son

eje de gran importancia en engranaje social y económico del país, es por ello que deben ser líderes en las áreas competentes que les corresponde.

En tal sentido, es responsabilidad del Estado Peruano promover la educación superior universitaria con normativa bien reglamentada y de manera clara y a la vez brindar los medios que permitan tanto solucionar los problemas y exigir la mejora continua de los puntos críticos en las universidades, además mantenerse autónoma y reconocer el desarrollo de la plana docente con la finalidad de que se practique la docencia de manera eficaz y eficiente.

En tal sentido, en el Perú no cuenta con un seguimiento a los egresados y su situación actual, si se contara con esos resultados se podría analizar la calidad de los profesionales en campo. Viéndose reflejado en la formación profesional del egresado y a la vez la capacidad del mismo en la obtención de empleo.

Considerando los párrafos anteriores, se debe tomar en consideración, que cuando mencionamos gestión de los recursos humanos en una institución universitaria, es el encargado de seleccionar al personal docente, promoverlos y determinar su permanencia en la institución, si entendemos, que la buena gestión de esta área permitirá contratar a docentes eficientes y eficaces, evaluados constantemente y a la vez facilitarles las herramientas (software, reactivos e instrumentos de laboratorio y material didáctico) a los docentes para que cumplan a cabalidad la programación del sílabos. Comprendiendo, que habrá retroalimentación entre una buena gestión de recursos humanos con la formación profesional de los egresados.

Además cuenta con importancia teórica: los resultados de la presente investigación pueden usarse para hacer un sistema para luego incorporarlo al campo del conocimiento de la ciencias, la pedagógica y la educación, de esta manera se observara la relación constante que se da entre recursos humanos y la formación profesional del egresado.

Importancia metodológica: el presente trabajo establece la relación existente entre las variables, usando una investigación básica, correlacional y no experimental.

Importancia en la práctica: es importante porque sus resultados permiten conocer la estrecha relación que hay existe entre las variable recursos humanos y formación profesional del egresado, asimismo realizar recomendaciones que la dirección de escuela y docentes podrá tener en cuenta para una mejor labor en pos de una mejor calidad de la educación.

Importancia social: esta investigación comprende las necesidades sociales y también culturales de nuestra sociedad, porque, brinda elementos de análisis útiles, los cuales son referencias de importancia que generan un óptimo desempeño profesional de los egresados, constituyendo un factor estratégico en la mejora del servicio educativo que brinda.

Considerando, en términos de utilidad, al obtenerse los resultados de la relación que existe entre ambas variables, éstos sirven para que la alta dirección de la universidad tenga elementos importantes de análisis y juicio sólidos que les permitirá lograr la evaluación y valoración del desempeño profesional de los docentes en aula; y así proponer propuestas y recomendaciones para la mejora continua.

La presente investigación tiene además justificación porque permitirá la reflexión, análisis y toma de decisiones en condiciones venideras para así lograr aplicar un sistema de evaluación eficiente y eficaz, con la finalidad de lograr la mejora continua de la calidad educativa de la universidad Alas Peruanas.

En tal sentido, es muy importante que se cuente con información veraz y actual sobre como se maneja la variable gestión de los recursos humanos en una universidad, la calidad y los resultados mostrados sobre la educación superior universitaria, expresada en la formación profesional del egresado en ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas, y a la vez se conlleve a desarrollar sistemas, instrumentos y políticas internas para que se asegure la buena formación del egresado, responsabilidad que recae, en parte, en el personal del campo de área de recursos humanos de la universidad.

5.3. Problema

Considerando las tendencias actuales, relacionados a los profesionales y el nuevo rumbo que están tomando las universidades y que se expresan en normativa y numerosos documentos del gobierno y también se dan por parte de organismos internacionales especializados, conducen a replantearse los currículos universitarios actuales, (Centro Interuniversitario de Desarrollo. [CINDA], 2004)

Es búsqueda de respuestas a estas nuevas tendencias y demandas, es que conlleva a redefinir perfiles de los egresados, que deben estar basados en competencias, capacidades y que a la vez busca establecer un sistema de seguimiento para asegurar su cumplimiento al término de los estudios.

Según el Instituto Politécnico Nacional. (2011) realizaron una Guía de opinión del empleador sobre sus empleados (egresados), menciona que en este mundo globalizado, donde la información está al alcance de toda la sociedad convirtiéndola en conocimiento, y las tendencias científicas y tecnológicas han cambiado sustancialmente en el campo laboral actual. Antiguamente la riqueza era representada por la tierra, el capital o el trabajo, en cambio ahora la creación de riqueza depende de cómo se aplica el conocimiento obtenido en el trabajo, en este contexto el gobierno y las universidades se replantean la modificación de las estructuras, formas y procesos de gestión tanto administrativos como académicamente, todo eso teniendo en cuenta la función de lo que se necesita para alinearse a este nuevo ordenamiento basado en conocimiento. Con lo expuesto en el párrafo anterior, establece claramente que la sociedad actual exige la formación de egresados que adquieran nuevas competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes, con mayor amplitud y globales, no solo para que se integre sino también para mantenerse en el campo laboral. En tal sentido, se puede apreciar que las universidades son fuente de conocimiento para formar egresados profesionales, innovadores e investigadores, además de pensamiento crítico, creativo y buscar su capacitación constante, el nuevo profesional debe buscar atender a esas nuevas perspectivas exigidas por el campo laboral, para evitar quedarse rezagados en el desarrollo científico y tecnológico.

Cada universidad es un sistema distinto y autónomo, donde tiene sus objetivos definidos, de igual manera la misión y cultura. Cada casa de estudios inicia un camino que si es observado desde un punto de referencia fuera de la universidad parecen similares, pero en realidad tienen un sello característico que va impreso en los estudiantes, docentes y administrativos, desde dentro de la universidad la construyen día a día. La buena gestión de recursos humanos en una institución es consolidar varios elementos, que van desde liderazgo, infraestructura, la estructura organizacional, las comunicaciones, las relaciones interpersonales, las evaluaciones, la capacitación, el desarrollo de la planeación e itinerario del programa y todo el flujo que conlleva gestionar personas, esto contribuye para que los docentes se identifiquen con la institución, logrando encontrar sentido a sus jornadas laborales,

exista motivación para que sus estudiantes tomen todo el conocimiento brindado, reconocimiento por los logros personales y profesionales de los docentes, siendo participe los directivos estudiantes y pares.

Por lo tanto, recae parte de la responsabilidad a las áreas encargadas de gestionar los recursos humanos de la universidad por ser el encargado del diseño e implementación estratégica en la selección de los colaboradores, desarrollo, capacitación, motivación, diseño y evaluación de los puestos, además la planificación y consolidar los procesos de relaciones humanas entre el personal interno de la universidad, una forma de alcanzar estos puntos se puede y es necesario negociar con otras entidades externas como pueden ser empresas y sindicatos. (Rodríguez, 2013) y a su vez, se obtendrá como resultado la óptima formación profesional del egresado.

Tomando en cuenta los párrafos anteriores y considerando las condiciones y características de los sistemas de gestión de la casa de estudios Alas Peruanas y la formación que se brinda al egresado de la carrera de ingeniería ambiental, se propone la interrogante siguiente:

¿Cuál será el nivel de relación que existe entre Gestión de recursos humanos y formación profesional del egresado, según los docentes y alumnos de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas en el semestre 2016-II?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Gestión de recursos humanos

A. Definición conceptual:

Esta área de gestión se encarga de la elección del personal con mejores capacidades que la empresa requiere, considerando las competencias y cualidades y aptitud para ejercer el puesto laboral requerido, además considerando otras actitudes y circunstancias personales que sean de impacto positivo en la empresa como el compromiso, responsabilidad, emprendimiento, solidaridad, lealtad, tolerancia, honradez, integridad, etc. Editorial Definición MX, (2013)

B. Definición operacional:

La gestión de los recursos humanos implica 3 dimensiones: contratación de personal, infraestructura e implementación; formación profesional docente: experiencia profesional y experiencia profesional docente (labor de enseñanza y tutoría).

Además, se define como las capacidades, habilidades y gestión que tiene el área de gestión de recursos humanos de la universidad Alas peruanas, basados en los estándares presentados en el modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria, aprobados por SINEACE (2016)

5.4.2. Formación profesional del egresado:

A. Definición conceptual:

La formación profesional del egresado se concibe como una enunciación responsable que hace la universidad frente a la sociedad frente a sí misma, en la cual involucra los estudios para formar la identificación del profesional, guiando con precisión las obligaciones y compromisos que conlleva a la formación estricta del carácter e identidad del futuro profesional en el marco y exigencias del campo laboral, de igual manera determina primordialmente todos los ámbitos de ejecución de la carrera y sus competencias asociadas a ella (Hawes, 2010).

B. Definición operacional:

Para definir como se realiza la formación del futuro profesional de la carrera de ingeniería ambiental implica el manejo de 3 dimensiones: perfil de los ingresantes, perfil de los estudiantes y perfil del egresado. Además, se define las capacidades y habilidades que tienen los egresados en su formación profesional, basados en los estándares presentados en el modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria, aprobados por SINEACE (2016)

V t: e e
 U a .3
 "0
 .c O
 q O E
 .e

			<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la inversión para los programas de ampliación, renovación y mantenimiento de las instalaciones y sus equipos. • La carrera profesional cuenta con comité consultivo integrado por representantes de los principales grupos de interés. • Cumplimiento de los compromisos adquiridos en los convenios. • Los grupos de interés consideran que su participación contribuye al desarrollo de la carrera profesional. • El número de docentes que realizan labor de extensión universitaria y de proyección social es el requerido por la carrera profesional.
<p>5. o</p> <p>4. o</p>	<p>3. o</p> <p>2. o</p> <p>1. o</p>	<p>Los docentes</p> <p>dominan idiomas que</p> <p>requiere el proyecto</p> <p>educativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes adquieren el grado de magister en la especialidad que la carrera requiera, según lo programado por la Unidad Académica en su plan estratégico. • Los docentes adquieren el grado de Doctor en la especialidad que la carrera requiera, según lo programado por la Unidad Académica en su plan estratégico. • Los docentes publican los resultados de sus investigaciones en revistas indexadas de su especialidad. • Los docentes publican su producción intelectual a través de libros que son utilizados en la carrera profesional. • Los docentes dominan las tecnologías de información y comunicación. • Los docentes dominan idiomas que requiere el proyecto educativo. • Se realizan reuniones periódicas donde se discuten temas relacionados con la actividad de enseñanza entre los docentes.

	Experiencia profesional Y docente (Labor de enseñanza y tutoría)	<p>Los docentes tienen la experiencia profesional que requieren las asignaturas.</p> <p>Los docentes tienen experiencia en el área de la docencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación. • Los docentes difunden su producción intelectual como ponentes en eventos nacionales e internacionales de su especialidad. • Los docentes tienen la formación profesional que demandan las asignaturas. • Los docentes tienen la experiencia profesional que requieren las asignaturas. • Los docentes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural. • Los docentes difunden los resultados de su labor de extensión universitaria y de proyección social.
<p>u.                    </p> <p>egresado</p>	Perfil del ingresante	El perfil del ingresante guarda coherencia con los lineamientos del proyecto educativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se justifica la existencia de la carrera profesional en base a un estudio de la demanda social. 2. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan coherencia con los lineamientos del proyecto educativo 3. El perfil del ingresante se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora. 4. El plan de estudios asigna un mayor número de horas a las áreas básica y formativa con respecto a la de especialidad y complementaria. 5. El plan de estudios tiene asignaturas, o cursos, electivos que contribuye a la flexibilidad curricular. 6. Los estudiantes están de acuerdo con las estrategias aplicadas de enseñanza-aprendizaje. 7. Los sílabos se distribuyen y exponen en el primer día de clases. 8. Se cumple el contenido de los sílabos. 9. En las clases teóricas y prácticas el número de estudiantes es el adecuado para el tipo de asignatura.

			<ul style="list-style-type: none"> 13. La carga lectiva del estudiante asegura el normal desarrollo de sus actividades universitarias. 14. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de evaluación del aprendizaje. 15. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de evaluación del aprendizaje. 16. Los admitidos a la carrera profesional cumplen con el perfil del ingresante. 17. La carrera profesional justifica el número de ingresantes en base a un estudio de su disponibilidad de recursos.
Perfil del estudiante	El perfil del estudiante se evalúa periódicamente y los resultados son evaluados para su mejora.		<ul style="list-style-type: none"> 15. La Unidad Académica evalúa los programas de perfeccionamiento pedagógico que implementa. 16. Para los docentes y administrativos, más del 50% de estudiantes cumple con las normas que rigen sus actividades universitarias. 17. La Unidad Académica tiene para los estudiantes programas implementados de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo y pasantías. 18. Los estudiantes de los programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo, pasantías, están satisfechos con la ayuda recibida. 19. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de tutoría. 20. La Unidad Académica cuenta con publicaciones periódicas donde los estudiantes publican los resultados de sus investigaciones. 21. Los estudiantes participan en eventos de difusión y discusión de resultados de investigación. 22. Se realizan eventos donde se difunden y discuten entre estudiantes, docentes y comunidad, las investigaciones realizadas en la carrera profesional. 23. Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances. 24. Los sistemas de evaluación de la investigación y del aprendizaje se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.

<p>25. Los estudiantes participan en proyectos de investigación reconocidos por la Unidad Académica.</p> <p>26. Los estudiantes están de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar su capacidad de investigación, en cuanto a generación de conocimientos y aplicación de los ya existentes.</p>		
<p>27. El perfil del egresado se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora</p> <p>28. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de evaluación de la investigación.</p> <p>29. Los estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.</p> <p>30. El resultado de la evaluación de conocimientos al final de la carrera profesional es utilizado para la mejora del proyecto educativo.</p> <p>31. El número de egresados por promoción de ingreso es el esperado.</p> <p>32. El tiempo de permanencia en la carrera profesional por promoción de ingreso es el esperado.</p> <p>33. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de seguimiento del egresado.</p> <p>34. Los egresados están satisfechos con el sistema que les hace seguimiento.</p> <p>35. La programación de horas lectivas del docente a tiempo completo guardan relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo.</p> <p>36. El plan de estudios tiene un número de horas teóricas y prácticas que asegura el logro del perfil del egresado.</p> <p>37. El plan de estudios tiene una secuencia de asignaturas, o cursos, que fortalece el proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>38. El plan de estudios vincula los procesos de enseñanza-aprendizaje con los procesos de investigación, extensión universitaria y de proyección social</p>	<p>El perfil del egresado guarda relación con los requerimientos del mercado laboral</p>	<p>Perfil del egresado</p>

			<p>39. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de evaluación de la investigación formativa y de trabajo final de carrera profesional.</p> <p>40. Las asignaturas del plan de estudios incorporan los resultados de la investigación realizada en la carrera profesional.</p> <p>41. El plan de estudios se evalúa anualmente para su actualización.</p> <p>42. El plan de estudios tiene tópicos relacionados al diseño, desarrollo y control de procesos, sistemas y productos; así como a la gestión de proyectos y resolución de problemas de ingeniería.</p> <p>43. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas.</p> <p>44. Más del 75% de los titulados ha realizado tesis.</p> <p>45. Las asignaturas del plan de estudios incorporan los resultados de la investigación realizada en la carrera profesional.</p> <p>46. El plan de estudios se evalúa anualmente para su actualización.</p> <p>47. El plan de estudios tiene tópicos relacionados al diseño, desarrollo y control de procesos, sistemas y productos; así como a la gestión de proyectos y resolución de problemas de ingeniería.</p> <p>48. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas.</p> <p>49. Más del 75% de los titulados ha realizado tesis.</p>
--	--	--	---

5.5.Hipótesis.

Ho = las variables tienen relación.

Hi = las variables no tienen relación.

La Gestión de los recursos humanos tiene relación con la formación profesional del egresado de la carrera de Ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas en el semestre 2016-II

5.6.Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación de la Gestión de los recursos humanos y la formación profesional del egresado de la carrera de ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas en el semestre 2016-II

5.6.2. Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de la Gestión de los recursos humanos de la carrera de ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas, según los grupos de estudio (alumnos y docentes)
- Identificar el nivel de la formación profesional de los egresados de la carrera de ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas, según los grupos de estudio (alumnos y docentes)
- Comparar los resultados entre los grupos de estudio.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo de investigación

Por la orientación del estudio: Básica.

Por la técnica de contrastación: Descriptivo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que “Con los trabajos realizados utilizando métodos descriptivos, lo que se está buscando es establecer sus características, propiedades y los perfiles de personas, grupos... que se entrega a una observación. Es decir, lo único que se busca es reunir o agrupar información” (p.92) y con relación al análisis que alcanza las correlación señala que este tipo de estudios

tiene la intención de reflejar el nivel de asociación que existe, cuando se relacionan 2 o más variables; en primer lugar para poder medir este grado o relación, se trabaja las variables por separado, cuantificándolas y analizándolas y finalmente se establecen las vinculaciones. (p.93)

6.2. Diseño de investigación:

El diseño de la presente investigación es no experimental, descriptivo correlacional y transversal. (Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014).

No experimental.- el presente informe de investigación es no experimental, porque no se manipulo ninguno de las variables, solo se recolecto información. **Transversal.-** por que se realiza una sola toma de recolección de datos.

Descriptivo- correlacional- los datos recolectados serán agrupados, por cualidades y caacterísticas, sin alterar ni modificar ninguna variable.

6.3. Población y muestra

Según Sabino (2004) menciona que la población está constituida por el universo estudiado; entonces la define como un grupo de elementos, individuos o cosas con afinidad y características similares, como un total o “universo” y sobre ellos se brindan conclusiones generales sobre la investigación. Del mismo modo, según Tamayo y Tamayo (2006), describe que es el conjunto íntegro de lo que se va investigar, donde cada elemento o individuo de toda la población tienen características comunes, la cual esta encargada de brindar o dar la información que originara los datos necesarios para la investigación. (p.114)

Por lo tanto, la población está constituida por 30 alumnos del X ciclo y 10 docentes del programa de ingeniería ambiental de la casa de estudios superior universidad Alas Peruanas y la muestra es poblacional, es decir, estará representada por el 100 % de los alumnos y docentes del X ciclo la carrera mencionada.

6.4. Técnicas e instrumentos de recojo de información

6.4.1. Técnicas

Una de las técnicas más utilizadas y a la vez permite cuantificar la información recolectada es la “Encuesta”. Es una técnica, que se utiliza mediante el uso de un formato con preguntas estructuradas llamado cuestionario, con esta herramienta se permite obtener información completa sobre una población, solo aplicándola aun sector menor llamado muestra. La utilización de la encuesta va más allá de un grupo de preguntas, estas están diseñadas de tal manera que reflejan lo que busca el investigador, para la preparación del cuestionario se aplica metodología con principios y entidad propia, aplicando operacionalización y diseño. (Hueso y Cascant, 2012, p. 21-22)

6.4.2. Instrumentos

Se realizó un cuestionario “Recursos humanos y formación profesional” a los alumnos del décimo ciclo del programa de ingeniería ambiental y a los docentes de la carrera profesional de ingeniería ambiental, las preguntas de los cuestionarios son cerradas de opción múltiple, se presentó en formatos en físico y estarán basados en los estándares presentados en el modelo de calidad para la acreditación de las carreras profesionales universitarias de ingeniería, validados por Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, aprobados por SINEACE (2016).

Para la confiabilidad de nuestro instrumento de evaluación se realizó una pre-prueba, a un grupo de estudiantes y docentes, luego con los resultados se calculó el coeficiente de alfa de Crombach siendo este de 0,957 para la variable de formación profesional del egresado y de 0,919 para la variable recursos humanos.

El total de las preguntas realizada es de 73 ítems, y seis dimensiones; siendo de la siguiente forma:

VARIABLE	DIMENSION	N° DE ÍTEMS
RECURSOS HUMANOS	CONTRATACION DE PERSONAL	2
	INFRAESTRUCTURA E IMPLEMENTACION	14
	FORMACION PROFESIONAL DOCENTE: EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DOCENTE	13
FORMACION PROFESIONAL DEL EGRESADO	PERFIL DEL INGRESANTE	14
	PERFIL DEL ESTUDIANTE	12
	PERFIL DEL EGRESADO	23

6.5. Análisis y proceso de información

La información de los datos fueron recopilados con base a los objetivos del estudio, con la aplicación de la encuesta a la población de estudio. La información recogida forma parte de una base de datos mediante el uso del SPSS (versión 24).

Para el desarrollo estadístico se ha previsto la aplicación de la estadística descriptiva, como la tabla de frecuencias simples y porcentuales, los gráficos en barras.

7. RESULTADOS

Tabla 01: Correlación entre recursos humanos y formación profesional del egresado, según los docentes de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

		Nivel de la formación profesional del egresado	Nivel de los recursos humanos
Nivel de la formación profesional del egresado	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	10	10
Nivel de los recursos humanos	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	10	10

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: instrumento aplicado a los docentes de la universidad Alas Peruanas.

Descripción:

En la TABLA N°01, se observa los resultados de correlación de Pearson entre los variables recursos humanos y formación profesional del egresado, el resultado es 0.802, la dirección de la correlación es alta, positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el nivel de los recursos humanos aumentara el nivel de la formación profesional del egresado y viceversa.

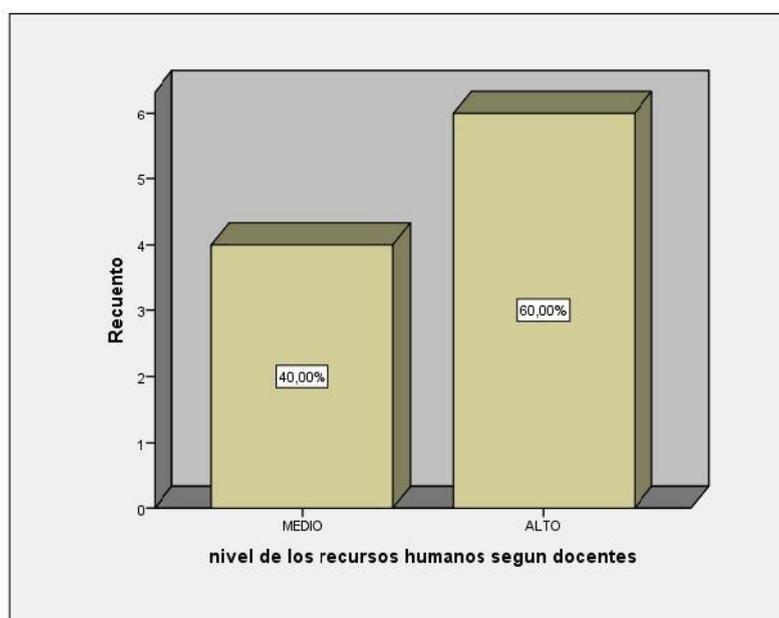
La significación corroboran que hay asociación entre las variables, al analizarla entonces para este caso, vemos que esta es de 0,005, es decir, está bajo el 0,05 por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Pearson, es decir se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla n° 02: Nivel de Recursos Humanos, según los docentes de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	00,0	00,0	00,0
	Medio	3	40,0	40,0	40,0
	Alto	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100	100,0	
Perdidos	Sistema	00	00		
Total		10	100,0		

Fuente: instrumento aplicado a los docentes de la universidad Alas Peruanas.

Figura N° 01:



Fuente: Tabla N°02

Descripción:

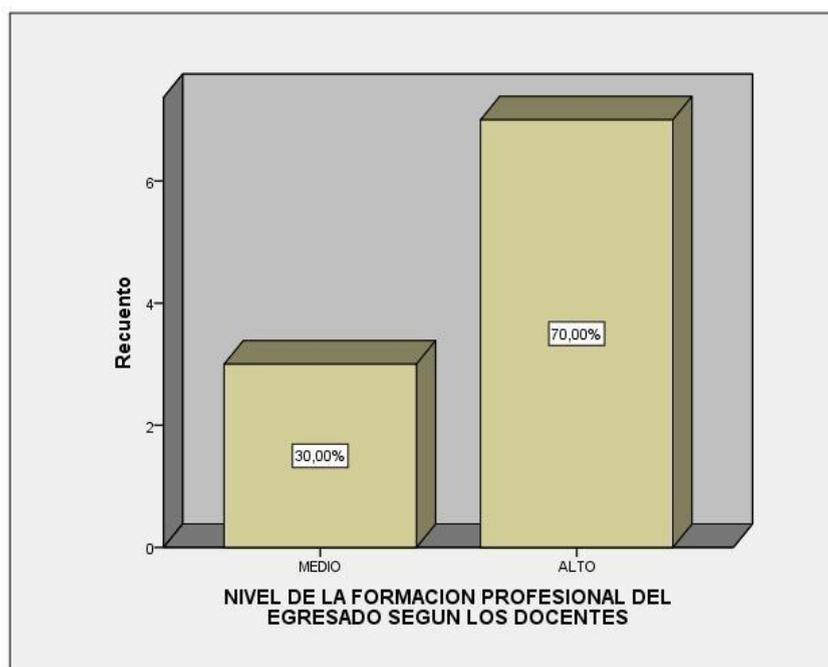
En el gráfico N° 01, se observa que del total de encuestados el 60% opina que existe un nivel de Recursos Humanos ALTO y el 40 % opina que el nivel de los recursos humanos es MEDIO.

Tabla n° 03: Nivel de Formación Profesional del Egresado, según los docentes de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	00	00,0	10,0
	Medio	7	70	70,0	70,0
	Alto	3	30	30,0	100,0
	Total	10	100	100,0	
Perdidos	Sistema	00	00		
Total		10	100,0		

Fuente: instrumento aplicado a los docentes de la universidad Alas Peruanas.

Figura N° 02:



Fuente: Tabla N°03

Descripción:

En el gráfico N° 03, se observa que del total de encuestados el 70% opina que existe un nivel de formación del egresado ALTA y el 30% opina que el nivel de formación profesional del egresado es MEDIO.

Tabla 04: Correlación entre recursos humanos y formación profesional del egresado, según los estudiantes del X ciclo de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

		Nivel de recursos humanos	Nivel formación profesional
Nivel de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Nivel formación profesional	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: instrumento aplicado a los alumnos de la universidad Alas Peruanas.

Descripción:

En la TABLA N°01, se observa los resultados de correlación de Pearson entre los variables recursos humanos y formación profesional del egresado, el resultado es 0.720, la dirección de la correlación es alta, positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el nivel de los recursos humanos aumentara el nivel de la formación profesional del egresado y viceversa.

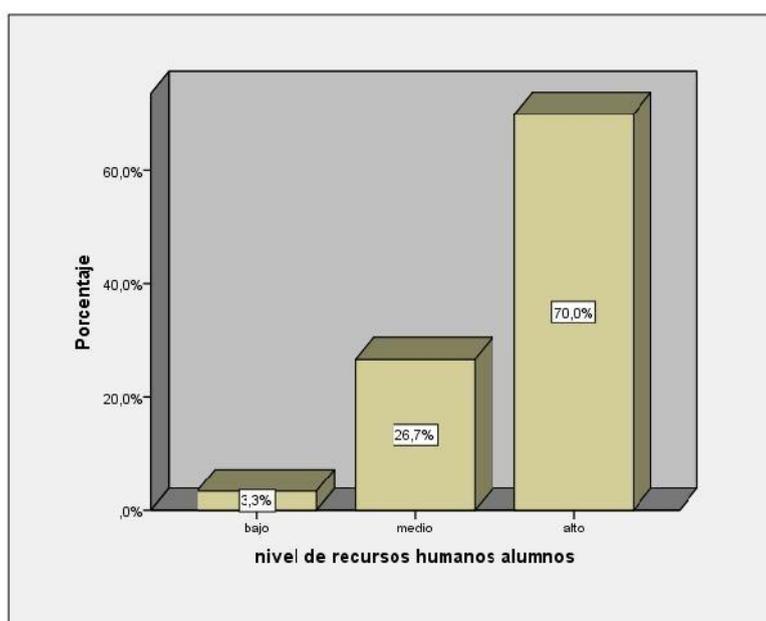
La significación corroboran que hay asociación entre las variables, al analizarla entonces para este caso, vemos que esta es de 0,000, es decir, está bajo el 0,05 por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Pearson, es decir se acepta la hipótesis de investigación.

TABLA N° 05: Nivel de Recursos Humanos, según los estudiantes del X ciclo de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	1	3,3	3,3	3,3
	medio	8	26,7	26,7	30,0
	alto	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: instrumento aplicado a los estudiantes de la universidad Alas Peruanas.

Grafico N° 03: Nivel de los Recursos humanos, según los estudiantes del X ciclo de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.



Fuente: Tabla N°05

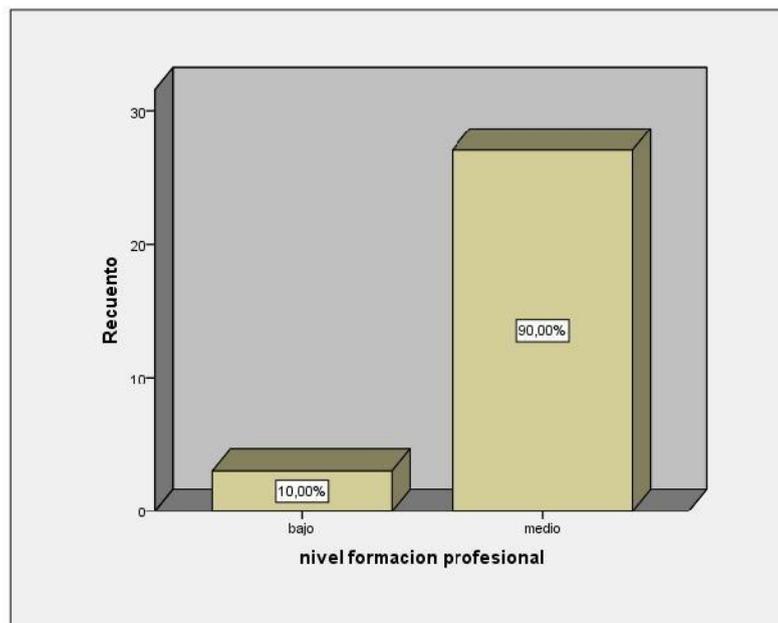
Descripción:

En el gráfico N° 03, se observa que del total de encuestados el 70% opina que existe un nivel de Recursos Humanos ALTO, el 26.7 % opina que el nivel de los recursos humanos es MEDIO y el 3.3% opina que es BAJO.

Tabla n° 06: Nivel de Formación Profesional del Egresado, según los estudiantes de la carrera de Ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	3	10,0	10,0	10,0
	medio	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura N° 04:



Fuente: Tabla N°06

Descripción:

En el gráfico N° 04, se observa que del total de encuestados el 90% opina que existe un nivel de formación del MEDIO y el 10% opina que el nivel de formación profesional del egresado es BAJO.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

En la declaración mundial sobre la Educación Superior del Siglo XXI, que se llevó a cabo en París en 1998, se concluyó que ésta debe enfrentar una serie de desafíos y dificultades, como producto del entorno cambiante, la globalización y su ideal de posicionamiento efectivo dentro de la sociedad del conocimiento.

Así mismo, la universidad peruana no es ajena a esta realidad y para insertarse en un escenario tan competitivo es necesario plantear estrategias que la conduzcan a superar estos retos: establecer la igualdad de condiciones de acceso a los estudios y, en el transcurso de los mismos, a una mejor capacitación del personal, formación ligada a la búsqueda de la competitividad basada en la mejor calidad de la enseñanza, investigación y mejores servicios, pertinencia de los planes de estudios, mayores posibilidades de empleo para los egresados, establecimiento de acuerdos de cooperación y la igualdad de acceso a los beneficios que reporta la cooperación internacional (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE] , 2010) Además de la incorporación de las tecnologías de información y comunicación como aliado sustantivo en este proceso de integración, además que se debe tener en cuenta que una buena calidad de servicio tendrá como producto una mejor formación del egresado, considerándose de esta manera a todos los elementos como un todo, siendo cada elemento de gestión una especie de engranaje para dar movimiento a la maquinaria llamada acreditación.

Según la Red Iberoamericana de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (2004), menciona que la calidad es el grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida. En una definición laxa se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación. Para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos. Cada parte puede ser medida por su calidad, y el conjunto supone la calidad global. No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más con dos aspectos: (a) formación de las personas que terminan el programa, y (b) capacidad de la institución para producir cambios que mejoren

esa formación — y la planificación de ese cambio - así como la operativización de estrategias para el cambio institucional. La educación no es meramente adquisición de conocimientos, sino también de herramientas, educación multicultural, uso de tecnologías, pensamiento crítico, y capacidad de aprender (después de haber obtenido el título) temas nuevos. Los objetivos que se miden en las personas que terminan la carrera no abarcan solamente su formación en las materias centrales, sino su conocimiento en materias periféricas, su motivación para investigar e innovar, y los objetivos de servicio a la comunidad.

Con esta premisa y considerando los resultados de investigación se determinó que los alumnos y docentes del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas que fueron encuestados, mostraron que existe correlación entre las variables recursos humanos y formación profesional del egresado para ambos grupos (docentes y alumnos) la dirección de la correlación es positiva y alta, siendo el resultado 0.802 (TABLA N° 01) y 0.720 (TABLA N° 04), para docentes y alumnos respectivamente, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el nivel de los recursos humanos aumentara el nivel de la formación profesional del egresado y viceversa.

Además, la significación corrobora, en ambos grupos, que hay asociación entre las variables, al analizarla entonces para el caso de los docentes y alumnos, vemos que esta es de 0,005 y 0,000 respectivamente, es decir, está bajo el 0,05 por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Pearson, es decir se acepta la hipótesis de investigación, demostrando que para que una variable funcione correctamente debe ir de la mano con el buen funcionamiento o manejo de la segunda variable.

Si consideramos que los recursos humanos en una institución tienen la capacidad de contratar a personal docente y administrativo y estos a su vez manejan las gestiones institucionales, académicas y competencias docentes, podemos mencionar el aporte de Ticona (2013) que coincidió con nuestros resultados pues menciona que hay una correlación significativa con un valor de $Rho = 0,67$; entre la evaluación de la Gestión Académica y Competencias Docentes en conjunto en la Formación Profesional de la población estudiada, evidenciando que si existe una relación directamente proporcional entre Gestión Académica, las Competencias Docentes y la Formación Profesional, asimismo en la evaluación

se establece, que las variables materia de estudio permiten sostener y sustentar procesos de mejora continua de la Universidad.

Así también lo menciona Sanchez (2008) en sus resultados muestran una relación altamente significativa (67,5%) entre la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos, teniendo una relación directamente proporcional entre las variables.

De igual forma el aporte de Carrasco (2002) ha demostrado que la Gestión institucional tiene relación directa y positiva con la Formación profesional, siendo el índice de correlación al 68,4% lo que significa que dicha correlación es alta. Además, Se ha determinado que existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Formación Profesional, siendo el índice de correlación de 81,8% lo que significa que la relación es alta y positiva. Se ha comprobado que la Gestión Curricular tiene relación directa y positiva con la Calidad de Formación Profesional, siendo el índice de correlación al 71,1%, lo que significa que es una relación alta positiva.

Por lo tanto, el modelo de calidad para la acreditación propuesto para las carreras universitarias del Perú ha sido diseñado aplicando el enfoque sistémico, uno de los principios de calidad total, a través del cual se representan todas las interacciones de los procesos que tienen lugar en la unidad académica y que le permiten alinearse al cumplimiento de los compromisos adquiridos por la institución con la sociedad en cuanto al conocimiento creado, los profesionales formados y los servicios entregados a la comunidad. (Comisión nacional de evaluación y acreditación universitaria [CONEAU], 2009).

Con la evolución del modelo inicial, el SINEACE ha identificado una estructura, que incluye cuatro categorías generales o dimensiones: una dimensión central de formación integral, una dimensión de gestión estratégica y una dimensión de soporte institucional; y la cuarta de resultados. En educación superior universitaria es importante que cada institución tenga en cuenta su entorno (local, nacional e internacional) para definir el perfil de egreso de los estudiantes, debiendo considerar las particularidades expresadas en la misión, visión y valores que busca desarrollar en los egresados. Es así que el perfil de egreso tiene consistencia interna y externa, y debe ser logrado en el proceso de formación. Así

mismo indica, los actores claves en el proceso de formación que son los estudiantes y los docentes. Este proceso formativo debe recibir el soporte institucional para alcanzar el resultado esperado: estudiantes que logran el perfil de egreso.

En la lógica hasta ahora descrita, el perfil de egreso se convierte en un eje central y articulador del programa de estudio. El perfil de egreso se identifica como parte de la gestión estratégica y conduce además la planificación del programa; orienta el proceso de formación integral; y el logro del mismo debe verificarse en cada egresado, además los grupos de interés se convierten en una fuente de información privilegiada que el programa de estudios requiere, tanto para alimentar el diseño y pertinencia del perfil de egreso, identificar procesos que se requieren para desarrollarlo, así como en relación al grado de satisfacción con la formación de los egresados ayudando en la evaluación del desempeño profesional.

En el soporte institucional (incluido el área de recursos humanos) tiene la capacidad de gestión y participación de los recursos humanos y materiales como parte del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, es así que recae el manejo de contratación personal docente y no docente, infraestructura y laboratorios en la gestión de los recursos humanos y esto a su vez, si tiene un mayor nivel entonces el producto final, que en este caso es la formación profesional del egresado, también será de buen nivel.

Tomando en cuenta los resultados de los niveles de las variables, tenemos que, se observa que los recursos humanos según los docentes de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas tienen nivel alto en 60% y medio 40% (grafico N° 01) y en el caso de los alumnos del X ciclo de la carrera ingeniería ambiental, se observa que el 70% opina que existe un nivel alto, el 26,7% nivel medio y el 3,3% opina que tiene un nivel bajo (grafico N° 03), evidenciando que en el grupo de docentes el 40% de los docentes no está completamente satisfecho con la gestión de recursos humanos, y en el caso de los alumnos el 3,3% están completamente insatisfecho y opina que no hay una buena gestión de los recursos humanos, esto puede suponerse, al ser porcentaje menor del 50% en ambos grupos, que los recursos de esta oficina no está alcanzando al 100% de los encuestados, como se menciona en el párrafo anterior los recursos humanos es una parte fundamental para el manejo de los procesos de una institución; coincidiendo

con Sánchez (2008) que menciona que los niveles de la gestión de recursos humanos de la institución superior tecnológica de la provincia, no cumple un papel esencial (nivel alto). Esto significa que es necesario replantear las estrategias de la gestión institucional, para el mejor manejo de los RR.HH. y lo reafirma Celis (2017) la gestión de recursos humanos en organizaciones de servicio, específicamente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, donde el personal es relevante para el logro de las políticas, metas y objetivos; Proporcionando la chispa creativa y productiva y resultan esenciales para el éxito organizacional.

Además, Según Celis (2016) Los recursos humanos tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales; son factores que hacen a las organizaciones productivas y competitivas y, por ende, exitosas, de allí la importancia de desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de un personal capacitado, competente, actualizado y motivado hacia el trabajo productivo y, comprometido con el futuro de la organización. En las organizaciones educativas (de servicio), el proceso de formación del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, en función de los propósitos organizacionales, lo cual se logra con la puesta en marcha de programas integrados y coherentes que permitan seleccionar, asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo del recurso humano de manera sostenida y permanente.

Con estos resultados se puede entender que en ambos grupos existen opiniones, no la mayoría, que mencionan que hay irregularidades e insatisfacciones en la gestión de los recursos humanos, Considerando, que según Rodríguez, J. (2013). la gestión de los recursos humanos tiene como funciones desarrollar el planeamiento del área de Recursos Humanos y su inserción en el plan estratégico global de la organización, diseñar e implementar estrategias de selección de personal, capacitación y desarrollo, motivación y promoción, diseño y evaluación de puestos, planificar y llevar adelante procesos de relaciones humanas internas, como procesos de negociación con otros actores externos como los sindicatos y empresas Además, según Montenegro, (2003). Menciona que la gestión administrativa abarca tres áreas estratégicas que son de recursos financieros, recursos materiales y recursos humanos, y a la vez describe que dependerá del

desempeño docente para el cumplimiento de las funciones, el cual se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; se evalúa para calificar la calidad educativa y cualificar la profesión docente, es necesario entender que la buena gestión de los recursos humanos llevara a la elección de docentes apropiados con el conocimiento y experiencia laboral necesaria para la formación profesional integral del egresado.

Ahora, en los resultados del nivel de la formación profesional del egresado según los docentes, se observa que del total de encuestados el 70% opina que existe un nivel de formación del egresado alto y el 30% opina que el nivel de formación profesional del egresado es medio (grafico N° 02), lo cual difiere con los resultados obtenidos con el grupo de alumnos donde el 90% opina que la formación profesional del egresado es media y el 10% opina es de nivel bajo (grafico N° 04). La realidad actual de nuestro sistema educativo nos está mostrando que las instituciones padecen de serias deficiencias de gestión, en la que uno de los factores es la falta de conocimiento de las necesidades que ameritan el desarrollo de las sesiones de clase de carreras modernas, integradas por las de biotecnologías e ingenierías, (laboratorios, multimedia, software, etc.) para participar en la planificación estratégica institucional. En el caso específico de la carrera de ingeniería ambiental, es la rama de la ingeniería que estudia los problemas ambientales de forma científica e integrada, teniendo en cuenta sus dimensiones científicas, químicas, ecológicas, sociales, económicas y tecnológicas, con el objetivo de promover un desarrollo sostenible, por lo tanto es necesario estar a la vanguardia con los nuevos avances para un mejor desarrollo de la carrera profesional, esto se logra con la contratación de personal docente y no docente relacionada al tema, para que tenga conocimiento de los avances y requerimientos de la carrera, y así tener un nivel de gestión alto, asegurando la satisfacción de sus clientes en este caso los alumnos y a la vez permitir que la plana docente pueda desarrollar sus clases experimentales contando con los materiales y reactivos necesarios para una formación profesional. Completa.

Lo cual es difiere del aporte de Sánchez, R (2013) La mayoría de los estudiantes (92%) considera que es buena la calidad de su formación profesional y también menciona que existe una relación estadística directa entre la percepción que tienen

los estudiantes de ser buenos alumnos y la percepción de que es buena su formación profesional en la Facultad de Educación de la UNMSM. Además existe una relación estadística entre el nivel de rendimiento académico del alumno y su percepción de la calidad en su formación profesional. También menciona que no existe relación estadística entre el nivel de educación del padre y la calidad de la formación profesional del alumno. Cualquiera que sea el nivel de educación del padre, el alumno considera que es buena su formación profesional y finalmente menciona que no existe relación estadístico entre el nivel económico de los padres y la calidad de la formación profesional del alumno. Cualquier que sea el nivel económico de los padres, el alumnos considera que es buena su formación profesional.

Así mismo, Bullon (2017) estudia el tema de la satisfacción estudiantil en cuanto a la calidad educativa universitaria, es por ello que se propone la escala de Satisfacción Estudiantil en Ingeniería en cuanto a la Calidad Educativa, menciona que sus hallazgos indican que la satisfacción para el total de la muestra se encuentra en el grado Satisfecho. No obstante, al analizar por especialidades de encuentra que los estudiantes de Ingeniería Electrónica, Industrial y Civil, se ubican en el grado Bastante Satisfecho en comparación con los de Ingeniería Mecánica que están en el grado Satisfecho, en uno de los ítems, se menciona que las carreras de ingeniería electrónica, industrial y civil, se encuentran los laboratorios mejor implementados, lo cual demuestra que la implementación de los laboratorios influye en la satisfacción de los alumnos.

Como se muestra en el grafico N° 05 y N°06, donde se observa el nivel de una de las dimensiones de los recursos humanos (contratación docente, infraestructura e implementación) según los docentes el 60 % opina que hay un nivel alto y el 40% opina que existe un nivel medio, y los estudiantes el 46,67% opina que tiene un nivel alto, 43.33% medio y 10 % bajo, los niveles de medio y bajo en ambos grupos puede ser por las insatisfacción y/o carencia en infraestructura y limitaciones en laboratorio y a esto se le suma los resultados del grafico N° 13 donde según los alumnos encuestados opinan que el nivel de la dimensión del perfil del estudiantes es 46,67% es alto y la misma cantidad opina que es nivel medio y solo el 6,67% opina que es bajo, y los docentes opinan que el 80 % es medio y el 20% es alto (grafico N° 14), estos resultados pueden ser, por la falta

de interés del estudiante, bajo nivel del ingresante y a esto se agrega que en algunos cursos de la carrera de ingeniería ambiental no se cumple al 100% los laboratorios de investigación y practicas experimentales que exige el silabo, para los cuales se necesita trabajar con instrumentos y programas especializados necesarios, coincidiendo con Ramirez (2009) que aporta que es necesario que el plan de estudios cuente con mayores horas dedicadas a la investigación, en base a que un alto porcentaje de los alumnos manifiestan su desconformidad y los alumnos consideran que pueden aprovechar mucho más las horas de laboratorio. De acuerdo con sus resultados de la prueba de conocimientos y de la encuesta realizada a los estudiantes podemos afirmar, que efectivamente, el plan de estudios viene influenciando en el nivel de calidad de la formación profesional de los estudiantes, además los estudiantes creen que los docentes de la ESPMI no tienen un alto dominio teórico-práctico para el desarrollo de las asignaturas, porque solo el (38%) de ellos manifestaron que si lo tienen.

Según Brandres (2011). La nueva dinámica de la sociedad demanda individuos no sólo con pensamiento crítico y formación ética para contribuir con el desarrollo sostenible, sino también con capacidades sólidas para sobrevivir en un mercado laboral cada vez más exigente. Por esta razón, el rol de los Centros de Educación Superior y su pertinencia es actualmente un tema de discusión entre los académicos. La brecha entre el mercado de trabajo y la universidad genera polémica entre los expertos y sobre cómo solucionarlo, además considera que hay una relación estrecha entre la formación de los nuevos profesionales y las verdaderas demandas laborales.

Según Jiménez, (2009) en sus “reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre la Universidad y mercado laboral”, explica que ciertamente existe un debate acerca de la intensidad y linealidad de la relación universidad-empresa. “El problema surge porque vivimos en un entorno cambiante y volátil, donde las transformaciones que se producen en el mercado de trabajo imposibilitan la adecuación total de las enseñanzas universitarias a estas demandas, por sufrir una velocidad de cambio mayor que la adaptación de planes de estudio, métodos docentes, y estructura universitaria, entre otros”. Dejando claro que los docentes universitarios deben también contar con la visión del campo laboral real para

difundir ese conocimiento en los estudiantes y prepararlos para las demandas laborales actuales.

Así mismo, se muestra en el grafico N° 09 en la dimensión experiencia profesional y docente, según los alumnos el 90% de encuestados opina que el nivel de esta dimensión es alto y el 10% bajo, encontrando que los alumnos están satisfechos con los conocimientos impartidos por los docentes, por otro lado los docentes según esta dimensión opinan que el 30% tiene nivel alto, el 60% nivel medio y 10% nivel bajo (grafico N°10) donde difiere con los resultados de los alumnos porque el docente es consciente que algunos no cuentan con experiencia laboral en campo de la rama de ingeniería ambiental, convirtiendo la asignatura en 100% teórica, y por otro lado, los docentes con experiencia en campo encuentran limitaciones al solicitar materiales e instrumentos necesarios para la realización completa de sus cursos, limitando de esta manera la visión real del campo laboral del futuro egresado, en contraste, los docentes realizan salidas al campo y visitas a diferentes empresas relacionadas a la carrera profesional, y estos son gestionados por el mismo docente, donde los futuros profesionales observan de manera directa el manejo de las empresas y los procesos productivos de cada uno de ellos, siendo a la vez el primer contacto para solicitar practicas pre-profesionales, de la misma forma Pereira (2012) en el trabajo “La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del instituto federal de educación , ciencia y tecnología del estado de Maranhao, menciona que en cuanto a los graduados encuestados sobre la influencia de los conocimientos teóricos y prácticos en su vida profesional, un total de 61,7% (N = 29) de satisfechos y el 48% (N = 18) como respuestas no satisfechas. Bajo estas premisas se puede deducir que el factor de constante cambio de la sociedad podría inhibir o inhibe, de hecho, a la universidad de cumplir adecuadamente con su misión de preparar a sus alumnos para una inserción laboral basada solamente en el conocimiento.

De acuerdo a la investigación de Marcel y Raczynski (2009), en Chile los municipios cuentan con una relativa autonomía para la gestión global de los establecimientos, ya que pueden mejorar la oferta educativa de su comuna diversificando sus políticas, gestionando recursos y personas y otorgando diferentes grados de independencia a las unidades educativas. Los directivos, a su vez, tienen influencia directa en la gestión pedagógica y curricular, el clima

organizacional, la asignación de recursos al interior de la escuela y su relación con la comunidad interna y externa. Estos mismos autores reseñan las buenas prácticas de gestión de recursos humanos que diversas comunas han implementado, impactando positivamente en el desempeño de los profesores y por ende también egresados.

Según Celis (2016) Además, “La presión para orientar la enseñanza con miras a que los egresados encajen en el mercado de trabajo es común y tiene mucho sentido a la vez que limitaciones. Por ejemplo, el papel de la universidad no se agota en la atención de la demanda privada y propia de cada momento. Si bien, esa demanda es y será siempre un elemento importante en la tensión indicada, es necesario recordar que por el lugar cultural que ocupa en la sociedad, por naturaleza pública de su producción y transmisión de conocimientos y por continuidad de su labor a través de generaciones, la universidad tiene objetivos que incluyen, pero también trascienden aquellos que se centran en el progreso individual del egresado”.

En este contexto, “El factor más importante de cualquier sistema educativo es que docentes debidamente calificados, adecuadamente apoyados y remunerados y altamente motivados, trabajen en entornos favorables de enseñanza y aprendizaje. La condición de los docentes y el respeto y admiración públicos que despierta la docencia, son esenciales para brindar una educación de calidad. Como lo destacan las normas internacionales adoptadas desde el decenio de 1960, la profesión docente exige conocimientos profundos y competencia especial adquirida y mantenidos mediante estudios y formación rigurosos y continuos, y un sentido de las responsabilidades personales y colectivas para la educación y el bienestar de los alumnos. Así mismo, los docentes que tienen las ventajas de una gestión y una política de recursos humanos equitativa y nítida ofrecen una enseñanza mejor y permanecen más tiempo en la profesión, reduciendo de ese modo la rotación de personal y los costos y problemas conexos a que deben hacer frente quienes administran el sector de la educación. Según la Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente de la Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT (2012) este manual procura lograr un término medio que favorezca las políticas y las prácticas que apuntan hacia una contratación y un apoyo profesional eficaces, además de unas condiciones de empleo adecuadas para el

personal docente. También brinda a los responsables de la gestión de recursos humanos y del desarrollo profesional de los trabajadores del sector docente, información sobre prácticas óptimas, herramientas funcionales y políticas propuestas, tanto a nivel de la planificación, la política o la prestación del servicio.

Además, el estado Peruano viene desarrollando diversas políticas para beneficiar a la población peruana, a fin de asegurar y garantizar una educación superior universitaria de calidad, el mismo que permitirá al egresado universitario contar con oportunidades de empleo adecuado, así como de garantizar que las universidades cuenten con los elementos necesarios para brindar una educación de calidad. Es por ello que el Instituto Nacional de Estadística e Informática, ejecutó la “Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014”, a nivel nacional; La encuesta a egresados universitarios y universidades, tiene como principal objetivo obtener información actualizada sobre la situación de la educación superior universitaria y el desempeño de las universidades en el rol de impartir los conocimientos y utilizar las herramientas tecnológicas en la formación de profesionales competentes que contribuyan con el desarrollo integral del país. Es importante resaltar la preocupación de algunas universidades en brindar una educación de calidad orientada a satisfacer las demandas laborales de las empresas. Según los resultados del estudio se observa que principalmente son las universidades privadas las que tienen mayor posicionamiento de sus profesionales en el mercado laboral.

Una vez culminado los estudios universitarios, la principal preocupación de los egresados es encontrar un empleo donde puedan aplicar los conocimientos adquiridos y por otro lado, las empresas buscan a un profesional capacitado de acuerdo con sus requerimientos. Por ello, uno de los aspectos que prima en las decisiones de las empresas es saber si el egresado cuenta con el grado de Bachiller o si ya cuenta con el título profesional que lo avala para tentar puestos de mayor responsabilidad. Al respecto, en el resultado de las encuestas se menciona que el 45,9% de los egresados universitarios en condición de ocupados, cuentan con el Título profesional o licenciatura, el 39,5% cuentan con el grado de Bachiller, y el 14,6% no tienen grado o título. Según los datos de la universidad Alas Peruanas a la fecha Junio del 2017 solo el 30% de egresados en el 2016, cuentan con el grado

de bachiller, de los cuales el total se encuentra tramitando el título universitario (Vergara, 2017).

Cuando se hace referencia si la formación profesional ayudo a conseguir el primer empleo en términos generales, el 84,4% de los egresados percibieron que la carrera profesional elegida por ellos les ayudó a obtener el primer empleo, mientras que un 15,1% mencionaron que no les ayudó a conseguir su primer empleo y los medios que los egresados universitarios tuvieron para conseguir su primer empleo ha sido por sus familiares y amigos, al respecto, el 42,0% de egresados universitarios han obtenido su primer empleo por este medio, seguido del 26,9% quienes han conseguido su primer empleo por avisos en diarios, radios y páginas web. Es importante señalar que un 4,1% de los egresados se quedaron a trabajar en las empresas en las que realizaron sus prácticas profesionales.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones.

- Se determinó el nivel de relación de la Gestión de los recursos humanos y la formación profesional del egresado de la carrera de ingeniería ambiental de la Universidad Alas Peruanas en el semestre 2016-II, siendo los resultados de correlación de Pearson entre los variables recursos humanos y formación profesional del egresado, según los docentes de la carrera de ingeniería ambiental, el resultado es 0.802 y los resultados según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental es de 0.720, siendo para ambos grupos la dirección de la correlación alta, positiva, es decir, es directa, por lo tanto al aumentar el nivel de los recursos humanos aumentara el nivel de la formación profesional del egresado y viceversa. La significación corroboran que hay asociación entre las variables, al analizarla entonces para el caso de los docentes, vemos que esta es de 0,005 y para el caso de los alumnos es de 0.000, es decir, está bajo el 0,05 por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Pearson, es decir se acepta la hipótesis de investigación.
- Se identificó el nivel de la Gestión de los recursos humanos de la carrera de ingeniería ambiental, siendo en el caso de los docentes de 60% nivel alto y 40% nivel medio, y en caso de los alumnos el 70% opina que la gestión de los recursos humanos tiene nivel alto, el 26,7% tiene nivel medio y el 3,3% tiene

nivel bajo, para lo cual se recomienda hacer un análisis constructivos sobre la gestión de esa oficina.

- Se identificó el nivel de la formación profesional de los egresados de la carrera de ingeniería ambiental. Teniendo como resultado según los docentes que el 70% de los encuestados opina que el nivel es alto y el 30% opina que es el medio, y según los estudiantes el 90% opina que es nivel medio y el 10% opina que es nivel bajo, esto debido a la falta de infraestructura y realización de laboratorios prácticos.
- Tomando en cuenta los datos obtenidos en el presente estudio se observa que existe una estrecha relación entre el manejo de los recursos humanos y la formación profesional del egresado, los recursos humanos tienen la facultad de elegir al personal docente y no docente, entre la elección de los docentes de la carrera universitaria, debe ser una exigencia que estos cuenten con experiencia profesional en el campo, para que estos a su vez brinden información real de la situación actual en el campo laboral, brindando al educando un plus de experiencias vividas por el docente y a la vez aumentar los medios para conseguir prácticas profesionales y empleo, además la buena gestión de los recursos humanos permitirá contar con la evaluación constante del perfil del ingresante, perfil del estudiante y perfil del egresado, llevando a tener una excelente formación profesional del egresado, se encontró que coinciden los resultados de los grupos de estudio, donde los docentes y alumnos opinan que predomina el nivel alto de los recursos humanos, y en el caso de los alumnos existe el nivel bajo (3,3%), observando insatisfacción de los alumnos, posiblemente porque los servicios de apoyo al alumnos ni abarca al 100% de la población estudiantil.

9.2. Recomendaciones.

- En el caso de formación profesional del egresado, en los docentes predomina el nivel alto, pero tienen un porcentaje considerable en nivel medio (30%) en el caso de los alumnos predomina el nivel medio (90%) y el nivel bajo (10%), estas diferencias se pueden dar por la insatisfacción de los alumnos que opinan que no se cumple con los laboratorios de práctica de los cursos de carrera, y en el caso de los docentes se sienten insatisfechos por no tener laboratorios implementados

completamente para desarrollar sus sesiones de clases, recomendándose a la dirección de escuela mejorar la implementación de laboratorios.

- Se sugiere aplicar instrumentos que igualmente midan las dimensiones de ambas variables a fin de corroborar los hallazgos de esta investigación y poder contrastar su fiabilidad en estas variables de estudio como es la gestión de recursos humanos y formación profesional del egresado.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agencia Nacional de evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA. (2008). Programa de evaluación de profesorado para la contratación: respuestas a preguntas frecuentes. [Archivo PDF] Recuperado de http://www.aneca.es/active/docs/pep_nuevo_faq_070613.pdf

Brandres, H. (2011) ¿Están los universitarios listos para el mercado de trabajo? (*IESALC informa de educación superior*. 216. Recuperado de http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2696%3Aiestan-los-universitarios-listos-para-el-mercado-de-trabajo

Bullon, S. (2017) La satisfacción estudiantil con la calidad educativa de la universidad, (tesis de título), Universidad Católica del Perú.

Campana, A. (2007). “Factores que influyen en la calidad de la formación profesional del Licenciado de la Escuela Académico Profesional de Educación Física UNMSM” (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Cárdenas, H. (2015) Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. n° 39017/mx-p de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2013. (Tesis de maestría) [Archivo PDF]. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4430/1/Pariona_ch.pdf.

Carrasco, S. (2002) Gestión Educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión -Perú (tesis de doctorado)

Caso tsu en sistemas de gestión de la calidad” universidad tecnológica de san juan el río. Recuperado de: http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_802/a_10801/10801.html. Web consultada el 14 de julio de 2019.

- Celis, F. (2017) La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Laurus*, Venezuela, vol. 12, pp. 10-27.
- Celis, M. (2016) Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanente. Fundación Chile. [Archivo PDF] Recuperado de [http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071604370.Mi neduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela _Un_desafio_Permanente.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071604370.Mi%20neduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela_Un_desafio_Permanente.pdf)
- Centro Interuniversitario de Desarrollo. CINDA, (2004) Competencias de egresados universitarios. (1ª edición) [Archivo PDF] Recuperado de <http://www.cinda.cl/download/libros/Competencias%20de%20Egresados%20Unive rsitarios.pdf>
- CIDEC, (1999) innovación y desarrollo, [archivo HTML] Recuperado de <http://www.cidec.net/cidec/index.html>.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. CONEAU (2008) Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias. [Archivo PDF] Recuperado de [file:///C:/Users/NvidiaDownloads/modelo_calidad_ acreditacion_universitaria%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/NvidiaDownloads/modelo_calidad_acreditacion_universitaria%20(4).pdf)
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. CONEAU (2010) Estándares para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias de Ingeniería [archivo PDF] Recuperado de <http://www.lamolina.edu.pe/facultad/industrias/Directorio/EstandCONEAU.pdf>
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. CONEAU (2009) Guía para la acreditación de carreras profesionales universitarias. [Archivo PDF] Recuperado de [http://www.unmsm.edu.pe/occaa/documentos/Guia-para-a%20Acreditacion-de- Carreras-Universitarias.pdf](http://www.unmsm.edu.pe/occaa/documentos/Guia-para-a%20Acreditacion-de-Carreras-Universitarias.pdf)
- Echeverría, R. (2008). La empresa emergente. Barcelona, España: Ed. Granica.
- Elera, R. (2010) Gestión institucional y su relación con la calidad de servicio en una institución educativa pública de Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fernández, J. (2005). Gestión por competencias. Madrid, España: Ed. Prentice Hall.

- García, J. (2008) La calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado según estudiantes de los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la UNMSM
- Gómez-Llera, G. (1998). *Dirigir es educar*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- González, M. & González, R. (2008) Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación* – 47 [archivo html] Recuperado de <http://rieoei.org/rie47a09.htm>
- Gutiérrez, J. (2015) Ingeniería ambiental, [Archivo HTML] Recuperado de http://www.etsii.upm.es/estudios/masteres/ingenieria_ambiental.es.htm.
- Hawes, G. (2010) Perfil del egreso. [archivo PDF] Recuperado de <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2010Perfil%20de%20egreso.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta edición. McGraw-Hill/interamericana editores. México.
- Iguíñiz, J. (2012) Reflexiones sobre la conexión entre educación e ingreso. [Archivo PDF] Recuperado de <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/pdf/archivo12.pdf>
- Instituto de Investigación y Fomento de la modernización y acreditación universitaria (2000). *Hacia un lexicón universitario*. Lima: Asamblea Nacional de Rectores. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC (2006). *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. Caracas: IESALC.
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC. (2007). *Glosario MESALC*. [archivo PDF]. Recuperado de http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/view.php?id=26
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC. (2007). *Glosario MESALC*. [Archivo PDF] Recuperado de http://seed.lcc.ufmg.br/moodle_mesalc/mod/glossary/view.php?id=26
- Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2015) *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*. [archivo PDF] Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1298/Libro.pdf

- Instituto politécnico nacional. (2011) Guía para realizar estudios de opinión de empleadores de egresados politécnicos. México. [archivo PDF] Recuperado de https://sisae.ipn.mx/Docu/metodologia_enc_empleadores.pdf
- Jiménez, A. (2009) Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. 50 (1) Recuperado de [file:///C:/Users/Nvidia/Downloads/2895Vivas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nvidia/Downloads/2895Vivas%20(1).pdf)
- Jiménez, A. (2009) Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. 50 (1) Recuperado de [file:///C:/Users/Nvidia/Downloads/2895Vivas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nvidia/Downloads/2895Vivas%20(1).pdf)
- Leaño, C. (2018). “Formación profesional y la satisfacción del estudiante del x ciclo de la facultad de educación primaria de la universidad cesar vallejo lima norte-2018”. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/20574> web consultada 15 de Julio del 2019.
- Lemaitre, M. (2016). *Diálogos para la Educación Superior en América Latina. Calidad, internacionalización e innovación*. Barranquilla. Colombia.
- Lopez, L. (2006) Formación de competencias profesionales en egresados de sociología de la UAM. (Tesis de maestría) [Archivo html] Recuperado de <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/tesis/128>
- Lorenzo, A. (2012) Evaluación y seguimiento del Plan de Calidad en Proyectos Adecuación e Implementación de la normativa ambiental aplicable Otros. [Archivo PDF] Recuperado de <file:///C:/Users/Nvidia/Downloads/INGENIER%C3%8DA%20AMBIENTAL.pdf>
- Marcel, M. & Raczynski, D. (2009), La asignatura pendiente: Claves para la Revalidación de la Educación Pública de Gestión Local en Chile. (1a ed.), Chile, Uqbar editores.
- Montenegro, a. (2000). Administración de recursos (5ta ed. edición). MacGraw Hill.
- Oficina Internacional del Trabajo OIT (2012). Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente. [archivo PDF] Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ctor/documents/publication/wcms_187796.pdf
- Pereira, J. (2012), La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del instituto federal de educación, ciencia y tecnología del estado de Maranhao campus Sao Luis-Maracana.- Brasil (tesis de doctorado), Universidad de Alcalá.

- Perú. Ministerio de Educación - MINEDU. (2015). *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria*. Lima: MINEDU.
- Perú. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la Institución Educativa?: matriz y guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular*. Lima: SINEACE. IPEBA.
- Perú. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE. (2015). *Calidad en educación y derroteros*. Lima: SINEACE.
- Quichca, G. (2012), Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú. (Tesis de maestría) Universidad nacional mayor de San Marcos.
- Ramirez, H. (2013) el plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológico y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la escuela superior pública de música Lorenzo Lujan Darjon de Iquitos –Perú, (tesis de magister)
- Real Academia Española RAE. (2008). Diccionario de la Lengua Española. [Archivo PDF] Recuperado de www.rae.es
- Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior RIACES (2004). Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid.
- Rodríguez, J. (2013) Recursos humanos, nuevos retos. *HUMANITAS: Revista de Investigación*, 2, 22-37.
- Rojas, M. (2018). “Perfil de actuación del profesional de la actividad física y el deporte y la satisfacción laboral del empleo” universidad de granada. (Tesis doctoral). España.
- Sanchez, A. (2008) Cultura organizacional y gestión de los recursos humanos en los institutos tecnológicos de la provincia de Chanchamayo, (Tesis de Maestria) Universidad Nacional el Centro del Perú.

- Sanchez, R. (2013) Percepción de los alumnos sobre la calidad educativa de la formación profesional de la facultad de educación de la UNMSM, (tesis de maestría)
- Sarapura, K. (1998) Gestión de los recursos humanos en una universidad con enfoque sistémico, Perú, (tesis de doctorado) Universidad Nacional de Ingeniería.
- Segura, c. (2017). Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por sineace y el perfil profesional de la escuela profesional de educación física – universidad nacional mayor de san marcos percibida por estudiantes del x semestre, 2016. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7154/segura_cc.pdf?sequence=1&isallowed=y. Web consultada 15 de julio 2019.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], (2010). ¿Cómo se construye la calidad educativa? [Archivo HTML]. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/>
- Suárez, C. (2018) “Evaluación de la formación integral del sociólogo en la universidad nacional de Cajamarca, según el modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria – 2016” (tesis de doctorado). Universidad nacional de Cajamarca. Perú.
- Ticona, R. (2013) Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del decimo semestre de la facultad de educación, (tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Toro, A. (s/f) La formación profesional del egresado universitario. Catedra: gestión investigativa, [archivo PDF] Recuperado de: <https://doctoradounerg.files.wordpress.com/2015/01/la-formacion-profesional-del-egresado-universitario-en-economia.pdf>.
- Torres, K. (2017). Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, [archivo PDF] Recuperado de: file:///C:/Users/Nvidia/AppData/Local/Temp/Torres_TKE.pdf
- UNESCO (1998), La educación superior en el siglo XXI. [Archivo PDF]. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
- Vergara, E. (2017) Informe semestral 2017, Universidad Alas Peruanas sede_ Chimbote.
- Zamora, M. y otros. (s/a). Creación de carreras en las universidades tecnológicas,

Zuloaga, A. (2012) Modelo de gestión para evaluarla formación y desempeño docente de egresados de institucionesde educación normal en Mexico, (tesis de doctorado) Universidad Baja California.

Zuta, M., Wisse, A. (2009) Una MYPE con calidad, Guía para entender e evaluar un sistema de gestión de calidad. 1° edic. Media Corp Perú, Perú.

ANEXOS

13. . La carrera profesional cuenta con comité consultivo integrado por representantes de los principales grupos de interés	1	2	3	4	5
14. Cumplimiento de los compromisos adquiridos en los convenios	1	2	3	4	5
15. Los grupos de interés consideran que su participación contribuye al desarrollo de la carrera profesional	1	2	3	4	5
16. El número de docentes que realizan labor de extensión universitaria y de proyección social es el requerido por la carrera profesional	1	2	3	4	5
17. Los docentes adquieren el grado de magister en la especialidad que la carrera requiera, según lo programado por la Unidad Académica en su plan estratégico.	1	2	3	4	5
18. Los docentes adquieren el grado de Doctor en la especialidad que la carrera requiera, según lo programado por la Unidad Académica en su plan estratégico.	1	2	3	4	5
19. Los docentes publican los resultados de sus investigaciones en revistas indizadas de su especialidad.	1	2	3	4	5
20. Los docentes publican su producción intelectual a través de libros que son utilizados en la carrera profesional.	1	2	3	4	5
21. Los docentes dominan las tecnologías de información y comunicación.	1	2	3	4	5
22. Los docentes dominan idiomas que requiere el proyecto educativo.	1	2	3	4	5
23. Se realizan reuniones periódicas donde se discuten temas relacionados con la actividad de enseñanza entre los docentes.	1	2	3	4	5
24. Los docentes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.	1	2	3	4	5
25. Los docentes difunden su producción intelectual como ponentes en eventos nacionales e internacionales de su especialidad.	1	2	3	4	5
26. Los docentes tienen la formación profesional que demandan las asignaturas.	1	2	3	4	5
27. Los docentes tienen la experiencia profesional que requieren las asignaturas.	1	2	3	4	5
28. Los docentes utilizan los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como expresión artística o cultural.	1	2	3	4	5
29. Los docentes difunden los resultados de su labor de extensión universitaria y de proyección social	1	2	3	4	5
30. Los docentes publican su producción intelectual a través de libros que son utilizados en la carrera profesional.					

Estimado:

Estamos realizando un estudio sobre **RECURSOS HUMANOS Y FORMACION PROFESIONAL DEL EGRESADO**. Es de gran interés conocer sus opiniones sobre el tema.

Para este fin le pedimos su valioso apoyo y participación en este cuestionario anónimo. Por favor, sea sincero en sus respuestas. A cada una de las afirmaciones que le presentamos. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Le agradecemos profundamente su colaboración.

SEXO: _____ EDAD: _____ DOCENTE:
 ESTUDIANTE

	1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 = Casi siempre	5 = Siempre
ITEMS	1	2	3	4	5
1. Se justifica la existencia de la carrera profesional en base a un estudio de la demanda social.	1	2	3	4	5
2. Los perfiles del ingresante y del egresado guardan coherencia con los lineamientos del proyecto educativo	1	2	3	4	5
3. El perfil del ingresante se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.	1	2	3	4	5
4. El plan de estudios asigna un mayor número de horas a las áreas básica y formativa con respecto a la de especialidad y complementaria.	1	2	3	4	5
5. El plan de estudios tiene asignaturas, o cursos, electivos que contribuye a la flexibilidad curricular	1	2	3	4	5
6. Los estudiantes están de acuerdo con las estrategias aplicadas de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
7. Los sílabos se distribuyen y exponen en el primer día de clases.	1	2	3	4	5
8. Se cumple el contenido de los sílabos.	1		3	4	5
9. En las clases teóricas y prácticas el número de estudiantes es el adecuado para el tipo de asignatura.	1	2	3	4	5
10. La carga lectiva del estudiante asegura el normal desarrollo de sus actividades universitarias.	1	2	3	4	5
11. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de evaluación del aprendizaje.	1	2	3	4	5
12. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de evaluación del aprendizaje.	1	2	3	4	5
13. Los admitidos a la carrera profesional cumplen con el perfil del ingresante.	1	2	3	4	5
14. La carrera profesional justifica el número de ingresantes en base a un estudio de su disponibilidad de recursos.	1	2	3	4	5
15. La Unidad Académica evalúa los programas de perfeccionamiento pedagógico que implementa.	1	2	3	4	5

16. Para los docentes y administrativos, más del 50% de estudiantes cumple con las normas que rigen sus actividades universitarias.	1	2	3	4	5
17. La Unidad Académica tiene para los estudiantes programas implementados de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo y pasantías.	1	2	3	4	5
18. Los estudiantes de los programas de becas, movilidad académica, bolsas de trabajo, pasantías, están satisfechos con la ayuda recibida	1	2	3	4	5
19. La Unidad Académica cuenta con publicaciones periódicas donde los estudiantes publican los resultados de sus investigaciones.	1	2	3	4	5
20. Los estudiantes participan en eventos de difusión y discusión de resultados de investigación	1	2	3	4	5
21. Se realizan eventos donde se difunden y discuten entre estudiantes, docentes y comunidad, las investigaciones realizadas en la carrera profesional.	1	2	3	4	5
22. Los sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, se articulan para tener una efectiva difusión de los proyectos y sus avances.	1	2	3	4	5
23. Los sistemas de evaluación de la investigación y del aprendizaje se articulan para tener una evaluación integral del estudiante.	1	2	3	4	5
24. Los estudiantes participan en proyectos de investigación reconocidos por la Unidad Académica.	1	2	3	4	5
25. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de tutoría.	1	2	3	4	5
26. Los estudiantes están de acuerdo con las estrategias aplicadas para desarrollar su capacidad de investigación, en cuanto a generación de conocimientos y aplicación de los ya existentes	1	2	3	4	5
27. El perfil del egresado se evalúa periódicamente y los resultados son utilizados para su mejora.	1	2	3	4	5
28. Los estudiantes están satisfechos con el sistema de evaluación de la investigación.	1	2	3	4	5
29. Los estudiantes conocen los procedimientos con los que adquieren sus derechos de propiedad intelectual sobre lo creado como resultado de investigación.	1	2	3	4	5
30. El resultado de la evaluación de conocimientos al final de la carrera profesional es utilizado para la mejora del proyecto educativo.	1	2	3	4	5
31. El número de egresados por promoción de ingreso es el esperado.	1	2	3	4	5
32. El tiempo de permanencia en la carrera profesional por promoción de ingreso es el esperado.	1	2	3	4	5
33. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de seguimiento del egresado.	1	2	3	4	5
34. Los egresados están satisfechos con el sistema que les hace seguimiento.	1	2	3	4	5
35. La programación de horas lectivas del docente a tiempo completo guardan relación con las destinadas a la atención de estudiantes, investigación, extensión universitaria, proyección social y su perfeccionamiento continuo.	1	2	3	4	5

36. El plan de estudios tiene un número de horas teóricas y prácticas que asegura el logro del perfil del egresado.	1	2	3	4	5
37. El plan de estudios tiene una secuencia de asignaturas, o cursos, que fortalece el proceso enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	5
38. El plan de estudios vincula los procesos de enseñanza-aprendizaje con los procesos de investigación, extensión universitaria y de proyección social	1	2	3	4	5
39. La Unidad Académica tiene un sistema implementado de evaluación de la investigación formativa y de trabajo final de carrera profesional.	1	2	3	4	5
40. Las asignaturas del plan de estudios incorporan los resultados de la investigación realizada en la carrera profesional.	1	2	3	4	5
41. El plan de estudios se evalúa anualmente para su actualización.	1	2	3	4	5
42. El plan de estudios tiene tópicos relacionados al diseño, desarrollo y control de procesos, sistemas y productos; así como a la gestión de proyectos y resolución de problemas de ingeniería.	1	2	3	4	5
43. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas.	1	2	3	4	5
44. Más del 75% de los titulados ha realizado tesis.	1	2	3	4	5
45. Las asignaturas del plan de estudios incorporan los resultados de la investigación realizada en la carrera profesional.	1	2	3	4	5
46. El plan de estudios se evalúa anualmente para su actualización.	1	2	3	4	5
47. El plan de estudios tiene tópicos relacionados al diseño, desarrollo y control de procesos, sistemas y productos; así como a la gestión de proyectos y resolución de problemas de ingeniería.	1	2	3	4	5
48. Las prácticas pre-profesionales son supervisadas.	1	2	3	4	5
49. Más del 75% de los titulados ha realizado tesis	1	2	3	4	5

TABLA N° 09: prueba de confiabilidad de la variable recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	29

TABLA N° 08: prueba de confiabilidad de variable formación profesional del egresado.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	44

Grafico N°05: nivel de la dimensión contratación de personal, infraestructura e implementación, de la variable recursos humanos, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

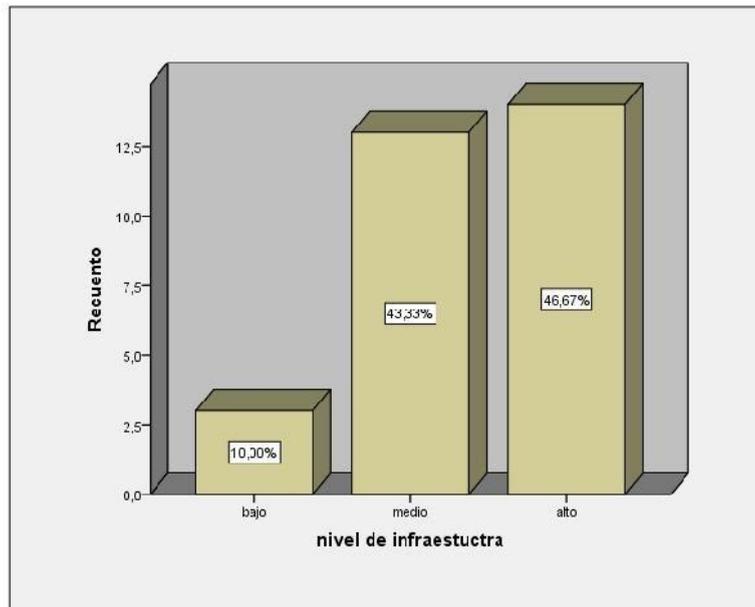


Grafico N°06: nivel de la dimensión contratación de personal, infraestructura e implementación, de la variable recursos humanos, según los docentes de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

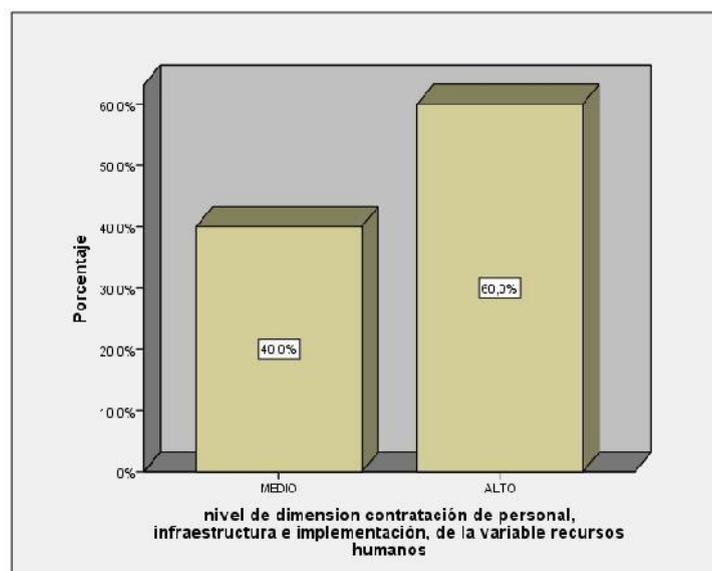


Grafico N°07: nivel de la dimensión formación docente, de la variable recursos humanos, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

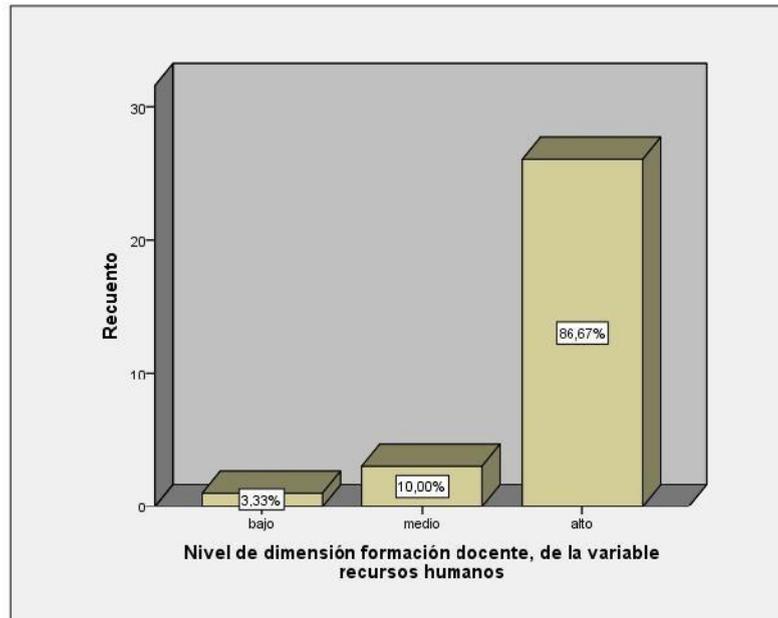


Grafico N°08: nivel de la dimensión formación docente, de la variable recursos humanos, según los docentes de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

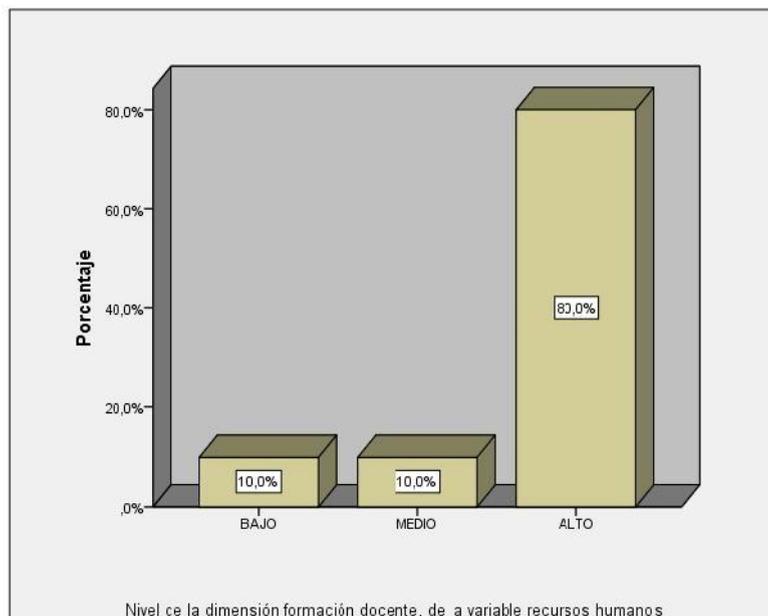


Grafico N°09: Nivel de la dimensión experiencia profesional y docente, de la variable recursos humanos, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

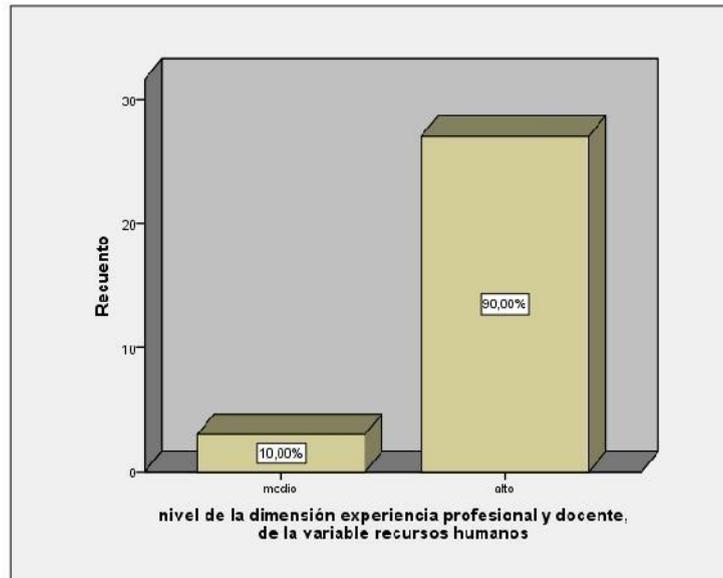


Grafico N°10: nivel de la dimensión experiencia profesional y docente, de la variable recursos humanos, según los docentes de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

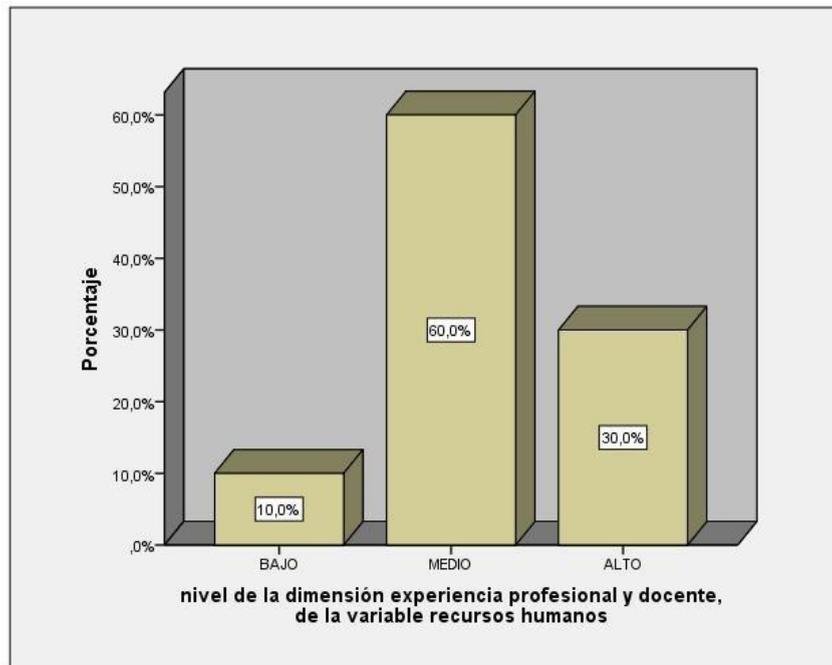


Grafico N°11: Nivel de la dimensión perfil del ingresante, de la variable formación profesional del egresado, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

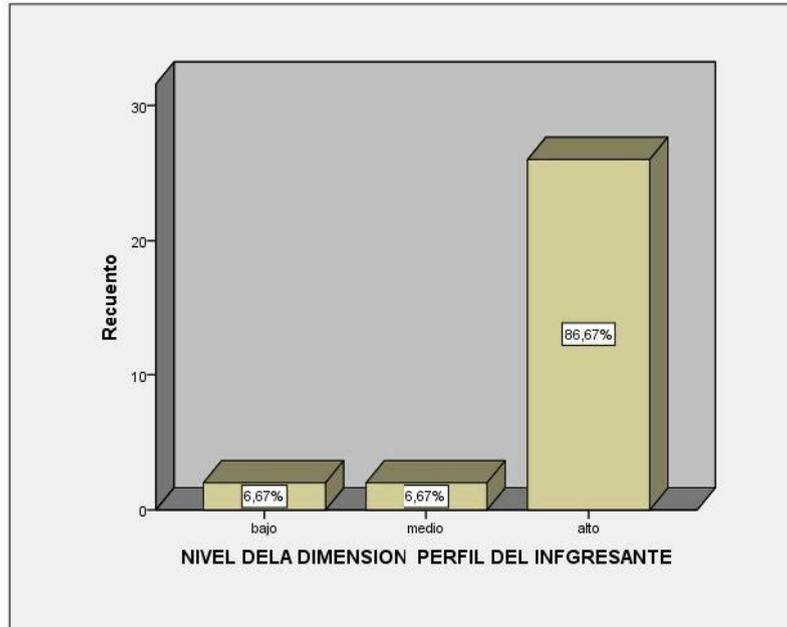


Grafico N°12: Nivel de la dimensión perfil del ingresante, de la variable formación profesional del egresado, según docentes de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

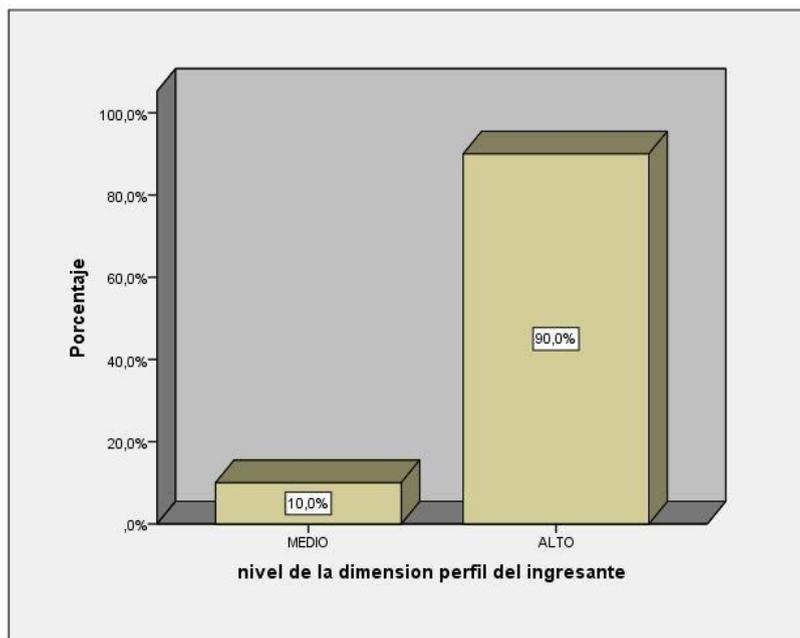


Grafico N°13: Nivel de la dimensión perfil del estudiante, de la variable formación profesional del egresado, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

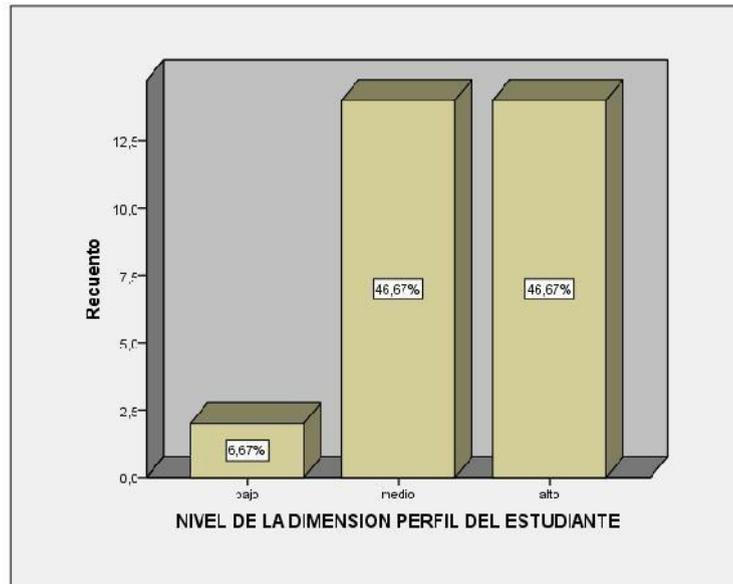


Grafico N°14: Nivel de la dimensión perfil del estudiante, de la variable formación profesional del egresado, según los docentes ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

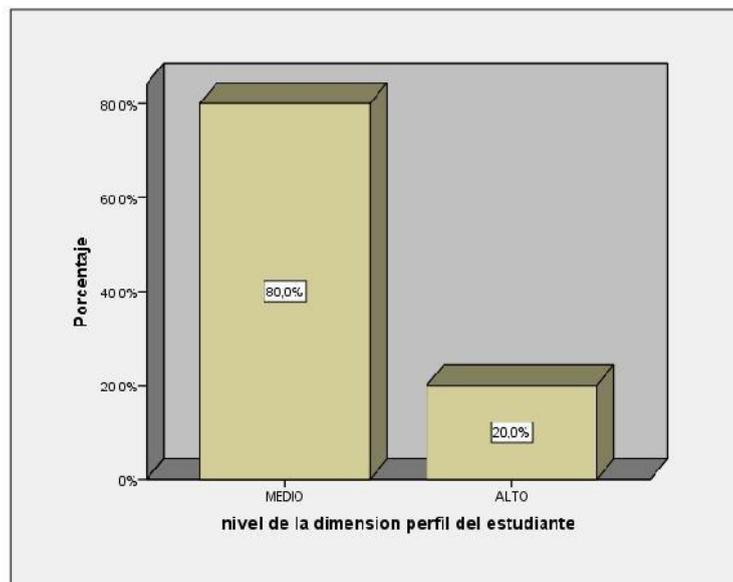


Grafico N°15: Nivel de la dimensión perfil del egresado, de la variable formación profesional del egresado, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

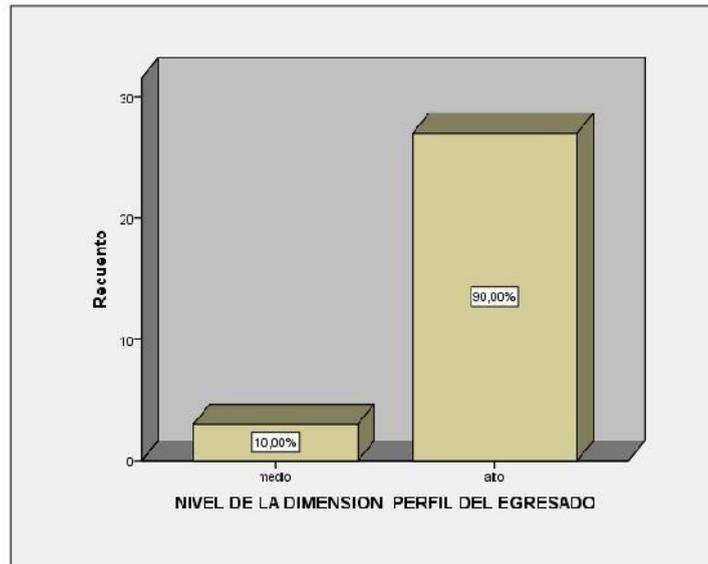


Grafico N°16: Nivel de la dimensión perfil del egresado, de la variable formación profesional del egresado, según los alumnos del X ciclo de la carrera de ingeniería ambiental de la universidad Alas Peruanas.

