



UNIVERSIDAD NACIONAL

PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



**“El sistema modular y el logro de competencias para la
inserción en el mercado laboral de los estudiantes de
administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”**

TESIS

**Presentada para optar el Grado Académico de Maestra
en Administración con mención en Gerencia Empresarial**

AUTORA:

C.P.C. Alarcon Mori, Ana

ASESOR:

Dr. Vasquez Sanchez, Eduar

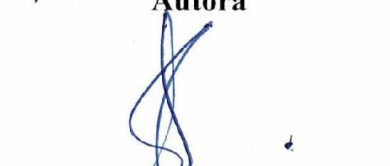
LAMBAYEQUE - PERÚ

2021

**“El sistema modular y el logro de competencias para la inserción en el
mercado laboral de los estudiantes de administración de empresas del
I.E.S.T.P. “Motupe”**



C.P.C. Ana Alarcon Mori
Autora



Dr. Eduar Vasquez Sanchez
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
para optar el Grado Académico de **Maestra en Administración con mención en
Gerencia Empresarial**


Aprobado por:



Dr. Edward Ronald Haro Maldonado
Presidente



Dr. Luis Fernando Campos Contreras
Secretario



Dr. Guido Alarcon Villanueva
Vocal

Lambayeque, 2021

Acta de sustentación

| | | | |
|-------------------------|--|---------------------|-----------|
| | ESCUELA DE POSGRADO <i>M.Sc. Francis Villena Rodríguez</i> | Versión: | 01 |
| | | Fecha de Aprobación | 29-8-2020 |
| UNIDAD DE INVESTIGACION | <u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u> | Pág. 1 de 3 | |

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 5:00 p.m. del día miércoles 29 de septiembre de 2021, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°2028-2018-EPG de fecha 03 de octubre del 2018, conformado por:

| | |
|------------------------------------|------------|
| Dr. EDWARD RONALD HARO MALDONADO | Presidente |
| Dr. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS | Secretario |
| Dr. GUIDO ALARCON VILLANUEVA | Vocal |
| Dr. EDUAR VASQUEZ SANCHEZ | Asesor |

Para evaluar el informe de tesis de la tesista ANA ALARCON MORI, candidata a optar el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL con la tesis titulada "EL SISTEMA MODULAR Y EL LOGRO DE COMPETENCIAS PARA LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL I.E.S.T.P. "MOTUPE".

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°778-2021-EPG de fecha 24 de septiembre de 2021 que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de Tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 45 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición de la candidata, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas al candidato.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de Tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 17 puntos, equivalente a BUENO, quedando la candidata apta para optar el Grado

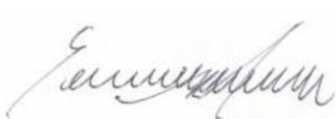
| | | |
|--------------------------|-----------------------------|----------------|
| Formato : Físico/Digital | Ubicación : UI- EPG - UNPRG | Actualización: |
|--------------------------|-----------------------------|----------------|

| | | | |
|---|---|---------------------|-----------|
|  UNPRG UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO | ESCUELA DE POSGRADO <i>M.Sc. Francis Villena Rodríguez</i> | Versión: | 01 |
| | | Fecha de Aprobación | 29-8-2020 |
| UNIDAD DE INVESTIGACION | <u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL</u> <u>DE TESIS</u> | Pág. 2 de 3 | |

de MAESTRA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 6: 30 p.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

ASESOR



| | | |
|--------------------------|-----------------------------|----------------|
| Formato : Físico/Digital | Ubicación : UI- EPG - UNPRG | Actualización: |
|--------------------------|-----------------------------|----------------|


Declaración jurada de originalidad

Yo, **C.P.C. Ana Alarcon Mori**; investigadora principal, y **Dr. Eduar Vasquez Sanchez**, asesor del trabajo de investigación **“El sistema modular y el logro de competencias para la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”**, declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 29 de septiembre de 2021.



C.P.C. Ana Alarcon Mori
Autora



Dr. Eduar Vasquez Sanchez
Asesor

Dedicatoria

A mi ángel en el cielo, mi amada madre Paulina por su grandioso amor hasta la eternidad.

A mi padre Alberto y hermanas por su cariño, paciencia, lealtad y comprensión.

Ana

Agradecimiento

A Dios, causa primera, por su inmensa bondad que me acompañó y me dio la fuerza para enfrentar las dificultades, que se me presentaron hasta llegar a esta meta tan esperada de mi trayectoria profesional.

Al Dr. Eduar Vásquez Sánchez.

Por su constante, prolongado y competente apoyo profesional, para el desarrollo de la presente investigación.

A los Docente, por su loable labor y brillantes enseñanzas académicas recibidas.

A mis Compañeros maestrantes por la oportunidad de haber compartido momentos de alegría, gratitud, así como profesionales.

Ana.

Índice

| | |
|--|------|
| Acta de sustentación ----- | iii |
| Declaración jurada de originalidad ----- | v |
| Dedicatoria ----- | vi |
| Agradecimiento ----- | vii |
| Índice ----- | viii |
| Índice de tablas ----- | xi |
| Índice de gráficos ----- | xii |
| Resumen ----- | xiii |
| Abstract ----- | xiv |
| Introducción ----- | 15 |
| Capítulo I: Análisis del objeto de estudio ----- | 17 |
| 1.1. Ubicación ----- | 17 |
| 1.2. Como surge el problema ----- | 18 |
| 1.3. Como se manifiesta y que características tiene ----- | 19 |
| 1.4. Metodología ----- | 19 |
| Capítulo II: Marco teórico ----- | 21 |
| 2.1. Antecedentes del problema ----- | 21 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales ----- | 21 |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales ----- | 25 |
| 2.2. Base teórica de la variable sistema modular logro de competencias ----- | 28 |
| 2.2.1. Las competencias ----- | 28 |
| 2.3. El currículo de la educación superior tecnológica ----- | 30 |
| 2.3.1. Fundamentos teóricos del currículo modular ----- | 31 |
| 2.3.1.1. Teoría del enfoque conductista ----- | 31 |
| 2.3.1.2. Teoría del enfoque constructivista ----- | 32 |
| 2.3.1.3. Teoría cognitiva ----- | 33 |
| 2.3.1.4. Teoría del currículo enfoque por competencias ----- | 35 |
| 2.3.2. Características del currículo por competencias ----- | 36 |
| 2.3.3. Componentes del currículo por competencias ----- | 37 |
| 2.3.4. El sistema modular ----- | 38 |
| 2.3.5. Referente formativo ----- | 39 |

| | |
|---|----|
| 2.3.6. El diseño curricular en la educación superior tecnológica peruana ----- | 41 |
| 2.3.7. El diseño curricular en el I.E.S.T.P. “Motupe”----- | 43 |
| 2.4. Base teórica de la variable inserción laboral----- | 47 |
| 2.4.1. Inserción laboral ----- | 47 |
| 2.4.2. Fundamentos teóricos de la inserción laboral ----- | 48 |
| 2.4.2.1. Teoría de la transición----- | 48 |
| 2.4.2.2. Teoría del capital humano ----- | 49 |
| 2.4.2.3. Teoría de la reproducción social ----- | 50 |
| 2.5. Teoría de la resistencia----- | 51 |
| 2.5.1. Teoría de los recursos y capacidades ----- | 51 |
| 2.5.1.1. Teoría del desempeño laboral ----- | 52 |
| 2.5.2. La ubicación de empleo de los jóvenes universitarios y técnicos----- | 53 |
| 2.5.3. Referente productivo en la inserción laboral ----- | 54 |
| 2.5.4. Empleabilidad y estado ----- | 56 |
| 2.5.5. Autoempleo----- | 57 |
| 2.5.6. Dimensión del desempeño laboral ----- | 58 |
| Capítulo III: Resultados y discusión de la investigación ----- | 60 |
| 3.1. Resultados y discusión----- | 60 |
| 3.1.1 Medición de la variable logro de competencias del sistema modular----- | 60 |
| 3.1.1.1. Con respecto a la dimensión del sistema modular.----- | 60 |
| 3.1.1.2. Con respecto al logro de las competencias del sistema modular según sexo----- | 64 |
| 3.1.1.3. Con respecto al logro de las competencias del sistema modular según edad ----- | 67 |
| 3.1.2 En cuanto a la inserción en el mercado laboral, según valoración----- | 69 |
| 3.1.2.1. Según la tabla 5----- | 69 |
| Capítulo IV: Propuesta de elaboración del diseño curricular del programa de estudios de administración de empresas I.E.S.T.P. “Motupe” ----- | 82 |
| 4.1. Plan de acciones para elaborar diseño curricular del Programa de Estudios de administración de empresas ----- | 82 |
| 4.2. Participación en el diseño curricular ----- | 85 |
| 4.2.1. Acciones del comité de revisión curricular ----- | 85 |
| 4.2.2. Acciones del comité consultivo----- | 88 |

| | |
|---|-----|
| 4.3. Propuesta del perfil egreso y competencias del plan de estudios Programa | |
| Administración de Empresas----- | 94 |
| 4.3.1. Perfil de egreso----- | 94 |
| 4.3.2. Competencias técnicas o específicas----- | 94 |
| 4.3.3. Competencias de empleabilidad ----- | 95 |
| 4.3.4. Áreas de trabajo ----- | 96 |
| 4.4. Propuesta diseño del plan de estudios ----- | 97 |
| 4.5. Decisión adoptada al respecto ----- | 99 |
| Conclusiones----- | 101 |
| Recomendaciones ----- | 103 |
| Referencias bibliográficas ----- | 105 |
| Anexos----- | 108 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Itinerario formativo administración de empresas | 46 |
| Tabla 2: Logro de competencias de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”, mediante el sistema modular según dimensión..... | 63 |
| Tabla 3: Logro de competencias de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”, mediante el sistema modular según sexo..... | 66 |
| Tabla 4: Logro de competencias de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”, mediante el sistema modular según edad..... | 68 |
| Tabla 5: Alumnos egresados del programa de estudios de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe” que se encuentren insertados en el mercado laboral, según valoración..... | 80 |
| Tabla 6: Cronograma de la primera etapa de elaboración del plan de estudios | 83 |
| Tabla 7: Cronograma de la segunda etapa de elaboración del plan de estudios..... | 84 |
| Tabla 8: Cronograma de la validación del plan de estudios | 84 |
| Tabla 9: Plan de estudios propuesto de la carrera de administración empresas 2020 | 98 |

Índice de gráficos

| | |
|---|----|
| Figura 1: Plan Curricular | 47 |
| Figura 2: Referencia Del Sistema Productivo | 59 |

Resumen

Este estudio tiene como propósito investigar en qué medida se logran las competencias del sistema modular y en consecuencia la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de administración de Empresas del I. E. S. T. P. “Motupe”

Para recolectar los datos se utilizaron dos test: uno para Logro de competencias del sistema modular y otro para la Inserción en el mercado laboral. La muestra fue de tipo censal incluyendo 32 alumnos del VI-Semestre de Administración de Empresas y de 23 egresados de Administración de empresas que se encuentran insertados en el mercado laboral. El método de investigación es descriptivo correlacional.

Los resultados de la investigación muestran que los estudiantes de (20 años a más) obtienen mayor logro de competencias en la dimensión modular de gestión de la Administración. En cambio, se aprecia que los estudiantes de (18-20 años) muestran mayor logro de competencias en la dimensión modular Gestión de la comercialización y Gestión de Recursos Financieros y Proyectos.

Los estudiantes de administración de empresas de ambos sexos; formulan, implementan y ejecutan proyectos productivos relacionados con su especialidad, como refuerzo práctico de sus aprendizajes y preparándose para desempeñarse en el sector productivo.

PALABRAS CLAVES: logro de competencias, sistema modular, inserción laboral.

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between the Modular System and the achievement of competencies for the insertion into the labor market of the Business Administration students of the Institute of Public Technological Higher Education "Motupe".

Two tests were used to collect the data: one for the achievement of modular system competencies and the other for the insertion in the labor market. The sample was of the census type, including 32 students of the VI-Semester of Business Administration and 23 graduates of Business Administration who are inserted in the labor market. The research method is descriptive correlational.

The results of the research show that students (20 years of age and older) show greater achievement of competencies in the modular management dimension of the Administration. On the other hand, it can be seen that students (18-20 years old) show greater achievement of competencies in the modular dimension of Marketing Management and Management of Financial Resources and Projects.

Business administration students of both sexes formulate profiles of production projects related to their profession, identifying work needs and opportunities, resources, production processes and quality control in an efficient and responsible way considering entrepreneurship. As well as executing productive projects.

KEY WORDS: achievement of skills, modular system, job Placement.

Introducción

Hoy en día, en el mundo en general y en nuestro país en particular, los Institutos de educación superior tecnológica están asumiendo el reto cada vez mayor de mejorar el nivel de formación académica de sus estudiantes y el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Motupe” no está exento de este reto, al estar inmerso en un proceso de mejoramiento continuo con visión de largo plazo y planificación estratégica orientada hacia el futuro y a obtener el licenciamiento en beneficio del estudiante en general.

En el ámbito educativo lo importante es el uso que se haga de determinados conocimientos. Un estudiante es competente cuando demuestra en la práctica los diferentes aprendizajes adquiridos, que satisfacen necesidades y los retos que tiene que afrontar en los diferentes contextos en los que interactúa. De ésta manera, la competencia referida al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como “un saber hacer” en situaciones concretas.

Es propicio el presente trabajo para investigar en qué medida se logran las competencias del sistema modular y en consecuencia la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de Administración de Empresas y a partir de ahí proponer acciones que contribuirán de forma importante, al establecimiento de lineamientos, de políticas académicas para la formulación de nuevos planes de estudio y generar acciones pertinentes encaminadas a mejorar la inserción laboral.

La información del presente estudio se organizó en tres capítulos.

En el primer capítulo se desarrolla el análisis del objeto de estudio relacionado con su ubicación, como surge, su manifestación y características, así como la descripción de la metodología empleada en el proceso de investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla la base teórica relacionada con el objetivo y la hipótesis de la investigación.

A nivel de las competencias del sistema modular se hace énfasis en las teorías de enfoque conductista, constructivista, cognitiva y por competencias.

A nivel de Inserción laboral se consideran las teorías de transición, de la reproducción, de la resistencia y del desempeño laboral.

En el tercer capítulo, se analizan las variables de la investigación, mediante la técnica del análisis porcentual, con ayuda de tablas.

También se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Finalmente, la Propuesta de elaboración del Diseño Curricular del Programa de Estudios de Administración de Empresas- I.E.S.T.P. “Motupe”

Capítulo I: Análisis del objeto de estudio

1.1. Ubicación

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Motupe” del distrito de Motupe, fue creado el 14 de setiembre del año 1984, mediante Resolución Ministerial N° 1135-84-ED.

La institución inicia su funcionamiento a partir del año 1986, un 12 de mayo en un local alquilado sito en la calle Emiliano Niño Pastor N° 150, ofertando la Carrera Profesional de Agropecuaria, contando con 90 alumnos en dos secciones de 45 alumnos cada una.

A partir del año 1987, oferta la Carrera Profesional de Administración que funciona con 48 alumnos en una sola sección.

Desde el año 1990, la Institución funciona en su local propio ubicado en la Av. Juan Pablo II N° 468 distrito de Motupe, provincia y Departamento de Lambayeque.

La Carrera Profesional de Enfermería Técnica se crea conjuntamente con la Carrera Profesional de Computación e Informática en el año 1992, mediante la Resolución N° 255-92-ED.

En la actualidad el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Motupe”, oferta cuatro Programas de Estudio:

- Administración de Empresas
- Producción Agropecuaria
- Computación e Informática

- Enfermería Técnica

REVALIDACION: Nuestro Instituto ha logrado ser revalidado según R.D.

N° 2005-ED-Lima en fecha 24-02-2005

Actualmente se encuentra preparándose para el proceso de licenciamiento.

1.2. Como surge el problema

El enfoque por competencias surge con mucha fuerza a mediados de los años 80 como una respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de profesionales, frente a la evolución de la tecnología, la producción y la propia sociedad, para elevar el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población. (Minedu, 2009)

El sistema modular como modelo formativo de enseñanza y aprendizaje está basado en el enfoque por competencias, el cual se constituye en el pilar del currículo. En ese sentido, el currículo propuesto para esta etapa del sistema educativo, propone los aprendizajes que deben construir los estudiantes y las capacidades que deben lograr de forma integral. Estos aprendizajes y capacidades se seleccionan en función de las necesidades y de las demandas competentes del sector productivo. (Minedu, 2018)

Sí éstas demandas del sector productivo están relacionadas con un puesto de trabajo en el mercado laboral y responden a diferentes grados de complejidad según el nivel de formación. Entonces surge así el problema de determinar sí los estudiantes que se forman mediante el sistema modular bajo el enfoque por competencias, responden o no a las demandas del sector productivo.

1.3. Como se manifiesta y que características tiene

Con el propósito de conocer si la formación recibida por los estudiantes de administración de empresas mediante el Sistema Modular por competencias, les permite insertarse en el mercado laboral, demostrando los aprendizajes adquiridos en su formación, que satisfagan necesidades y los retos que tiene que afrontar en los diferentes contextos en los que interactúan; en la práctica se observa que existen diferencias en el nivel de logro de las competencias, las mismas que impiden una inserción efectiva en el mercado laboral.

Por ello nuestra investigación es determinar, sí en la formación de los alumnos de Administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”- Región Lambayeque mediante el sistema modular bajo el enfoque por competencias, existen factores que impiden o limitan niveles óptimos de competencias y consecuentemente influyan en articularse al mercado de trabajo, bajo los requerimientos del sector de la producción y de la productividad.

1.4. Metodología

A partir de los objetivos de la presente investigación, se elaboró con la información recogida, el análisis de la información en tablas, arribando a conclusiones descriptivas e inferenciales sobre las variables en estudio, que para el caso están conformadas por el mercado laboral (variable independiente: “X”) y competencias del sistema modular (variable dependiente: “Y”).

Es de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacionar. Se utilizó la técnica del análisis documental y porcentual, así como de la encuesta colectiva.

Para determinar el tamaño de la muestra se tomó en cuenta el 95% de confiabilidad, el 50% de un supuesto de inserción en el mercado laboral y se asumió el 5% de error permisible, obteniéndose una muestra de 23 egresados titulados y no titulados. Para recolectar la información respecto a la variable independiente Inserción en el mercado laboral, se utilizó un cuestionario de 14 preguntas según valoración.

Para recolectar la información respecto a la variable dependiente Sistema Modular logro de Competencias se obtuvo una muestra de 32 estudiantes, se aplicó un cuestionario de 26 preguntas basado en 09 preguntas para la dimensión gestión administrativa, 10 preguntas para la dimensión gestión de la comercialización y 07 preguntas para la dimensión gestión financiera y de proyectos.

Dadas las características del estudio se estableció la escala de respuestas, para la variable Inserción en el mercado laboral y para la variable sistema modular logro de competencias se utilizó la valoración en: desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Se procedió a recolectar la información utilizando un tiempo promedio de 20 minutos en aula y en los centros laborales donde se encuentran trabajando nuestros egresados un promedio de cuatro semanas.

Capítulo II: Marco teórico

A lo largo del presente capítulo se presentan antecedentes de la investigación y el marco teórico.

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Chávez (2017) su trabajo de investigación denominado; El Currículo por Competencias y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Callao, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre currículo por competencias y desempeño docente.

El tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional.

La muestra estuvo constituida por 75 docentes.

Concluyendo que se da una alta correspondencia entre el currículo por competencias y el desempeño docente; que se debe trabajar con el Plan de estudios por competencias, pues permite al docente en su desempeño pedagógico alcanzar logros visibles y medibles.

Portugal (2018) en su investigación; La aplicación del sistema modular en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa y su influencia en la mejora de la Calidad Educativa, tuvo como objetivo principal proponer la aplicación del sistema modular y su influencia en la mejora de la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público Pedro P. Díaz; analizando el sistema modular e identificando la calidad educativa.

El tipo de investigación es No experimental porque es una investigación en la que no se tiene el control de la variable independiente y no se puede manipular, con el fin de estudiar los efectos de la variable independiente.

Las Fuentes de las técnicas son primarias, técnica utilizada la encuesta; Instrumento el cuestionario.

Los resultados encontrados dan a conocer la relación que existe entre Sistema Modular y la calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa, ya que muestran una relación según su significancia de $p=0.011$ mostrando relación en las variables analizadas. Las estrategias para mejorar el aprendizaje con la aplicación del Sistema Modular, se irá implementando paulatinamente ya que no se puede implementar de una forma drástica el sistema de enseñanza Modular porque puede generar diversos conflictos en su implementación y aplicación. En los resultados que muestran la calidad educativa se logra apreciar que se proyectan a un nivel igual con el 25%, y a un nivel alto están representados con el 67% y una incidencia de nivel bajo con el 8%, estos resultados se tienen que mejorar para que se eleve la calidad educativa en el instituto.

Cabanillas (2017) en su investigación; Sistema Modular de Enseñanza y Enfoque por Competencias en La Formación Integral de Estudiantes de Ingeniería Civil de La Universidad Científica Del Perú 2017. Tiene como propósito proponer el sistema modular para los estudiantes de ingeniería civil.

La investigación es experimental-cuantitativa. La muestra de 29 estudiantes de ingeniería civil del séptimo ciclo, del curso de ingeniería de caminos. Llegando a concluir que; aplicando el sistema modular se obtienen, mayores logros de enseñanza- aprendizaje en relación al enfoque por competencias para los estudiantes de Ingeniería Civil de la Universidad Científica del Perú.

Enríquez (2018) en su investigación; Capacidades profesionales y la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP María Rosario Araoz Pinto San Miguel 2016.

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar en qué medida se logran las capacidades profesionales y en consecuencia la inserción laboral de los estudiantes de la especialidad de Mecánica Automotriz.

El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, diseño transversal.

Se trabajó una muestra de 42 estudiantes, muestreo no probabilístico, intencional de una población de 60 graduados.

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para recoger la información y los datos necesarios.

Se concluyó que los estudiantes al lograr las capacidades profesionales del Programa de Estudios de Mecánica Automotriz durante su formación, les permitirá insertarse en el mercado laboral.

Valdivia (2018) en su trabajo de investigación denominado; Práctica en la empresa y la Inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Tecnología Textil del IX ciclo de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, 2017.

El propósito de su investigación es precisar la conexión que existe entre la Práctica en la empresa y la Inserción laboral de los mencionados estudiantes.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional.

La muestra estuvo constituida por 18 estudiantes pertenecientes a la especialidad de Tecnología Textil del IX ciclo de la Facultad de Tecnología.

Se concluye un elevado nivel de correlación entre la Práctica en la empresa y la Inserción laboral. Es decir, el período correspondiente a prácticas pre - profesionales es de gran importancia porque les permite a los estudiantes ser más responsables, poner en práctica habilidades teóricas y prácticas en el desempeño de las actividades encomendadas optimizando el cumplimiento de las mismas e influyendo en su futura inserción laboral.

Arévalo (2016) en el presente trabajo de investigación; Inserción en el campo laboral de los egresados de La Carrera de Contabilidad del I.E.S.T.P. Amazonas de Yuri maguas, 2015, tuvo como fin principal señalar el nivel de inclusión en el campo de trabajo entre los egresados (Varones y mujeres) de la carrera de Contabilidad.

La muestra estuvo conformada por 40 egresados de ambos sexos.

La técnica usada fue la encuesta, mediante el cuestionario.

De los resultados encontrados se tiene que la inclusión en el campo de trabajo de los graduados (Varones y mujeres) es influenciado por el “Factor familiar”; llegando a confirmar, que el nivel de inclusión en el campo de trabajo de los egresados (Varones) es mayor en comparación a las egresadas (Mujeres). Por lo tanto, los varones tienen mayor coyuntura para laborar en entidades del sector privado, como estatal; pudiendo desempeñarse en distintos puestos. Sin embargo, la mayoría de las egresadas mujeres no desempeñan su carrera, por motivos familiares; al casarse o tener hijos.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Pachón (2017) en su trabajo de investigación; Estrategias de aprendizaje situado: lecciones desde la estimulación de competencias. Caso aplicado en estudiantes de Especialización de Gerencia de Proyectos, en una universidad de Bogotá D.C.

El objetivo del presente trabajo de grado es investigar sobre las estrategias didácticas que contribuyen en el mejoramiento de la estimulación de competencias de los estudiantes de la especialización de gerencia de proyectos, en una universidad de Bogotá D.C.

El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional. Utiliza para la metodología de datos el Análisis mixto.

La muestra equivale al 100% de la población, conformada por 29 estudiantes período 2017-1, del módulo de introducción de la especialización de gerencia de proyectos, de una universidad en Bogotá D.C.

Se aplicaron técnicas de Aprendizaje Basado en Casos.

Las conclusiones de esta investigación se basan en el ciclo Planear – Hacer- Verificar y Actuar PHVA Se determinó una curva de conocimiento en la aplicación de las estrategias didácticas que permiten detectar lecciones aprendidas, para activar un enfoque de mejora continua en futuros ciclos de aplicación.

García (2016) en la tesis titulada; La validación de competencias profesionales en España e Italia 2016.

Tuvo como objetivo desarrollar la aplicación de validación y certificación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia; estableciendo similitudes y diferencias entre los sistemas de validación de España e Italia.

Se utilizó una metodología holística.

Se tomaron como muestras fuentes tanto documentales como vivas.

Se utilizaron instrumentos para recoger datos y analizarlos: la matriz de análisis, el cuestionario, el análisis cualitativo documental y de entrevistas.

Los resultados muestran que es posible la mejora de la práctica de los sistemas de validación, ofreciendo un análisis efectivo y real de dos perspectivas europeas.

Padilla (2017) en la tesis denominada; La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas del Centro Universitario de Caltos en la región de Altos Sur.

Así el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al mercado laboral de los egresados.

Ejecuta una investigación de tipo cualitativo.

La muestra quedó conformada de la siguiente manera: Los entrevistados de Administración fueron 17, los de Contaduría 29 y los de Negocios Internacionales 27 y empleadores entrevistados que cuentan con personal mayor a 50 empleados.

El instrumento empleado para las entrevistas es el cuestionario.

En conclusión, se observa una interacción de factores, que son los que favorecen la inserción en el mercado laboral como: La deficiencia del capital cultural y la experiencia laboral. En la medida que interactúen compensando la falta de un factor por el otro, se logra apoyar la inserción laboral.

Barquero (2019) en la tesis titulada; Competencias profesionales, sociales, académicas y personales en el espacio europeo de los graduados en ADE y comunicación.

Tuvo como objetivo mantener, fidelizar y conseguir empleo en base a los distintos intereses preestablecidos por los individuos.

Utilizó la metodología de la investigación de mercado, el método cualitativo, el método histórico y el método crítico-racional.

La muestra conformada por 296 alumnos de la Universidad Internacional de Cataluña, 245 de la Universidad de Barcelona y a 375 de la

ESERP, Business & Law School, lo que suma un total de 916 personas encuestadas.

Se concluyó que esta investigación constituirá un instrumento útil para resolver un problema social de inserción laboral del graduado/a en ADE, economía y ciencias de la comunicación.

2.2. Base teórica de la variable sistema modular logro de competencias

2.2.1. Las competencias

A continuación, nos centraremos en la delimitación conceptual sobre competencias:

“Las competencias se definen como una actuación integral que permite a las personas resolver problemas en un contexto determinado, con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer” (Tobón, 2006).

“La competencia es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo un papel, un desempeño, una actividad o una tarea” (Agudín, 2006).

Perrenoud (1997), Señala “las competencias en sí mismas no son conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos”.

Considerando a Cedefop (2014), señala que la “competencia es la capacidad de una persona para poner en práctica adecuadamente los resultados de aprendizaje en un contexto concreto: educación, trabajo y desarrollo

personal ó profesional” (p.48), por lo tanto, esta definición considera las capacidades que es capaz de lograr una persona y ponerlas en práctica en su vida laboral, personal y profesional.

En Europa se tienen enfoques en donde se considera que; existen factores que permiten que las personas sean competentes, eficaces y se desenvuelvan acertadamente su profesión. Así Michel (1993) describe cuatro grandes enfoques, siendo los siguientes:

- Enfoque basado en las “aptitudes”
- Es decir, se entiende como el potencial de capacidades para desarrollar habilidades competentes, es decir aptitudes.
- Enfoque basado en los “saberes”
- Un individuo cuanto más conocimiento tiene, es más competente y exitoso.
- Enfoque basado en el “saber-hacer”
- Es la realización con éxito del saber-hacer mediante la acción práctica, operativa, visible y que se puede medir.
- Enfoque basado en los comportamientos “saber-ser”
- Se refiere a la personalidad del sujeto que lo hacen capaz de utilizar con optimismo los recursos que dispone.

También Levati (1993), señala que, “sin aptitudes no puede haber competencia”.

Para Pellerey (1983), sostiene que el enfoque de competencia está basado en los “saberes”, “saber- hacer” y “saber-ser”.

Según Tobón (2006) considera lo siguientes tipos de competencias:
Competencias básicas; se adecúan a variados ámbitos de puestos de trabajo.

Competencias genéricas; comunes a varias ocupaciones son flexibles a diferentes ambientes de trabajo.

Competencias específicas; donde predomina la especialización.

Actualmente en el enfoque por competencias el interés se centra en los tres componentes de las competencias: conocimiento, procedimiento y actitud.
(pp.87-89)

2.3. El currículo de la educación superior tecnológica

El currículo puede tener diferentes significados. En esta línea:

Díaz (1994), Considera que el currículo es *“el conjunto de los supuestos de partida, de las metas que se desean lograr, de los conocimientos, habilidades y actitudes que se consideran importantes trabajar cada año, curso, ciclo o etapa educativa”* (p. 26).

Señala, “el currículo constituye el conjunto de experiencias educativas que las instituciones de educación superior tecnológica ofrecen como forma de aprendizaje de los estudiantes para adaptarse a los retos o demandas de su entorno social y laboral”
(González, 2006).

Peñaloza (1995), Precisa que “currículum son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él, con el objeto de alcanzar los fines de la educación” (p. 14).

El término currículo se emplea de diversas maneras. En el sistema educativo como un plan de estudios formado por un conjunto de aprendizajes que permitirá a los docentes ser una guía en el proceso enseñanza y para los estudiantes las experiencias de aprendizajes. Es decir, logros de capacidades en la educación tecnológica en donde se deben tener en cuenta las demandas del sector productivo y en consecuencia las necesidades económicas y sociales del país. (Lundgren, 1997, p.20)

2.3.1. Fundamentos teóricos del currículo modular

A continuación, los aportes de diversas corrientes teóricas en las que se sustenta el Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica:

2.3.1.1. Teoría del enfoque conductista

Pávlov (1936) sustentó lo siguiente:

La base del aprendizaje es una relación entre un estímulo y una respuesta.

Para el conductismo el aprendizaje se concibe como la adquisición de nuevas conductas. La educación, por tanto, tiene como fin estimular estas conductas.

Aportó el principio de la motivación, que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades.

Rol del docente:

- Un Ingeniero educacional.
- Administra recursos y programa situaciones de aprendizaje.
- La situación con sus estudiantes es vertical, el asigna las reglas y normas para conseguir las conductas deseadas.

El docente determina las habilidades a aprender y divide la instrucción en partes medibles para su mayor comprensión (Glezer, citado por Tuckman, 2011).

Rol del estudiante:

- Un receptor de información que adquiere repertorios de conceptos y Conductas.
- Su actividad es pasiva (escucha, toma apuntes), por lo cual no desarrolla Mayores capacidades críticas ni de razonamiento.
- Se fomentan principios como la competencia y el individualismo (reforzados por premios y castigos), dejando de lado otros como la cooperación.

2.3.1.2. Teoría del enfoque constructivista

Piaget y Vygotsky (1960) afirmaron lo siguiente:

Concibe a la educación como la interacción entre factores innatos y ambientales. Desarrolla aprendizajes significativos que el estudiante pueda entregar y trasladar a su memoria de largo plazo.

El aprendizaje debe proporcionar al estudiante un nexo entre la información disponible y el conocimiento nuevo necesario para afrontar nuevas situaciones.

Rol del docente:

- Un facilitador del aprendizaje que realiza la mediación entre los conocimientos y los estudiantes.
- Necesita considerar los conocimientos previos y discriminar lo que éstos pueden lograr solos y lo que pueden lograr con apoyo.
- Fomenta el descubrimiento de relaciones entre los conocimientos, lo cual contribuye al aprendizaje significativo.

Rol del estudiante:

- Responsable de su proceso de aprendizaje.
- Para aprender requiere de actividad constante: lectura, exploración, manipulación, etc.
- Su tarea está en reconstruir el conocimiento gracias a los procesos y acomodación.
- Requiere la utilización de sus conocimientos previos (conceptos, conocimientos...) como instrumento de interpretación.

2.3.1.3. Teoría cognitiva

Bruner y Ausubel (1960-1976) fundamentaron lo siguiente:

Es una derivación del modelo constructivista, por lo que también considera:

Aportes de Piaget y Vygotsky. Concibe el aprendizaje como un proceso de descubrimiento que se da través de la observación, la comparación, el análisis, etc.; considera tres factores involucrados en el aprendizaje: de comportamiento, ambientales y personales.

Rol del docente:

- Un promotor y facilitador del aprendizaje significativo.
- Debe elaborar y diseñar experiencias didácticas significativas.
- Su sistema de evaluación debe considerar indicadores conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- Debe propiciar que inviten a la reconstrucción del conocimiento, con actividades auto estructurantes (activas).

Rol del estudiante:

- Un procesador activo de información.
- La mente del estudiante funciona como el procesador de una computadora.
- La interacción entre estudiantes es fundamental, pues este acercamiento permite la construcción del propio conocimiento.
- El estudiante relaciona sus conocimientos previos con los nuevos a través de la representación y la imaginación.

2.3.1.4. Teoría del currículo enfoque por competencias

A continuación, el marco teórico del currículo por competencias:

El currículo por competencias según, Arrieta (2002) señaló que:

La Educación Superior Tecnológica, mediante el currículo por enfoque de competencias busca restablecer la condición, oportunidad de la educación tecnológica promoviendo estudiantes competentes que se involucren en la producción, productividad y el mercado laboral del país.

Por ello brinda aportes significativos a la educación, fomentando transparencia y claridad en los perfiles profesionales técnicos.

También la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2008) indica que el currículo por competencias emplea medios que imitan la expresión real efectiva: observando el valor de las dificultades, que plantea de forma total; labor de equipo que es beneficiado mediante asesorías.

También el currículo por competencias, organiza el proceso enseñanza-aprendizaje, construyendo capacidades que le permitan a los estudiantes prepararse y asumir los retos del sector de la producción. (p.28)

Así, Tobón (2006) concluyó lo siguiente:

La formación por competencias en la E.S.T. exige integrar competencias de tal manera que permitan resolver problemas; presenta estándares de calificación cada vez más exigentes como: cambios de lugar de trabajo, uso acelerado de la tecnología de la información, manejo de técnicas, instrumentos y maquinarias más complejas; demandando, por lo tanto, recursos humanos con perfil amplio y multifuncional para realizar sus funciones con el mejor desempeño.

Sostiene que, “el currículo por competencias se cimienta en el enfoque por competencias que propone el desarrollo de procedimientos, conocimientos y actitudes que permiten a los estudiantes ocupar asertivamente un puesto de trabajo y adecuarse a los cambios en la sociedad” (Marín, 2003).

Los lineamientos Académicos Generales LAG. RV N°178-MINEDU, definen el enfoque por competencias de la educación superior, señalando que “la formación involucra el manejo de conocimientos, habilidad y actitudes que permitan un desempeño laboral eficiente y eficaz; es decir, una formación integral, con énfasis en la práctica” (Minedu, 2018, p. 8).

2.3.2. Características del currículo por competencias

Minedu (2018) sostiene lo siguiente:

El currículo por competencias organiza el contenido de la formación profesional técnica mediante el sistema modular. Presenta las siguientes características:

Es dinámico; Los perfiles se actualizan en forma constante, mediante consultas periódicas al sector productivo de los requerimientos de la fuerza laboral.

Es flexible; en el aprendizaje los estudiantes pueden elegir horarios que les permita adecuar sus tiempos.

Es Integral; La formación por competencias en los aprendizajes integra dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales ejerciendo la articulación de estos aprendizajes mediante el logro de capacidades.

El currículo por competencias constituye la base del perfil profesional.

2.3.3. Componentes del currículo por competencias

Minedu (2018a) Indica que; son tres componentes curriculares que deben ser considerados en la elaboración de los planes de estudios y son los siguientes:

Competencias técnicas; denominadas también específicas, se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que los estudiantes puedan desempeñarse en funciones específicas de acuerdo a la especialidad de su carrera profesional técnica. Antes formación específica.

Competencias para la empleabilidad; son los conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán que los profesionales técnicos puedan

desempeñarse en las diferentes oportunidades de trabajo a lo largo de la vida. Estas competencias tienen incidencia en el desarrollo personal y profesional. Se puede considerar como mínimo tres competencias obligatorias de empleabilidad y son: Comunicación efectiva, inglés y herramientas informáticas. La Institución puede incorporar otras competencias de empleabilidad como de investigación e innovación entre otras que se adecuen a la carrera profesional. Antes formación general.

Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo

Son las actividades prácticas que se desarrollan en el espacio de trabajo con la finalidad de que los estudiantes consoliden, integren y amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo. Antes Prácticas Pre-profesionales.

2.3.4. El sistema modular

Villarreal (1974), afirma que en la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco México en el año 1974 se puso en marcha formalmente, el trabajo universitario organizado a través del modelo educativo, denominado Sistema Modular donde su estructura curricular está basada en objetos de transformación. “El sistema modular organiza el proceso de formación, de investigación con el propósito de identificar problemas, obstáculos estructurales, así como atender necesidades apremiantes de nuestra sociedad”; permitiendo desarrollar el perfil profesional, entre los principales rasgos que caracterizan el sistema modular se pueden citar: Organización del currículo, Grados, Familias, Títulos y Certificaciones profesionales.

El módulo; es el conjunto de actividades planificadas para lograr los resultados de aprendizaje, basados en la realidad y/o problemas del mismo campo profesional en cuya solución se requiere de logro de capacidades que permitan un desempeño profesional, mediante recursos y aptitudes como base para seleccionar los contenidos y las actividades mencionadas. (Catalana, de Cols y Sladogna, 2004, p.226)

2.3.5. Referente formativo

Minedu (2016) sostiene lo siguiente:

Qué; el referente formativo está compuesto por el conjunto de **módulos educativos**, los que constituyen la mínima unidad de formación que desarrolla capacidades específicas para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Como unidad formativa está conformada por un bloque completo, autónomo y coherente de capacidades terminales, contenidos, criterios de evaluación; generalmente está asociado a una unidad de competencia, es el componente mínimo que puede certificarse y permite la incorporación progresiva del estudiante al mercado laboral.

La duración del módulo depende de diversos factores determinados por las características de las carreras profesionales y las capacidades terminales definidas. Esta será determinada de acuerdo a la complejidad de las capacidades a lograr.

Los módulos que se desarrollan en los Institutos Superiores Tecnológicos tienen las siguientes partes;

Capacidades Terminales

Definen los aprendizajes necesarios requeridos para el logro de la competencia, por lo tanto, expresan aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales. Es importante que antes de formular las capacidades, se analice a profundidad las competencias técnicas o específicas y para la empleabilidad. Asegurando la consistencia entre las competencias y las capacidades.

Dicha capacidad tiene un comienzo y término, es autónoma y se instituye en el mínimo cuantificable para alcanzar la aprobación del módulo y la certificación respectiva.

Contenidos

Los contenidos se organizan de lo más simple a lo más complejo, secuencialmente de acuerdo al proceso de aprendizajes a aplicar.

Criterios de evaluación

Son los indicadores que le permiten al docente verificar, si los estudiantes alcanzaron lograr la capacidad terminal.

Requerimientos mínimos

Se considera el perfil profesional del docente, requeridos para el desarrollo del módulo de la carrera profesional, instalaciones, infraestructura, equipos (máquinas, herramientas, instrumentos), Tics entre otros.

2.3.6. El diseño curricular en la educación superior tecnológica peruana

Minedu (2019) Plantea para la elaboración del diseño curricular lo siguiente:

a) Elaboración del perfil de egreso; establece las capacidades que lograrán, los estudiantes al término de su formación académica. El perfil de egreso se debe elaborar para cada programa de estudios que el Instituto ofrece, es un elemento importante, ya que constituye el punto de partida para continuar con la elaboración del plan de estudios y está conformado por cuatro componentes curriculares: La descripción del perfil de egreso, las competencias técnicas ó específicas, las competencias para la empleabilidad y los ámbitos de desempeño.

Al tener claridad sobre el perfil de egreso que el estudiante debe tener al final de su formación, se puede definir de forma más pertinente y adecuada la ruta formativa que debe seguir para alcanzar dicho perfil.

b) Estructuración y organización del plan de estudios

Se tiene lo siguiente:

- **Definición y organización de los módulos:** El plan de estudios debe tener una organización modular, considerando que un módulo formativo es un bloque coherente de formación asociado a una unidad de competencia correspondiente a una carrera profesional.

Esta organización posibilita certificaciones progresivas, facilitando el tránsito del mundo formativo al mundo laboral y viceversa.

La denominación del módulo debe ser precisa, clara y guardar relación con la función productiva.

- **Definición de capacidades:** Definen los aprendizajes necesarios requeridos para el logro de las competencias por lo tanto expresan aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales, están vinculadas al componente curricular de competencias técnicas, y también competencias blandas.
- **Definición y organización de las unidades didácticas (asignaturas):** La unidad didáctica organiza contenidos, experiencias o actividades por afinidad temática y secuencia lógica de la disciplina o por el proceso productivo que los estudiantes deben realizar. Puede ser desarrollada a través de proyectos u otras estrategias didácticas, de conformidad con la naturaleza de la carrera profesional, las necesidades de desarrollo productivo, el nivel de desarrollo del estudiante, el proyecto educativo, recursos disponibles entre otros.
- **Definición de contenidos:** Precisan las dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales. Permiten que se alcancen las capacidades y en consecuencia las competencias respectivas.
- **Definición de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo:** Son actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas a fin de complementar las capacidades vinculadas con una carrera profesional y puede ser distribuidas a lo largo del itinerario

formativo. Ajustan su duración y complejidad a las características de cada módulo.

- Determinación de créditos y horas:

El crédito se define como la unidad que mide el tiempo de trabajo académico durante los cuales se desarrollan actividades de enseñanza aprendizaje, dentro de las instalaciones del Instituto. Estos se organizan a partir de los contenidos de aprendizaje y de las capacidades establecidas para cada unidad didáctica.

- Organización del itinerario formativo

El itinerario formativo resume la malla curricular, agrupa períodos académicos. Incluye la distribución de créditos y horas realizadas en el paso previo.

- Elaboración de los sílabos:** La elaboración del sílabo, propone y exige verificar las capacidades a lograr en la unidad didáctica, las metodologías propuestas de enseñanza y aprendizaje, así como los instrumentos de evaluación propuestos-

2.3.7. El diseño curricular en el I.E.S.T.P. “Motupe”

Antes denominada carrera profesional de Administración de Empresas.

Se inicia con un plan de estudios tradicional por objetivos hasta el año 2009; a partir del año 2010 cambio el plan de estudios por un sistema transversal con un enfoque por competencias, de acuerdo al nuevo diseño curricular básico, funcionando hasta el año 2019 con dicho plan de estudios y

también cambia la denominación a Programa de estudios de Administración de empresas.

A partir del año 2020 se da un nuevo cambio del plan de estudios, siendo adecuado al sistema modular, y aprobado por Resolución Directoral N° 034-2020-DG-ISTP “Motupe”; el mismo que se desarrolla en tres módulos; conformado por: Módulo I; Gestión de la información y documentación
Módulo II; Gestión de procesos de administración y Módulo III; Gestión estratégica empresarial. Actualmente el I.E.S.T.P. “MOTUPE” trabaja en la Formación de sus alumnos con los planes de Estudios de la siguiente manera:

Con el Sistema Modular Diseño Curricular Básico Plan de Estudios 2010; la promoción que egresa 2020 y la pre promoción 2019.

Con el Sistema Modular Nuevo Diseño Curricular Básico Plan de Estudios 2020; los alumnos ingresantes en el año 2020.

Los alumnos egresados se forman académicamente desarrollando competencias técnicas de la especialidad que les permitan conseguir un puesto de trabajo, y competencias de empleabilidad que los prepara para hacer frente a los diferentes empleos que se le presenten en la vida y en un contexto competitivo con visión amplia, orientación hacia la innovación y el emprendimiento, con una actitud permanente de cambio; en un entorno social y económico también cambiante.

Acceden a puestos laborales en empresas privadas y públicas, y en diferentes áreas: directivas, financieras, comercialización, agroindustriales, abastecimientos, recursos humanos, marketing, contabilidad entre otras áreas;

logrando un alto nivel de empleo no solo por el campo de acción empresarial amplio, sino por la posibilidad de incrementar en un relativo corto periodo de tiempo sus ingresos o salario ya que se puede llegar a una posición de liderazgo o jefatura.

En esta región norte del país, el 70% de nuestros profesionales técnicos encuentran oportunidad laboral en las empresas agro-industriales, de producción, comercio y financieras de la localidad, obteniendo un ingreso laboral de S/. 1,200 aproximadamente.

También están en la capacidad de emprender sus propios negocios como lo vienen ejerciendo gran parte de nuestros técnicos profesionales, poniendo en práctica su liderazgo, emprendimiento, innovación, creatividad, comunicación asertiva y capacidad de trabajar en equipo.

A continuación, el Sistema Modular Diseño Curricular Básico Plan de Estudios 2010:

Tabla 1:
Itinerario formativo administración de empresas

| MODULOS EDUCATIVOS | | UNIDADES DIDÁCTICAS | SEMESTRE | | | | | | UNIDADES DIDÁCTICAS | | MÓDULOS EDUCATIVOS | | TOTAL HORAS | |
|--|--|--|----------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----------|--------------------|-----------|-------------|--|
| | | | I | II | III | IV | V | VI | HORA S | CRÉDITO S | HORA S | CRÉDITO S | | |
| (Módulos Transversales) | COMUNICACIÓN | Técnicas de comunicación | 2 | | | | | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | 810 | |
| | | Interpretación y producción de textos | | 2 | | | | | 36 | 1.5 | | | | |
| | MATEMATICA | Lógica y funciones | 2 | | | | | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | | |
| | | Estadística general | | 2 | | | | | 36 | 1.5 | | | | |
| | SOCIEDAD Y ECONOMIA | Sociedad y economía en la globalización | | | 3 | | | | 54 | 2 | 54 | 2 | | |
| | MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIDO | Medio ambiente y desarrollo sostenible | | | 3 | | | | 54 | 2 | 54 | 2 | | |
| | ACTIVIDADES | Cultura física y deporte | 2 | | | | | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | | |
| | | Cultura artística | | 2 | | | | | 36 | 1.5 | | | | |
| | INFORMÁTICA | Informática e internet | 2 | | | | | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | | |
| | | Ofimática | | 2 | | | | | 36 | 1.5 | | | | |
| | IDIOMA EXTRANJERO | Comunicación interpersonal | | | | 2 | | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | | |
| | | Comunicación empresarial | | | | | 2 | | 36 | 1.5 | | | | |
| | INVESTIGACION TECNOLÓGICA | Fundamentos de investigación | | 2 | | | | | 36 | 1.5 | 144 | 6 | | |
| | | Investigación e innovación tecnológica | | | 2 | | | | 36 | 1.5 | | | | |
| | | Proyectos de investigación e innovación tecnológicas | | | | 4 | | | 72 | 3 | | | | |
| RELACIONES EN EL ENTORNO DEL TRABAJO | Comportamiento ético | | | | | 2 | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | | | |
| | Liderazgo y trabajo en equipo | | | | | | 2 | 36 | 1.5 | | | | | |
| GESTIÓN EMPRESARIAL | Organización y constitución de empresas | | | | | 2 | | 36 | 1.5 | 72 | 3 | | | |
| | Proyecto empresarial | | | | | | 2 | 36 | 1.5 | | | | | |
| FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN | Legislación e inserción laboral | | | | | | 3 | 54 | 2 | 54 | 2 | | | |
| (Módulos Técnicos Profesionales) | MP No 1 Gestión Administrativa | Planificación y Organización | 7 | | | | | | 126 | 5 | 756 | 32 | 2430 | |
| | | Dirección y Control Empresarial | | 5 | | | | | 90 | 4 | | | | |
| | | Producción | 5 | | | | | | 90 | 4 | | | | |
| | | Gestión de Recursos Humanos | 6 | | | | | | 108 | 4 | | | | |
| | | Sistemas de Compensación, Previsional y Asistencial | | 5 | | | | | 90 | 4 | | | | |
| | | Administración Logística | 4 | | | | | | 72 | 3 | | | | |
| | | Gestión de Almacenes | | 5 | | | | | 90 | 4 | | | | |
| | Administración Pública | | 5 | | | | | 90 | 4 | | | | | |
| | MP No 2 Gestión de la Comercialización | Estadística Empresarial | | | 3 | | | | 54 | 2 | 828 | 34 | | |
| | | Gestión del Marketing empresarial | | | 5 | | | | 90 | 4 | | | | |
| | | Investigación del Mercado | | | | 6 | | | 108 | 4 | | | | |
| | | Comercio Internacional | | | | 5 | | | 90 | 4 | | | | |
| | | Comunicación Comercial y Atención al Cliente | | | 10 | | | | 180 | 8 | | | | |
| | | Sistemas de Ventas y Comercio Electrónico | | | | 9 | | | 162 | 6 | | | | |
| | | Marketing en las Empresas de Servicios | | | | 4 | | | 72 | 3 | | | | |
| | | Inglés Comercial | | | 4 | | | | 72 | 3 | | | | |
| | MP No 3 Gestión de Recursos Financieros y Proyectos | Operaciones Contables | | | | | 6 | | 108 | 4 | 846 | 35 | | |
| | | Legislación Comercial y Tributaria | | | | | 3 | | 54 | 2 | | | | |
| | | Gestión de Tesorería | | | | | | 5 | 90 | 4 | | | | |
| | | Análisis de Costos | | | | | 5 | | 90 | 4 | | | | |
| | | Gestión Presupuestaria | | | | | 5 | | 90 | 4 | | | | |
| | | Gestión Financiera | | | | | | 8 | 144 | 6 | | | | |
| | | Formulación de Proyectos de Inversión | | | | | 5 | | 90 | 4 | | | | |
| | | Evaluación de Proyectos de Inversión | | | | | | 7 | 126 | 5 | | | | |
| | Auditoría | | | | | | 3 | 54 | 2 | | | | | |
| TOTAL DE HORAS Y CRÉDITOS DE MÓDULOS TRANSVERSALES | | | 8 | 10 | 8 | 6 | 6 | 7 | 810 | 33 | 810 | 33 | | |
| TOTAL DE HORAS Y CRÉDITOS DE MÓDULOS TÉCNICO | | | 22 | 20 | 22 | 24 | 24 | 23 | 2430 | | 101 | 2430 | 101 | |
| TOTAL HORAS SEMANALES | | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | | | | |
| TOTAL GENERAL | | | 540 | 540 | 540 | 540 | 540 | 540 | 3240 | 134 | 3240 | 134 | 3240 | |

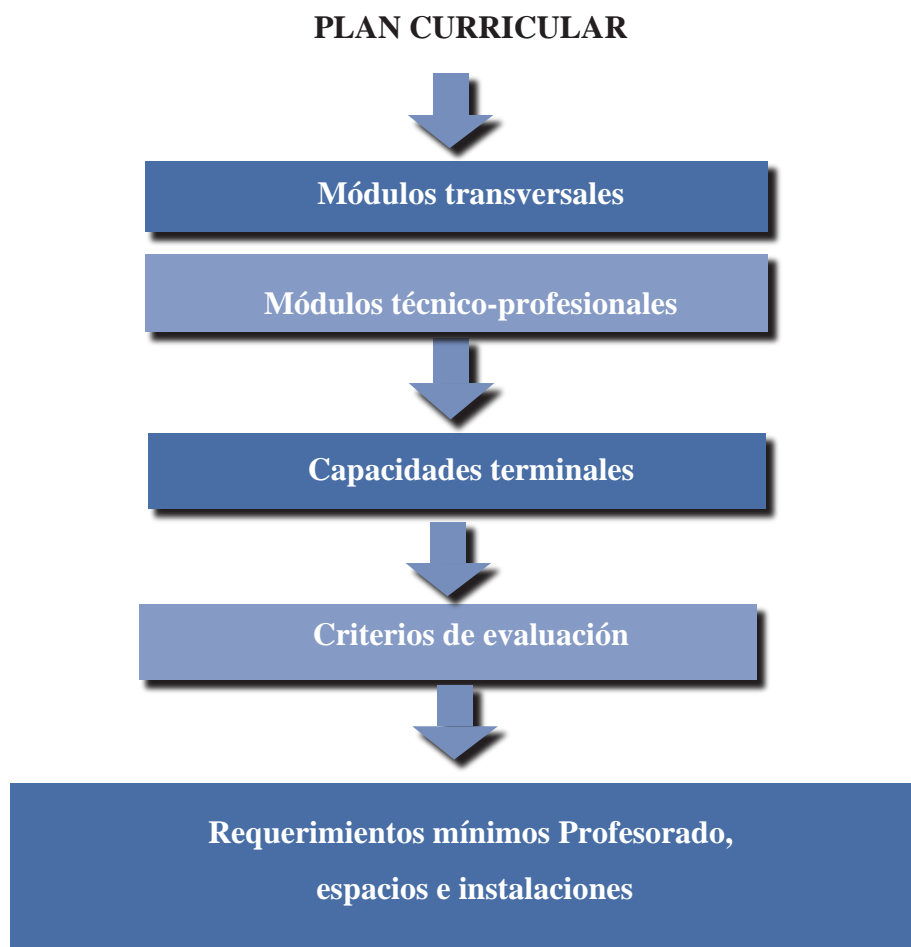


Figura 1: Plan Curricular

2.4. Base teórica de la variable inserción laboral

2.4.1. Inserción laboral

A continuación, se tiene lo siguiente:

Ventura (2005), Afirmó “es el acceso al mercado laboral, al mundo del trabajo (...) la consecución de un trabajo” (p.204).

Pérez Escoda (1996), señala “es un (...) *periodo de tiempo durante el cual el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción y proceso de transición a la vida activa*” (p. 41).

Para Chacaltana (2006), *“La inserción laboral se orienta a la búsqueda, creación de oportunidades, generación de capacidades y actitudes necesarias para ingresar y conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral, ya sea como asalariado o como auto empleado”*.

Según Rahona (2007) señala que la transformación tecnológica y de organización influyen las diferentes profesiones; por ello la educación debe permitir adquirir conocimientos nuevos, desarrollar habilidades y actitudes para el trabajo.

Los jóvenes universitarios deben contar con una formación de conocimientos sólida, pero sobre todo contar con aptitudes, es decir con capacidades de iniciativa, adaptación, disponibilidad y flexibilidad laboral para poder adecuarse a las innovaciones que se dan en el campo laboral del sector productivo.

Más aun actualmente que la oferta formativa universitaria se ha incrementado y no así la demanda laboral del mercado. Es decir, no han aumentado los puestos de trabajo. (p. 18)

2.4.2. Fundamentos teóricos de la inserción laboral

2.4.2.1. Teoría de la transición

En esta línea destacaron lo siguiente:

Auberni (1995), Sustentó que la transición “es una transformación complicada que coincide con el paso del joven a la vida adulta donde se le presentan variadas circunstancias de carácter

gradual, de maduración, de reflexión, colectiva y de orden económico” (p.397).

Álvarez (1999) Indica, qué dentro de las múltiples causas que existen en cuanto a la transición de los jóvenes a la vida activa.

Se tiene:

Inestabilidad laboral, empleos de períodos cortos; variación constante en la relación trabajo- aprendizaje debido a que esta relación no se articula totalmente a las necesidades laborales reales; la falta de empleo en los países y la marginación de sexo cuando se accede a un puesto de trabajo, sobre todo en la entidad privada. (p. 40)

La transición es como (...) desarrollo de mutación que tiene lugar a lo largo de la vida de las personas, que necesitan reflexionar sobre sucesos propios laborales y del entorno del mercado de trabajo; que se sustenta en indagación idónea, actitudes positivas y habilidades apropiadas. (Álvarez, 1999, p. 396)

2.4.2.2. Teoría del capital humano

Blaug (1983) Considera que la educación tiene un rol fundamental en el desarrollo económico y que las personas invierten en educación para tener un incremento de sueldos e ingresos en determinados niveles de la sociedad.

Es decir, sostiene que las personas que invierten en educación tienen la posibilidad de prepararse más académicamente, así como

también la posibilidad de más oportunidades de trabajo, frente a las que no invierten asumiendo el reto con gran sentido de responsabilidad.

Collins (1986) Sostiene que la educación actúa como un motor de la productividad laboral y que los logros profesionales se alcanzan al obtener posgrados universitarios. Las empresas invierten menos en capacitación ya que los universitarios cuentan con un mejor nivel educativo, están preparados para ejercer actividad laboral de acuerdo a su perfil profesional. La educación y el trabajo son dos elementos conformadores de toda sociedad democrática, que están estrechamente vinculados.

2.4.2.3. Teoría de la reproducción social

También, Willis (1983) tiene al respecto, la posición siguiente:

Según esta teoría, la educación transmite los intereses económicos, políticos, culturales de la clase dominante. La clase dominante se sobrepone a decisiones personales y familiares de la mayoría de los jóvenes, otorgándoles baja estima y un futuro desigual. Es decir, los mencionados jóvenes se forman bajo la clase que ejerce funciones para el poder, la clase que domina frente a la clase que es dominada.

Se puede enfrentar tal dominación a partir de la lucha de clases por fuera de la escuela. (p.10)

2.5. Teoría de la resistencia

Sustenta que; la clase dominante y el sistema imperante dominan toda voluntad individual y social, plantea que la lucha puede darse en el plano ideológico dentro de la práctica de la educación. Es decir, poniendo en acción la capacidad de resistencia, luchando contra los intereses de la clase dominante. (Giroux,1983)

Freire (2002) señala que cuando las personas no se someten a las imposiciones sociales que pretenden condenarlas a la reproducción del sistema imperante, este se bloquea y la reproducción no es posible.

Es así como, se revierten las imposiciones reproductivas del sistema. Las clases subordinadas entran en conflicto con las dominantes y compiten por su derecho a la cultura y al acceso a una mejor calidad de vida en todo aspecto. Esta situación se refleja y vivencia en la actualidad.

2.5.1. Teoría de los recursos y capacidades

Barney (1991) Señala que recurso son todos los activos, capacidades, procesos organizativos, conocimientos, etc., controlados por una empresa que implementan estrategias para mejorar su eficiencia y eficacia.

Esta definición nos indica que la empresa utiliza recursos propios como: Existencias, Inmuebles, maquinaria, equipos etc. y recursos de los cuales no es propietaria directa como: conocimiento, experiencia, habilidades de los trabajadores; es decir recursos propiedad de los trabajadores y que la empresa solo puede utilizar mientras las personas que los poseen formen parte de la organización.

Así también Amit y Schoemaker (1993) sostienen lo siguiente:

La empresa está dotada de recursos y capacidades únicos que le conceden ventajas competitivas también únicas en la actualidad, muchas empresas han desarrollado su estrategia basándose en el desarrollo y explotación de recursos y capacidades internas claramente definidas, que desembocarán en una corriente de rentas sostenidas, a largo plazo para la empresa.

2.5.1.1. Teoría del desempeño laboral

Lo más importante en las entidades es el talento humano por ser un factor preponderante, ya que cada colaborador aporta valía a la organización, así como al cumplimiento de objetivos y metas, es por ello que, todos los organismos deben evaluar el desempeño de los colaboradores para así identificar las habilidades, dificultades y méritos que tienen en la mencionada entidad, lo cual definirá la permanencia, ascenso y oportunidades de desarrollo. (Werther, et al.,2014, p. 216)

“Los colaboradores demandan ocupaciones más enriquecedoras y no ocupaciones habituales en las cuales no se ven efectos positivos. Los colaboradores actuales están dispuestos a aceptar desafíos que les facilite distinguirse en el marco de tener una mejor ubicación laboral” (Tocino, 2006, p.56).

Al respecto, Chiavenato (2009) sustenta que:

La evaluación del desempeño permite mejorar el rendimiento del personal, ya que se ha capacitado no solo para ser evaluado sino para desenvolverse óptimamente. El autocontrol y la calificación personal en cuanto a su crecimiento y su cumplimiento laboral en la empresa; nos ayuda a conocer los puntos fuertes y débiles del personal. (p. 207)

2.5.2. La ubicación de empleo de los jóvenes universitarios y técnicos

Pérez-Díaz y Rodríguez (2002) sustentan lo siguiente:

Sostienen que la formación académica debe adaptarse a los requerimientos del contexto social y del sector empresarial, para que los universitarios graduados se inserten laboralmente sin dificultades.

Pero se ha incrementado la oferta de profesionales con formación universitaria, ocasionando mayor competencia y dificultad en la inserción al campo de labores de los graduados; manteniéndose hasta la actualidad.

Con relación a los profesionales técnicos señala que; se viene fomentando la mejora de la calidad de la educación técnico-productiva y superior tecnológico, posibilitando el engranaje laboral a los requerimientos actuales y futuros de la fuerza de trabajo, favoreciendo así el rápido acceso a la empleabilidad de los mencionados profesionales técnicos y contribuyendo de este modo al desarrollo económico, productivo y social del país.

(Minedu,2018)

2.5.3. Referente productivo en la inserción laboral

Minedu (2019) sostiene la conformación siguiente:

El Referente Productivo, formulado con la participación del sector productivo, presenta el perfil profesional con las competencias requeridas por dicho sector y **el Referente Educativo**, que presenta los módulos formativos, que traducen en términos de un proceso educativo la adquisición gradual de las capacidades profesionales.

Perfil técnico-profesional

Se refiere al desarrollo de competencias que ejerce el técnico profesional en el desenvolvimiento de sus funciones, sin descuidar los patrones de cualidad establecidos y la situación de trabajo real.

Para elaborarlo interviene la asistencia técnica del sector productivo y es el instrumento que permite actualizar el currículo acorde a los cambios tecnológicos y organizacionales que puedan producirse a lo largo de la vida profesional de las personas.

Comprende la Competencia Técnico-Profesional, Capacidades, Unidades de Competencia, realizaciones profesionales, Criterios de Realización y Dominio Profesional.

Competencia Técnico-Profesional

Es el quehacer profesional en la realización de las funciones productivas competentes y necesarias

Capacidades

Son los elementos técnicos, los procedimientos que el estudiante obtiene como resultado de sus aprendizajes en su carrera profesional y que les van a permitir organizar, desarrollar y aplicar en el trabajo que les corresponda, así como resolver contingencias que se presenten, valiéndose de la comunicación y autonomía.

Evolución previsible de la profesión

Se refiere a los cambios que se dan en la profesión en el mediano plazo y que proceden de la actividad productiva, como efectos de los cambios tecnológicos, de organización, políticos y socioculturales. Entonces es necesario tener en cuenta que al haber cambios en la actividad productiva se tendrá que hacer cambios también en el requerimiento educativo y de calificativos en la práctica que necesita el profesional para ser competente con vigencia.

Unidades de Competencia

Se refiere al cumplimiento de procesos y funciones precisas en el puesto de trabajo y que corresponden a la profesión, según los estándares de calidad que se deben aplicar, aprobados por el sector productivo.

Realizaciones profesionales

Son las actividades que de acuerdo a las capacidades obtenidas en su especialidad desarrollan las personas en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta la unidad de competencia.

Criterios de realización

Mediante los criterios de realización se identifican las tareas propias de cada actividad que de acuerdo a sus capacidades desarrolla el profesional en aplicación de sus funciones y que se convierten en guía para evaluar las competencias.

Dominio profesional

Son los recursos y medios que se necesitan para llevar a cabo las actividades referidas a la unidad de competencia.

2.5.4. Empleabilidad y estado

También, Barquero (2019) Afirma a continuación:

Qué la empleabilidad tiene que ver con toda la sociedad, principalmente con los alumnos y con el sector empresarial que es el interesado en contar con profesionales capaces de ejercer cargos directivos con eficacia y eficiencia.

Las políticas de estado deberían incidir más en la instrucción de los estudiantes según su rendimiento, pues se pierde la oportunidad de que muy buenos alumnos se conviertan en profesionales excelentes por no disponer de medios económicos suficientes. (pág. 341)

Lindberg (2008), sostiene que, “los estados trabajan políticas que permitan insertar laboralmente a los jóvenes profesionales y consideran que las Universidades deben satisfacer el mercado laboral y sobre todo promover la economía del país”.

García (2005), plantea, “la autonomía universitaria no solo debe significar formar profesionales a la medida de las empresas adaptando el currículo solo a los requerimientos de ésta, sino también profesionales capaces de adaptarse a diferentes escenarios que deparan los constantes cambios”.

2.5.5. Autoempleo

Según Jaramillo y Parodi (2003) indican lo siguiente:

Qué, el autoempleo es una elección para muchos colaboradores que consideran que obtienen mayores ingresos trabajando en forma independiente, es decir no realizando trabajo dependiente para un patrono en donde ganarán un salario.

En la década de los años noventa, el colaborador auto empleado percibía como ingresos 20% más de lo que hubiera percibido como colaborador asalariado.

También señalan que hay empresas que cuentan con personal auto empleado, llamado talento empresarial auto empleado donde sus remuneraciones son más altas de acuerdo a los objetivos trazados por la empresa y que por consecuencia son autoseleccionados de los trabajadores que sí ganan un salario. (p. 23)

Chacaltana (2006) señala que; cuando los jóvenes se encuentran desempleados optan por emprender una propia fuente de trabajo que les permita generar un salario a esto se le llama emprendimiento por necesidad.

En cambio, existen otros jóvenes que emprenden un negocio porque las situaciones de la plaza les son favorables, a ellos se les llama emprendedores por oportunidad. (Pag.202)

2.5.6. Dimensión del desempeño laboral

Cinterfor /OIT. (1998), “Las competencias laborales nacen en el contexto laboral y están relacionadas con los procesos productivos y tiene varias definiciones, entre ellas aquella que la describe como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”.

Según Malpica (1996), confirma que el desempeño se comprende cómo; “la expresión concreta de los recursos que pone en juego la persona cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante”.



Figura 2: Referencia Del Sistema Productivo

Capítulo III: Resultados y discusión de la investigación

3.1. Resultados y discusión

Esta sección contiene los resultados obtenidos de los test aplicados a los estudiantes de Administración de Empresas del I.E.S.T.P.” Motupe” para determinar el logro de competencias del sistema modular y su incidencia en la inserción del mercado laboral.

3.1.1 Medición de la variable logro de competencias del sistema modular

3.1.1.1. Con respecto a la dimensión del sistema modular.

En la Tabla 2; Se analiza lo siguiente:

Dimensión Gestión Administrativa; el 56% de los estudiantes califica como totalmente de acuerdo en efectuar el cálculo de los costos de producción según el giro y/o actividad y políticas de la empresa, el 72% califica de acuerdo en la elaboración de planes estratégicos y operativos haciendo uso de técnicas y herramientas administrativas y el 28% de estudiantes califica como en desacuerdo en la elaboración de planillas y comprobantes de pago de remuneraciones. Es decir, no logran la capacidad del conocimiento técnico en la elaboración de las mencionadas planillas.

Situación que no dista de los resultados de investigación encontrados por Portugal (2018) en relación a la aplicación del sistema modular, que logra un nivel medio del 25%, un nivel alto representado con el 67% y una incidencia de nivel bajo con el 8%.

Estos resultados se tienen que mejorar para que se eleve la calidad educativa de este Instituto.

En el presente contexto de estudio el docente de educación superior debe estar preparado para aplicar técnicas, documentación y normativa específica necesaria para lograr los objetivos didácticos.

El sistema modular permite al estudiante medir su rendimiento en las unidades didácticas que correspondan de acuerdo al módulo, permitiéndole mejorar también su calidad formativa.

Dimensión Gestión de la comercialización; el 75% de los estudiantes califican como totalmente de acuerdo, en seleccionar el segmento de mercado para el producto, teniendo en cuenta los factores internos y externos de la empresa; el 59% califica de acuerdo aplicando técnicas de venta efectivas para la comercialización del producto, de acuerdo a las normas vigentes y el 25% califica en desacuerdo en cuanto a la utilización de documentos en las actividades del comercio exterior, de acuerdo a normativa.

Los docentes del Instituto, deberían capacitarse en cuanto al manejo operativo de documentos del comercio exterior y su normativa, esforzándose además por cumplir los objetivos de la unidad didáctica y observando la evolución del aprendizaje sin descuidar los aspectos actitudinales y emocionales de los estudiantes.

Estas acciones deberían complementarse con la entrega oportuna de trabajos solicitados que les permita indagar a los alumnos

de los temas de comercio exterior, incluyendo observaciones – de ser el caso - que propicien la mejora académica de los mismos.

Dimensión Gestión recursos financieros y de Proyectos, el 53% de los estudiantes califica como totalmente de acuerdo en poner en marcha un proyecto de negocio aprovechando sus fortalezas y oportunidades; el 53% califica de acuerdo en efectuar operaciones de caja, cuentas bancarias, pagos y cobranzas en base a procedimientos y normas establecidas, así como formular costos operativos y de inversión teniendo en cuenta procedimientos y métodos; el 28% en desacuerdo en la toma de decisiones en base al análisis e interpretación de los estados financieros.

El docente no es el único proveedor de conocimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje; siendo así los estudiantes también deben indagar información competente a los contenidos de sus unidades didácticas.

Tabla 2:
Logro de competencias de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”, mediante el sistema modular según dimensión

| N° | INDICADORES 1: En desacuerdo. 2: De acuerdo. 3: Totalmente de acuerdo. | General | | | | | |
|----|---|---------|----|----|----|----|----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | |
| | | n | % | n | % | n | % |
| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | |
| 1 | ¿Elaboras planes estratégicos y operativos haciendo uso de técnicas y herramientas administrativas? | 3 | 9 | 23 | 72 | 6 | 19 |
| 2 | ¿Aplicas técnicas adecuadas para la elaboración de los organigramas y documentos de gestión? | 6 | 19 | 17 | 53 | 9 | 28 |
| 3 | ¿Aplicas técnicas y métodos de planificación y control de la producción para la optimización de los recursos? | 0 | 0 | 19 | 59 | 13 | 41 |
| 4 | ¿Efectúas el cálculo de los costos de producción? | 4 | 13 | 10 | 31 | 18 | 56 |
| 5 | ¿Eliges métodos y técnicas en el proceso de selección de personal, según los requerimientos del puesto? | 6 | 19 | 16 | 50 | 10 | 31 |
| 6 | ¿Registras, organizas y actualizas la documentación administrativa para el área de personal? | 8 | 25 | 19 | 59 | 5 | 16 |
| 7 | ¿Elaboras planillas y comprobantes de pago de remuneraciones, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | 9 | 28 | 13 | 41 | 10 | 31 |
| 8 | ¿Realizas el registro de entradas y salidas de bienes o productos según documentos de compra, de acuerdo a las normas vigentes y políticas de la empresa? | 5 | 16 | 11 | 34 | 16 | 50 |
| 9 | ¿Planificas, organizas, diriges y controlas las actividades de almacén, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | 3 | 9 | 14 | 44 | 15 | 47 |
| 10 | ¿Describes la terminología básica y valoras la importancia del marketing para la empresa? | 2 | 6 | 16 | 50 | 14 | 44 |
| | GESTION DE LA COMERCIALIZACION | | | | | | |
| 11 | ¿Diseñas un producto en función a las necesidades del mercado, determinando su precio, plaza y promoción? | 2 | 6 | 10 | 31 | 20 | 63 |
| 12 | ¿Seleccionas el segmento de mercado para el producto, teniendo en cuenta los factores internos y externos de la empresa? | 2 | 6 | 6 | 19 | 24 | 75 |
| 13 | ¿Propones estrategias pertinentes para la empresa, teniendo en cuenta los resultados de la investigación de mercado? | 5 | 16 | 9 | 28 | 18 | 56 |
| 14 | ¿Aplicas técnicas de ventas efectivas para la comercialización del producto? | 0 | 0 | 19 | 59 | 13 | 41 |
| 15 | ¿Calculas el tamaño de la fuerza de venta del producto de acuerdo a las técnicas estudiadas? | 4 | 12 | 16 | 50 | 12 | 38 |
| 16 | ¿Identificas los beneficios del comercio exterior para la empresa, considerando sus potencialidades y oportunidades? | 5 | 16 | 17 | 53 | 10 | 31 |
| 17 | ¿Utilizas la documentación en las operaciones del comercio exterior, de acuerdo a las normas vigentes? | 8 | 25 | 19 | 59 | 5 | 16 |
| 18 | ¿Aplicas técnicas adecuadas de servicio para la atención del cliente? | 1 | 3 | 18 | 56 | 13 | 41 |
| 19 | ¿Evalúas los estándares de calidad de la cadena de servicios? | 2 | 7 | 19 | 59 | 11 | 34 |
| | GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS Y PROYECTOS | | | | | | |
| 20 | ¿Evalúas la factibilidad de un proyecto, utilizando las herramientas financieras? | 6 | 18 | 12 | 38 | 14 | 44 |
| 21 | ¿Pondrías en marcha un proyecto de negocio aprovechando sus fortalezas y oportunidades? | 2 | 6 | 13 | 41 | 17 | 53 |
| 22 | ¿Efectúas operaciones de caja, cuentas bancarias, pagos y cobranzas de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas? | 7 | 22 | 17 | 53 | 8 | 25 |
| 23 | ¿Elaboras presupuesto operativo y de inversión, teniendo en cuenta los procedimientos y métodos establecidos? | 3 | 9 | 15 | 47 | 14 | 44 |
| 24 | ¿Formulas los costos operativos y de inversión en base a procedimientos y métodos? | 4 | 13 | 17 | 53 | 11 | 34 |
| 25 | ¿Tomas decisiones en base al análisis e interpretación de los estados financieros? | 9 | 28 | 11 | 34 | 12 | 38 |
| 26 | ¿Calculas los ratios financieros en base a los estados financieros de la empresa? | 8 | 25 | 13 | 41 | 11 | 34 |

3.1.1.2. Con respecto al logro de las competencias del sistema modular según sexo

Según la Tabla 3; Se analiza lo siguiente:

Respecto a la Gestión Administrativa; las mujeres son más competentes en efectuar el cálculo de los costos de producción, así como planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de almacén y los hombres en elaborar planillas y comprobantes de pago, así como realizar el registro de entradas y salidas de bienes y/o productos según documentos de compra entre otros.

Respecto a la Gestión de Comercialización; las mujeres son más competentes en seleccionar el segmento de mercado para el producto, considerando factores internos y externos de la empresa, así como diseñar un producto de acuerdo a las necesidades del mercado; y los hombres también coinciden siendo competentes en seleccionar el segmento de mercado para el producto pero ellos proponen estrategias para la empresa teniendo en cuenta los resultados de la investigación del mercado y las técnicas de ventas efectivas para la comercialización del producto.

Respecto a la Gestión de Proyectos y Recursos Financieros; las mujeres competentes pondrían en marcha un proyecto de negocio aprovechando su fortalezas y oportunidades y evalúan la factibilidad de un proyecto, utilizando las herramientas financieras; los hombres son competentes en elaborar presupuestos operativos y de inversión teniendo en cuenta los procedimientos y normas establecidas,

Pondrían también en marcha un proyecto de negocio aprovechando sus fortalezas y oportunidades, calculando los ratios financieros en base a los estados financieros de la empresa, formulando los costos operativos y de inversión en base a procedimientos, métodos y evaluando la factibilidad del proyecto, utilizando las herramientas financieras.

Los estudiantes de administración de empresa de ambos sexos coinciden en lograr; ejecutar proyectos productivos relacionados con su especialidad, como refuerzo práctico de sus aprendizajes. El mayor número de estudiantes son del sexo femenino.

Tabla 3:
Logro de competencias de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. "Motupe", mediante el sistema modular según sexo

| N ° | INDICADORES | Sexo | | | | | | | | | | | |
|-----|---|-------------|----|---|----|---|----|--------------|----|----|----|----|----|
| | | hombres (8) | | | | | | Mujeres (24) | | | | | |
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 1 | | 2 | | 3 | |
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Elaboras planes estratégicos y operativos haciendo uso de técnicas y herramientas administrativas? | 0 | 0 | 6 | 75 | 2 | 25 | 3 | 13 | 17 | 71 | 4 | 17 |
| 2 | ¿Aplicas técnicas adecuadas para la elaboración de los organigramas y documentos de gestión? | 1 | 13 | 3 | 38 | 4 | 50 | 5 | 21 | 14 | 58 | 5 | 21 |
| 3 | ¿Aplicas técnicas y métodos de planificación y control de la producción para la optimización de los recursos? | 0 | 0 | 5 | 63 | 3 | 38 | 0 | 0 | 14 | 58 | 10 | 42 |
| 4 | ¿Efectúas el cálculo de los costos de producción? | 0 | 0 | 4 | 50 | 4 | 50 | 4 | 17 | 6 | 25 | 14 | 58 |
| 5 | ¿Eliges métodos y técnicas en el proceso de selección de personal, según los requerimientos del puesto? | 0 | 0 | 5 | 63 | 3 | 38 | 6 | 25 | 11 | 46 | 7 | 29 |
| 6 | ¿Registras, organizas y actualizas la documentación administrativa para el área de personal? | 1 | 13 | 6 | 75 | 1 | 13 | 7 | 29 | 13 | 54 | 4 | 17 |
| 7 | ¿Elaboras planillas y comprobantes de pago de remuneraciones, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | 1 | 13 | 2 | 25 | 5 | 63 | 8 | 33 | 11 | 46 | 5 | 21 |
| 8 | ¿Realizas el registro de entradas y salidas de bienes o productos según documentos de compra, de acuerdo a las normas vigentes y políticas de la empresa? | 1 | 13 | 2 | 25 | 5 | 63 | 4 | 17 | 9 | 38 | 11 | 46 |
| 9 | ¿Planificas, organizas, diriges y controlas las actividades de almacén, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | 0 | 0 | 4 | 50 | 4 | 50 | 3 | 13 | 10 | 42 | 11 | 46 |
| | GESTION DE LA COMERCIALIZACION | | | | | | | | | | | | |
| 10 | ¿Describes la terminología básica y valoras la importancia del marketing para la empresa? | 2 | 25 | 3 | 38 | 3 | 38 | 0 | 0 | 13 | 54 | 11 | 46 |
| 11 | ¿Diseñas un producto en función a las necesidades del mercado, determinando su precio, plaza y promoción? | 0 | 0 | 3 | 38 | 5 | 63 | 2 | 8 | 7 | 15 | 15 | 63 |
| 12 | ¿Seleccionas el segmento de mercado para el producto, teniendo en cuenta los factores internos y externos de la empresa? | 0 | 0 | 2 | 25 | 6 | 75 | 2 | 8 | 4 | 17 | 18 | 75 |
| 13 | ¿Propones estrategias pertinentes para la empresa, teniendo en cuenta los resultados de la investigación de mercado? | 2 | 25 | 1 | 13 | 5 | 63 | 3 | 13 | 8 | 33 | 13 | 54 |
| 14 | ¿Aplicas técnicas de ventas efectivas para la comercialización del producto? | 0 | 0 | 3 | 38 | 5 | 63 | 0 | 0 | 16 | 67 | 8 | 33 |
| 15 | ¿Calculas el tamaño de la fuerza de venta del producto de acuerdo a las técnicas estudiadas? | 1 | 13 | 4 | 50 | 3 | 38 | 3 | 13 | 12 | 50 | 9 | 38 |
| 16 | ¿Identificas los beneficios del comercio exterior para la empresa, considerando sus potencialidades y oportunidades? | 0 | 0 | 5 | 63 | 3 | 38 | 5 | 21 | 12 | 50 | 7 | 29 |
| 17 | ¿Utilizas la documentación en las operaciones del comercio exterior, de acuerdo a las normas vigentes? | 1 | 13 | 5 | 63 | 2 | 25 | 7 | 29 | 14 | 58 | 3 | 13 |
| 18 | ¿Aplicas técnicas adecuadas de servicio para la atención del cliente? | 0 | 0 | 4 | 50 | 4 | 50 | 1 | 4 | 14 | 58 | 9 | 38 |
| 19 | ¿Evalúas los estándares de calidad de la cadena de servicios? | 0 | 0 | 4 | 50 | 4 | 50 | 2 | 8 | 15 | 63 | 7 | 29 |
| | GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS Y PROYECTOS | | | | | | | | | | | | |
| 20 | ¿Evalúas la factibilidad de un proyecto, utilizando las herramientas financieras? | 2 | 25 | 2 | 25 | 4 | 50 | 4 | 17 | 10 | 42 | 10 | 42 |
| 21 | ¿Pondrías en marcha un proyecto de negocio aprovechando sus fortalezas y oportunidades? | 0 | 0 | 4 | 50 | 4 | 50 | 2 | 8 | 9 | 38 | 13 | 54 |
| 22 | ¿Efectúas operaciones de caja, cuentas bancarias, pagos y cobranzas de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas? | 0 | 0 | 6 | 75 | 2 | 25 | 7 | 29 | 11 | 46 | 6 | 25 |
| 23 | ¿Elaboras presupuesto operativo y de inversión, teniendo en cuenta los procedimientos y métodos establecidos? | 0 | 0 | 3 | 38 | 5 | 63 | 3 | 13 | 12 | 50 | 9 | 38 |
| 24 | ¿Formulas los costos operativos y de inversión en base a procedimientos y métodos? | 1 | 13 | 3 | 38 | 4 | 50 | 3 | 13 | 14 | 58 | 7 | 29 |
| 25 | ¿Tomas decisiones en base al análisis e interpretación de los estados financieros? | 2 | 25 | 3 | 38 | 3 | 38 | 7 | 29 | 8 | 33 | 9 | 38 |
| 26 | ¿Calculas los ratios financieros en base a los estados financieros de la empresa? | 1 | 13 | 3 | 38 | 4 | 50 | 7 | 29 | 10 | 42 | 7 | 29 |

3.1.1.3. Con respecto al logro de las competencias del sistema modular según edad

Según la Tabla 4; Logros de competencias de los estudiantes de Administración de Empresas del I.E.S.T.P. “Motupe” mediante el sistema modular, según edad se analiza lo siguiente:

Qué los estudiantes del tramo de mayor edad (20 años a más) muestran mayor logro de competencias en la dimensión modular de gestión de la Administración en cuanto a efectuar el cálculo de los costos de producción; en cambio se aprecia que los estudiantes del tramo de menor edad (18-20 años) muestran mayor logro de competencias en la dimensión modular Gestión de la comercialización en cuanto a seleccionar el segmento de mercado para el producto, teniendo en cuenta los factores internos y externos de la Empresa.

Así también se aprecia que los estudiantes del tramo de menor edad (18-20 años) muestran mayor logro de competencias en la dimensión modular Gestión de Recursos Financieros y Proyectos en cuanto a poner en marcha un Proyecto de negocio, aprovechando sus fortalezas y debilidades.

Tabla 4:

Logro de competencias de los estudiantes de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe”, mediante el sistema modular según edad

| N ° | INDICADORES | Edad | | | | | | | | | | | |
|-----|---|------------|----|----|----|----|----|---------------|----|---|----|---|----|
| | | 18-20 (22) | | | | | | 20 a más (10) | | | | | |
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 1 | | 2 | | 3 | |
| | | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Elaboras planes estratégicos y operativos haciendo uso de técnicas y herramientas administrativas? | 3 | 14 | 15 | 68 | 4 | 18 | 0 | 0 | 8 | 80 | 2 | 20 |
| 2 | ¿Aplicas técnicas adecuadas para la elaboración de los organigramas y documentos de gestión? | 5 | 23 | 11 | 50 | 6 | 27 | 1 | 10 | 6 | 60 | 3 | 30 |
| 3 | ¿Aplicas técnicas y métodos de planificación y control de la producción para la optimización de los recursos? | 0 | 0 | 14 | 64 | 8 | 36 | 0 | 0 | 5 | 50 | 5 | 50 |
| 4 | ¿Efectúas el cálculo de los costos de producción? | 4 | 18 | 6 | 27 | 12 | 55 | 0 | 0 | 4 | 40 | 6 | 60 |
| 5 | ¿Eliges métodos y técnicas en el proceso de selección de personal, según los requerimientos del puesto? | 3 | 14 | 12 | 55 | 7 | 32 | 3 | 30 | 4 | 40 | 3 | 30 |
| 6 | ¿Registras, organizas y actualizas la documentación administrativa para el área de personal? | 5 | 23 | 13 | 59 | 4 | 18 | 3 | 30 | 6 | 60 | 1 | 10 |
| 7 | ¿Elaboras planillas y comprobantes de pago de remuneraciones, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | 8 | 36 | 7 | 32 | 7 | 32 | 1 | 10 | 6 | 60 | 3 | 30 |
| 8 | ¿Realizas el registro de entradas y salidas de bienes o productos según documentos de compra, de acuerdo a las normas vigentes y políticas de la empresa? | 4 | 18 | 6 | 27 | 12 | 55 | 1 | 10 | 5 | 50 | 4 | 40 |
| 9 | ¿Planificas, organizas, diriges y controlas las actividades de almacén, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | 2 | 9 | 9 | 41 | 11 | 50 | 1 | 10 | 5 | 50 | 4 | 40 |
| | GESTION DE LA COMERCIALIZACION | | | | | | | | | | | | |
| 10 | ¿Describes la terminología básica y valoras la importancia del marketing para la empresa? | 2 | 9 | 8 | 36 | 12 | 55 | 0 | 0 | 8 | 80 | 2 | 20 |
| 11 | ¿Diseñas un producto en función a las necesidades del mercado, determinando su precio, plaza y promoción? | 2 | 9 | 7 | 32 | 13 | 59 | 0 | 0 | 3 | 30 | 7 | 70 |
| 12 | ¿Seleccionas el segmento de mercado para el producto, teniendo en cuenta los factores internos y externos de la empresa? | 1 | 5 | 4 | 18 | 17 | 77 | 1 | 10 | 2 | 20 | 7 | 70 |
| 13 | ¿Propones estrategias pertinentes para la empresa, teniendo en cuenta los resultados de la investigación de mercado? | 3 | 14 | 8 | 36 | 11 | 50 | 2 | 20 | 1 | 10 | 7 | 70 |
| 14 | ¿Aplicas técnicas de ventas efectivas para la comercialización del producto? | 0 | 0 | 12 | 55 | 10 | 45 | 0 | 0 | 7 | 70 | 3 | 30 |
| 15 | ¿Calculas el tamaño de la fuerza de venta del producto de acuerdo a las técnicas estudiadas? | 2 | 9 | 11 | 50 | 9 | 41 | 2 | 20 | 5 | 50 | 3 | 30 |
| 16 | ¿Identificas los beneficios del comercio exterior para la empresa, considerando sus potencialidades y oportunidades? | 3 | 14 | 11 | 50 | 8 | 36 | 2 | 20 | 6 | 60 | 2 | 20 |
| 17 | ¿Utilizas la documentación en las operaciones del comercio exterior, de acuerdo a las normas vigentes? | 6 | 27 | 11 | 50 | 5 | 23 | 2 | 20 | 8 | 80 | 0 | 0 |
| 18 | ¿Aplicas técnicas adecuadas de servicio para la atención del cliente? | 1 | 5 | 9 | 41 | 12 | 55 | 0 | 0 | 9 | 90 | 1 | 10 |
| 19 | ¿Evalúas los estándares de calidad de la cadena de servicios? | 1 | 5 | 12 | 55 | 9 | 41 | 1 | 10 | 7 | 70 | 2 | 20 |
| | GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS Y PROYECTOS | | | | | | | | | | | | |
| 20 | ¿Evalúas la factibilidad de un proyecto, utilizando las herramientas financieras? | 4 | 18 | 8 | 36 | 10 | 45 | 2 | 20 | 4 | 40 | 4 | 40 |
| 21 | ¿Pondrías en marcha un proyecto de negocio aprovechando sus fortalezas y oportunidades? | 2 | 9 | 7 | 32 | 13 | 59 | 0 | 0 | 6 | 60 | 4 | 40 |
| 22 | ¿Efectúas operaciones de caja, cuentas bancarias, pagos y cobranzas de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas? | 6 | 27 | 11 | 50 | 5 | 23 | 1 | 10 | 6 | 60 | 3 | 30 |
| 23 | ¿Elaboras presupuesto operativo y de inversión, teniendo en cuenta los procedimientos y métodos establecidos? | 3 | 14 | 10 | 45 | 9 | 41 | 0 | 0 | 5 | 50 | 5 | 50 |
| 24 | ¿Formulas los costos operativos y de inversión en base a procedimientos y métodos? | 4 | 18 | 12 | 55 | 6 | 27 | 0 | 0 | 5 | 50 | 5 | 50 |
| 25 | ¿Tomas decisiones en base al análisis e interpretación de los estados financieros? | 6 | 27 | 6 | 27 | 10 | 45 | 3 | 30 | 5 | 50 | 2 | 20 |
| 26 | ¿Calculas los ratios financieros en base a los estados financieros de la empresa? | 6 | 27 | 8 | 36 | 8 | 36 | 2 | 20 | 5 | 50 | 3 | 30 |

3.1.2 En cuanto a la inserción en el mercado laboral, según valoración

3.1.2.1. Según la tabla 5

De los alumnos egresados de Administración de empresas que se encuentran insertados en el mercado laboral, según valoración se tienen los indicadores, cuyo análisis es el siguiente:

1. Según el Tipo de Empresa; el 87% se encuentran laborando en la Empresa Privada, el 9% en la Empresa Estatal y el 4% en la Empresa Propia.

“Señala que uno de los caminos de entrada a la fuerza de trabajo, es mediante el autoempleo” (Jaramillo y Parodi, 2003).

“Otro de los caminos de entrada a la fuerza de trabajo, es mediante la empleabilidad que puede ser pública y/o privada” (Enríquez y Rentarías, 2006).

2. Según la Condición Laboral; el 52% tiene contrato permanente, el 26% contrato temporal, el 17% nombrado y el 4% auto empleado.

“Conseguir un empleo, ingresar a un centro de trabajo no es fácil, pero más difícil es ser capaz de mantener dicho trabajo” (Pelayo, 2012).

3. Según la Calidad de la Formación Profesional que recibió; el 52% de los profesionales técnicos egresados recibió una formación profesional muy apropiada y el 48% apropiada.

Señala, la formación académica de los egresados mediante el currículo básico por competencias que entra en vigencia a partir del año 2010, determina un perfil amplio de competencias en la formación profesional técnica que integra conocimientos, saberes prácticos, actitudes y que contribuyen a un mejor desempeño de sus funciones; logrando flexibilidad laboral; el uso acelerado de tecnología de la información y manejo de instrumentos, técnicas, maquinarias más complejas.

Es decir, nuestros profesionales técnicos egresados de la carrera de Administración de Empresas, se formaron con el Diseño Curricular Básico por competencias 2010, que entro en vigencia a partir de éste mismo año, habiendo obtenido mejores resultados 52% en la calidad de su formación. (Minedu, 2009)

4.Según sí la carrera profesional de Administración de Empresas

satisface las necesidades de la localidad; el 96% de los técnicos egresados respondió que sí y el 4% que no.

El Perfil Profesional de la carrera de Administración de Empresas; señala que el profesional técnico de Administración de Empresas cuenta con habilidades técnicas para la constitución, organización y supervisión de las distintas áreas de la empresa teniendo en cuenta el plan estratégico, plan operativo, las respectivas políticas y normativa vigente para una gestión integral de la empresa. Es decir, la carrera profesional de Administración de Empresas, sí

satisface las necesidades locales, dado a su perfil profesional (Minedu, 2019)

5. Según la importancia de las áreas de su carrera profesional; los profesionales técnicos indicaron que las áreas más importantes son:

a) Tecnología y equipamiento; con el 43%. Según Barney (1991) en la teoría de recursos y capacidades establece dos criterios:

El primer criterio; considera recurso a todos los activos (Inmuebles. maquinaria, equipos entre otros) controlados por la empresa y en el segundo criterio considera capacidades a los (conocimientos, experiencias y habilidades de los trabajadores etc.,) controlados por la empresa siempre y cuando formen parte de su organización.

b) Comunicación y desarrollo social también con el 43%; Shuen (1997), afirma “la comunicación influye en el desarrollo económico y humano, cambiando la relación de los individuos en la sociedad”.

Es decir, es de gran importancia la comunicación del desarrollo de capacidades internas de las instituciones, para conseguir adaptarse y beneficiarse de los cambios externos.

c) Administración y gestión; con el 39%; Administrar y gestionar los recursos y capacidades de una empresa, le conceden ventajas competitivas también únicas.

Es decir, las Instituciones tienen como actividad principal explotar sus recursos y capacidades que al término de un periodo le generen beneficios. Dependiendo de la capacidad de gestión para administrar estos recursos y capacidades. (Amit y Schoemaker, 1993)

d) Seguidamente de tecnologías informáticas; con el 35%; Desde la perspectiva de los recursos y capacidades permite el desarrollo de las actividades empresariales. En cuanto a la formación de los estudiantes en el uso de la tecnología de la información y la comunicación, se necesita considerar mejoras a nivel de sistemas. Por ello se hace necesario invertir en recursos de tecnología e informática. (Brush, 2003)

6.Según la satisfacción con la formación que la Institución les

brindó a los egresados; se sienten satisfechos el 100 %. El currículo bajo el enfoque por competencias que forma a los alumnos de administración de empresas, permite que los egresados se sientan satisfechos.

7.Según señala las razones por las que está satisfecho con la formación recibida;

Los profesionales técnicos que se encuentran insertados en el mercado laboral, manifestaron lo siguiente:

- El 87% de egresados manifestó su satisfacción con la formación recibida, en base a que los educadores que laboran en la carrera de

Administración de empresas tienen experiencia y están actualizados en su especialidad.

Concordando con Cinterfor /OIT. (1998) quién afirma que; las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no solo depende del aprendizaje formal, sino también del aprendizaje que se logra con la experiencia en situaciones concretas de trabajo, siendo ésta la que también permite que los colaboradores sean eficientes e idóneos.

- El 57% sostiene que el equipamiento con que cuenta la carrera, permite una buena formación tecnológica; se refieren a que la institución, así como la carrera de Administración de Empresas, invierten recursos propios en equipos de cómputo, proyectores multimedia, laptops, equipos de audio entre otros para el desarrollo de los ciclos académicos.
- El 48% afirma que, la formación y adquisición de habilidades básicas mejoran el desempeño laboral.

De acuerdo con Malpica (1996) señala que las personas ponen en juego capacidades para desempeñar una función productiva.

Es decir, en el desarrollo de sus actividades integran destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes que ponen en práctica en el desempeño de sus puestos de trabajo.

- El 30% señala qué, la formación de aptitudes de autoformación y disciplina, ayuda a fomentar empresas.

Es decir, el proceso de enseñanza aprendizaje que activa estrategias de actitudes y aptitudes personales para superar los retos a los que se enfrentan las personas a lo largo de la vida. Logrando capacidades que con emprendimiento les permita generar empresas.

- El 22% indica que, el perfil ocupacional es actualizado y da mayores posibilidades de empleo.

Así Solar (2005) sostiene que el perfil de egreso, permite al egresado calificado actuar con idoneidad profesional, con eficacia comprensible, que se plasma en la ejecución de actividades características de la profesión; el perfil de egreso es actualizado periódicamente.

8. Según señala las razones por las que no está satisfecho con la formación recibida;

El 13% señala, los recursos tecnológicos son limitados. La inversión que se realiza con recursos propios en equipamiento tecnológico, no es suficiente aún se necesita hacer mejoras, en cuanto a equipamiento, a sistemas computarizados de especialidad y de un buen servicio de internet.

9. Según las competencias o habilidades obtenidas que han favorecido más su ejercicio Profesional; los profesionales técnicos respondieron que se debe a:

- El 65% a la responsabilidad social y ética.

Minedu (2018) afirma que los profesionales técnicos se forman en competencias para la empleabilidad como: la responsabilidad social y la ética. La responsabilidad social que tiene como competencia determinar el impacto social, ecológico y económico vinculado al programa de estudios para proteger, conservar y renovar los recursos naturales de acuerdo a normativa.

- La ética que considera; la pluralidad y decencia de las personas, teniendo en cuenta de la gran importancia en su entorno de trabajo.

Los profesionales técnicos de nuestra Institución se han visto favorecidos en el ejercicio de sus actividades laborales ya que en su centro de trabajo; se ejerce en cierta medida la responsabilidad social, el sector empresarial que depende de los recursos naturales que se transforman en bienes terminados o semiterminados, generadores de rentas para el mencionado sector y en consecuencia mejoras para los colaboradores.

- En cuanto a la ética el ser respetuosos y practicar la justicia en el ámbito personal, colectivo e institucional ha contribuido a tener consideraciones en su centro laboral.
- El 61% a la Disciplina y organización del trabajo.

Todas las organizaciones deben evaluar el desempeño de los trabajadores para así identificar las habilidades, dificultades, y la contribución que tienen en la organización, lo cual definirá la permanencia dentro de la empresa, así como ascenso y oportunidades

de desarrollo. Teniendo como base el orden y la estructura de la entidad. (Werther, et al.,2014, p.216)

- El 57% al Dominio y especialidad.

Tiene que ver con el dominio de su Perfil Profesional Técnico de Administración de Empresas, pues está formado para aplicar procedimientos técnicos para la constitución, organización, supervisión, políticas y normativa vigente para una gestión integral de la empresa. Asimismo, se comunica de manera efectiva y en idioma inglés, utilizando herramientas informáticas que le permitan optimizar los procesos de trabajo y la toma de decisiones. (Minedu, 2018)

- El 52% a la Habilidad comunicativa.

Considerada como una de las competencias blandas y de empleabilidad; capacidades que propician una comunicación efectiva. Se pueden ir potenciando y mejorando a lo largo de la vida. (Minedu, 2018)

- El 43% Capacidad de trabajo grupal;

Los profesionales técnicos se forman con capacidad de hacer trabajo grupal; es una competencia de empleabilidad que desarrolla labor en equipo, donde todos tienen un objetivo común, las actividades de los integrantes son complementarias, mantienen una responsabilidad individual y mutua. (Minedu, 2018)

- El 30% Capacidad de Innovación

Los profesionales técnicos se forman como innovadores. Así la Innovación es una competencia de empleabilidad que desarrolla técnicas organizadas para la mejora de un proceso, producto o servicio respondiendo a un problema, una necesidad o una oportunidad del sector productivo, educativo y de la sociedad. (Minedu, 2018)

10. Según se considera que los técnicos egresados del Instituto tecnológico “Motupe” están mejor preparados con respecto a egresados de otros Institutos; el 78% respondió que sí, están mejor preparados en relación a otros Institutos.

- Respondiendo el 61% que se debe a que la formación está relacionada con la práctica laboral; durante su formación profesional técnica al término de cada módulo los estudiantes, realizan sus prácticas pre profesionales en las diversas empresas del medio. Ahora a las mencionadas prácticas pre profesionales se les denomina experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.
- El 39% afirma que se debe al desarrollo de la innovación e investigación.

Durante su formación la Innovación y la Investigación se desarrollan como competencias de empleabilidad. Mientras que la innovación como se precisó resuelve un problema o enfoca una oportunidad en el sector de la producción con relación a un producto o servicio en la Investigación; requiere capital humano para resolver problemas en la ciencia y la sociedad más inmediatos, misión ésta que le corresponde con mayor peso a las Universidades. (Minedu, 2018)

11.Según el indicador sí han recibido reconocimiento personal o profesional;

El 78% respondió que sí y el 22% que no.

El mencionado 78% de egresados, habían sido reconocidos porque realizaban un trabajo bien hecho continuamente, consiguiendo un mayor bienestar y motivación en el centro de trabajo, mejorando la productividad y los beneficios de la empresa. A diferencia del 22% que aún no había sido reconocido.

12.Según el indicador en cuanto a que; posibilidades tiene el egresado de su carrera en la Región, para desempeñarse en su especialidad; el 65% tiene la posibilidad de bueno, El 26% de excelente y el 9% de regular de trabajar en la región y en su especialidad.

Es decir, el 65% de los egresados de administración de empresas cumplen con las expectativas de su puesto, el 26% no solo cumple con las expectativas de su puesto, sino está comprometido e identificado con la empresa y el 9% regular tendrá que mejorar su desempeño.

13.En cuanto a la opinión de cómo lo califican en su trabajo;

respondieron que el 65% de bueno y el 35% de excelente.

Es decir, el 65%; cumple responsablemente con las funciones asignadas, en consecuencia, contribuye a lograr los objetivos y metas de la empresa y el 35% no solo cumple con sus funciones, sino que

también son comunicativos, comprometidos, tienen habilidad para trabajar en diferentes mercados o nichos de negocio y trabajo colaborativo.

14.En cuanto a que; recomendaría a otras personas a estudiar la misma carrera profesional; el 100% sí recomendaría a otras personas estudiar la carrera de Administración de Empresas.

Sí el 100% de los profesionales técnicos de la carrera de Administración de Empresas afirma que; sí recomendarían el estudio de la carrera en mención, ya que les ha permitido superarse personal y familiarmente.

Tabla 5:

Alumnos egresados del programa de estudios de administración de empresas del I.E.S.T.P. “Motupe” que se encuentren insertados en el mercado laboral, según valoración

| N° | INDICADORES | n | % |
|------------|---|----|-----|
| 1. | Tipo de Empresa | | |
| | Estatal | 2 | 9 |
| | Privada | 20 | 87 |
| | Propia | 1 | 4 |
| 2. | Condición Laboral | | |
| | Nombrado | 4 | 17 |
| | Contrato permanente | 12 | 52 |
| | Contrato temporal | 6 | 26 |
| | Autoempleo | 1 | 4 |
| 3. | Calidad de la formación profesional que recibió | | |
| | Muy apropiada | 12 | 52 |
| | Apropiada | 11 | 48 |
| | Regularmente apropiada | 0 | 0 |
| | Inapropiada | 0 | 0 |
| 4. | La carrera profesional satisface las necesidades de la localidad | | |
| | Si | 22 | 96 |
| | No | 1 | 4 |
| 5. | Importancia de las áreas de su carrera profesional | | |
| | Tecnología y equipamiento de la carrera profesional | 10 | 43 |
| | Administración y gestión | 9 | 39 |
| | Comunicación y desarrollo social | 10 | 43 |
| | Humanística y científica | 6 | 26 |
| | Tecnologías informáticas | 8 | 35 |
| 6. | ¿Se siente satisfecho con la formación que la institución le brindo? | | |
| | Si | 23 | 100 |
| | No | 0 | 0 |
| 7. | Señale los motivos por los que está satisfecho con la formación recibida | | |
| | El equipamiento con que cuenta la carrera, permite una buena formación tecnológica | 13 | 57 |
| | El perfil ocupacional es actualizado y da mayores posibilidades de empleo | 5 | 22 |
| | La formación de aptitudes de autoformación y disciplina, ayuda a fomentar empresas | 7 | 30 |
| | La formación y adquisición de habilidades básicas mejoran el desempeño laboral. | 11 | 48 |
| | Los docentes de la carrera tienen experiencia y están actualizados en la especialidad | 20 | 87 |
| 8. | Indique la razón por la que no está satisfecho con la formación recibida | | |
| | Falta mayor relación entre lo teórico y la práctica profesional | 0 | 0 |
| | Escasa actualización y profundización de los contenidos | 0 | 0 |
| | Recursos tecnológicos limitados | 3 | 13 |
| | Poca experiencia y actualización de los docentes | 0 | 0 |
| | Baja formación práctica en el Instituto | 0 | 0 |
| | No me gusta la carrera | 0 | 0 |
| 9. | ¿Qué competencias o habilidades obtenidas han favorecido más su ejercicio profesional? | | |
| | Dominio de su especialidad | 13 | 57 |
| | Disciplina y organización del trabajo | 14 | 61 |
| | Capacidad de trabajo grupal | 10 | 43 |
| | Capacidad de Innovación | 7 | 30 |
| | Responsabilidad social y ética | 15 | 65 |
| | Habilidad comunicativa | 12 | 52 |
| 10. | ¿Cree Usted que está mejor preparado con respecto a egresados de otros institutos | | |
| | Si | 18 | 78 |
| | No | 5 | 22 |
| | Sí su respuesta es positiva indique la razón | | |
| | Por el equipamiento especializado de la carrera | 5 | 22 |
| | Por el desarrollo de los conocimientos básicos para el desempeño laboral | 9 | 39 |
| | Porque la formación está relacionada con la práctica laboral | 14 | 61 |
| | Por el desarrollo de aptitudes hacia la innovación e investigación | 6 | 26 |
| | Por los docentes capacitados en su especialidad | 6 | 26 |

| | | | |
|------------|--|----|-----|
| 11. | ¿Ha recibido reconocimiento personal ó profesional? | | |
| | Sí | 18 | 78 |
| | No | 5 | 22 |
| 12. | ¿Qué posibilidades tiene el egresado de su carrera en la región, para desempeñarse en su especialidad | | |
| | Excelente | 6 | 26 |
| | Bueno | 15 | 65 |
| | Regular | 2 | 9 |
| | Ninguna | 0 | 0 |
| 13. | En su opinión como lo califican a usted en su trabajo | | |
| | Excelente | 8 | 35 |
| | Bueno | 15 | 65 |
| | Regular | 0 | 0 |
| | Malo | 0 | 0 |
| 14. | ¿Recomendaría a otras personas a estudiar la misma carrera profesional? | | |
| | Sí | 23 | 100 |
| | No | 0 | 0 |

Capítulo IV: Propuesta de elaboración del diseño curricular del programa de estudios de administración de empresas I.E.S.T.P.

“Motupe”

El personal docente de la especialidad de Administración de Empresas; una parte respondió que participar significa identificarse con eficacia; otros respondieron que la participación es expresar criterios respecto del tema y algunos respondieron que su participación sería desde las tareas específicas que realizarían para actualizar los planes de estudios.

Qué los docentes participan impulsados por motivaciones internas y externas.

Las motivaciones internas son el crecimiento profesional e interés por el estudiante; las motivaciones externas son el adiestramiento por parte de la Institución, la certificación respectiva y la búsqueda del reconocimiento y posicionamiento de la Institución en la localidad y lugares colindantes.

4.1. Plan de acciones para elaborar diseño curricular del Programa de Estudios de administración de empresas

a) En cuanto a elaboración del plan de estudios

Primera etapa:

El presente Plan de acciones propuesto por la coordinación de área de Administración de Empresas para ser ejecutado conjuntamente con el equipo docente de la especialidad, que corresponde a la primera etapa y que comprende las siguientes actividades:

1. Formulación de capacidades técnicas y de empleabilidad.
2. Formulación de indicadores de logro de las capacidades: técnicas y de empleabilidad.
3. Denominación de las unidades didácticas.
4. Definición de los contenidos de las unidades didácticas.
5. Determinación de las experiencias formativas en situación real de trabajo.
6. Definición y denominación de los módulos formativos.

Tabla 6:

Cronograma de la primera etapa de elaboración del plan de estudios

| ACTIVIDADES | JUNIO | | | | JULIO | | | | AGOSTO | | | | SETIEMBRE | | | |
|--|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Formulación de capacidades técnicas y de empleabilidad. | | | x | x | | | | | | | | | | | | |
| 2. Formulación de indicadores de logro de las capacidades: técnicas y de empleabilidad | | | | | x | x | x | x | | | | | | | | |
| 3. Denominación de las unidades didácticas. | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| 4. Definición de los contenidos de las unidades didácticas. | | | | | | | | | | X | x | x | | | | |
| 5. Determinación de las experiencias formativas en situación real de trabajo. | | | | | | | | | | | | | x | x | x | |
| 6. Definición y denominación de los módulos formativos. | | | | | | | | | | | | | | | | x |

Segunda etapa

7. Determinación de créditos y horas
8. Organización del itinerario formativo
9. Elaboración de sílabos

10. Identificación de requerimientos: perfil docente, equipamiento, ambiente.

Tabla 7:

Cronograma de la segunda etapa de elaboración del plan de estudios

| ACTIVIDADES | OCTUBRE | | | | NOVIEMBRE | | | |
|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Determinación de créditos y horas | X | X | | | | | | |
| 8. Organización del itinerario formativo | | | X | | | | | |
| 9. Elaboración de sílabos | | | | X | X | | | |
| 10. Identificación de requerimientos: perfil docente, equipamiento, ambiente. | | | | | | x | | |

b). En cuanto a la validación del plan de estudios

Con la finalidad de planificar el acto de validación del plan de estudios y de mutuo acuerdo se determinó las siguientes actividades:

1. Determinación de las empresas del sector productivo
2. Determinación de la fecha para validación del plan de estudios
3. Emisión de oficios a las empresas para que participen en la validación
4. Acto

Tabla 8:

Cronograma de la validación del plan de estudios

| ACTIVIDADES | NOVIEMBRE | | | | DICIEMBRE | | | |
|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Determinación de las empresas del sector productivo. | | | X | | | | | |
| 2. Determinación de la fecha para validación del plan de estudios | | | X | | | | | |
| 3. Emisión de oficios a las empresas para que participen en la validación | | | X | X | | | | |
| 4. Acto | | | | | X | | | |

4.2. Participación en el diseño curricular

Se promueve la participación docente en el Diseño Curricular, de la siguiente manera:

Primero; cuando se elabora nuevo currículo y Segundo; cuando se actualiza el currículo. Tanto el Perfil Profesional como el Plan de Estudios. (Minedu, 2018)

Se formaron dos comités:

- a) El comité de revisión curricular; que lo conformó el personal docente de la carrera de administración de empresas
- b) El comité consultivo; que lo conformaron representantes del sector productivo

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Motupe” venía trabajando con el Diseño Curricular Básico 2010 hasta el año 2019. A partir del año 2020 se implementa el Nuevo Diseño Curricular, acorde a los planteamientos de la ley 30512; procediendo como se especifica a continuación en el Programa de Estudios de Administración de Empresas como se denomina actualmente.

4.2.1. Acciones del comité de revisión curricular

ACTA DEL PLAN DE ACCIONES PARA ELABORAR DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIOS

Siendo las 12.00 horas del día 17 del mes de junio reunidos en el aula de Administración de Empresas, la jefa de área C.P.C Ana Alarcón Mori y los docentes: Lic. Katherine Fiorella Bautista Barrionuevo, Lic. Víctor David Morales Saldaña, Lic. Miguel Andrés Eneque Pisfil pertenecientes al programa de estudios mencionado, con

la finalidad de dar inicio al diseño del plan de estudios de Administración de Empresas, de acuerdo a nuestro Plan de Acciones primera etapa.

En vista de lo mencionado se acordó trabajar en equipo y en cada reunión las actividades de acuerdo a cronograma establecido por lo que; el Lic. Alonso Vilela Chunga Jefe de Unidad Académica invocó, reorientar el trabajo en el sentido que se cumpla con todas y cada una de las actividades y en las fechas establecidas, a lo que el personal docente señaló estar totalmente de acuerdo y que al término de cada etapa se levante un acta.

Así se da inicio a la Actividad N°01: Formulación de capacidades técnicas y de empleabilidad y así continuar en lo sucesivo con todas y cada una de las actividades de la primera etapa hasta llegar a la segunda etapa acorde al cronograma de actividades.

No habiendo otro asunto que tratar se da por finalizada la presente reunión, siendo las dos de la tarde, firmando los asistentes.

Motupe, 17 de junio del 2019

LIC.VICTOR D. MORALES SALDAÑA
DOCENTE

LIC. KATHERINE FIORELLA BAUTISTA B.
DOCENTE

LIC. MIGUEL ANDRÉS ENEQUE PISFIL
DOCENTE

C.P.C. ANA ALARCON MORI
JEFE AREA ACADEMICA

ACTA DE PREPARACION PARA LA VALIDACION DEL DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIOS

Reunidos en el aula de Administración de Empresas el día 18 de noviembre la jefa de área C.P.C. Ana Alarcón Mori y los docentes: Lic. Katherine Fiorella Bautista Barrionuevo, Lic. Víctor David Morales Saldaña, Lic. Miguel Andrés Eneque Pisfil pertenecientes al programa de estudios mencionado, con la finalidad de planificar el acto de validación del plan de estudios y de mutuo acuerdo se determinó las siguientes actividades:

1. Determinación de las empresas del sector productivo
2. Determinación de la fecha para validación del plan de estudios
3. Emisión de oficios a las empresas para que participen en la validación
4. Acto

En vista de lo mencionado se acordó trabajar en equipo y en cada reunión las actividades mencionadas de acuerdo a cronograma establecido por lo que; se da inicio con las propuestas del personal docente, quienes señalaron que se debe tomar en cuenta empresas ubicadas en el sector comercial, de producción y de servicios. La jefa de área indico que cada docente considere un listado de cinco empresas como mínimo, para elaborar los oficios respectivos invitando a los empresarios para que participen en la validación del plan de estudios.

Señalando asimismo que, de esta manera, la información que se recoja de la asistencia de los empresarios permitirá llevar a cabo el acto de validación; ante lo que, los otros miembros docentes, señalaron estar totalmente de acuerdo.

No habiendo otro asunto que tratar se da por finalizada la presente reunión, siendo las dos de la tarde, firmando los asistentes.

Motupe, 18 de noviembre del 2019

LIC.VICTOR D. MORALES SALDAÑA
DOCENTE

LIC. KATHERINE FIORELLA BAUTISTA B.
DOCENTE

LIC. MIGUEL ANDRÉS ENEQUE PISFIL
DOCENTE

C.P.C. ANA ALARCON MORI
JEFE AREA ACADEMICA

4.2.2. Acciones del comité consultivo

ACTA DE APORTES DEL SECTOR PRODUCTIVO AL PLAN DE ESTUDIOS

En el Auditorio del I.E.S.T.P. "Motupe" de la ciudad de Motupe, Provincia y Departamento de Lambayeque, de la región Lambayeque, siendo las 10:30 a.m. del día 05 de Diciembre del 2019, se reunieron docentes e invitados del sector productivo, con la finalidad de socializar y recoger aportes sobre la propuesta del plan de estudios del Programa Administración de Empresas, elaborado por el Comité de Revisión Curricular (CRC) a partir de las unidades de competencias específicas, establecidas en el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF).

Antecedentes

Considerando que para la elaboración del plan de estudios en una de sus fases corresponde a la Validación de dicho plan con la finalidad de recibir aportes que contribuyan a mejorar la pertinencia del mismo plan, de acuerdo a la normatividad vigente.

Desarrollo de la reunión

El Director General del IESTP. "Motupe" Ing. José Elías Vásquez Carranza agradece la presencia de los participantes y el facilitador Lic. Alonso Vilela Chunga explica la metodología para el análisis del plan de estudios del Programa de Estudios Administración de Empresas. Seguidamente la representante de los docentes de la referida carrera de estudios, C.P.C. Ana Alarcón Mori expone las capacidades determinadas en el plan de estudios.

Siguiendo la metodología se realizó las consultas a través de preguntas referidas al plan de estudios en cuestión recogiendo los aportes y recomendaciones en los siguientes términos:

Aportes del sector productivo

a). Aporte del representante de la beneficencia pública de Motupe:

Administrador Nils Edison Nieto Guerrero; quien manifestó lo siguiente:

Que el alumno que se encuentra en las entidades públicas o privadas a las que van a realizar sus prácticas, les hace falta desenvolverse más en el entorno para con los colaboradores y/o ejecutivos, los que en su mayoría de ocasiones se dirigen a los practicantes y les designan tareas como redactar documentos y éste no suele saber cómo realizar estos documentos que son de importancia tanto para las entidades como para la carrera de estos jóvenes. El docente debe enfocarse más en este punto, para que el joven practicante sea apto para realizar cualquier actividad.

El estudiante debe desenvolverse mejor y sin miedo a lo que puedan decir de él o de su aporte, así como aprender de manera eficiente y eficaz como redactar los documentos de gestión que son de vital importancia.

Cabe resaltar que al igual que lo mencionado, también es importante la atención al cliente; y si es por ayuda social hay que hacer una evaluación correspondiente con el fin de verificar si quien o quienes

van a recibir el apoyo realmente lo necesitan, ya que en este caso la beneficencia de Motupe tiene como objetivo principal brindar ayuda a las personas más necesitadas, así como brindar apoyo y mejorar la calidad de vida de éstas.

El trabajador debe tener claro sus obligaciones exactas con la entidad, el docente debe realizar trabajos en equipo para eliminar las debilidades de los estudiantes.

Hacer de buen conocimiento el sistema OSI ya que el tema de la administración pública es muy amplio, por ello se deben realizar más casos prácticos y menos teoría, para que los estudiantes puedan tener una noción más clara de la realidad, así mismo desarrollar los mencionados casos prácticos en grupos, ya que aprenden mejor.

Los estudiantes deben conocer a fondo los procedimientos que se emplean, mediante el proceso legislativo 1411-que regula toda estructura de la beneficencia lo cual esto ha llevado a que actualicen su política.

b). Aporte del representante de la municipalidad distrital de Motupe:

Administrador Jorge Luis Castillo Villegas; quien señaló lo siguiente:

Que al joven practicante se le debe formar con más capacidad de expresión y de resolución. Así como también se tiene que fortalecer el área de administración con temas importantes, sobre todo con los que se manejan más en este ámbito, como las áreas de: Recursos Humanos, Gestión comercial, Gestión pública, Control patrimonial, entre otros.

En el área de recursos humanos se les debe brindar más conocimientos sobre las AFP, ONP, ESSALUD, también la aplicación de descuentos y préstamos.

El alumno debe ser competente y contar no solo con conocimiento básico, sino que debe ser más eficiente en la labor que este realiza.

Con respecto al control patrimonial, depende del profesor como imparte el conocimiento, teniendo en cuenta el rubro de la empresa. El ser asistente en las organizaciones públicas les ayuda de alguna u otra manera a que sus conocimientos sean más eficaces para la competitividad, ya que para el año 2021 las organizaciones del sector público, deben empezar por hacer de buen conocimiento las leyes de gestión administrativa y así tener noción de los beneficios que se les debe dar a cada colaborador de las distintas entidades.

Fortalecer el conocimiento sobre el sistema OSI.

Que los estudiantes estén capacitados en la administración tributaria y sistemas, por parte del docente trabajar en la estructura de costos, sobre la expedición de puestos.

Fortalecer la educación en áreas específicas, es decir en contabilidad para realizar un trabajo eficiente, así como fortalecer el área de redacción documentaria, también involucrarse más con respecto al tema social, y además adecuarse al sistema de leyes.

c). Aporte de la representante de la entidad financiera “Mi Banco”

Cajera Elsa Huiman Alvarado, quien indicó lo siguiente:

Que en la actualidad se necesita en los jóvenes practicantes y/o egresados técnicos que sean más competitivos, jóvenes que sean buenos no solo en documentación, sino que también sean eficientes en el área de ventas, ya que, si están en el área de ventas y no cumplen con su meta, pueden ser despedidos.

Tener de conocimiento que las entidades trabajan de acuerdo a sus políticas, y/o estrategias para lograr sus metas, ya que cada empresa pública o privada cuenta con distintas políticas, que les permiten trabajar con códigos basados en el sistema con el que cuenta la entidad, cada entidad cuenta con su manual interno de trabajo.

Saber que el área de logística, recursos humanos, tesorería, OFM, administración tributaria, SIFO, cuentan con su propio sistema establecido por la misma entidad.

Todo tiene relación con el Ministerio de Economía, proyectos de inversión, sistemas económicos y finanzas.

Con respecto a las competencias blandas es importante tener en cuenta que no existe el trabajo en equipo y que cada trabajador se concentra en su área respectiva, lo cual afecta a la empresa ya que los trabajadores no suelen tomar de buena manera los cambios laborales.

Finalmente, se agradeció a los presentes por su participación desinteresada, enfatizando el trabajo colaborativo que se debe establecer entre el Instituto Superior Tecnológico Público "Motupe" y los representantes del sector productivo.

Siendo las 1:00 p.m. del 05 de diciembre del 2019, los participantes suscriben la presente en señal al de conformidad

| Nº | Nombres y apellidos | DNI / RUC | Razón social de la empresa | Cargo | Firma |
|----|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------|
| 1 | Elsa Huiman Alvarado | 48439902/ 20382036655 | Mi Banco-Olmos | Cajera | |
| 2 | Jorge Luis Castillo Villegas | 17569009/ 20162368703 | Municipalidad Distrital de Motupe | Administrador | |
| 3 | Nils Edinson Nieto Guerrero | 17630592/ 20210272781 | Beneficencia Motupe | Administrador | |
| 4 | Katherine Bautista Barrionuevo | 45442150 | IESTP "Motupe" | Docente | |
| 5 | Miguel Andrés Eneque Pisfil | 16770874 | IESTP "Motupe" | Docente | |
| 6 | Victor David Morales Saldaña | 16710288 | IESTP "Motupe" | Docente | |
| 7 | Ana Alarcón Mori | 17535856 | IESTP "Motupe" | Jefa de Área Académica | |
| 8 | Alonso Vilela Chunga | 17575057 | IESTP "Motupe" | Jefe Unidad Académica | |
| 9 | José Elías Vásquez Carranza | | IESTP "Motupe" | Director Gral. | |

Acciones de propuesta alcanzada sobre perfil de egreso y plan de estudios del programa de estudios de administración de empresas

Como resultado del trabajo realizado por los dos comités sobre la propuesta del perfil de egreso y el Plan de estudios de Administración de Empresas, se llegó al planteamiento que se presenta:

4.3. Propuesta del perfil egreso y competencias del plan de estudios Programa

Administración de Empresas

4.3.1. Perfil de egreso

En consenso con el personal docente de la especialidad de Administración de Empresas se llegó a lo siguiente: Qué, el Profesional Técnico de Administración de Empresas, se forma con habilidades técnicas para la constitución, organización y supervisión de las distintas áreas de la empresa teniendo en cuenta el plan estratégico, plan operativo, las respectivas políticas y normativa vigente para una gestión integral de la empresa. Asimismo, cuenta con capacidades para la identificación de oportunidades de negocio, la generación y desarrollo de emprendimientos dando solución a posibles problemas que se le pueden presentar. Se desempeña con responsabilidad, cultura ambiental, eficiencia y valores orientados hacia la mejora continua. Destaca en habilidades para la innovación y generar buenas prácticas en la empresa orientadas al trabajo colaborativo, efectivo y ético. Se comunica de manera efectiva y en idioma extranjero en el ámbito empresarial, y utiliza herramientas informáticas que le permite optimizar los procesos de trabajo y la toma de decisiones.

4.3.2. Competencias técnicas o específicas

Para elaborar por consenso el Perfil de Egreso de los estudiantes del Programa de Estudios de Administración de Empresas se consideró las competencias Técnicas ó específicas que se encuentran en el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF) de la Educación Superior

Tecnológica y que son tres Unidades de Competencia (UC), que fueron tomadas como tal de acuerdo a normativa.

4.3.3. Competencias de empleabilidad

Así, también se tomaron los Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior Tecnológica (LAG) que establece cinco competencias de empleabilidad obligatorias, que son: Comunicación efectiva, Inglés, Tecnologías de la información, ética y solución de problemas. Según (R.V.M.N°277-2019-MINEDU).

Se adicionaron tres competencias de empleabilidad, a criterio y por consenso de los docentes de nuestra especialidad. Estas son: Innovación, emprendimiento y educación para la cultura ambiental.

CE 06 INNOVACIÓN:

Desarrollar procedimientos sistemáticos enfocados en la mejora significativa de un proceso o servicio respondiendo a un problema, una necesidad o una oportunidad del sector productivo o de la sociedad, teniendo en cuenta las buenas prácticas tecnológicas y protocolos establecidos.

CE 07 EMPRENDIMIENTO:

Identificar nuevas oportunidades de proyectos o negocios que generen valor y sean sostenibles, organizando y distribuyendo los recursos para su funcionamiento con creatividad, liderazgo y ética permanente, articulando acciones que permitan desarrollar innovaciones en la creación de bienes y/o

servicios, así como en procesos o productos ya existentes de acuerdo a normas empresariales vigentes.

CE 08 EDUCACION PARA LA CULTURA AMBIENTAL:

Convivir de manera ética, autónoma, responsable y sostenible, previniendo, reduciendo y controlando permanente y progresivamente los impactos ambientales, teniendo en cuenta los aspectos científicos, técnicos, sociales, económicos, jurídicos y buenas prácticas de convivencia.

4.3.4. Áreas de trabajo

Nuestros profesionales técnicos están capacitados para desempeñarse de manera independiente o dependiente en las distintas empresas de gestión pública o privada y de carácter:

a. Comercial:

Áreas de: administración, gestión documentaria, logística, ventas, almacén, caja, personal, contabilidad, créditos y cobranzas, marketing, auditoría.

b. Producción:

Áreas de: administración, gestión documentaria, logística, ventas, almacén, caja, personal, producción, contabilidad, créditos y cobranzas, marketing, auditoría.

c. Servicios:

Áreas de: administración, gestión documentaria, finanzas, créditos y cobranzas, atención y servicio al cliente y/o usuario, marketing, auditoría.

d. Administración de su propia empresa:

Constitución, con las áreas respectivas de acuerdo a la naturaleza de su actividad y a la normatividad vigente.

4.4. Propuesta diseño del plan de estudios

La carrera de Administración de Empresas fue creada, según Resolución Ministerial N° 1135-84-ED 14-09-1984.

Se inicia con un plan de estudios tradicional por objetivos hasta el año 2009; a partir del año 2010 cambio el plan de estudios por un sistema transversal con un enfoque por competencias, de acuerdo al nuevo diseño curricular básico, funcionando hasta el año 2019 con dicho plan de estudios.

A partir del año 2020 cambia por el nuevo plan de estudios, siendo adecuado al sistema modular, y aprobado por Resolución Directoral N° 034-2020-DG-ISTP” Motupe”; el mismo que se desarrolla en tres módulos; tal como se presenta a continuación:

Tabla 9:
Plan de estudios propuesto de la carrera de administración empresas 2020

| Módulo | Competencias | Unidades Didácticas | Créditos | Horas | |
|---|--|--|--------------------------|-------|----|
| Módulo 1: Gestión de la Información y Documentación. | Competencias específicas | Documentación Administrativa | 3 | 64 | |
| | | Logística Empresarial | 3 | 64 | |
| | | Planificación y Organización Empresarial | 4 | 96 | |
| | | Atención al Cliente | 4 | 96 | |
| | | Constitución de Empresas | 4 | 96 | |
| | | Gestión Pública | 4 | 80 | |
| | | Gestión de Almacenes | 4 | 80 | |
| | | Dirección y Control Empresarial | 4 | 80 | |
| | Competencias para la empleabilidad | Comunicación oral | 1 | 32 | |
| | | Comunicación Interpretativa y Escrita | 2 | 48 | |
| | | Internet e Introducción a la Ofimática | 2 | 48 | |
| | | Ofimática | 2 | 48 | |
| | Experiencias formativas en situación real de trabajo | | | | |
| Módulo 2: Gestión de Procesos de Administración | Competencias específicas | Marketing Empresarial | 5 | 96 | |
| | | Gestión de la Producción | 3 | 64 | |
| | | Gestión del Talento Humano | 4 | 96 | |
| | | Sistema de Compensaciones Remunerativas | 2 | 48 | |
| | | Análisis de Costos | 3 | 64 | |
| | | Gestión de la Calidad | 2 | 48 | |
| | | Estadística Empresarial | 5 | 96 | |
| | | Investigación de Mercados | 2 | 48 | |
| | | Gestión del Comercio Internacional | 2 | 48 | |
| | | Ventas y Comercio Virtual | 2 | 48 | |
| | Competencias para la empleabilidad | Inglés para la Comunicación Escrita | 2 | 48 | |
| | | Inglés para la Comunicación Oral | 1 | 32 | |
| | | Educación para la Cultura Ambiental | 2 | 48 | |
| | | Educación para la Cultura Ambiental | 2 | 48 | |
| | | Ética Laboral | 2 | 48 | |
| | Experiencias formativas en situación real de trabajo | | | | |
| | Módulo 3: Gestión estratégica empresarial | Competencias específicas | Oportunidades de negocio | 3 | 80 |
| | | | Análisis financiero | 3 | 64 |
| Formulación de Proyectos de Inversión | | | 3 | 80 | |
| Evaluación de Proyectos de Inversión | | | 3 | 64 | |
| Herramientas Financieras | | | 3 | 80 | |
| Gestión de Tesorería | | | 3 | 64 | |
| Plan de negocios | | | 3 | 64 | |
| Legislación Comercial y Tributaria | | | 3 | 48 | |
| Presupuesto Empresarial | | | 3 | 64 | |
| Operaciones Contables | | | 3 | 80 | |
| Competencias para la empleabilidad | | Solución de Problemas | 2 | 48 | |
| | | Innovación Tecnológica | 2 | 48 | |
| | | Emprendimiento Empresarial | 2 | 48 | |
| Experiencias formativas en situación real de trabajo | | | | | |

4.5. Decisión adoptada al respecto

- En vista que el programa de estudios cuenta con un alto soporte educativo permanente y continuo, es necesario seguir brindando este servicio a los estudiantes de la zona, debido a ello se toma la decisión de que el programa de Estudios de Administración de Empresas sea modernizado, para lo cual se requiere el fortalecimiento y así el servicio educativo se desarrolle en condiciones básicas de calidad.
- Desarrollar el contexto social y económico (estructura productiva y empleo de la actividad económica a la que se relaciona el programa de estudios, ingreso laboral, seguimiento a egresados, composición del tejido empresarial y otros que se crean convenientes).
- Los alumnos egresados se forman académicamente desarrollando competencias técnicas de la especialidad que les permiten acceder y mantenerse en el mercado laboral, y competencias de empleabilidad que los prepara para hacer frente a los diferentes empleos que se le presenten en la vida y en un contexto competitivo con visión amplia, orientación hacia la innovación y el emprendimiento, con una actitud permanente de cambio; en un entorno social y económico también cambiante.
- Acceden a puestos laborales en empresas privadas y públicas, y en diferentes áreas: directivas, financieras, comercialización, agroindustriales, abastecimientos, recursos humanos, marketing, contabilidad entre otras áreas; logrando un alto nivel de empleo no solo por el campo de acción empresarial amplio, sino por la posibilidad de incrementar en un relativo corto periodo de tiempo sus ingresos o salario ya que se puede llegar a una posición de liderazgo o jefatura.

- En esta región norte del país, el 70% de nuestros profesionales técnicos encuentran oportunidad laboral en las empresas agro-industriales, de producción, comercio y financieras de la localidad.
- También están en la capacidad de emprender sus propios negocios como lo vienen ejerciendo gran parte de nuestros técnicos profesionales, poniendo en práctica su liderazgo, emprendimiento, innovación, creatividad, comunicación asertiva y capacidad de trabajar en equipo.

Conclusiones

1. El logro de competencias del sistema modular, les ha permitido a los estudiantes de administración de empresas insertarse en el mercado laboral región- Lambayeque; ya que según la condición laboral de nuestros egresados; el 52% tiene contrato permanente, el 26% contrato temporal, el 17% nombrado y el 4% auto empleado.
2. Se determinó que los estudiantes según su edad: de (20 años a más) obtienen mayor logro de competencias en la dimensión modular de gestión de la Administración. En cambio, se aprecia que los estudiantes de (18-20 años) muestran mayor logro de competencias en la dimensión modular Gestión de la comercialización y Gestión de Recursos Financieros y Proyectos.
3. Los estudiantes de administración de empresa de ambos sexos coinciden en lograr; formular, implementar y ejecutar proyectos productivos relacionados con su especialidad, como refuerzo práctico de sus aprendizajes y preparándose para desempeñarse en el sector productivo.
4. Existe relación positiva entre las capacidades curriculares logradas del sistema modular y la inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Motupe” del Distrito de Motupe-Lambayeque. El 52% de los egresados recibió una formación profesional muy apropiada y el 48% Apropiada. Así lo demuestra también el test de inserción laboral aplicado a nuestros egresados donde se encontró que el 87% se encuentra laborando en la empresa privada.

Esto debido a fortalezas como; el aprendizaje obtenido en su formación que es impartido por personal docente con experiencia y actualizado en su especialidad. Así como también a habilidades blandas o de empleabilidad con mayor incidencia en la

responsabilidad social y ética, la disciplina y organización del trabajo y la comunicación.

Se presentan con menor incidencia la capacidad de Innovación y de trabajo grupal.

5. El sistema modular permite que los estudiantes realicen prácticas pre profesionales, actualmente denominadas experiencias formativas en situaciones reales de trabajo; es decir el desempeño de actividades encomendadas en la empresa o centros de producción que consolidan, amplían conocimientos, habilidades y actitudes para complementar las capacidades obtenidas durante su formación. Se realizan al término de cada módulo formativo.
6. Sólo el 22% indica que, el perfil de egreso es actualizado y da mayores posibilidades de empleo.

El Profesional Técnico de Administración de Empresas, cuenta con habilidades técnicas para la constitución, organización y supervisión de las distintas áreas de la empresa teniendo en cuenta el plan estratégico, plan operativo, las respectivas políticas y normativa vigente para una gestión integral de la empresa.

Es actualizado cada cierto periodo de tiempo, para garantizar su pertinencia.

Recomendaciones

1. La educación tecnológica se cimienta en el currículo por competencias y organizado mediante el sistema modular que permite que los estudiantes adquieran niveles de competencia que son certificables y que les brinda la posibilidad de insertarse en el mercado laboral durante dicha formación, es conveniente hacer conocer las bondades del sistema modular, antes y durante el proceso de admisión que se realiza todos los años.
2. Los estudiantes de Administración de Empresas logran en su formación las competencias específicas de gestión administrativa, gestión de la comercialización y gestión de recursos financieros y de proyectos; también se consideran en su formación las competencias de empleabilidad necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos. Estas complementan las competencias técnicas o específicas para asegurar una formación integral.
3. Con el propósito de generar fuentes de ingreso a corto y largo plazo y estar acorde con la nueva era de la tecnología empresarial se requiere formular, implementar y ejecutar proyectos productivos que aseguren la obtención de recursos para lograr la sostenibilidad en el tiempo y la continuidad de la carrera de Administración de Empresas, así como la competitividad de nuestros egresados en el sector productivo.
4. Sí las competencias para la empleabilidad, son aquellas que permiten desempeñarse a lo largo de toda la vida en diferentes contextos laborales y dentro de ellas se encuentran las capacidades de innovación y trabajo grupal; que en el desempeño laboral de nuestros egresados tuvieron menor incidencia. Esto indica que las prioridades de las

competencias de empleabilidad están directamente asociadas de acuerdo a las exigencias requeridas, según el contexto laboral.

5. Garantizar que el Instituto Superior Tecnológicos Público “Motupe” efectúe concertaciones con entidades del sector público o privado; para que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales, actualmente denominadas experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, así como realizar un seguimiento de nuestros egresados en cuanto a los puestos de trabajo que se encuentran desempeñando.
6. Con el propósito de tener un perfil de egreso acorde con las exigencias del mercado laboral este fue actualizado por el programa de estudios de Administración de Empresas incluyendo competencias formativas y su respectiva implementación con asistencia técnica del sector productivo, alineado con los propósitos del programa, PEI (Proyecto educativo Institucional) y el entorno socio económico permitiendo de esta manera que nuestros egresados sean competentes en el entorno y realidad de la región.

Referencias bibliográficas

- Abarca-Fernández, R. (2010). *Necesidad del Currículo por competencias. Universidad Católica de Santa María*. Recuperado en mayo de 2013 de http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/documentos/Nec_Curr_x_comp_doc.pdf.
- Blaug, M. (1983). *El status empírico de la teoría del capital humano; una panorámica ligeramente desilusionada*. En L. (. Toharia, El Mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones. Madrid.
- Brush, C.G., Greene, P.G. y Hart, M.M. (2001): “*From initial idea to unique advantage: the entrepreneurial challenge of constructing a resource base.*” Academy of Management Executive, Vol. 15, n° 1, pp. 64-80.
- Cabanillas Oliva, E. G. (2017). *Sistema Modular De Enseñanza Y Enfoque Por Competencias en La Formación Integral De Estudiantes De Ingeniería Civil De La Universidad Científica Del Perú 2017*.
- Cedefop. (2014). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg: Publications office of the european union.
- Chacaltana J. (2006) *Empleos Para Los Jóvenes*, Publicación de las Naciones Unidas Impreso en el Perú
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Cuellar, M. (2012). *Informe de Competencias Profesionales en Preuniversitarios y Universitarios de Iberoamérica. México: Universidad Iberoamericana de México*. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación (INIDE). Obtenido

de http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2013/09/Universia_res-ejecut_EstudioCompetencias131.pdf

Freire, P. (2002). *Educación y cambio*. Madrid: Galerna.

García Gonzáles, Estefanía (2016) *LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN ESPAÑA E ITALIA*

Guzmán, C. (2003). *Los claroscuros de la educación basada en competencias*. Nueva Antropología.

Jaramillo y Parodi (2003). *Jóvenes Emprendedores*. Instituto Apoyo. Primera edición. Lima, enero de 2003

Ministerio de Educación (2018a). *Lineamientos académicos generales para los institutos de educación superior y las escuelas de educación superior tecnológica*. Lima: Minedu. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/lineamientos-academicos-generales-2018.PDF>

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos*. Acción Pedagógica 16, pp. 14-28.

Valdivia Bautista, K. A. (2018). *Práctica en la empresa y la Inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Tecnología Textil del IX ciclo de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*, 2017.

Ventura, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la Inserción Laboral.*

Nuevos enfoques ante el reto europeo. (Tesis doctoral. Inédito. Universidad de Barcelona, Barcelona, España).

Villarreal, R. (1974). *Documento Xochimilco. Anteproyecto para establecer la Unidad del Sur de la Universidad Autónoma Metropolitana.* México, UAM-X.

Werther, Davis y Guzman (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*

Willis, P. (1983). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera.* Madrid: Akal

<http://noticias.universia.edu.pe/educacion/noticia/2016/06/07/1140510/estudiar-contabilidad-peru.html>

Zaldívar, D. (2006) *competencias comunicativas y relaciones interpersonales* Madrid: McGraw-Hill.

Anexos

ANEXO 1

TEST DE SISTEMA MODULAR Y LOGRO DE COMPETENCIAS

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA

EMPRESARIAL

Valorar cada una de los ítems con alguna de las siguientes respuestas para determinar el logro de competencias del sistema modular, por los estudiantes de administración de empresas

Donde : 1 Desacuerdo. 2 acuerdo. 3 totalmente de acuerdo

Carrera Profesional: __

Semestre : _____ Sexo: F ☐ M ☐ Edad: _____

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | | | | |
| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | |
| 1 | ¿Elaboras planes estratégicos y operativos haciendo uso de técnicas y herramientas administrativas? | | | |
| 2 | ¿Aplicas técnicas adecuadas para la elaboración de los organigramas y documentos de gestión? | | | |
| 3 | ¿Aplicas técnicas y métodos de planificación y control de la producción para la optimización de los recursos? | | | |
| 4 | ¿Efectúas el cálculo de los costos de producción? | | | |
| 5 | ¿Eliges métodos y técnicas en el proceso de selección de personal, según los requerimientos del puesto? | | | |
| 6 | ¿Registras, organizas y actualizas la documentación administrativa para el área de personal? | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| 7 | ¿Elaboras planillas y comprobantes de pago de remuneraciones, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | | | |
| 8 | ¿Realizas el registro de entradas y salidas de bienes o productos según documentos de compra, de acuerdo a las normas vigentes y políticas de la empresa? | | | |
| 9 | ¿Planificas, organizas, diriges y controlas las actividades de almacén, según las normas vigentes y políticas de la empresa? | | | |
| GESTION DE LA COMERCIALIZACION | | | | |
| 10 | ¿Describes la terminología básica y valoras la importancia del marketing para la empresa? | | | |
| 11 | ¿Diseñas un producto en función a las necesidades del mercado, determinando su precio, plaza y promoción? | | | |
| 12 | ¿Seleccionas el segmento de mercado para el producto, teniendo en cuenta los factores internos y externos de la empresa? | | | |
| 13 | ¿Propones estrategias pertinentes para la empresa, teniendo en cuenta los resultados de la investigación de mercado? | | | |
| 14 | ¿Aplicas técnicas de ventas efectivas para la comercialización del producto? | | | |
| 15 | ¿Calculas el tamaño de la fuerza de venta del producto de acuerdo a las técnicas estudiadas? | | | |
| 16 | ¿Identificas los beneficios del comercio exterior para la empresa, considerando sus potencialidades y oportunidades? | | | |
| 17 | ¿Utilizas la documentación en las operaciones del comercio exterior, de acuerdo a las normas vigentes? | | | |
| 18 | ¿Aplicas técnicas adecuadas de servicio para la atención del cliente? | | | |
| 19 | ¿Evalúas los estándares de calidad de la cadena de servicios? | | | |
| GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS Y PROYECTOS | | | | |
| 20 | ¿Evalúas la factibilidad de un proyecto, utilizando las herramientas financieras? | | | |
| 21 | ¿Pondrías en marcha un proyecto de negocio aprovechando sus fortalezas y oportunidades? | | | |
| 22 | ¿Efectúas operaciones de caja, cuentas bancarias, pagos y cobranzas de acuerdo a los procedimientos y normas | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | establecidas? | | | |
| 23 | ¿Elaboras presupuesto operativo y de inversión, teniendo en cuenta los procedimientos y métodos establecidos? | | | |
| 24 | ¿Formulas los costos operativos y de inversión en base a procedimientos y métodos? | | | |
| 25 | ¿Tomas decisiones en base al análisis e interpretación de los estados financieros? | | | |
| 26 | ¿Calculas las ratios financieras en base a los estados financieros de la empresa? | | | |

¡Gracias por su colaboración

ANEXO 2

TEST DE INSERCIÓN LABORAL

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA

EMPRESARIAL

Valorar cada una de los ítems con alguna de las siguientes respuestas para determinar la inserción laboral, de los egresados de administración de empresas

Donde: 1 Desacuerdo, 2 Acuerdo, 3 Totalmente de acuerdo

| Nº | INDICADORES | n | % |
|----|---|---|---|
| 1. | Tipo de Empresa | | |
| | Estatal | | |
| | Privada | | |
| | Propia | | |
| 2. | Condición Laboral | | |
| | Nombrado | | |
| | Contrato permanente | | |
| | Contrato temporal | | |
| | Autoempleo | | |
| 3. | Calidad de la formación profesional que recibió | | |
| | Muy apropiada | | |
| | Apropiada | | |
| | Regularmente apropiada | | |
| | Inapropiada | | |
| 4. | La carrera profesional satisface las necesidades de la localidad | | |
| | Si | | |
| | No | | |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| 5. | Importancia de las áreas de su carrera profesional | | |
| | Tecnología y equipamiento de la carrera profesional | | |
| | Administración y gestión | | |
| | Comunicación y desarrollo social | | |
| | Humanística y científica | | |
| | Tecnologías informáticas | | |
| 6. | ¿Se siente satisfecho con la formación que la institución le brindo? | | |
| | Si | | |
| | No | | |
| 7. | Señale los motivos por los que está satisfecho con la formación recibida | | |
| | El equipamiento con que cuenta la carrera, permite una buena formación tecnológica | | |
| | El perfil ocupacional es actualizado y da mayores posibilidades de empleo | | |
| | La formación de aptitudes de autoformación y disciplina, ayuda a fomentar empresas | | |
| | La formación y adquisición de habilidades básicas mejoran el desempeño laboral. | | |
| | Los docentes de la carrera tienen experiencia y están actualizados en la especialidad | | |
| 8. | Indique la razón por la que no está satisfecho con la formación recibida | | |
| | Falta mayor relación entre lo teórico y la práctica profesional | | |
| | Escasa actualización y profundización de los contenidos | | |
| | Recursos tecnológicos limitados | | |
| | Poca experiencia y actualización de los docentes | | |
| | Baja formación práctica en el Instituto | | |
| | No me gusta la carrera | | |
| 9. | ¿Qué competencias o habilidades obtenidas han favorecido más su ejercicio profesional? | | |
| | Dominio de su especialidad | | |
| | Disciplina y organización del trabajo | | |
| | Capacidad de trabajo grupal | | |
| | Capacidad de Innovación | | |
| | Responsabilidad social y ética | | |

| | | | |
|------------|--|--|--|
| | Habilidad comunicativa | | |
| 10. | ¿Cree Usted que está mejor preparado con respecto a egresados de otros institutos | | |
| | Si | | |
| | No | | |
| | Sí su respuesta es positiva indique la razón | | |
| | Por el equipamiento especializado de la carrera | | |
| | Por el desarrollo de los conocimientos básicos para el desempeño laboral | | |
| | Porque la formación está relacionada con la práctica laboral | | |
| | Por el desarrollo de aptitudes hacia la innovación e investigación | | |
| | Por los docentes capacitados en su especialidad | | |
| 11. | ¿Ha recibido reconocimiento personal ó profesional? | | |
| | Sí | | |
| | No | | |
| 12. | ¿Qué posibilidades tiene el egresado de su carrera en la región, para desempeñarse en su especialidad | | |
| | Excelente | | |
| | Bueno | | |
| | Regular | | |
| | Ninguna | | |
| 13. | En su opinión como lo califican a usted en su trabajo | | |
| | Excelente | | |
| | Bueno | | |
| | Regular | | |
| | Malo | | |
| 14. | ¿Recomendaría a otras personas a estudiar la misma carrera profesional? | | |
| | Sí | | |
| | No | | |

Gracias por su colaboración.

CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Dr. Eduar Vásquez Sánchez**; Docente Asesor de Tesis, Revisor del Trabajo de Investigación de la Maestrante ANA ALARCON MORI.

Titulada **“EL SISTEMA MODULAR Y EL LOGRO DE COMPETENCIAS PARA LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DEL I.E.S.T.P. “MOTUPE”**

Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de **13%** verificable en el reporte de similitud del Programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mí leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.

Lambayeque, 17 de Setiembre del 2021



EDUAR VÁSQUEZ SANCHEZ

ASESOR

Se adjunta:

Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)

“El sistema modular y el logro de competencias para la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de administración de empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Motupe”-

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

talara2013.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

4

es.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

5

www.minedu.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

www.ups.edu.ec

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

EDUAR VASQUEZ SANCHEZ
ASESOR

| | | |
|----|--|------|
| 9 | iestpjcm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | destpsistemas.minedu.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | www.finanzaspersonales.co Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | netbosco.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | www.itep.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante | <1 % |
| 20 | documents.mx | |

EDUAR VASQUEZ SANCHEZ
ASESOR

| | | |
|----|--|------|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | www.theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | documentop.com Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.oficialia.gob.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | qdoc.tips Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | www.escuelacumbre.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | sc242eb93b86ff212.jimcontent.com Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina | <1 % |



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Ana Alarcón
Assignment title: "El sistema modular y el logro de competencias para la inser...
Submission title: "El sistema modular y el logro de competencias para la inser...
File name: TESIS_ALARCON_MORI_A._29_AG.21.doc
File size: 5.83M
Page count: 90
Word count: 18,343
Character count: 104,459
Submission date: 01-Sep-2021 04:06PM (UTC-0500)
Submission ID: 1639668907


UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
CON MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL
TESIS
"El sistema modular y el logro de competencias para la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de administración de empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Motupe"- 2019
PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Presentada por:
Ana Alarcón Mori
LAMBAYEQUE - PERÚ
2019


EDUAR VASQUEZ SANCHEZ
ASESOR