



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO  
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO – MAESTRÍA EN CIENCIAS DE  
LA EDUCACIÓN**



**PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA  
CALIDAD FORMATIVA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN UNPRG -  
LAMBAYEQUE 2017.**

## **TESIS**

**PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA  
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y  
GESTION UNIVERSITARIA.**

**AUTORA:**

**RAQUEL AYASTA BALLENA**

**ASESOR:**

**MSC. EVERT FERNÁNDEZ VÁSQUEZ**

Lambayeque, 2019

**PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA CALIDAD FORMATIVA DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN –UNPRG-LAMBAYEQUE 2017.**

**PRESENTADA POR:**

---

Bach. Raquel Ayasta Ballena  
**Autora**

---

MSc. Evert Fernández Vásquez  
**Asesor**

**APROBADA POR:**

---

MSc. Gloria Betzabet Puicon Cruzalegui  
Presidente

---

MSc. Martha Ríos Rodríguez  
Secretario

---

MSc. Daniel Edgar Alvarado León  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado al divino redentor por su guía constante, aumentar mi fe y hacerme sentir que no estoy sola, a mi abuela Eudocia por acompañarme siempre y derramar bendiciones y muy en especial a mi hijo César Augusto, que es mi motivo y fortaleza para el logro de cada una de mis propuestas académicas que emprendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Infinitamente a nuestro creador que nos permite emprender retos y finalizarlos satisfactoriamente, por brindarnos fortaleza en los momentos difíciles, por su protección y bendiciones a lo largo de mi trajinar. A mis padres por su apoyo incondicional y amado hijo que es mi prioridad, por su amor sincero e incondicional, su comprensión y estímulo constante, su compañía que me hace fuerte cada día y permite cumplir los retos trazados.

## INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
INDICE .....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCION .....	8
CAPITULO I .....	11
CONTEXTO DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	11
1.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE .....	12
1.2. CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	14
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	19
1.4. METODOLOGÍA .....	19
CAPITULO II .....	22
MARCO TEORICO .....	22
2.1. ANTECEDENTES.....	23
2.2. BASE TEORICA .....	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	42
CAPITULO III .....	45
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN .....	45
3.1. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	46
3.2. MODELO TEORICO .....	59
3.3. PROPUESTA DE MEJORA.....	60
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES .....	68
BIBLIOGRAFÍA .....	69
ANEXOS .....	72

## RESUMEN

Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, tienen una formación profesional no acorde con la exigencia académica para el logro de un producto acreditable de calidad en el marco de la tarea universitaria. Es por ello que el problema de investigación que abordo es referente al bajo nivel académico-profesional, es por ello que se a diseñado un Programa Académico – Administrativo sustentado en el Enfoque Sistémico, en la Administración por Objetivos y en la Planificación Estratégica Universitaria para la solución del problema.

Para ello se aplicó una guía de observación, encuestas, entrevistas y recojo de testimonios. El programa está diseñado en base a la Teoría General de Sistemas, la Administración por Objetivos y la Planificación Estratégica Universitaria. El primero entiende el proceso de formación profesional como un sistema complejo que tiene múltiples dimensiones. Como sistemas conceptuales la formación debe valerse de la enseñanza y aprendizaje de la lógica, las matemáticas y en general toda la construcción simbólica que permita desarrollar habilidades y capacidades para enfrentar el mundo cambiante. Y como sistema práctico debe reflexionar y explicar la realidad (acercándose a ella) de manera coherente, identificando y uniendo todas las dimensiones en un solo sistema, para ello se debe valerse de objetivos precisos (administración por objetivos) en una lógica a fin a la formación académico profesional (Panificación Estratégica Universitaria)

Concluimos como logros de la investigación, haber confirmado la hipótesis, vale decir, justificamos la naturaleza del problema.

**PALABRAS CLAVES:** Programa Académico-Administrativo, Formación Académico Profesional, Mercado Laboral, Espíritu Empresarial, Currículo.

## **ABSTRACT**

The students of the Faculty of Historical Social Sciences and Education of the National University Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, have a professional training not in accordance with the academic requirement for the achievement of a creditable quality product in the framework of the university task. That is why the research problem we address is related to the low academic-professional level, which is why we designed an Academic - Administrative Program based on the Systemic Approach, the Administration by Objectives and the University Strategic Planning for the solution of the trouble.

For this we apply an observation guide, surveys, interviews and collection of testimonies. The program is designed based on the General Theory of Systems, Management by Objectives and University Strategic Planning. The first understands the professional training process as a complex system that has multiple dimensions. As conceptual systems, training must use the teaching and learning of logic, mathematics and in general all the symbolic construction that allows developing skills and abilities to face the changing world. And as a practical system, you must reflect and explain the reality (approaching it) in a coherent way, identifying and joining all the dimensions in a single system, for this you must use precise objectives (administration by objectives) in a logic in order to professional academic training (University Strategic Bakery)

We conclude as research achievements, having confirmed the hypothesis, that is, we justify the nature of the problem.

**KEY WORDS:** Academic-Administrative Program, Professional Academic Training, Labor Market, Entrepreneurship, Curriculum.

## INTRODUCCION

La verdad que predomina es el mercado y en este contexto la información y la economía del conocimiento demandan hacia la Universidad una formación académico profesional que augure en el futuro profesional justicia y felicidad, como hombre y ciudadano.

La preocupación por la calidad de los estudios arranca de la idea de que los estudiantes de nivel superior de un país forman parte de la riqueza, son bienes del más alto valor para toda la sociedad, por decirlo así, dado los roles que al graduarse están llamados a desempeñar en el seno de la misma. Entonces, es de interés público asegurar la calidad de los estudiantes. Incluso en el futuro, las universidades van a ser juzgadas o evaluadas más por la calidad de sus alumnos que por la calidad de sus profesores, como consecuencia del énfasis que hoy día se pone en los procesos de aprendizaje más que en los de enseñanza. (Herrera , 2006)

En este sentido, lo trascendente de nuestra tesis es darle una mirada sistemática, multidimensional y concreta con objetivos alcanzables, éstos aparecen como resultados del desarrollo de la formación académico profesional y es producto de un proceso de reflexión e investigación educativa. A partir de esta investigación pensamos consolidar la propuesta pedagógica y administrativa, que se basa en la Teoría General de Sistemas o Enfoque Sistémico, la Administración por Objetivos y en la Planificación Estratégica Universitaria.

**El problema:** ¿Un Programa Académico – Administrativo mejorará la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque?

**El objeto:** Gestión de un proceso académico profesional.



**El objetivo General:** Diseñar un Programa Académico – Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.

**Específicos:** Determinar la situación académico-profesional del futuro docente. Fundamentar teóricamente la propuesta de gestión de un proceso académico profesional.. Elaborar un Programa Académico-Administrativo en función a los propósitos de la investigación.

La **Hipótesis** que se manejó es: Si se aplica un Programa Académico-Administrativo entonces es probable mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque.

**El campo de acción:** Programa Académico Administrativo.

Metodológicamente se aplicó la observación y se encuestó a estudiantes, esta fue elaborada teniendo en cuenta los indicadores de la formación académico-profesional. Estos indicadores se obtuvieron luego de haber operacionalizado conceptualmente la variable dependiente. Asimismo, he aplicado entrevistas estructuradas y observación participante. También he recurrido a los métodos cualitativos, es decir, la entrevista en profundidad y el recojo de testimonios. La muestra de estudio estuvo definida por 64 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la especialidad de Lengua y Literatura.

Esta tesis tiene la siguiente estructura capitular:

En el **capítulo I** se realizó el análisis del problema de estudio. Comprende la ubicación geográfica de la Región Lambayeque; una breve descripción de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Tendencias de la formación profesional en contextos universitarios; estado actual de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

En el **capítulo II** se aborda el marco teórico, el cual está comprendido por el conjunto de trabajos de investigación que anteceden al estudio y las principales teorías que sustentan la propuesta, figurando la Teoría General de los Sistemas, la Teoría de la Administración por Objetivos, y la Planificación Estratégica Universitaria. Tanto las teorías como los antecedentes permiten ver el por qué y el cómo de la investigación.

En el **capítulo III** aquí se encuentra el análisis e interpretación de los datos, así como la propuesta en base a las teorías mencionadas; los elementos constitutivos de la propuesta, entre otros aspectos.

Al final encontramos las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

**CAPITULO I**  
**CONTEXTO DEL OBJETO DE ESTUDIO**

## **1.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE**

La región Lambayeque es uno de los veinticuatro departamentos que forma la República del Perú. Su capital es Chiclayo. Está ubicado al noroeste del país, limitando al norte con Piura, al este con Cajamarca, al sur con La Libertad y al oeste con el océano Pacífico. Es considerado el segundo departamento menos extenso —por delante de Tumbes, con 14 231 kilómetros cuadrados; y con 78,2 hab/km<sup>2</sup>, el segundo más densamente poblado, por detrás de Lima.

Lambayeque está situado en la costa norte del territorio peruano, a 765 kilómetros de la capital de la república (Lima). (Wikipedia, 2018)

### **1.1.1. Límites**

Por el norte con las provincias de Sechura, Piura, Morropón y Huancabamba, del departamento de Piura; este con las provincias de Jaén, Cutervo, Chota, Santa Cruz y San Miguel, del departamento de Cajamarca; el oeste es ribereño con el Océano Pacífico y al sur con la provincia de Chepén, del departamento de La Libertad. (Wikipedia, 2018)

### **1.1.2. Historia**

Esta región se fundó el 7 de enero de 1872, cuando el presidente José Balta proyecta la creación del departamento de Lambayeque por Decreto Supremo la misma fecha de fundación. El 1 de diciembre de 1874, durante el gobierno de Manuel Pardo y Lavalle, se confirmó su creación por el dispositivo legal firmado por el Vicepresidente Manuel Costas; en su origen sus provincias fueron Chiclayo y Lambayeque y su capital la ciudad de Chiclayo, ambas provincias desmembradas del departamento de Trujillo. El 17 de febrero de 1951, por ley N° 11590, se creó la provincia de Ferreñafe, creación de la provincia de Lambayeque. La superficie del sector continental mide 14 213,30 km<sup>2</sup> y está conformada por las tres provincias de la Región. De ellos corresponden 3 161.48 km<sup>2</sup> a la Provincia de Chiclayo, 1 705.19 km<sup>2</sup> a la Provincia de Ferreñafe y 9 346.63 km<sup>2</sup> a la Provincia de Lambayeque.

La superficie del sector insular mide 18.00 km<sup>2</sup> y está conformada por dos islas: la Islas Lobos de Afuera (2.36 km<sup>2</sup>) y la Isla Lobos de Tierra (16.00 km<sup>2</sup>), que forman parte de la Provincia de Lambayeque.

La superficie total de todo el departamento de Lambayeque, sumados ambos sectores continental e insular hace un total de 14.231,30 km<sup>2</sup>, dividido en sus tres provincias como lo son las provincias de: Chiclayo, Lambayeque y Ferreñafe. (Wikipedia, 2018)

### **1.1.3. Relieve**

Aproximadamente las 9 décimas partes del departamento corresponden a la región costa y yunga y la décima a la Sierra (Cañaris e Incahuasi).

La Costa o Chala, comprenden entre los cero metros hasta los 500 m.s.n.m.; está constituida por extensas planicies aluviales, unas surcadas por ríos y otras cubiertas de arena, estas planicies son mucho más extensas que la de los departamentos del Sur, se ven interrumpidas por cerros rocosos sin vegetación que pueden elevarse desde los 200 a los 1000 m.s.n.m.

Las serranías del departamento se encuentran en los contrafuertes de la cordillera occidental y llegan a los 3000 y 3500 m.s.n.m. (Wikipedia, 2018)

### **1.1.4. Clima**

Es semi tropical; con alta humedad atmosférica y escasas precipitaciones en la costa sur. La temperatura máxima puede bordear los 35 °C (entre enero y abril) y la mínima es de 15 °C (mes de julio). La temperatura promedio anual de 22,5 °C.

En verano fluctúa entre 20 °C como mínimo y 35 °C como máximo; cuando el tiempo es caluroso, lo cual sucede de manera esporádica, la temperatura fluctúa entre 25-35 °C. En invierno la temperatura mínima es de 15 °C y máxima de 24 °C. Por lo general a medida que se aleja del mar avanzando hacia el este hasta los 500 msnm la temperatura se va elevando, sintiéndose principalmente a medio día un calor intenso,

como se puede apreciar en Pucalá, Zaña, Chongoyape, Oyotún y Nueva Arica. (Wikipedia, 2018)

#### **1.1.5. División administrativa**

El Departamento de Lambayeque es jurisdicción del Gobierno Regional de Lambayeque y tiene sede en la ciudad de Chiclayo por ser la capital del Departamento. Es dirigida por un Presidente Regional (Jefe de Gobierno) y un Consejo Regional, los cuales sirven por un período de cuatro años.

Se divide en tres provincias: Chiclayo, Lambayeque y Ferreñafe.

Cada provincia es gobernada civilmente por una Municipalidad Provincial, encabezada por un alcalde, elegido por sufragio universal cada cuatro años, quien dirige la política provincial. (Wikipedia, 2018)

### **1.2. CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO**

#### **1.2.1. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo**

Nuestra realidad estudiada es la evolución curricular en el periodo de 1984 y 1998 de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación la que está conformada por tres Escuelas Profesionales y son parte de las 24 carreras que ofrece la U.N.P.R.G., por lo tanto, la U.N.P.R.G. es el corpus institucional que sirve de contexto inmediato para lo cual haremos un breve recorrido histórico a fin de definir su identidad.

##### **1.2.1.1. Historia**

La U.N.P.R.G. se creó como producto de la anexión de la Universidad Nacional de Lambayeque por la Universidad Agraria del Norte determinado por un dispositivo del gobierno militar del general Juan Velasco Alvarado (1968-1975) D.L. N°18119 DEL 17 de marzo de 1970, tal situación se dio después que la Universidad Nacional de Lambayeque fue recesada en comienzos de 1969, arguyéndose que se debía a los problemas organizacionales que padecía esta Universidad. Sin embargo, esta solución implicó mayores problemas

institucionales para la nueva Universidad creada, pues los docentes de la U.N.L. quedaron como docentes de base contratados, y las únicas autoridades conductoras eran de la Universidad Agraria del Norte. Tal situación se constituyó en una mina explosiva que fue incrementando su conflictividad hasta que en 1971 y 1972 y luego de varios meses de luchas estudiantiles se destituyeron a las autoridades de la Ex Universidad Agraria por múltiples irregularidades y se conformó un gobierno Tripartito con la intervención de comisionados de Lima enviados por el Consejo Nacional de la Universidad Peruana (CO.N.U.P.), los cuales convocan a elecciones y regularizan la U.N.P.R.G., sin embargo el desequilibrio entre los docentes de la Ex Universidad Agraria que mantuvieron sus categorías y los docentes de la U.N.L. que reiniciaron la docencia como nuevos y por tanto con desventajas para acceder a funciones directivas va a marcar el desarrollo de la U.N.P.R.G. por muchos años, condicionando la historia institucional en una pugna constante entre dos bloques, pues los desfavorecidos buscaron el apoyo de los estudiantes para reequilibrar esta situación y por lo tanto influyendo en la política y gestión universitaria. El proceso anterior también determinó que la sede de la Universidad Nacional en nuestro departamento pasara de Chiclayo a Lambayeque, pues la Agraria contaba con un campus propio y bastante grande. El primer rector de oposición, es decir con el apoyo estudiantil fue el ingeniero Enrique Vásquez Guzmán luego le siguieron como producto de varias transacciones:

Demetrio Carranza Lavado

Hernan Chon Chapa

Manuel Cisneros Salas

Angel Díaz Celis

Francisco Cardoso Romero

Rafael Castañeda Castañeda

Jorge Cumpa Reyes

Francis Villena Rodríguez

Agustín Ramos García

Jorge Oliva Núñez

La presente secuencia de autoridades no ha sido una continuidad regular sino que se ha enfrentado en varios momentos crisis y conflictividad generalmente cuando se trataba de elegir al próximo Rector, en tal sentido podríamos dividir, grosso modo los sucesivos gobiernos universitarios en 2 etapas desde 1970 hasta 1989 y 1990 hasta la fecha. El primer periodo termino con la crisis de fines del gobierno del Rector Díaz Celis, en el cual la Universidad llego a tener dos rectores, uno el Ing. Francisco Cardoso Romero y el otro abogado W. Hernández Canelo.

El segundo periodo desde Francisco Cardoso Romero, constituye la regularización institucional hasta 1994 y luego el estancamiento hasta la actualidad.

En el aspecto académico las carreras universitarias que tenemos, podríamos considerar que se han creado en tres momentos, el primero con las clásicas:

- 1.- Agronomía
- 2.- Ingeniería Civil
- 3.- Zootecnia
- 4.- Medicina Veterinaria
- 5.- Derecho
- 6.- Contabilidad
- 7.- Biología
- 8.- Enfermería



Estas corresponden a las del 60, en las décadas del 70 y el 80 surgieron las siguientes:

- 1.- Ingeniería Agrícola
- 2.- Sociología
- 3.- Educación
- 4.- Economía
- 5.- Administración de Empresas
- 6.- Medicina Humana
- 7.- Matemáticas
- 8.- Estadísticas
- 9.- Física
- 10.- Ingeniería Mecánica y Eléctrica

Y en la década del 90 tenemos:

- 1.- Computación e Informática
- 2.- Ingeniería de Sistemas
- 3.- Arquitectura
- 4.- Ciencias de la Comunicación
- 5.- Comercio Internacional

## **1.2.2. La Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación**

### **1.2.2.1. Reseña histórica**

La carrera de Educación se inicia en el año de 1985 durante el decanato del profesor Julio Valdivia, sin embargo, esta tenía

antecedentes en la Facultad de Educación de Educación y Ciencias Humanas que existió en la U.N.L., pero esta Facultad fue declarada en extinción en 1970 por el C.O.N.U.P. en el gobierno militar de Juan Velasco y cerrada finalmente en 1973 con la última promoción que egreso. Los docentes de esta facultad que pasaron de la universidad de Lambayeque a la U.N.P.R.G. en un buen número se mantuvieron en la carrera de Sociología que se había iniciado en 1972, y en el departamento de Humanidades que proveía docentes a diversas otras carreras en los cursos de Formación General. La fundación original de la carrera de Educación fue en la U.N.L. en 1965 como facultad, asumiendo su dirección el primer decano Jorge Wester B., y saliendo la primera promoción de egresados en 1969.

Hacia fines de 1983, en el gobierno del arquitecto Fernando Belaunde se promulgó otra ley universitaria N°23733, que derogó la ley universitaria del gobierno militar N° 17437, la que había desaparecido las facultades e instaurado los departamentos y programas académicos, estos correspondían a la dirección administrativa de las carreras profesionales. La ley universitaria N°23733 restablece las facultades de la Legislación anterior al gobierno militar, pero con variaciones organizacionales derivadas del régimen departamentalista, creándose entonces las facultades, pero con la inclusión de los departamentos académicos, con los cual nos encontramos en una mixtura organizacional. La U.N.P.R.G. elaboro su estatuto en 1984 teniendo una vigencia hasta 1992. En Julio de 1992 se aprueba otro estatuto el cual incluye como nuevo órgano las escuelas profesionales para la conducción académica de las escuelas profesionales, estableciéndose así la Escuela de Educación, esta contaba ahora con un Comité Directivo compuesto por dos docentes y un alumno elegidos por el Consejo de Facultad, teniendo este Comité la responsabilidad de la gestión curricular de la carrera profesional de acuerdo con al estatuto de Julio de 1992 hasta la fecha.

Desde de 1988, la Facultad de Históricos Sociales y Educación a iniciativa del SUTEP y del decano Américo Herrera comienza a crear

programas autofinanciados, primero profesionalización, posteriormente complementación y nivelación para egresados de Institutos pedagógicos, creciendo poco a poco y llegando a tener una diversidad de unidades académicas autofinanciadas: Centro de Idiomas, Colegio de Aplicación, segunda especialidad, Diplomados ,etc. constituyendo un conglomerado de más de 4000 alumnos que convierten a la Facultad en la primera generadora de ingresos en el conjunto de la Universidad,, pero también en el reto de no menguar la calidad de la formación profesional.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

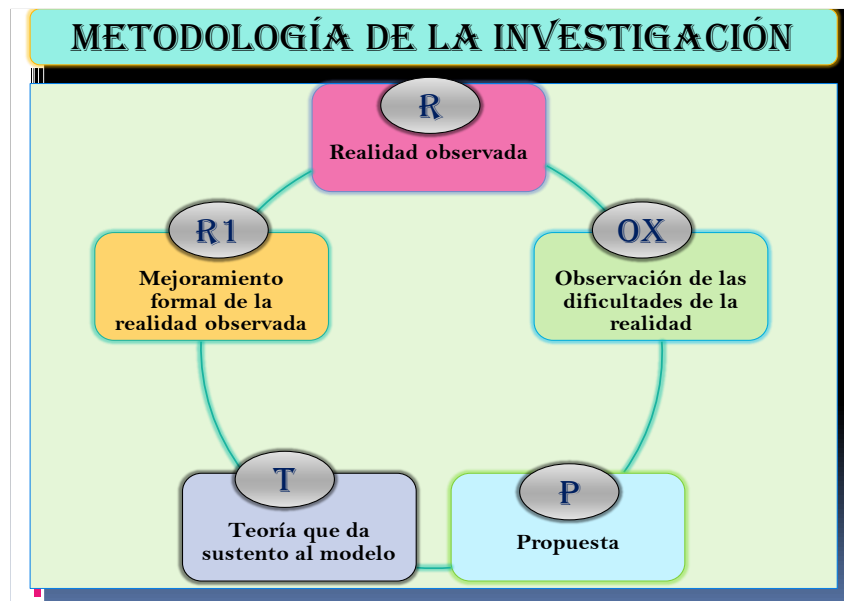
El presente trabajo de investigación plantea superar deficiencias en el nivel académico-profesional, de los estudiantes de la Especialidad de Lengua y Literatura de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, es por ello que se ha diseñado un Programa Académico – Administrativo sustentado en el Enfoque Sistémico, en la Administración por Objetivos y en la Planificación Estratégica Universitaria para la solución del problema. La propuesta consta de tres talleres. El taller es una formulación racional de actividades específicas, graduadas y sistemáticas para cumplir los objetivos del programa.

### **1.4. METODOLOGÍA**

#### **1.4.1. Diseño y tipo de estudio**

El trabajo está diseñado en dos fases: En la primera consideramos el diagnóstico situacional y poblacional que nos permitió seleccionar las técnicas de investigación. En la segunda fase operacionalizamos las variables, haciendo hincapié en la variable independiente que guarda relación con la elaboración de la propuesta.

La investigación adoptó el siguiente diseño:



Fuente: Elaboración propia

### **Campo**

Programa Académico Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes.

### **Objeto**

Gestión de un proceso académico profesional.

### **1.4.2. Población y muestra**

1.4.2.1. Población: Está definida por la totalidad de los estudiantes de I al X ciclo, del año académico 2017 I de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación.

U: 64 estudiantes

1.4.2.2. Muestra: Queda determinada por los estudiantes de la Especialidad de Lengua y Literatura del I al X ciclo del año académico 2017 I.

N: 64 estudiantes, donde 34 son varones y 30 mujeres.

#### 1.4.3. Técnicas de recojo y procesamiento de datos

- **Técnicas:** Las técnicas metodológicas utilizadas en esta investigación fueron: encuesta, observación, entrevista, testimonio.
- **Materiales:** Los materiales utilizados son libros, lapiceros, PC, papeles bond, cartulinas, impresora, fichas, cuadernos, resaltadores, correctores, borradores, tajadores, reglas, papelotes, folders, portafolios, plumones, lápices.
- **Procedimientos para la Recolección de Datos.**
  - ✓ Coordinación con el Decano de la Facultad de Ciencias Históricas Sociales y Educación.
  - ✓ Coordinación con el Jefe del Departamento Académico de Educación
  - ✓ Coordinación con el Director de la Escuela Profesional de Educación.
  - ✓ Coordinar con los docentes.
  - ✓ Coordinar con los delegados de los ciclos académicos.
  - ✓ Elaboración y aplicación de los instrumentos de acopio de información.
  - ✓ Formación de la base de datos.
  - ✓ Análisis de los datos.
  - ✓ Interpretación de los datos.
  - ✓ Exposición de los datos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **2.1. ANTECEDENTES**

### **2.1.1. Internacional**

Loja, C. (2016) en su tesis investigación para modelar el diseño de un sistema academico y administrativo bajo esquema Open Source para la escuela Rosa Pazmiño de Guevara, concluye que:

Con el desarrollo del sistema administrativo vía web para la escuela Rosa Pazmiño de Guevara permitirá al personal administrativo de la unidad educativa a mejorar el control de procesos y almacenamiento de información de estudiantes y así lograr agilizar los procesos académicos. Con la información almacenada dentro de una base de datos se logrará obtener información exacta sobre alumnos, calificaciones, docentes de manera más confiable.

Mediante una herramienta tecnológica se brindará mejor servicio a los padres de familia de la unidad educativa para dar a conocer información de sus representados.

La información que se generará a través de los diferentes reportes dentro del sistema permitirá realizar un análisis más comprensivo de la información consultada por parte del personal docente.

El ingreso de la información será verificado por el personal administrativo, garantizando así la veracidad de la información.

La ventaja de usar herramientas diseñadas en ambiente web es la facilidad de acceso que ofrecerá a los usuarios, solo bastará con tener instalado un navegador web en la máquina de la que se desea acceder.

Ramírez, M. (2012) en su tesis innovación en gestión escolar aprendizajes para las políticas públicas concluye que:

El director del establecimiento debe poseer liderazgo directivo para llevar adelante las innovaciones, ya que él es el principal responsable de gestionar el establecimiento. Por esto debe contar con las competencias necesarias para guiar el proceso y lograr que la comunidad escolar comprenda su importancia y su impacto en el proceso enseñanza/aprendizaje.

Las personas directamente vinculadas con la innovación son el director y el equipo directivo, el director se debe apoyar en su equipo directivo

para lograr “bajar” las innovaciones. Si el director cuenta con un equipo directivo empoderado, proactivo y con las competencias necesarias este proceso será transparente y fluirá con facilidad. En el caso contrario el director debe convencer al equipo de la pertinencia y necesidad de los cambios.

Los profesores son actores importantes en la innovación, pero su rol fundamental se concentra al nivel de la implementación. Los profesores no guían la innovación ni son los responsables de su diseño, pero muchas veces son quienes deben implementar al menos parte de esta, por ello es recomendable plantear procesos participativos en donde los profesores se hagan parte de la innovación en sus diversas fases para que a la hora de implementarla se sientan parte de los desafíos y los logros.

La comunidad escolar debe trabajar la aversión al cambio para poder implementar innovaciones radicales, en la medida que el equipo directivo y los profesores comprendan la necesidad del cambio y no se sientan amenazados es más fácil implementar la innovación, para esto es responsabilidad del director y su equipo directivo aclararle a la comunidad escolar los alcances y las consecuencias que traerá la implementación de la innovación a las acciones cotidianas de la escuela. En cuanto a las propuestas para políticas públicas estas deben fomentar la cultura de la innovación, entregar competencias para innovar y un sostenedor innovado.

### **2.1.2. Nacional**

Rodríguez, C. (1989) realizó el estudio sobre un Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la UNMSM y llega a la siguiente conclusión: El actual currículo no ha sido elaborado de acuerdo con los principios básicos de la doctrina curricular, generando distorsión, incoherencia e incongruencias en el Plan de Estudios.

Por otro lado, el Plan de Estudios y el Currículo no son difundidos entre docentes y alumnos, existiendo menos posibilidades de que participen en su análisis y reestructuración.



Romero, R. (2017) en su tesi sobre la Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el periodo 2015, concluye que:

Existe una incidencia entre el programa de capacitación en el personal docente y administrativo y la calidad de gestión académica-administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015.

Las diferencias entre los grupos de control y experimental en cuanto a la calidad en la gestión académica- administrativa, son significativas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015.

### **2.1.3. Regional**

De la Cruz, R. (2019) en su tesis Programa Académico Administrativo para mejorar la formación profesional de los estudiantes de la especialidad de matemática de la FACFYM – Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, concluye que:

Existe una baja valoración del desempeño de los estudiantes, docentes y los servicios que se brinda al interior de la de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” Así tenemos que el 70% de alumnos no se considera un buen estudiante y un porcentaje similar afirma que la gestión de los servicios es mala y muy mala. Ello se refleja en la poca claridad de objetivos y metas en sus planes de gestión.

Un gran número de estudiantes afirma que el clima institucional es poco saludable al interior de la especialidad, como para motivar a los estudiantes hacia el logro de objetivos y metas de impacto. Ello se manifiesta en la existencia de frecuentes tensiones y conflictos, ausencia de práctica colaborativas entre estudiantes, docentes y administrativos, etc. Todo lo cual influye en el bajo rendimiento académico y profesional.

La Escuela Profesional de Ciencias Físicas y Matemáticas no ha logrado los objetivos esenciales de la formación académico profesional, puesto que no incentiva la investigación, la proyección social, debido que no cuenta con una buena planificación y gestión ni con la infraestructura adecuada.

Frente a esta situación se ha diseñado una propuesta técnica basada en la Teoría General de Sistemas y la Teoría de la Administración por Objetivos; la misma que incluye una serie de talleres de capacitación para mejorar la gestión de los programas de formación profesional de los estudiantes de la FACFYM.

Medina, A. & Yaipén, L. (2017) en su tesis Programa Académico-Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la especialidad de Matemática de la Facultad de ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, periodo 2016, concluye que:

Los estudiantes de la especialidad de matemática presentan bajo nivel académico-administrativo expresado en desconocimiento de nuevos paradigmas, limitado impulso al desarrollo de conocimientos y habilidades, insuficiente valorización de la formación profesional.

La Escuela Profesional de Ciencias Físicas y Matemáticas no forma profesionales de acuerdo a la demanda territorial.

El trabajo de campo describió y caracterizó el problema de investigación.

## **2.2. BASE TEÓRICA**

### **2.2.1. Teoría general de sistemas (T.G.S) de Ludwing Von Bertalanffy**

#### **Enfoque sistémico**

**Sistema:** Es un conjunto de elementos en interacción dinámica en función de una finalidad de que se compone un sistema:

#### **a) Aspecto estructural:**

❖ Un límite

❖ Unos elementos

- ❖ Unos depósitos de reservas
- ❖ Una red de comunicaciones e informaciones

#### **b) Aspecto funcional:**

- ❖ Flujos de energía, información
- ❖ Compuertas, válvulas que controlan el rendimiento, caudal, etc.
- ❖ Tiempos de duración de las reservas "stokages"
- ❖ Bucles de información, de retroacción

Según Johansen (2004) la Teoría General de Sistemas distingue:

- ❖ El "sistema"
- ❖ El "suprasistema" (medio del sistema)(familia extensa, amigos, vecinos)
- ❖ Los "subsistemas" (componentes del sistema)

El objetivo de la teoría es la descripción y exploración de la relación entre los sistemas dentro de esta jerarquía.

Hay que distinguir "sistema" de "agregado". Ambos son conjuntos, es decir, entidades que se constituyen por la concurrencia de más de un elemento; la diferencia entre ambos consiste en que el sistema muestra una organización de la que carecen los agregados. Así un sistema es un conjunto de partes interrelacionadas. (Johansen, 2004).

#### **Los sistemas pueden ser:**

**Sistema abierto:** Relación permanente con su medio ambiente. Intercambia energía, materia, información. Interacción constante entre el sistema y el medio ambiente.

**Sistema cerrado:** Hay muy poco intercambio de energía, de materia, de información, etc., con el medio ambiente. Utiliza su reserva de energía potencial interna.

Si no ocurre importación o exportación en ninguna de sus formas, como información, calor, materia física, etc. y por consiguiente sus

componentes no se modifican. Ejemplo: una reacción química que tenga lugar en un recipiente sellado y aislado.

Los sistemas vivos son sistemas abiertos pues intercambian con su entorno energía e información. Ejemplos: una célula, una planta, un insecto, el hombre, un grupo social. La familia, por tanto, la consideraremos un sistema abierto.

Los sistemas abiertos tienden hacia una evolución constante y un orden estructural, en contraposición a los cerrados en los que se da una tendencia a la indiferenciación de sus elementos y al desorden, hasta alcanzar una distribución uniforme de la energía. (Ramirez, 1999)

Más que investigar problemas particulares de contenido e intentar asignar causas específicas, la Teoría General de Sistemas se interesa en las preguntas relacionadas con la estructura, proceso, conducta, interacción, función y lo análogo.

Los objetivos originales de la Teoría General de Sistemas son los siguientes:

- Impulsar el desarrollo de una terminología general que permita describir las características, funciones y comportamientos del sistema en general
- Desarrollar un conjunto de leyes aplicables a todos estos comportamientos
- Promover la unidad de las ciencias y obtener la uniformidad del lenguaje científico

Según Bertalanffy la teoría no debe entenderse en su sentido matemático, mejor aún, el distingue tres aspectos fundamentales:

**La ontología de sistemas:** Se preocupa de problemas tales como el distinguir un sistema real de un sistema conceptual. (La Torre, 2005)

Los sistemas reales son, por ejemplo: Galaxias, perros, células y átomos

**Los sistemas conceptuales son:** La lógica, las matemáticas, la música y en general toda la construcción simbólica.

**La epistemología de sistemas:** Marca la diferencia entre que la Física sea el lenguaje único de la ciencia y la reflexión para explicar la realidad de las cosas (que es lo que busca la TGS).

**La filosofía de valores de sistemas:** Se preocupa de la relación entre los seres humanos y el mundo, ya que la imagen del ser humano será diferente si se entiende al mundo de una forma abstracta y científica.

Podemos considerar a la Teoría General de Sistemas como una ciencia de la globalidad, en donde las ciencias rigurosas y exactas como la ingeniería y la organización pueden convivir con las ciencias humanas como las ciencias políticas y morales, la sociología, la psicología o las que por su juventud han sido integradas casi desde su nacimiento, como la informática, la inteligencia artificial y la ecología.

Desde hace casi medio siglo y superando a la costumbre de hablar de "organización social", se ha comenzado a caracterizar a las sociedades humanas como "sistemas sociales", entendiendo con ello que existen una serie de fenómenos colectivos interdependientes, -de alguna manera ordenados e interactuantes- que finalmente constituyen, producen y reproducen a la sociedad humana. Se hace referencia al sistema o sistemas sociales para indicar a la sociedad local, regional o nacional. A esos niveles de referencia, el concepto de "sistema" resulta útil como herramienta conceptual y de análisis, porque permite visualizar a un "todo" heterogéneo de seres humanos, ordenado y en interacción recurrente. A partir de lo anterior, podemos comenzar a hablar de una visión holística de la sociedad humana. (Luhmann, 2002)

La Teoría de la Organización y la Práctica Administrativa han experimentado cambios sustanciales en años recientes. La información proporcionada por las ciencias de la administración y la conducta ha enriquecido a la teoría tradicional. Estos esfuerzos de investigación y de conceptualización a veces han llevado a descubrimientos divergentes. Sin embargo, surgió un enfoque que puede servir como base para lograr

la convergencia, el enfoque de sistemas, que facilita la unificación de muchos campos del conocimiento. Dicho enfoque ha sido usado por las ciencias físicas, biológicas y sociales, como marco de referencia para la integración de la teoría organizacional moderna.

**El primer expositor de la Teoría General de los Sistemas fue Ludwing Von Bertalanffy**, en el intento de lograr una metodología integradora para el tratamiento de problemas científicos.

La meta de la Teoría General de los Sistemas no es buscar analogías entre las ciencias, sino tratar de evitar la superficialidad científica que ha estancado a las ciencias. Para ello emplea como instrumento, modelos utilizables y transferibles entre varios continentes científicos, toda vez que dicha extrapolación sea posible e integrable a las respectivas disciplinas.

La Teoría General de los Sistemas se basa en dos pilares básicos: aportes semánticos y aportes metodológicos. (Hermida, 1983)

### **Las organizaciones como sistemas**

Una organización es un sistema socio-técnico incluido en otro más amplio que es la sociedad con la que interactúa influyéndose mutuamente.

También puede ser definida como un sistema social, integrado por individuos y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura y dentro de un contexto al que controla parcialmente, desarrollan actividades aplicando recursos en pos de ciertos valores comunes.

### **Subsistemas que forman la Institución**

**a) Subsistema psicosocial:** Está compuesto por individuos y grupos en interacción. Dicho subsistema está formado por la conducta individual y la motivación, las relaciones del status y del papel, dinámica de grupos y los sistemas de influencia.

**b) Subsistema técnico:** Se refiere a los conocimientos necesarios para el desarrollo de tareas, incluyendo las técnicas usadas para la transformación de insumos en productos.

**c) Subsistema administrativo:** Relaciona a la organización con su medio y establece los objetivos, desarrolla planes de integración, estrategia y operación, mediante el diseño de la estructura y el establecimiento de los procesos de control.

### **Metodología de aplicación de la T.G.S., para el análisis y diseño de sistemas**

Desde el punto de vista de la administración está compuesta de las siguientes etapas:

a) **Análisis de situación:** Es la etapa en que el analista toma conocimiento del sistema, se ubica en cuanto a su origen, objetivo y trayectoria.

1. **Definición de objetivo:** El analista trata de determinar para que ha sido requerido ya que en general se le plantean los efectos pero no las causas.

2. **Formulación del plan de trabajo:** El analista fija los límites de interés del estudio a realizar, la metodología a seguir, los recursos materiales y humanos que necesitará, el tiempo que insumirá el trabajo y el costo del mismo. Esta etapa se conoce como propuesta de servicio y a partir de su aprobación se continúa con la metodología.

3. **Relevamiento:** El analista recopila toda la información referida al sistema en estudio, como así también toda la información que hace al límite de interés.

4. **Diagnóstico:** El analista mide la eficacia y la eficiencia del sistema en estudio. Eficacia es cuando el sistema logra los objetivos y eficiencia es cuando el sistema logra los objetivos con una relación costo beneficio positiva. Si un sistema es eficaz pero no eficiente el

analista deberá cambiar los métodos del sistema, si un sistema no es eficaz el analista deberá cambiar el sistema y si un sistema es eficiente el analista sólo podrá optimizarlo. (Yourdon, 1989)

5. **Diseño:** El analista diseña el nuevo sistema.

**Diseño global:** En el determina la salida, los archivos, las entradas del sistema, hace un cálculo de costos y enumera los procedimientos. El diseño global debe ser presentado para su aprobación, aprobado el diseño global pasamos al siguiente paso.

**Diseño detallado:** El analista desarrolla en detalle la totalidad de los procedimientos enumerados en el diseño global y formula la estructura de organización la cual se aplicara sobre dichos procedimientos.

6. **Implementación:** La implementación del sistema diseñado significa llevar a la práctica al mismo, esta puesta en marcha puede hacerse de tres formas.

- a) Global.
- b) En fases.
- c) En paralelo.

7. **Seguimiento y control:** El analista debe verificar los resultados del sistema implementado y aplicar las acciones correctivas que considere necesarias para ajustar el problema.

**El sistema de control.** Un sistema de control estudia la conducta del sistema con el fin de regularla de un modo conveniente para su supervivencia. Una de sus características es que sus elementos deben ser lo suficientemente sensitivos y rápidos como para satisfacer los requisitos para cada función del control.



## **Elementos básicos**

- a) Una variable que es el elemento que se desea controlar.
- b) Los mecanismos sensores que son sencillos para medir las variaciones a los cambios de la variable.
- c) Los medios motores a través de los cuales se pueden desarrollar las acciones correctivas.
- d) Fuente de energía, que entrega la energía necesaria para cualquier tipo de actividad.
- e) La retroalimentación que, a través de la comunicación del estado de la variable por los sensores, se logra llevar a cabo las acciones correctivas.

## **Método de control**

Es una alternativa para reducir la cantidad de información recibida por quienes toman decisiones, sin dejar de aumentar su contenido informativo. Las tres formas básicas de implementar el método de control son:

- 1.**Reporte de variación:** Esta forma de variación requiere que los datos que representan los hechos reales sean comparados con otros que representan los hechos planeados, con el fin de determinar la diferencia. La variación se controla luego con el valor de control, para determinar si el hecho se debe o no informar. El resultado del procedimiento, es que únicamente se informa a quién toma las decisiones acerca de los eventos o actividades que se apartan de modo significativo de los planes, para que tomen las medidas necesarias.
- 2.**Decisiones Programadas:** Otra aplicación de sistema de control implica el desarrollo y la implantación de decisiones programadas. Una parte apreciable de las decisiones de carácter técnico y una parte pequeña de las decisiones tácticas abarcan decisiones repetitivas y

rutinarias. Diseñando el sistema de información de manera que ejecute esas decisiones de rutina, el analista proporciona a los administradores más tiempo para dedicarse a otras decisiones menos estructuradas.

Si se procura que el sistema vigile las órdenes pendientes y se programa las decisiones de cuáles pedidos necesitan mayor atención, se logrará un significativo ahorro de tiempo y esfuerzo.

**3. Notificación automática:** En este caso, el sistema como tal, no toma decisiones pero como vigila el flujo general de información puede proporcionar datos, cuando sea preciso y en el momento determinado.

Las notificaciones automáticas se hacen en algunos criterios predeterminados, pero solo quienes toman las decisiones deben decir si es necesario o no emprender alguna acción.

Planificación y el control es muy estrecha ya que el directivo fija el objetivo y además normas ante las cuales se contrastan y evalúan acciones. Es necesario ver al control para determinar si las asignaciones y las relaciones en la organización están siendo complementadas tal como se las había previsto.

### **2.2.2. Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker**

#### **Administración por objetivos.**

Desde hace varios años se ha venido hablando cada vez más de los que suele conocerse con el nombre de “La Administración por Objetivos”. Como lo hace notar Charles J. Coleman, se trata más bien de una filosofía de la administración, que ha originado un conjunto o serie de sistemas y técnicas. (Reyes, 2005) (p. 379)

Con términos de la Metropolitan Life Insurance Co., Ernest c. Miller define la Administración por Objetivos como “El proceso de

administración por virtud del cual, todo el trabajo se organiza en términos de resultados específicos, que habrán de alzarse en cada tiempo determinado, en forma tal, que las realizaciones específicas, contribuyan al logro de los objetivos generales de la empresa”. (Reyes, 2004) (p. 477)

De acuerdo a esta perspectiva para lograr una formación profesional de calidad en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Especialidad Matemática es necesario trabajar sobre objetivos concretos, viables, flexibles al contexto y sobre todo que se puedan alcanzar dentro de cada ciclo académico o dentro de cada semestre o año académico.

El popular texto de Administración de Koontz y O’Donnell, señala que “La Administración por Objetivos implica que, al principio de un periodo que se pretende evaluar, superior y subordinado discutan sobre los resultados específicos que deben obtenerse respecto de este tiempo, midiéndoles, cuando es posible”.

Desde esta perspectiva podemos decir que en nuestra Facultad debemos coordinar las actividades, ponernos de acuerdo en la determinación de objetivos y evaluar constantemente el proceso de la formación profesional como un programa de desarrollo de calidad.

“Administración por Objetivos” fue acuñado por el estadounidense Peter Drucker en su exitoso libro “La Gerencia de las Empresas”

Drucker, que refleja en su obra una gran experiencia práctica y una clara filosofía de la dirección, desarrolla su obra sin apegarse a doctrinas administrativas, sino, más bien, basándose en sus experiencias. Cayó en errores teóricos o semánticos, como en el caso del concepto mismo de “administración por objetivos”, como si hubiera una “administración sin objetivos”.

Peter Drucker, en “La Gerencia de las Empresas”, tiene un capítulo: “La dirección mediante objetivos y no bajo control”, en el que enfatiza la necesidad de que todas las acciones deben ser dirigidas por “objetivos claramente expresados”. No se debe controlar por controlar, sino controlar por objetivos.

Estas afirmaciones fueron consideradas como equivocadas en los medios teórico-administrativos.

Hay que aclarar que Drucker no tuvo la intención de descubrir algo nuevo, sino que insiste en la necesidad de que los objetivos se tengan muy presentes al administrar.

No presentó su libro como un tratado teórico de la administración, sino que vertió en él, en forma sencilla, sus experiencias y consideraciones.

Desde que escribió su obra, el término “Administración por Objetivos”, se difundió creándose una especie de mito. Anotó en su libro titulado “La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas”: Desde la primera vez que acuñé la expresión “Administración por Objetivos”, se ha convertido en un lema muy difundido. Hay una literatura completa e incluso películas acerca del tema. Centenares de empresas han redactado una política de administración por objetivos, aunque muy pocas han acabado por aplicar el verdadero autocontrol. Pero la Administración por Objetivos y el autocontrol es un lema, más que una técnica e incluso más que una política. Por así decirlo, es un principio constitucional. (Drucker, 1975)

### **Concepto de “Objetivos”**

Es un propósito, una misión para un periodo determinado, definido de tal forma que pueda ser medido bajo parámetros cuantitativos (tiempo, dinero, unidades, porcentajes, etc.), que se pueda controlar para replantear las acciones de futuras metas, propósitos o misiones administrativas.

### **Diferencias entre meta y objetivo**

Son los puntos vitales que dan vida al organismo administrativo donde se desenvuelve el acto o la acción.

Y las metas consideran los puntos concretos, medibles, establecidos en tiempos determinados en el camino de cumplimiento de los objetivos. (Hesselbein, Goldsmith, & Beckhard, 2006)

A mediados de los años cincuenta del siglo anterior, Peter Drucker, fundamentado en los modelos administrativos que el ejército de los EE.UU. había practicado durante la segunda guerra mundial para administrar sus plantas de material bélico, diseñó un modelo aplicable a todo tipo de organizaciones, que se puede graficar mediante una “cascada de objetivos” para describir cómo los objetivos fundamentales de carácter organizacional que emanan de la alta cúpula directiva, se van desagregando en objetivos más específicos a medida que van descendiendo por la escala jerárquica, en objetivos divisionales, departamentales y finalmente individuales. Dicho de otra manera, los planes estratégicos se vuelven operativos por medio de la APO. (Rojas, 2006, p. 205)

Visto así no más, se podría pensar que no hay nada de novedoso en el modelo, y que en realidad sólo describe un organigrama convencional de administración totalmente verticalizada en el cual la información es unilateral y desciende siempre desde la cúspide hasta la base. Lo realmente novedoso consiste en que precisamente el proceso es el contrario, pues los funcionarios de los niveles inferiores han establecido previamente sus metas y las han discutido con su superior inmediato, el cual, una vez hayan llegado a un acuerdo, ha compilado las metas de todos sus subordinados y las ha comunicado a su jefe, quien debe repetir el proceso hasta que llegue a la cúspide, instancia en la cual, teniendo como fundamento la información reunida y consolidada, se diseñan los ya mencionados objetivos organizacionales para que fluyan nuevamente hacia abajo y, como queda dicho, se vayan desagregando en objetivos cada vez más particulares a medida que desciende.

Esto nos da una visión distinta a los demás programas. Este modelo nos permite configurar, diseñar nuestro un Programa Académico

Administrativo en coordinación con los involucrados (estudiantes, profesores, administrativos, directivo, etc.). Además de acuerdo a este planteamiento los objetivos personales (lo que el estudiante quiere lograr en su formación profesional) y los objetivos de los otros involucrados serán tomados en consideración para poder alcanzar de manera concreta los objetivos generales de la Facultad y por ende de la Universidad.

Característica fundamental de este modelo es la claridad y especificidad de las metas proyectadas, pues los objetivos en la APO deben ser declaraciones concisas de los logros esperados. No tienen aquí cabida objetivos tales como “mejorar la calidad de la educación” o “lograr unas mejores relaciones interpersonales”

Dichos objetivos deben ser redactados en términos concretos tales como “Lograr la acreditación de la Facultad de Ciencias Físicas y Académicas en un plazo superior a un año”, “Disminuir el índice de conflictos interpersonales en un 15% durante los próximos seis meses”, “Aumentar en 20% el nivel de formación profesional de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Especialidad Matemática”.

Pero no basta con que las metas sean concisas. La APO también pretende conseguir un mejor desempeño de quienes trabajan en ellas, además de contribuir a la realización profesional de los mismos, a través de un creciente nivel de dificultad en su formulación y logros a alcanzar. Los expertos en administración afirman que, pese a que los individuos con metas más difíciles, logran obtenerlas con menos frecuencia que aquellos con metas muy fáciles, de igual manera tienen un desempeño en un nivel más alto y consistente y una mayor satisfacción personal.

Es por ello entonces esencial que se capacite también a los docentes y a los administrativos para poder hacer un trabajo conjunto en beneficio de la calidad profesional.

De esta manera, la APO es eminentemente procedimental y sólo cobra sentido una vez haya sido elaborada una planeación de orden estratégico. La APO se hace operativa a través de los planes de acción particularizados a cada uno de los funcionarios que laboran en ellas.

Lo que impera en nuestra universidad y en todas las universidades es la administración burocrática, la que no permite lograr profesionales de calidad. Esta situación puede atacarse mediante la operación de un programa permanente de actualización, dirigido a todo el personal y haciendo énfasis en aquel que tiene un puesto directo.

### **2.2.3. Planificación estratégica universitaria**

La correcta planificación es esencial para el buen funcionamiento de las instituciones universitarias. La elaboración de planes estratégicos, de carácter general o específico para algún centro o servicio, es la herramienta más habitual para marcar los objetivos a corto, medio o largo plazo, así como las herramientas utilizadas para alcanzarlos. (Armijo, 2010)

La sombra de la planificación se extiende además a otras áreas de la gestión universitaria. Planificar de forma específica las actividades de investigación, de internacionalización o de comunicación es cada vez más habitual, como también va siendo común que unidades y órganos en el seno de la universidad (departamentos, centros, oficinas varias) desarrollen sus propios planes estratégicos. (Armijo, 2010)

A continuación, ofrecemos un listado de universidades españolas en el que se incorporan vínculos a algunas de sus unidades específicas dedicadas a la planificación y a sus planes estratégicos, en caso de haberlos elaborado.

Un Plan Estratégico no es más que una reflexión colectiva en la que se cuestiona las bases más profundas en las que se asienta la Universidad (su misión, visión como institución) y se establecen unas nuevas y actualizadas, pensando en su futuro a medio y largo plazo. Es vital para

esta tarea el que la Comunidad, colectiva e individualmente, perciba la necesidad del cambio para dar una respuesta a las necesidades de la Sociedad, y sobre todo la intención de que la Universidad sea una institución viva, en continua adaptación, y que se adelante a los problemas de la Sociedad, que ofrezca alternativas para su solución. (Armijo, 2010)

La Planificación Estratégica se enmarca en un estilo de dirección denominado Dirección Estratégica y consiste en la instrumentalización técnica y racional de un proyecto político de organización universitaria, mediante la cual se toman decisiones en la dirección de los resultados esperados y que conforman lo que la organización quiere alcanzar.

Lo importante de esta técnica es que se enmarca en un estilo de dirección, esto es, el convencimiento pleno de que el futuro comportará retos y transformaciones importantes, de tal forma que un plan estratégico carece de sentido si su staff directivo no tiene asimilado esta forma de dirección.

Es cierto que la planificación estratégica no es la panacea de la Universidad, pero es un buen instrumento para dar respuesta a situaciones de cambio, a unas exigencias sociales, cada vez mayores, y una cierta incertidumbre que viene impuesta del entorno económico, competitivo y social en el que se encuentra inmersa. La planificación estratégica es, por tanto, una apuesta de futuro. (Armijo, 2010)

Algunos de los beneficios de la planificación estratégica en la Universidad serían:

- Analiza, no sólo la situación del entorno, sino también los posibles cambios y su evolución para que se tomen decisiones respecto a sus capacidades a fin de afrontarlos con éxito.
- Se fijan objetivos globales de la institución en función de la visión que se quiere tener en el futuro, analizando conjunta y participativamente los problemas detectados previamente.



- Se planifican a medio y largo plazo las estrategias y la toma de decisiones por todos los agentes participantes, siendo éstas más eficaces tras la asignación óptima de recursos.
- Cambia la cultura organizativa, ya que alinea a todo el personal de las universidades en unos objetivos globales, coherentes y compartidos.
- Dinamiza los criterios de gestión.
- Se fomentará un proceso de aprendizaje y desarrollo organizativo que posibilitará la mejora continua. (Armijo, 2010)

Sin embargo, presenta una serie de condicionantes para su éxito:

- Voluntad política clara y explícita para liderar el proceso estratégico.
- Que los representantes institucionales asuman el liderazgo del proyecto.
- Capacidad y voluntad para redefinir los parámetros que configuran el diseño organizacional y las políticas de la Universidad.
- Modificación de comportamientos de la alta dirección para adecuarlos a una nueva cultura directiva.
- Adaptación de los instrumentos de gestión y asignación de recursos al nuevo modelo, llevando a cabo modificaciones del modelo presupuestario.
- Tener una estructura técnica adecuada para la puesta en práctica, control y seguimiento del proceso.
- Un exhaustivo plan de comunicación.
- Prestar atención especial a la formación de los Recursos Humanos.
- Implantar la planificación en un sistema completo de mejora de la calidad. (Armijo, 2010).

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Formación profesional**

Son todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social. (Ameglio, 2007)

### **2.3.2. Modelo de gestión**

El término modelo proviene del concepto italiano de modello. La palabra puede utilizarse en distintos ámbitos y con diversos significados. Aplicado al campo de las ciencias sociales, un modelo hace referencia al arquetipo que, por sus características idóneas, es susceptible de imitación o reproducción. También al esquema teórico de un sistema o de una realidad compleja. (Cassini, 2008)

El concepto de gestión, por su parte, proviene del latín gesĭo y hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Se trata, por lo tanto, de la concreción de diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. La noción implica además acciones para gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar.

De esta forma, la gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización. Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública.

Esto quiere decir que los gobiernos tienen un modelo de gestión en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, y con el cual pretenden alcanzar sus objetivos. El modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado. Mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar social de la población. (Cassini, 2008)

### **2.3.3. Programa**

Todo un conjunto sistémico de actuaciones que se ponen en marcha para alcanzar unos determinados objetivos. Se diseñan con vistas a producir cambios deseados en sujetos, instituciones, centros o entornos socioeducativos, políticos, etc. Asimismo, pueden tener un ámbito de aplicación restringido (un curso específico) o muy amplio (sistema educativo). Además, el programa es un proceso racional, prefijado de antemano, en el que se suceden las operaciones más o menos detalladas hasta un final previsto. Para que exista un programa debe contener unos objetivos que serán los que condicionen su desarrollo. (Ortiz, 2002).

### **2.3.4. Enfoque**

Es un tipo de acercamiento estratégico a un problema, su comprensión o intervención. Constituye una visión particular o colectiva de un contexto o problema y la forma de abarcarlo con la intencionalidad de intervenir, cambiar y resolverlo. Enfoques, si son consistentes, deben fundamentarse implícita o explícitamente en un conjunto diverso de conceptos y, por supuesto, tener una definición de los elementos que lo constituye, consistentes con estos. (Allan, 2007).

### **2.3.5. Sistema**

Conjunto de elementos dinámicamente relacionados entre sí, que realizan una actividad para alcanzar un objetivo, operando sobre entradas y proveyendo salidas procesadas. Se encuentra en un medio ambiente y constituye una totalidad diferente de otra. (Ramirez, 2002)

### **2.3.6. Administración**

Es el proceso de lograr que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de personal, dirección y control de otras personas, creando y manteniendo un ambiente en el cual la persona pueda obrar entusiastamente en conjunto con otras, sacando a relucir su potencial, eficacia y eficiencia y lograr así fines determinados. (Robbins, 2005)

### **2.3.7. Objetivos**

Son enunciados que establecen que es lo que se va a lograr, pero no cómo. En toda organización existen múltiples objetivos, desde los que se refieren a valores que habrán de regir en la organización; los objetivos organizacionales generales, que establecen la naturaleza de la organización y la dirección que adoptará, pasando por metas menos permanentes que definen tareas específicas que habrán de cumplir las unidades que componen la organización. (San Martín, 2004)

### **2.3.8. Calidad**

Es el conjunto de propiedades que le permite apreciar como igual, mejor o peor que otras unidades, acorde a los paradigmas de la sociedad en un momento históricamente determinado, por lo que constituye en esencia un concepto evaluativo: averiguar la calidad de algo exige constatar su naturaleza, y luego expresarlo de modo que permita una comparación. (San Martín, 2004).

### **2.3.9. Formación profesional**

Son todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social. (Ameglio, 2007)

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN**

### 3.1. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

#### 3.1.1. Organización y gestión

*Tabla 1.*

Calificación sobre su formación por sexo

Se considera buen estudiante	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	13	20	11	17	24	37
No	21	33	19	30	40	63
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

#### **Análisis:**

Un 63% muestra que los estudiantes, 33% varones y 30% mujeres, no se consideran buenos estudiantes; y tan solo el 37%, 20% varones y 17% mujeres, manifiestan lo contrario. A propósito, el cuadro nos da a entender que los estudiantes no están recibiendo una formación profesional de calidad para que se inserte en el mercado laboral y resuelva sus problemas de manera competente.

*Tabla 2.*

Metas y objetivos bien definidos de la dirección, según sexo

Metas y objetivos	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	5	8	8	13	13	21
No	29	45	22	34	51	79
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

#### **Análisis:**

Un 79% de los estudiantes, 45% varones y 34% mujeres argumentan que la dirección no tiene bien definido sus metas y objetivos afectando su formación profesional y por el contrario solo el 21% indican que las autoridades de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo– Lambayeque tienen metas y objetivos definidos.

**Tabla 3.**

Calificación de la gestión de las autoridades por sexo

Calificación de la gestión	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Muy buena	1	2	3	4	4	6
Buena	3	5	6	9	9	14
Mala	10	16	9	14	19	30
Muy mala	20	31	12	19	32	50
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### **Análisis:**

Los estudiantes califican la gestión de las autoridades en un 50% de muy mala y 30% mala, en comparación de un 6% que dice lo contrario y lo califica de muy buena, demostrando no importarles la formación profesional de los estudiantes a las autoridades, ya que no realizan gestiones interinstitucionales para enriquecer su formación profesional.

**Tabla 4.**

Plan de Acción de la Universidad, según sexo

Plan de acción	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	10	16	18	28	28	44
No	24	37	12	19	36	56
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### **Análisis:**

Un 56% de los estudiantes, el 37% varones y 19% mujeres, mencionan que los profesores no han participado de la elaboración del Plan de Acción.

*Tabla 5.*

Implemento del Plan de Acción por sexo

Implemento del Plan de Acción	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	5	8	12	19	17	27
No	29	45	18	28	47	73
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### **Análisis:**

Los alumnos en un 73% hacen referencia que los profesores de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo– Lambayeque no implementan el plan de acción, demostrando que no participan ni de su elaboración.

*Tabla 6.*

Procesos de Evaluación y Autoevaluación según sexo

Evaluación y autoevaluación	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	15	23	13	20	28	43
No	19	30	17	27	36	57
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### **Análisis:**

Los estudiantes manifiestan en un 57% que la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo– Lambayeque, no participa en un proceso de evaluación y autoevaluación, no permitiendo conocer sus debilidades y fortalezas para mejorar, al igual que en la enseñanza de los estudiantes.



Tabla 7.

Conducción de la Escuela de Educación por objetivos y valores, según sexo

Objetivos y valores	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	22	34	9	14	31	48
No	12	19	21	33	33	52
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### Análisis:

52% de los alumnos, 19% varones y 33% mujeres, hacen referencia que la conducción de la escuela no se sigue de acuerdo a los objetivos y valores que definen, demostrando un ambiente inadecuado tanto para alumnos como docentes.

Tabla 8.

Infraestructura adecuada para una buena formación académico-profesional por sexo

Adecuada infraestructura	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	1	2	7	11	8	13
No	33	51	23	36	56	87
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### Análisis:

No existe un ambiente adecuado para la formación tanto académico como profesional de los estudiantes, lo cual se aprecia en un 87%, 51% varones y 36% mujeres. Sin un ambiente adecuado no se puede desarrollar las capacidades tanto del profesor como de los estudiantes, permitiendo un deficiente proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 9.

Práctica del trabajo cooperativo, según sexo

Trabajo cooperativo	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Siempre	4	6	5	8	9	14
A veces	8	13	7	11	15	24
Nunca	22	34	18	28	40	62
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

**Análisis:**

62% y 24%, califican que nunca y a veces los profesores trabajan cooperativamente. Lo mencionado hace referencia que no existe un ambiente adecuado, es decir, no existe comunicación, respeto, ayuda por el compañero de clase.

Tabla 10.

Clima institucional basado en buena comunicación y participación por sexo

Comunicación, participación	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	2	3	7	11	9	14
No	32	50	23	36	55	86
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

**Análisis:**

No existe clima institucional, lo dice un 86%. Esto demuestra la no existencia de comunicación, cooperación y participación en actividades por parte de los docentes.

Tabla 11.

Tensiones y conflictos, según sexo

Tensiones, conflictos	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	22	34	19	30	41	64
No	12	19	11	17	23	36
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

**Análisis:**

Un 64% nos demuestra que en la Escuela existe tensiones y conflictos, por rivalidades y malos entendidos entre docentes.

Tabla 12.

Planificación y organización por sexo

Buena planificación y organización	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Siempre	3	4	7	11	10	16
A veces	12	19	10	16	22	35
Nunca	19	30	13	20	32	50
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

**Análisis:**

50% y 35% nos demuestra que nunca y a veces existe una buena planificación y organización, debido a la no existencia de un buen clima administrativo, la no valoración de los instrumentos de gestión.

Tabla 13.

Coordinación y control de tareas administrativas, según sexo

Coordinación y control	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Siempre	1	2	2	3	3	5
A veces	15	24	13	20	28	44
Nunca	18	28	15	23	33	51
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

**Análisis:**

Nunca existe una coordinación y control de las tareas administrativas, lo dice el 51%, de donde el 28% hombres y 23% mujeres, demostrándose el poco interés por parte de los gestores, lo que refleja su inautenticidad facultativa.

### 3.1.2. Bajo nivel de formación académico profesional

Tabla 14.

Conocimiento de nuevos paradigmas por sexo

Nuevos paradigmas	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	12	19	11	17	23	36
No	22	34	19	30	41	64
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

**Análisis:**

Los estudiantes en un 64% no tienen conocimientos de nuevos paradigmas, lo cual no les permite una formación profesional al 100% y desarrollar sus habilidades investigativas y competitivas.

Tabla 15.

Contribución de los nuevos paradigmas al desarrollo de habilidades y valores, según sexo

Contribución	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	3	5	8	13	11	18
No	31	48	22	34	53	82
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### Análisis:

Un 82% de estudiantes reconocen que los nuevos paradigmas no contribuyen en su formación profesional como consecuencia que lo desconoce (cuadro anterior). Esta situación genera mediocridad a nivel de la enseñanza aprendizaje.

Tabla 16.

Formación de calidad acorde con el perfil del profesional del siglo XXI, por sexo

Formación	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	14	22	13	20	27	42
No	20	31	17	27	37	58
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### Análisis:

El estudiante es consciente de la calidad profesional que recibe, entonces un 58% lo reconoce, vale decir su formación no entona con lo que exige el siglo XXI, es decir, con el desarrollo de las capacidades del hombre.

*Tabla 17.*

Formación en relación a las exigencias del mercado, según sexo

Exigencias del mercado	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	3	5	8	12	11	17
No	31	48	22	35	53	83
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

#### **Análisis:**

La formación profesional responde a las exigencias del mercado, esto es lo que exige éste para poder demandar profesionales y así tengan oportunidad de trabajo en el futuro. Lamentablemente 83% afirma que la formación que recibe no se ajusta a los sentidos comunes del mercado.

*Tabla 18.*

Conocimiento de las exigencias empresariales por sexo

Conocimiento de las exigencias	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	4	6	12	19	16	25
No	30	47	18	28	48	75
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

#### **Análisis:**

El 75% de estudiantes desconocen lo que exige el mundo empresarial para poderles incorporar en el mundo laboral. La formación universitaria deberá responder a sus demandantes. A futuro se deberán crear vasos comunicantes entre la Universidad y el empresariado para que éste apueste por la Universidad.

*Tabla 19.*

Calificación del desempeño docente, según sexo

Desempeño docente	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Muy buena	1	2	2	3	3	5
Buena	15	23	12	19	27	42
Mala	18	28	16	25	34	53
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### **Análisis:**

El desempeño docente es calificado como malo, lo dice el 53% de los estudiantes. La Universidad Pública está en crisis, uno de sus referentes es la mediocridad que tiene como partida de nacimiento la falta de calidad profesional de los estudiantes universitarios.

*Tabla 20.*

Iniciativas empresariales, por sexo

Iniciativas	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	9	14	4	6	13	20
No	25	39	26	41	51	80
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### **Análisis:**

Como resultado de la formación profesional que reciben los estudiantes, éstos no tienen iniciativa empresarial, lo justifica un 80% de estudiantes encuestados, como consecuencia de la argumentación anterior.

Tabla 21.

Formación profesional y desarrollo de actitudes empresariales, según sexo

Actitudes empresariales	Sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Sí	3	5	3	5	6	10
No	31	48	27	42	58	90
Total	34	53	30	47	64	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

### Análisis:

90% de encuestados reconocen no tener actitudes empresariales como resultado del tipo de formación profesional que reciben, por lo tanto, es la dimensión pedagógica en relación a la organizativa y administrativa las responsables de esta situación.



### 3.1.3. Resultados de la observación

Tabla 22.

Guía de observación a estudiantes

Dimensiones	Indicadores	Excelente		Bueno		Regular		Malo		Pésimo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Características de la formación profesional universitaria</b>	Conocimientos de nuevos paradigmas	2	3	5	8	12	19	21	33	24	37	64	100
	Desarrollo de conocimientos y habilidades.	1	2	3	5	10	15	23	36	27	42	64	100
<b>El conocimiento como factor de producción</b>	Manejo de la innovación.	1	2	6	9	9	14	20	31	28	44	64	100
	Relación del conocimiento y habilidades en la producción.	2	3	3	5	12	19	21	33	26	40	64	100
	Perfil del profesional en el siglo XXI.	3	5	5	8	8	12	20	31	28	44	64	100
<b>Articulación de la formación y el empleo</b>	Relación de la formación con el empleo.	1	2	3	5	10	15	16	25	34	53	64	100
	Propuestas de paquetes de ventas de sus servicios.	2	3	4	6	15	23	21	33	22	35	64	100
<b>Posibilidades de empleo del profesional</b>	Competencias demandadas por el mercado laboral.	2	3	4	6	15	23	21	33	22	35	64	100
	Conocimientos de los requerimientos de las empresas.	3	5	5	8	7	11	16	25	33	51	64	100
	Calificación profesional.	1	2	3	5	8	12	15	23	37	58	64	100
<b>Facilitador de aprendizajes</b>	Desarrollo de la sesión de aprendizaje.	1	2	4	6	9	14	17	27	33	51	64	100
	Rol estudiantil.	2	3	3	5	10	16	13	20	36	56	64	100
	Proceso de evaluación.	1	2	2	3	8	12	16	25	37	58	64	100
<b>Desarrollo del pensamiento</b>	Desarrollo de iniciativas empresariales en los estudiantes.	1	2	4	6	8	12	17	27	34	53	64	100
	Desarrollo de actitudes empresariales.	2	3	3	5	12	19	17	27	30	46	64	100

Fuente: Observación aplicada a los estudiantes. Julio, 2017.

## **Análisis:**

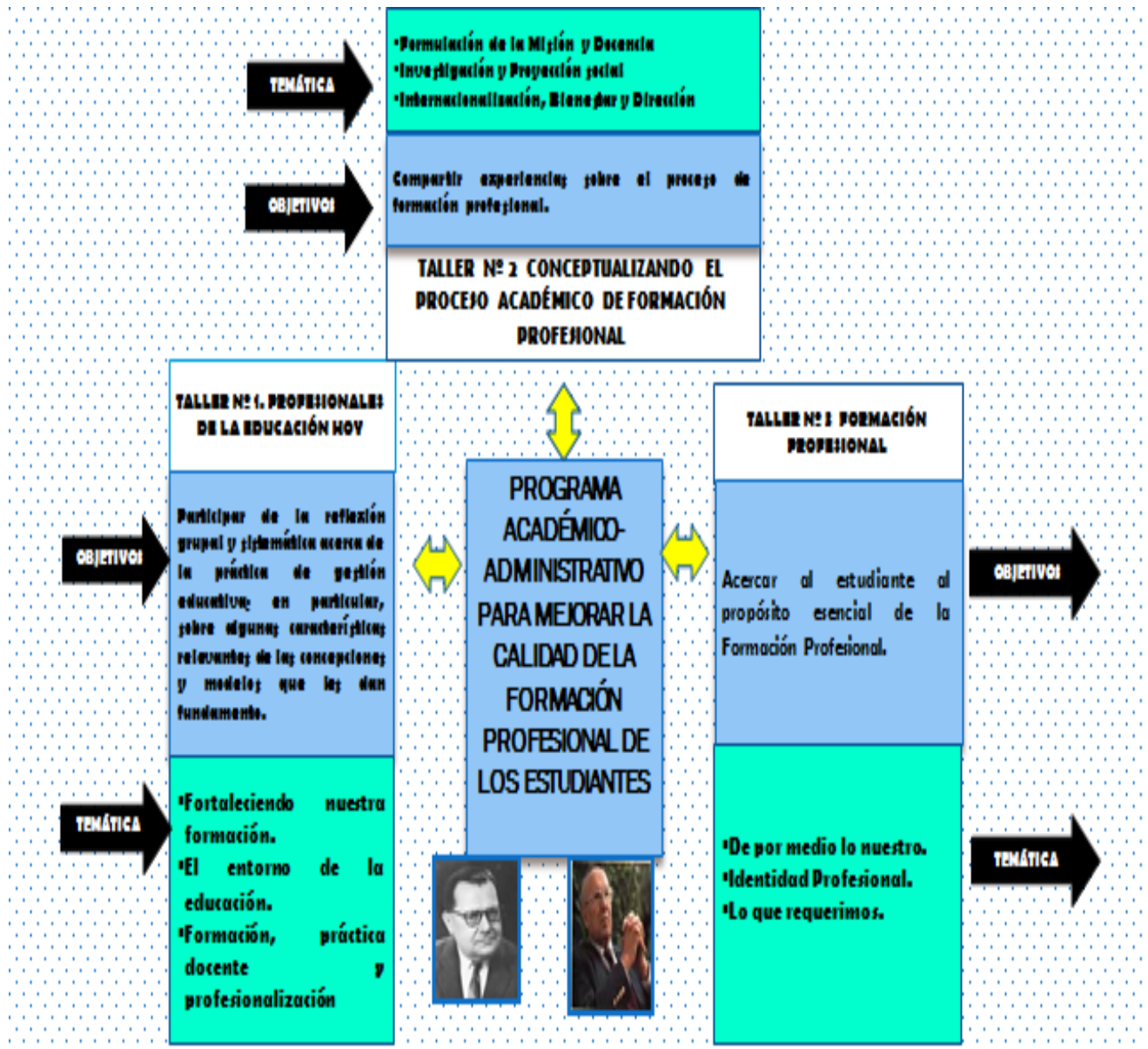
Respecto a las características de la formación profesional universitaria, se observa que el 37% de los estudiantes tienen un pésimo conocimiento de los nuevos paradigmas y el 42% un pésimo desarrollo de conocimientos y habilidades.

Respecto al conocimiento como factor de producción, el 44% tienen un pésimo manejo de la innovación para crear propuestas o proyectos que les servirán para incorporarse en su campo de acción; a esto se suma que la relación del conocimiento y habilidades en la producción es mala con un 33%; lo que genera un pésimo perfil del profesional en el siglo XXI con un 44%. Respecto a la articulación de la formación y el empleo, poco más del 53% y 35% tienen una pésima relación de la formación con el empleo y las propuestas académicas son pésimas.

En cuanto a las posibilidades de empleo del profesional, el 35% tiene pésimas competencias para enfrentar la demanda laboral; el 12% tiene regular calificación profesional y solo el 5% tiene excelentes conocimientos de los requerimientos del mercado laboral.

Respecto al facilitador de aprendizajes, el 25% tiene un mal proceso de evaluación, el 14% tiene un regular desarrollo del aprendizaje y el 56% tiene un pésimo rol estudiantil. El desarrollo del pensamiento, el 27% tienen un mal desarrollo de iniciativas empresariales para crear proyectos, esto se debe a que sólo el 3% tiene excelentes actitudes empresariales. La situación es muy preocupante, porque la mediocridad es la viga maestra en esta situación, lo que demanda de una propuesta de solución.

### 3.2. MODELO TEORICO



Fuente: Elaboración propia

### 3.3. PROPUESTA DE MEJORA

#### 3.3.1. Información general

**Nombre:** Programa académico administrativa para mejorar la calidad formativa de los estudiantes de la facultad de ciencias histórico sociales y educación UNPRG - Lambayeque 2017.

**Lugar:** Campus universitario - Lambayeque

**Responsable:** Raquel Ayasta Ballena

**Beneficiario:** Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación, especialidad Lengua y Literatura.

**Duración-fecha:** 01 de agosto al 31 de octubre del 2017.

#### 3.3.2. Fundamentación

##### 3.3.2.1. Fundamento Teórico

El programa está diseñado en base a la Teoría General de Sistemas y la Administración por Objetivos. El primero entiende el proceso de formación profesional como un sistema complejo que tiene múltiples dimensiones. Como sistemas conceptuales la formación debe valerse de la enseñanza aprendizaje que permita desarrollar habilidades y capacidades para enfrentar el mundo cambiante. Y como sistema práctico debe reflexionar y explicar la realidad (acercándose a ella) de manera coherente, identificando y uniendo todas las dimensiones en un solo sistema, para lo cual debe valerse de objetivos precisos (Administración por Objetivos). Un nuevo perfil profesional demanda de un rediseño curricular (Planificación Estratégica Universitaria).

##### 3.3.2.2. Fundamentación Sociológica

Nos puede dar elementos para entender el para qué de la formación académica en el futuro profesional de Educación

La formación profesional aclara las relaciones con la sociedad en que el sujeto vive e incorpora de este modo al individuo en su comunidad,

al proporcionarle una forma de educación mediante la cual su crecimiento se relaciona vitalmente con las necesidades de las sociedades.

La Sociología nos permite comprender el entorno social. Observamos que la sociedad incorpora en sí misma el hecho educativo o la universidad dentro de un contexto social. Si comprendemos este contexto social tendremos elementos adecuados para el desarrollo del profesional.

### **Dimensiones Sociales**

**Se dan varias dimensiones sobre los valores, a tener en cuenta:**

1. Valores e intereses que deben fomentar los espacios en que se deben desarrollar, para esto se requiere el área social-humanista.
2. Valores sobre las aptitudes y habilidades que se requieren para el desempeño de su trabajo.
3. Valores sobre las destrezas para desarrollar esas aptitudes, estas son de orden psicológico y físico, se refiere a las conductas de entrada de los sujetos que llegan y cuáles debe desarrollar o fomentar hacia el perfil de salida.

### **Valores éticos**

Deben estar presentes en la formación, que le permitan negociar, tomar partido, manejar sus pasiones políticas o religiosas sin afectar la sociedad y la organización a la que pertenece.

La persona cambia con los años y la sociedad va cambiando con nuevos retos que se van presentando y si hay una ética firme, el profesional puede afrontar con altura esos retos.

### **3.3.2.3. Fundamentos Pedagógicos**

Describen los principios y características del modelo pedagógico que se pretende implementar con un currículo.

Proporciona orientaciones para la organización del proceso enseñanza-aprendizaje

#### **3.3.2.4. Fundamentos filosóficos**

Se expresa en torno a la concepción del tipo de hombre que se desea formar.

La explicitación considera que el ser humano está condicionado por las relaciones sociales existentes (entorno de los estudiantes.) y por las exigencias, aspiraciones y características de la civilización universal (interdependencia)

Además la concepción filosófica del hombre asume en él tres componentes:

- El hombre como ser cultural
- El hombre como ser histórico
- El hombre como ser social

#### **Consecuencias**

La gestión y evaluación debe contribuir a formar el hombre cultural, histórico y social.

La gestión y evaluación debe partir de la experiencia a propiciar la participación.

Promover la elaboración de conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios para la formación individual y la participación social.

Superar el concepto de educación identificado con universidad y dotar de metodologías de autofirmación para un permanente autoaprendizaje que permita responder a las necesidades de la movilidad social, laboral y a los desarrollos de la ciencia.

Educar políticamente, para abrir el debate de las ideas sobre poder y la fuerza.

### **3.3.2.5. Fundamentos Eepistemológicos**

Tienen que ver con la concepción de conocimiento, de saber, de ciencia y de investigación científica que se maneje, así como el papel que todo ello desempeña en el desarrollo de la sociedad.

#### **Epistemología, gestión y evaluación**

- La ciencia resuelve problemas y elabora nuevos conocimientos.
- La ciencia escolar reconstruye.
- El tiempo de la elaboración científica es variable tendiendo a muy largo.
- La aceptación de nuevas teorías es un proceso lento y en consenso, el estudiante lo asume en un proceso cognitivo personal mediato.
- La ciencia de los científicos está muy especializada. La ciencia universitaria tiende a la concentración de numerosos ámbitos.

#### **Consecuencias para la formación profesional**

Equilibrar ciencias naturales y ciencias sociales y en lo posible la interdisciplinariedad. (Teoría General de Sistemas)

Tener en cuenta que la ciencia requiere de la filosofía.

No hay ciencia nacionalista, sino aplicación nacional de la ciencia.

Unión teórica y praxis. (Administración por Objetivos)

### **3.3.3. Objetivos**

#### **3.3.3.1. General**

Diseñar un programa de gestión académico – administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.

### 3.3.3.2. Específicos

- Talleres para mejorar la situación académico-profesional del futuro contador.
- Fortalecer el rol de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación del ámbito de estudio en relación a la ausencia de un currículo de formación académico profesional.

### 3.3.4. Estructura de la propuesta

La propuesta consta de tres talleres. El taller es una formulación racional de actividades específicas, graduadas y sistemáticas para cumplir los objetivos del programa.

NÚMERO DE TALLER	NOMBRE DEL TALLER	OBJETIVO
01	PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN HOY	Participar de la reflexión grupal y sistemática acerca de la práctica de gestión educativa; en particular, sobre algunas características relevantes de las concepciones y modelos que les dan fundamento.
02	CONCEPTUALIZANDO EL PROCESO ACADÉMICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	Compartir experiencias sobre el proceso de formación profesional.
03	FORMACIÓN PROFESIONAL	Acercar al estudiante al propósito esencial de la Formación Profesional.

### 3.3.5. Evaluación y monitoreo

Teniendo en cuenta que la evaluación es un proceso permanente de reflexión sobre el proceso mismo de adquisición de los aprendizajes, que involucra recojo, solución, interpretación, valoración de la información para la toma de decisiones; la aplicación del programa



incluye la utilización de instrumentos como fichas de observación, test, prácticas de aplicación; todo ello con el fin de obtener información sobre los logros y dificultades con respecto a la mejora y calidad de la formación profesional de los estudiantes.

### 3.3.6. Cronograma

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo												
	Taller N° 1				Taller N° 2				Taller N° 3			
Fecha por Taller, 2017	1				2				3			
Meses	Agosto				Setiembre				Octubre			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades												
Coordinaciones previas												
Convocatoria de participantes												
Aplicación de estrategias												
Validación de conclusiones												

### 3.3.7. Presupuesto

#### 3.3.7.1. Recursos humanos

Cant.	Requerimiento	Costo individual	Total
1	Capacitador	S/ 100.00	S/ 400.00
1	Facilitador	S/ 250.00	s/ 750.00
Total			<b>S/1150.00</b>

### 3.3.7.2. Recursos materiales

Cant.	Requerimiento	Costo individual	Total
375	Folders con fasters	S/ 0.60	S/ 225.00
375	Lapiceros	s/ 0.50	s/ 187.50
3000	Hojas bond	S/ 0.03	s/ 90.00
375	Refrigerios	S/ 5.00	S/ 1875.00
3000	Copias	S/ 0.10	S/ 300.00
<b>Total</b>			<b>S/ 2677.50</b>

### 3.3.7.3. Resumen

Resumen del monto solicitado	
Recursos humanos	S/. 1150.00
Recursos materiales	S/. 2677.50
<b>Total</b>	<b>S/. 3827.50</b>

### 3.3.8. Financiamiento

Financiado por la investigadora Bach. Raquel Ayasta Ballena

## **CONCLUSIONES**

1. Los profesionales presentan bajo nivel académico-profesional expresadas en desconocimiento de nuevos paradigmas, limitado impulso al desarrollo de conocimientos y habilidades, insuficiente valorización de la formación profesional, escasa innovación entre otros.
2. El rol de la Escuela Profesional de Ciencias Histórico sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, no ha logrado los objetivos de la formación académica profesional.
3. La propuesta se sustenta en las teorías General de Sistemas, de la Administración por Objetivos y en la Planificación Estratégica Universitaria. Metodológicamente formalizamos tres talleres.
4. Se justificó el problema, o sea se confirmó la hipótesis.

## **RECOMENDACIONES**

1. Llevar a cabo investigaciones sobre formación académico - profesional teniendo en cuenta el momento actual.
2. Adecuar las teorías a otros estudios, pues son enfoques pertinentes que dan vitalidad y luz a toda investigación científica.
3. Aplicar el modelo con la finalidad de formar profesionales con habilidades científicas básicas e integrales que les permita ser exitosos hoy.

## BIBLIOGRAFÍA

- Allan, P. (2007). *Consideraciones en torno al enfoque, los conceptos y los términos que rigen con referencia a la reducción del riesgo y la atención de desastres en los países Andinos miembros del CAPRADE*. Mexico: PREDECAN.
- Ameglio, E. (2007). *Formación profesional*. Mexico: Instituto de Investigación Jurídicas.
- Ameglio, E. (2007). *Formación profesional*. Mexico: Institución de Investigaciones Jurídicas.
- Armijo, M. (2010). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. CEPAL.
- Cassini, R. (2008). *Definición de modelo de gestión-Qué es, significado y concepto*.
- De la Cruz, R. (2019). Programa Académico Administrativo para mejorar la formación profesional de los estudiantes de la especialidad de Matemática de la FACFYM-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. *Tesis de maestría*. Univerdad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Drucker, P. (1975). *Administración por objetivos*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Hermida, J. (1983). *Ciencia de la administración*. Buenos Aires: Contabilidad Moderna S.A.I.C.
- Herrera , J. (2006). *La formación de los profesionales universitarios*. Universidad Hermanos Saíz Montes de Oca, Pinar del Río.
- Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (2006). *La organización del futuro*. España: Deusto.
- Johansen, O. (2004). *Introducción a la teoría general de sistemas*. Mexico: Limusa.

- La Torre, E. (2005). *Teoría General de Sistemas: Aplicada a la solución integral de problemas*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- Loja, C. (2016). Investigación para modelar el diseño de un sistema académico y administrativo bajo esquema Open Source para la escuela Rosa Pazmiño de Guevara. *Tesis de grado*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Luhmann, N. (2002). *Introducción a la teoría de sistemas*. Mexico: Universidad Iberoamericana.
- Medina , A., & Yaipén, L. (2017). Programa Académico-Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la especialidad de Matemática de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2016. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Ortiz, A. (2002). *Diccionario de pedagogía*. España: Antillas.
- Ramírez , M. (2012). Innovación en gestión escolar aprendizajes para las políticas públicas. *Tesis de grado*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Ramirez, L. (2002). *Teoría de sistemas*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia-Manizales.
- Ramirez, S. (1999). *Teoría General de Sistemas de Ludwing Von Bertalanffy*. Mexico: Universidad Nacional de Mexico.
- Reyes, A. (2004). *Administración moderno*. Mexico: Limusa.
- Reyes, A. (2005). *Administración de empresas teórica y práctica*. Mexico: Limusa.
- Robbins, C. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Rodriguez, C. (1989). Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la UNMSM. *Tesis*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Colombia.

- Romero Mejía, R. (2017). Incidencia de los programas de capacitación al personal docente y administrativo como factor de calidad en la gestión académica - administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2015. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Lima.
- San Martín, C. (2004). *Planeamiento estratégico de la biblioteca de la facultad de farmacia y bioquímica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Wikipedia. (5 de diciembre de 2018). *Departamento de Lambayeque*. Obtenido de Wikipedia:  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento\\_de\\_Lambayeque](https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Lambayeque)
- Yourdon, E. (1989). *Análisis estructurado moderno*. Mexico: Prentice-Hall Panamericana, S.A.

# **ANEXOS**





**ANEXO N° 1**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

NOMBRES Y APELLIDOS:.....  
SEXO:.....  
LUGAR DE NACIMIENTO:.....  
CICLO ACADÉMICO:.....  
TÍTULO:.....GRADO ACADÉMICO:.....  
CATEGORIA:.....  
DEDICACIÓN:.....  
ÚLTIMA ESPECIALIZACIÓN:.....  
APELLIDOS Y NOMBRES DEL ENTREVISTADOR:  
LUGAR Y FECHA DE LA ENTREVISTA:.....

---

**CÓDIGO A: BAJO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL**

1. ¿Cuál es el nivel de formación académico profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la especialidad de Lengua y Literatura?  
.....  
.....  
.....
2. ¿ La Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, cuenta con sus respectivos instrumentos de gestión?  
.....  
.....  
.....
3. ¿El Decanato tiene bien definidos sus metas y objetivos de gestión?  
.....  
.....
4. ¿Los docentes de la Escuela Profesional de Educación han participado de la elaboración del Plan de Acción?  
.....  
.....  
.....
5. ¿Dicho Plan de Acción se ha implementado?  
.....  
.....  
.....

6. ¿La Escuela Profesional Educación ha participado de un proceso de autoevaluación y evaluación?
- .....
- .....
- .....
7. ¿La gestión facultativa se define por objetivos y valores?
- .....
- .....
- .....
8. ¿La Escuela Profesional de Educación cuenta con una infraestructura adecuada para el aprendizaje de los estudiantes?
- .....
- .....
9. ¿Existe un ambiente adecuado para un trabajo cooperativo entre docentes?
- .....
- .....
10. ¿Cómo caracterizaría Ud. el clima institucional de su Escuela Profesional?
- .....
- .....
- .....
11. Ocúpese de la dimensión administrativa de la Escuela Profesional de Educación.....
- .....
- .....
12. Explique Ud. las características de la formación profesional universitaria, caso Ciencias de la Educación
- .....
- .....
- .....
13. ¿Qué rol juega el conocimiento frente al mercado laboral?
- .....
- .....
14. ¿Tiene conocimiento de los nuevos paradigmas de la educación?
- .....
- .....
15. ¿La formación académico profesional que reciben los estudiantes de su especialidad responde al momento actual?
- .....
- .....
- .....

16. ¿El perfil profesional de los estudiantes aludidos se ajustan al mercado laboral?

.....

.....

.....

.....

17. ¿El docente es un verdadero facilitador de aprendizajes en la realidad educativa mencionada?

.....

.....

.....

18. ¿En mérito a la formación académico profesional que reciben los estudiantes mencionados desarrollan iniciativas y/o asumen actitudes empresariales?

.....

.....

#### **CODIGO B: DISEÑO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN**

19. Caracterice Ud. la gestión académico-administrativa de la Educación

.....

.....

.....

20. ¿Qué objetivos debe perseguir un diseño de gestión académico-administrativo sustentado en la Administración por Objetivos, en el Enfoque Sistémico y en la Planificación Estratégica Universitaria?

.....

.....

21. ¿Cuál es el fundamento de la propuesta a su criterio?

.....

.....

.....

.....

22. ¿Cuál debe ser la estructura de la propuesta?

.....

.....

.....

23. ¿A propósito qué importancia le da a los talleres?

.....

.....

.....

.....



**Anexo Nº 2**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“PEDRO RUIZ GALLO”**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

APELLIDOS Y NOMBRES:.....  
EDAD:.....  
SEXO:.....  
LUGAR DE NACIMIENTO:.....  
CICLO DE ESTUDIOS:.....  
PROMEDIO PONDERADO:.....  
APELLIDOS Y NOMBRES DEL ENTREVISTADOR:  
LUGAR Y FECHA DE LA ENTREVISTA:.....

---

**CÓDIGO A: BAJO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL**

1. ¿Cuál es el nivel de formación académico profesional de los estudiantes de la Educación?  
.....  
.....
2. ¿Tu Facultad cuenta con sus respectivos instrumentos de gestión?  
.....  
.....
3. ¿El Decanato tiene bien definidos sus metas y objetivos de gestión?  
.....  
.....
4. ¿Tus docentes han participado de la elaboración del Plan de Acción?  
.....  
.....
5. ¿Dicho Plan de Acción se ha implementado?  
.....  
.....
6. ¿Tu Escuela Profesional ha participado de un proceso de autoevaluación y evaluación?  
.....  
  
    ¿La gestión facultativa se define por objetivos y valores?  
.....
7. ¿Tu Escuela Profesional cuenta con una infraestructura adecuada para el aprendizaje de los estudiantes?  
.....  
.....

8. ¿Cómo caracterizarías el clima institucional de tu Escuela Profesional ?  
.....  
.....
9. Océpate de la dimensión administrativa de tu Escuela Profesional.  
.....  
.....
10. Explica las características de la formación profesional universitaria, caso tu especialidad.  
.....  
.....  
.....
11. ¿Qué rol juega el conocimiento frente al mercado laboral?  
.....  
.....
12. ¿Tienes conocimiento de los nuevos paradigmas de la educación?  
.....  
.....  
.....
13. ¿La formación académico profesional que reciben tus compañeros responde al momento actual?  
.....  
.....
14. ¿El perfil profesional de tus compañeros de clase se ajustan al mercado laboral?  
.....  
.....
15. ¿Tus profesores son verdaderos facilitadores de aprendizajes?  
.....  
.....
16. ¿En mérito a la formación académico profesional que reciben les permite desarrollar iniciativas y/o asumir actitudes empresariales?  
.....  
.....



### Anexo N° 3

## UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

### GUÍA DE ENCUESTA

EDAD:.....  
SEXO:.....  
LUGAR DE NACIMIENTO:.....  
CICLO ACADÉMICO:.....  
PROMEDIO PONDERADO:.....  
APELLIDOS Y NOMBRES DEL ENCUESTADOR:  
LUGAR Y FECHA: .....

---

#### CÓDIGO A: BAJO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

1. ¿Te consideras un buen estudiante de tu especialidad?

SI ☐ NO ☐

2. ¿Tus autoridades tienen metas y objetivos bien definidos?

SI ☐ NO ☐

3. ¿Cómo calificarías la gestión de tus autoridades?

Muy buena ☐ Buena ☐ Muy mala ☐ Mala ☐

4. ¿Tu Escuela Profesional cuenta con un Plan de Acción?

SI ☐ NO ☐

5. ¿Qué entiendes por Plan de Acción?

.....

6. ¿Se implementa el Plan de Acción?

Si ☐ No ☐

7. ¿En tu Escuela Profesional se han llevado a cabo procesos de autoevaluación y evaluación?

Si ☐ No ☐

8. ¿Tu Escuela se conduce por objetivos y valores?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

9. ¿Tu Escuela cuenta con la infraestructura adecuada para una buena formación académico-profesional?

Si ☐ No ☐

10. ¿En tu Escuela Profesional se practica un trabajo cooperativo?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

11. ¿EL clima institucional de tu Escuela Profesional se caracteriza por tener buenas relaciones comunicativas y niveles de participación?

SI ☐ NO ☐

12. ¿En tu Escuela Profesional priman las tensiones y/o conflictos?

SI ☐ NO ☐

13. ¿En el aspecto administrativo en tu Escuela Profesional se refleja una buena planificación y organización?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

14. ¿De igual modo se coordinan y se controlan las tareas administrativas?

SI ☐ NO ☐

15. ¿Conoces los nuevos paradigmas de la educación?

SI ☐ NO ☐

16. ¿Estos paradigmas contribuyen al desarrollo de tus habilidades y/o valores?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

17. ¿Consideras que la formación que recibes es de calidad y se ajusta al perfil del profesional del siglo XXI?

SI ☐ NO ☐

18. ¿Tu formación académico profesional responde a las exigencias del mercado laboral?

Si ☐ No ☐

19. ¿Conoces las exigencias de las empresas que a futuro te brindarán empleo?

Si ☐ No ☐

20. ¿Cómo calificas el desempeño de tus profesores?

Muy buena ☐ Buena ☐ Muy mala ☐  
Mala ☐

21. ¿Crees poseer iniciativas empresariales?

SI ☐ NO ☐

22. ¿La formación académico profesional que recibes te permite desarrollar actitudes empresariales?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐



**Anexo N° 4**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“PEDRO RUIZ GALLO”**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN A ESTUDIANTES**

**N°**.....

**FECHA**.....

**CÓDIGO A:BAJO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL**

Dimensiones	Indicadores	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Pésimo	Total
Características de la formación profesional universitaria	Conocimientos de nuevos paradigmas						
	Desarrollo de conocimientos y habilidades						
	Valores						
El conocimiento como factor de producción	Manejo de la innovación						
	Relación del conocimiento y habilidades en la producción						
	Perfil del profesional en el siglo XXI						
Articulación de la formación y el empleo	Relación de la formación con el empleo						
	Propuestas de paquetes de ventas de sus servicios						
Posibilidades de empleo del profesional	Competencias demandadas por el mercado laboral						
	Conocimientos de los requerimientos de las empresas						
	Calificación profesional						
Facilitador de aprendizajes	Desarrollo de la sesión de aprendizaje						
	Rol estudiantil						
	Proceso de evaluación						
Desarrollo del pensamiento	Desarrollo de iniciativas empresariales en los estudiantes						
	Desarrollo de actitudes empresariales						



## **TALLER Nº 1: PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN HOY**

### **Resumen**

De lo que se trata es de mejorar el panorama educativo a fin de ser competitivos en el proceso de globalización. Constituye una condición de posibilidad nodal de tales reformas la participación activa y creativa del personal docente, con actitudes y competencias específicas. En tal contexto, ha tenido lugar un proceso de formación docente especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio, partiendo del supuesto que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere nuevas tecnologías, materiales de primer nivel y, simultáneamente, nuevas estructuras. Lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso. Sin sobrevalorar la formación de los futuros matemáticos ya que ella diluye su potencial de cambio si no se articula con procesos de reforma de alcance institucional puede convertirse en una función nuclear.

En primer término, se esbozan sintéticamente algunos rasgos socioeconómicos y culturales más significativos del contexto de la supresión. Seguidamente, se caracteriza brevemente la formación docente, tanto inicial como continua, la práctica y la profesionalización respectiva, así como las principales dimensiones del quehacer.

### **Fundamentación**

El taller se fundamenta en la Teoría General de Sistemas y la Administración por Objetivos.

### **Objetivo**

Participar de la reflexión grupal y sistemática acerca de la práctica de gestión educativa; en particular, sobre algunas características relevantes de las concepciones y modelos que les dan fundamento.

## **Temática**

### **Tema Nº 1: Fortaleciendo nuestra formación**

Nuestra práctica cotidiana de gestión educativa se caracteriza, entre otros elementos, por la urgencia en la adopción de medidas; en nuestro caso particular, las referidas al campo de la formación de los especialistas en Educación.

Decidimos proponer temáticas para el taller como éste con la expectativa de conocer propuestas concretas, de obtener nuevas ideas prácticas, para poder tomar decisiones que nos permitan optimizar nuestros recursos crecientemente escasos, a la vez que mejorar la calidad y eficiencia de nuestra formación. Anhelamos que estas instancias no sean teoréticas sino muy concretas, muy prácticas. Se trata de partir de nuestra práctica y enriquecerla en el intercambio con pares.

### **Tema Nº 2: El entorno de la educación**

Nuestra formación deberá ser inherente a las siguientes características de la postmodernidad: La globalización inequitativa y excluyente, con imposición de ajustes estructurales. El predominio de la lógica de mercado, donde el trabajo es un bien de uso que se compra al menor precio posible. Entre los principales efectos sociales se ubican: el aumento, al parecer imparable, de la desigualdad, de la pobreza y del empobrecimiento, hasta niveles impensables de miseria; la precarización del empleo, el desempleo abierto o encubierto; la violencia social de todo tipo no solo simbólica. El impacto de los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y de la comunicación a través de todos los medios. Las culturas híbridas. Predominio de la imagen sobre el texto escrito, la inmediatez, la pluralidad, la incertidumbre, la sospecha crítica sobre los grandes relatos y sobre la ciencia misma. La valorización de las diversidades, incluidas las étnicas, de la sexualidad, de lo local y regional, de las normas no universales.

Esta situación nos obliga a preguntarnos:

¿Cuál puede ser, en este contexto, el papel de la Universidad; qué profesional queremos formar; cuáles han de ser los objetivos, estrategias y acciones de formación profesional en los especialistas en matemática?

### **Tema Nº 3: Formación, práctica docente y profesionalización**

Dicha práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar.

¿Puede concebirse la actividad docente como una profesión? Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una semi-profesión, en tanto no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Son los puntos de reflexión sobre las cuales vamos a debatir e interactuar.

### **Metodología**

Para la realización de nuestro taller y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

<b>Partes componentes del taller</b>	<b>Acciones</b>
Introducción	<ul style="list-style-type: none"><li>• Motivación.</li><li>• Comunicación de los objetivos de la reunión.</li><li>• Repaso y/o control de los requisitos.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.</li></ul>

Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).</li> <li>• Evaluación formativa del progreso de los participantes.</li> <li>• Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</li> </ul>
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</li> <li>• Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</li> <li>• Síntesis del tema tratado en la reunión.</li> <li>• Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</li> <li>• Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</li> </ul>

### Agenda Preliminar de la Ejecución del Taller

**Mes:** Agosto del 2017

**Desarrollo del taller:** Una semana por cada tema.

Taller Nº 1			
Cronograma por temas	Tema Nº 1	Tema Nº 2	Tema Nº 3
08:00			
09:30			
10:15			
11:00	Receso		
12:00			
01:15			
02:30	Conclusión y cierre de trabajo		

## Evaluación del Taller

**Taller:**.....

**Fecha:**.....

**Facilitador:**.....

**Institución:**.....

### Opciones de evaluación (puntuaciones)

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy Bueno

5 = Excelente

### Evaluación del facilitador

Mostró dominio del tema:

Motivó la participación del grupo:

La forma de comunicarse y plantear sus temas fue:

Solventó las dudas de manera:

La metodología aplicada en este taller fue:

La relación entre el facilitador y los participantes fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador del taller?**

.....

### Evaluación de las temáticas del taller

La revisión de los contenidos se cumplió de manera:

La claridad y secuencia de los temas presentados fue:

La interacción entre la teoría y práctica fue:

Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera:

Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución:

La duración del taller lo considera:

La puntualidad en el inicio del taller fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### ¿Qué comentario o sugerencia daría al taller para mejorar?

.....

### Aspectos generales del taller

La hora de inicio definida para el taller fue:

La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue:

El material estaba ordenado de manera:

El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue:

Las instalaciones y espacios para la realización del taller fueron:

La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en el taller fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### ¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización del taller para mejorar?

.....

### Conclusiones

1. Las interacciones sobre las prácticas resultan prioritarias para poder compartir experiencias en el manejo de técnicas de enseñanza, estrategias de enseñanza aprendizaje y otros.
2. Las dinámicas sobre contextualización nos permitirán examinar el papel de los docentes en la era de la información, además se pondrá en debate los nuevos sistemas de aprendizaje a través de las tics.
3. La formación docente, la práctica y profesionalización son temas de vital importancia para poder vincular la parte teórica con la práctica en mejora de la formación profesional.

### Recomendaciones

1. Profundizar las dinámicas de socialización profesional con la finalidad de compartir experiencias sobre la práctica docente.
2. Aplicar estas presentaciones para poder evaluar los objetivos trazados.

## **Bibliografía**

- ❖ DÍAZ, M. 2002. Formación y práctica docente en el medio rural. P y V editores, México.
- ❖ GARCÍA, A. 2009. Experiencias de innovación docente universitaria. Ediciones Universidad de Salamanca. España.
- ❖ MASTACHE, A. 2009. Formar personas competentes. Ediciones Novedades Educativas. México.
- ❖ PARRA, R. 2006. Tres talleres: hacia una pedagogía de la investigación etnográfica en la escuela. Bogotá, Colombia.

## **TALLER N.º 2: CONCEPTUALIZANDO EL PROCESO ACADÉMICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Resumen**

En este taller se busca compartir experiencias sobre el proceso de formación profesional y se sumara el compromiso con el logro de indicadores de alta calidad, no debe entenderse como obligatorio el cumplimiento de las políticas institucionales, sino por el convencimiento personal de los actores vinculados al proceso de formación profesional. El proceso de gestión implica que el conjunto de actividades que materializan se lleve a cabo por funciones como: Planificación de la calidad. Control de la calidad. Aseguramiento de la calidad. Mejoramiento de la calidad

Estos ejes nos permiten dilucidar nuestra temática y articular de manera coherente la Teoría General de Sistemas, la Administración por Objetivos y la Planificación Estratégica Universitaria.

### **Fundamentación:**

El taller se fundamenta en las tres teorías propuestas en la investigación.

### **Objetivo**

Compartir experiencias sobre el proceso de formación profesional.

## Temática

Con el propósito de orientar la gestión de la calidad proponemos un compendio de procesos, los cuales han sido obtenidos al agregar a las funciones sustantivas (usualmente reconocidas en las instituciones de educación superior) de docencia, investigación y proyección social, otras como internacionalización, bienestar, gestión, y apoyo organizacional.

Temas (procesos)	Instrumentos de gestión
Formulación de la Misión y Docencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas Institucionales</li> <li>• Proyecto educativo. Mecanismo de divulgación evaluación y autorregulación del programa.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan curricular</li> <li>• Integralidad del currículo</li> <li>• Flexibilidad del currículo</li> <li>• Interdisciplinariedad</li> <li>• Modelo pedagógico</li> <li>• Sistema de evaluación del aprendizaje</li> <li>• Recursos bibliográficos</li> <li>• Recursos informáticos y de comunicación</li> <li>• Recursos de apoyo a la docencia</li> <li>• Evaluación del currículo</li> </ul>
Investigación y Proyección Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de investigación</li> <li>• Proyectos de investigación</li> <li>• Catálogo de investigaciones</li> <li>• Investigación formativa</li> <li>• Grupos de investigación</li> <li>• Evaluación del impacto de investigación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Proyección Social</li> <li>• Proyectos de Proyección Social</li> <li>• Impacto de la proyección Social</li> </ul>
Internacionalización, Bienestar y Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de internacionalización</li> <li>• Internacionalización del currículo</li> <li>• Internacionalización de la investigación</li> <li>• Internacionalización de la Proyección Social</li> <li>• Evaluación de la internacionalización</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar</li> <li>• Programas de bienestar</li> <li>• Evaluación de bienestar</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de acción para el programa</li> <li>• Asignación de recursos</li> <li>• Mantenimiento de los recursos asignados</li> <li>• Evaluación de la gestión</li> </ul>



## Metodología

Para la realización de nuestro taller y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes del taller	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"><li>• Motivación.</li><li>• Comunicación de los objetivos de la reunión.</li><li>• Repaso y/o control de los requisitos.</li></ul>
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.</li><li>• Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).</li><li>• Evaluación formativa del progreso de los participantes.</li><li>• Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</li></ul>
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</li><li>• Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</li><li>• Síntesis del tema tratado en la reunión.</li><li>• Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</li><li>• Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</li></ul>

## Agenda Preliminar de la Ejecución del Taller

**Mes:** Setiembre del 2017

**Desarrollo del taller:** Una semana por cada tema.

Taller Nº 2			
Cronograma por temas	Tema Nº 1	Tema Nº 2	Tema Nº 3
08:00			
09:30			
10:15			
11:00	Receso		
12:00			
01:15			
02:30	Conclusión y cierre de trabajo		

## Evaluación del Taller

**Taller:**.....

**Fecha:**.....

**Facilitador:**.....

**Institución:**.....

### Opciones de evaluación (puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy Bueno

5 = Excelente

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### Evaluación del facilitador

Mostró dominio del tema:

Motivó la participación del grupo:

La forma de comunicarse y plantear sus temas fue:

Solventó las dudas de manera:

La metodología aplicada en este taller fue:

La relación entre el facilitador y los participantes fue:

**¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador del taller?**

.....

#### **Evaluación de las temáticas del taller**

La revisión de los contenidos se cumplió de manera:

La claridad y secuencia de los temas presentados fue:

La interacción entre la teoría y práctica fue:

Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera:

Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución:

La duración del taller lo considera:

La puntualidad en el inicio del taller fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

#### **Aspectos generales del taller**

La hora de inicio definida para el taller fue:

La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue:

El material estaba ordenado de manera:

El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue:

Las instalaciones y espacios para la realización del taller fueron:

La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en el taller fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización del taller para mejorar?**

.....

## **Conclusiones**

1. Confrontar ideas sobre las políticas institucionales nos permite orientar nuestro marco de formación profesional hacia los objetivos concretos de la docencia, investigación y proyección social.
2. La investigación y la proyección social forman la piedra angular del desarrollo académico acorde con la administración y sus efectos logran grandes cambios sociales.
3. La internalización nos permite contextualizar nuestra realidad en la sociedad del conocimiento generando mayor bienestar y una dirección de calidad a favor de la formación profesional.

## **Recomendaciones**

1. Proponer nuevas presentaciones para alcanzar la calidad y excelencia de la formación profesional.
2. Poner en práctica nuestro taller para revertir la situación.

## **Bibliografía**

- ❖ ESCALONA, L. 2006. Formación profesional y mercado laboral. UNAM, México.
- ❖ FRITZEN, S. 1984. 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. Editorial Sal Terrae. España.
- ❖ HERNÁNDEZ, R. 2010. Metodología de la investigación Editorial Mc.Graw-Hill México

## **TALLER N.º 3: FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **Resumen**

Lo ideal es preparar a los alumnos para el ejercicio de la docencia, investigación y proyección social, proporcionándoles una formación de carácter integral, polivalente y práctico que les permita, además, adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de la vida profesional. Es por ello que este taller busca acercar al estudiante al propósito esencial de la Formación Profesional.

### **Fundamentación**

Se fundamenta en las tres teorías utilizadas en la presente investigación.

### **Objetivo**

Acercar al estudiante al propósito esencial de la Formación Profesional.

### **Temática**

#### **De por medio lo nuestro.**

Esta presentación busca realizar trabajos de equipo que permitan compartir a los estudiantes, sus expectativas y necesidades formativas, en esta presentación se tratará de desarrollar la capacidad de iniciativa frente a los cambios tecnológicos y a los cambios de demanda del mercado de trabajo, y facilitar así el tránsito hacia una vida activa. Por otro lado, en esta presentación también deberíamos ensayar respuestas a las demandas cambiantes de los sistemas productivos en una época de rápidos cambios tecnológicos y sociales. Con esta presentación debemos conseguir la participación activa de los distintos actores involucrados en el diseño, planificación, realización y aprovechamiento de la Formación Profesional.

## **Identidad Profesional**

En la actualidad el profesional en Contabilidad se ha diversificado: los avances tecnológicos, que día a día requieren nuevas formas de producción, la emergencia de nuevas materias como la informática, la bio electrónica, un Estado que se basa en la economía de mercado, la regionalización del saber y la re contextualización de las disciplinas son, entre otros factores que han contribuido a la formación de nuevas identidades profesionales.

## **Lo que requerimos**

Empezaremos examinando una de las causas de la competencia profesional (gestión y dirección de los recursos humanos), es allí donde interviene la armonía de lo administrativo y lo académico. Para concretar este trabajo debemos tener en cuenta en esta presentación la tipología de las capacidades profesionales:

- **Básicas:** Adquiridas en la educación básica.
- **Genéricas:** Desempeños comunes a varias ocupaciones.
- **Específicas:** Conocimientos técnicos, ocupación específica.
- **Personales:** Actitudes, valores.
- **Técnicas:** Uso de herramientas, operación de sistemas.
- **Técnica:** Conocimientos y destrezas en trabajo.
- **Social:** Colaboración en el grupo.
- **Metodológica:** Resuelve situaciones y encuentra soluciones.
- **Participativa:** Participa en la organización de su institución, de sus modelos de clase, entre otros.

## Metodología

Para la realización de nuestro taller y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes del Taller	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"><li>• Motivación.</li><li>• Comunicación de los objetivos de la reunión.</li><li>• Repaso y/o control de los requisitos.</li></ul>
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.</li><li>• Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).</li><li>• Evaluación formativa del progreso de los participantes.</li><li>• Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</li></ul>
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</li><li>• Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</li><li>• Síntesis del tema tratado en la reunión.</li><li>• Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</li><li>• Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</li></ul>

## Agenda preliminar de la ejecución del taller

**Mes:** Octubre

**Desarrollo del taller:** Una semana por cada tema.

Taller N° 3			
Cronograma por temas	Tema N° 1	Tema N° 2	Tema N° 3
08:00			
09:30			
10:15			
11:00	Receso		
12:00			
01:15			
02:30	Conclusión y cierre de trabajo		

### Evaluación del taller

**Taller:**.....

**Fecha:**.....

**Facilitador:**.....

**Institución:**.....

#### Opciones de evaluación (puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy Bueno

5 = Excelente

#### Evaluación del facilitador

Mostró dominio del tema:

Motivó la participación del grupo:

La forma de comunicarse y plantear sus temas fue:

Solventó las dudas de manera:

La metodología aplicada en este taller fue:

La relación entre el facilitador y los participantes fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

**¿Qué comentario o sugerencia daría al facilitador del taller?**

.....  
 .....



### Evaluación de las temáticas del taller

La revisión de los contenidos se cumplió de manera:

La claridad y secuencia de los temas presentados fue:

La interacción entre la teoría y práctica fue:

Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera:

Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución:

La duración del taller lo considera:

La puntualidad en el inicio del taller fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### ¿Qué comentario o sugerencia daría al taller para mejorar?

.....

### Aspectos generales del taller

La hora de inicio definida para el taller fue:

La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue:

El material estaba ordenado de manera:

El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue:

Las instalaciones y espacios para la realización del taller fueron:

La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en el taller fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### ¿Qué comentario o sugerencia daría a la organización del taller para mejorar?

.....

### Conclusiones

1. Compartir lo nuestro es un objetivo esencial que permite contribuir al desarrollo de programas formativos flexibles, ajustados a las necesidades de los estudiantes, aprovechando de la mejor manera los recursos existentes.
2. La identidad profesional es el nuevo perfil del especialista en Contabilidad
3. Las competencias profesionales nos permiten desarrollar elementos esenciales de la formación profesional: Conocimientos (saber), habilidades y destrezas (saber hacer), actitudes e intereses (saber estar), motivación (querer hacer), capacidad personal y/o del medio (poder hacer).

## **Recomendaciones**

1. Priorizar las dinámicas sobre las necesidades y expectativas de los estudiantes respecto al mundo laboral.
2. Desarrollar la identidad profesional y las competencias profesionales.

## **Bibliografía**

- ❖ MONROY, A. 1999. Dinámica de grupos. Editorial Pax. México.
- ❖ OLIVEIRA, Ivani. 2004. Técnicas para el trabajo en grupo. Editorial Paulinas. Brasil.
- ❖ OGALLAR, M. 2007. La actualización de las competencias profesionales. España.
- ❖ RODRÍGUEZ, E. 2005. Metodología de la investigación. Universidad Juárez de Tabasco. México.
- ❖ RODRÍGUEZ, S. 2004. Dinámicas: Actividades para el proceso enseñanza aprendizaje. Colombia.
- ❖ WINTER, R. 2000. Manual de trabajo en equipo. Ediciones Díaz Santos. Madrid. España.