



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**SECCIÓN DE POST GRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



# **TESIS**

**“PROGRAMA ACADÉMICO-ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA “MARIO PELAEZ BAZA”– BAGUA GRANDE 2016”.**

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

**Bach. Geraldine Fiorella Ayasta Llenque**

**ASESOR: Dr. José Maquen Castro**

Lambayeque, setiembre de 2017

**“PROGRAMA ACADÉMICO-ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA “MARIO PELAEZ BAZA”– BAGUA GRANDE 2016”.**

**PRESENTADA POR:**

---

**Geraldine Fiorella Ayasta Llenque**  
Autora

---

**Dr. José Maquen Castro**  
Asesor

**APROBADA POR:**

.....  
**Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez**  
Presidente

.....  
**MSc. Miguel Alfaro Barrantes**  
Secretario

.....  
**MSc. Martha Ríos Rodríguez**  
Vocal

## DEDICATORIA

*Agradezco a Dios por darme la fuerza y sabiduría.*

*Dedico este trabajo de investigación a mi familia, por su apoyo para seguir mis estudios y así obtener un logro más en mi vida profesional.*

*Geraldine*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a los docentes de esta prestigiosa Universidad Nacional, por sus enseñanzas y conocimientos en el periodo de estudio, y hacer posible la realización del presente trabajo de investigación.*

*Geraldine*

# ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA. ....	1
1.1.1.Ubicación Geográfica del Perú.....	1
1.1.2.Ubicación geográfica de la Región Amazonas. ....	2
1.1.3.Contexto de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza” .....	4
1.1.4.Facultad de Contabilidad y Finanzas .....	8
1.2. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	8
1.2.1. Formación Profesional Universitaria en contextos globalizados .....	9
1.2.2. Formación Profesional Universitaria en América Latina. ....	16
1.2.3. Formación Profesional Universitaria en el Perú.....	18
1.3. Formación profesional universitaria.....	21
1.3.1.Formación Profesional en la Universidad de la Amazonía. ....	21
1.4. METODOLOGÍA EMPLEADA. ....	24
1.4.1. Diseño de la Investigación. ....	24
1.4.2. Universo y Muestra. ....	25
1.4.3. Materiales, Técnicas e Instrumentos.....	25
1.4.4. Procedimientos para la Recolección de Datos. ....	26

<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>27</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>27</b>
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA. ....	27
2.2. BASE TEÓRICA. ....	29
2.2.1. TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS (T.G.S.) LUDWIG VON BERTANLANFFY	29
2.2.2. TEORÍA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS DE PETER DRUCKER .	37
2.2.3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA UNIVERSITARIA.....	42
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	45
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>48</b>
<b>RESULTADOS Y PROPUESTA.....</b>	<b>48</b>
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS. ....	48
3.2. PROPUESTA TEÓRICA. ....	61
3.2.1. Realidad Problemática. ....	62
3.2.2. Objetivos de la Propuesta. ....	62
3.2.3. Fundamentación. ....	63
3.2.4. Estructura de la Propuesta.....	66
3.2.5. Cronograma de la Propuesta. ....	83
3.2.6. Presupuesto.....	84
3.2.7. Financiamiento de los Talleres.....	84
CONCLUSIONES .....	85
RECOMENDACIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS.....	91

## RESUMEN

Los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande 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 abordamos es referente al bajo nivel académico-profesional, es por ello que diseñamos 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 aplicamos 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**

Students of the Faculty of Accounting and Finance of the University of the Amazon "Mario Pelaez Baza" - Bagua Grande have a professional training not in accordance with the academic requirement for the achievement of a creditable quality product within the framework of the university task. It is for this reason that the research problem that we address is related to the low academic-professional level, that is why we designed an Academic-Administrative Program based on the Systemic Approach, Administration by Objectives and in the University Strategic Planning for the solution of the problem.

For this we apply an observation guide, surveys, interviews and testimony collection. The program is designed based on the General Theory of Systems, Administration by Objectives and the Strategic Planning University. The former understands the vocational 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 to develop skills and capacities to face the changing world. And as a practical system it must reflect and explain reality (approaching it) in a coherent way, identifying and uniting all the dimensions in a single system, for that it must use precise objectives (administration by objectives) in a logic in order to the professional academic training (University Strategic Baking)

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

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



## INTRODUCCIÓN

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.<sup>1</sup>

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 Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande?

**El objeto:** Proceso académico profesional de la Facultad. **El objetivo General:** Diseñar un Programa Académico – Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande.

---

<sup>1</sup> HERRERA FUENTES, Jorge Luis (2006) La formación de los profesionales universitarios. Cuba: Universidad “Hermandades Saíz Montes de Oca” Pinar del Río.

**Específicos:** Determinar la situación académico-profesional del futuro profesional. Investigar el rol de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas en relación a la ausencia de un currículo de calidad formación académico profesional. Elaborar un Programa Académico-Administrativo en función a los propósitos de la investigación.

**La hipótesis** a demostrar es: Si se elabora un Programa Académico – Administrativo, entonces se mejorará la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande.

**El campo de acción:** Programa Académico Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes.

Metodológicamente se aplicó la observación y se encuestó a los agentes involucrados en la investigación (estudiantes). Las encuestas fueron elaboradas teniendo en cuenta los indicadores de la formación académico-profesional. Estos indicadores se obtuvieron luego de haber operacionalizado conceptualmente la variable dependiente. Asimismo hemos aplicado entrevistas estructuradas y observación participante. También hemos recurrido a los métodos cualitativos, es decir, la entrevista en profundidad y el recojo de testimonios. La muestra de estudio estuvo definida por 125 estudiantes.

Nuestra tesis tiene la siguiente estructura capitular:

En el **capítulo I** se realizó el análisis del problema de estudio. Comprende la ubicación geográfica del Perú, de la Región Amazonas; una breve descripción de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande. Tendencias de la formación profesional en contextos universitarios; estado actual de la Facultad de Contabilidad y Finanzas y la metodología empleada.

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 recogidos de la encuesta y guía de observación. También encontramos la propuesta en base a las teorías mencionadas; los elementos constitutivos de la propuesta: Realidad problemática, objetivos, fundamentación, estructura, cronograma, presupuesto y financiamiento. La estructura de la propuesta como eje dinamizador está conformada por tres talleres con sus respectivas temáticas y estrategias.

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

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.

#### 1.1.1. Ubicación Geográfica del Perú.

El Perú es un país líder en la zona del Pacífico Sudamericano. Se encuentra situado al medio de América del Sur, frente al Océano Pacífico, entre los paralelos 0° 2' y los 18° 21'34" de latitud sur y los meridianos 68° 39'7" y los 81° 20'13" de longitud. Con una extensión de 1 285 216 km<sup>2</sup> ó 496 223 millas, es el tercer país más extenso en Sudamérica y tiene tres regiones geográficas muy marcadas: Costa, Sierra y Selva<sup>2</sup>.

Efectivamente, el Perú tiene un territorio extenso y megadiverso ubicado estratégicamente en la zona central de Sudamérica sobre el Océano más vasto del planeta. Su posición geográfica lo proyecta a través del río Amazonas y el Brasil al Océano Atlántico. La Cordillera de los Andes que atraviesa el Perú lo une con Ecuador, Colombia, Bolivia, Venezuela, Chile y Argentina, a través de vías que siguen muchas veces el trazo de los legendarios caminos Incas. Por el Océano Pacífico, el Perú se conecta con los países de la APEC de la cual el Perú es miembro del mercado más importante, rico y de mayor crecimiento en el mundo.

El Perú es un país con un territorio que tiene casi todos los climas del planeta, con notables recursos naturales, mineros y energéticos. Debido a estas ventajas naturales y al trabajo de los peruanos, el Perú es: 1er exportador de espárragos y páprika en el mundo; 1er productor de harina y aceite de pescado; 1er productor de fibras de alpaca y vicuña; 2do productor de cobre; 3er productor mundial de plata; próximo exportador neto de hidrocarburos; y en Latinoamérica, el Perú es: 1er productor de oro,

---

<sup>2</sup> AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA-PERÚ (2011) Por qué invertir en el Perú: Ubicación geográfica. (En Línea) Disponible en: <http://www.proinversion.gob.pe/0/0/modulos/JER/PlantillaStandard.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=58>[Fecha de consulta 01 de agosto, 2013]

plata, zinc, estaño y plomo; 2do de cobre y molibdeno; uno de los principales exportadores textiles (con prendas de alto valor); poseedor de la mayor riqueza y variedad biológica; 3er país por su extensión en Sudamérica y 2do por su área de bosques naturales<sup>3</sup>.

### 1.1.2. Ubicación geográfica de la Región Amazonas

**Amazonas** es uno de los 24 departamentos que, junto a la Provincia Constitucional del Callao, forman la República del Perú. Su capital es Chachapoyas y su ciudad más poblada, Bagua Grande.

Está ubicado al norte del país, limitando al norte con Ecuador, al este con Loreto y San Martín, al sur con La Libertad y al oeste con Cajamarca. Con 9,6 hab/km<sup>2</sup> es el cuarto menos densamente poblado —por delante de Ucayali, Loreto y Madre de Dios, el menos densamente poblado—. Se fundó el 21 de noviembre de 1832.



Fuente: <http://www.regionlamazonas.gob.pe/>

<sup>3</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Departamento\\_de\\_Amazonas](http://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Amazonas)

### **1.1.3. Bagua.**

En el valle del bajo Utcubamba la dicción “Bagua” es un término que se registra su uso desde el siglo XVI por un grupo étnico asentado en estos lugares. La palabra “Bagua” formaba parte del idioma de aquella entidad humana desaparecida y que pertenecía a sus orígenes históricos formando parte esencial de su cosmovisión.

Los comienzos de la expresión “Bagua” se remontarían históricamente a la región del caribe; a mediados del siglo XVI el capitán Gonzalo Fernández de Oviedo escribió su “Historia General y Natural de la Indias, Islas y Tierra – Firme del Mar Oceano” en la cual indica que “Llaman los indios de aquesta Isla Española á la mar bagua”.

En efecto “Bagua” era el nombre que se daba a la mar y a los ríos en muchos grupos étnicos del caribe y eran los dioses primordiales.

Hace aproximadamente un milenio comenzó una nueva oleada de dispersión de los hombres que habitaban el caribe, algunos de ellos se dirigieron hacia el sur del continente americano y fue un grupo de sus descendientes los que llegaron a poblar estas latitudes.

La voz “Bagua” era un término sagrado para esta sociedad, “Bagua” representaba a su principal deidad, “Bagua” simbolizaba su pacarina o el espacio de origen mítico del linaje. Es por esta razón y en ánimos de seguir reverenciando a sus antepasados, continuaron teniendo presente la locución “Bagua”.

Al arribar los españoles en el siglo XVI a esta zona notaron que la etnia asentada en este territorio nombraba a su principal río, valle, idioma e incluso ellos se autodenominaban a la vez como “Bagua”.

Otra conexión lingüística e histórica Caribe-Bagua la encontramos en la “Relación Anónima de la Tierra de Jaén” correspondiente al siglo XVI, allí se registra el término “tuna” como parte del idioma bagua; el vocablo “tuna” fue reconocido por Paúl Rivet (Rivet 1934: 246) e indicó que pertenece al fondo propio y característico de la familia lingüística caribe.

Antes que se sepa acerca del grupo étnico Bagua, los recién llegados se vieron en la necesidad de plantear sus propias explicaciones, siendo el general los resultados divergentes por completo a los métodos y técnicas usados por la toponimia.

Un grupo poblacional supuso que Bagua se llama así porque en esta llanura crecían plantas de guaba, otros pretendían que Bagua devendría del vocablo "bagual", hay algunos que suponían que Bagua poseía un origen en el idioma castellano y lo vinculaban con "valle rodeado de agua", hay otros que afirmaban que Bagua devendría del vocablo aguaruna "wawa", alguna vez se planteó en una revista local que Bagua tendría un origen chino, en otra ocasión se registró en las actas del Instituto Nacional de Cultura (Hoy Ministerio de Cultura) que Bagua era voz onomatopéyica que derivaba de "aua" y finalmente una de las más recientes es que Bagua derivaría del adjetivo "vago".

#### **1.1.4. Contexto de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande**

##### **Visión**

La Universidad para alcanzar un estado deseable en el futuro, aspira a: Constituirse y consolidarse como una institución de excelencia, líder en educación superior, que contribuya a la mejora sustancial del nivel social, cultural y económico del país, actuando con la participación de los diversos sectores de la sociedad para la ejecución de planes, programas y proyectos generadores de desarrollo; forjadora de profesionales competentes con visión cosmopolita que ejercen su profesión con responsabilidad social y compromiso con su región.

##### **Misión**

La Universidad tiene como Misión formar para el mundo profesionales altamente competentes, eficientes y eficaces; forjadores de desarrollo y poseedores de sólidos principios morales y éticos, investigadores en Ciencia y Tecnología, promotores del desarrollo social y capaces de producir bienes y servicios de calidad.

Autoridades:

**Óscar Barón Fernández**

Educador, es el presidente del directorio de la Universidad Politécnica Amazónica, lidera las decisiones para la excelencia. Dirige y plasma políticas orientadas a la mejor atención a los estudiantes. Se caracteriza por estar en contacto directo con los estudiantes. Anteriormente se desempeñó como asesor de la presidencia en la Universidad Tecnológica del Perú y el Instituto IDAT.

Logros y Actividades:

- \* Funcionario del Ministerio de Educación.
- \* Director Regional de la 1era Región de Educación con sede en el departamento de Amazonas.
- \* Director General Nacional de Educación del Ministerio de Educación.
- \* Director de Instituto Tecnológico IDAT.
- \* Director Ejecutivo de la Universidad Tecnológica del Perú UTP.
- \* Asesor principal de Presidencia de la UTP.
- \* Egresado del CAEM.
- \* Presidente de la Promoción del CAEM.
- \* Ex Alcalde del Distrito de Magdalena del Mar – Lima.
- \* Director de Proyectos Internacionales de la OEA con sede en el Ministerio de Educación – Lima – Perú.

Correo: obaron@upa.edu.pe

**Germán Lizarzaburu Ahumada**

Ingeniero agrónomo, es el Rector y Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Politécnica Amazónica, es el principal académico, representa a la universidad ante SUNEDU, es el Gerente de la Calidad Educativa y el proyecto ISO 9001. Se caracteriza por su sencillez y alto nivel informático. A la fecha es además creador de entidades educativas de nivel superior.

Correo: glizarzaburu@upa.edu.pe

**José Manuel Cabanillas Soriano**



Vicerrector Académico de la Universidad Politécnica Amazónica, dirige las actividades académicas relacionadas al desarrollo de la Calidad Educativa en tal sentido tiene contacto directo con docentes, estudiantes y áreas relacionadas. Se desempeñó como evaluador en el ex Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades. (CONAFU).

Correo: [mcabanillas@upa.edu.pe](mailto:mcabanillas@upa.edu.pe)

### **Rolando Rojas Gallo**

Ingeniero de sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, es el Gerente General de la Universidad Politécnica Amazónica, es el encargado de la optimización y sistematización de los procesos administrativos. Se caracteriza por ser pragmático y enfocado en mejoras para beneficio del estudiante. Anteriormente se desempeñó como Director Informático en la Universidad Tecnológica del Perú y asesor de tecnologías de la información (TIC).

### **Rosselli Amuruz Dulanto**

Abogada de profesión, egresada de la Universidad de Lima, desempeña el cargo de Asesora Legal, pro-activa muy interesada en el cumplimiento efectivo de las normas y procesos que conlleven a la calidad educativa.

Correo: [ramuruz@upa.edu.pe](mailto:ramuruz@upa.edu.pe)

## **Historia**

### **Reseña**

En el año 2012 la UPB, con resolución de CONAFU N° 650-2011- CONAFU, la universidad de La Amazonía Mario Peláez Bazán, inicia sus actividades académicas, desde entonces, para nosotros ha sido reconocer que lo realmente importante son las personas, es la vida y lo que hacemos con ella. Desde el primer día, la Universidad sigue trabajando con el objetivo de contribuir al desarrollo del país y en particular de la Región de Amazonas.

La Universidad te garantiza una formación exitosa y para ello contamos con infraestructura moderna (Campus universitario), aulas adecuadas, laboratorios

equipados, auditorio, campos deportivos, biblioteca especializada, plana docente seleccionada vía concurso público.

El año 2013 y 2014 conseguimos ser ELEGIBLES para el Programa BECA18, hecho que obtuvimos por las evidencias y muestras de responsabilidad académica y compromiso social. Hasta el día hoy, contamos con 285 estudiantes becarios procedentes de todas las localidades de Amazonas, de condición pobre y pobre extremo. Bajo estos principios podemos decir que “Somos Beca 18” .Para el año 2016, esperamos cubrir 700 nuevas vacantes.

En general podemos decir con mucha satisfacción que nuestra Universidad privilegia la dedicación, la inclusión, el respeto por el medio ambiente y la diversidad cultural.

En tu formación académica a través de talleres, estimulamos la creatividad y desarrollamos el el talento, la cultura, la danza, el teatro.

Ésta es tu Universidad, que nació para ser institución líder, para que seas un profesional con valores al servicio de la sociedad y de cada persona a fin de que cada cual crezca en dignidad y desarrolle sus talentos al máximo de sus potencialidades.

La Universidad te apoyará para que te formes integralmente. Esto va más allá de estudiar sólo las materias de tu disciplina o profesión, ya que hay mucho más que aprender para formarse como persona y forjar la nueva historia de Amazonas.

Somos una universidad INCLUSIVA e INTERCULTURAL cada vez más cerca de ti con educación de calidad.

### **Carreras**

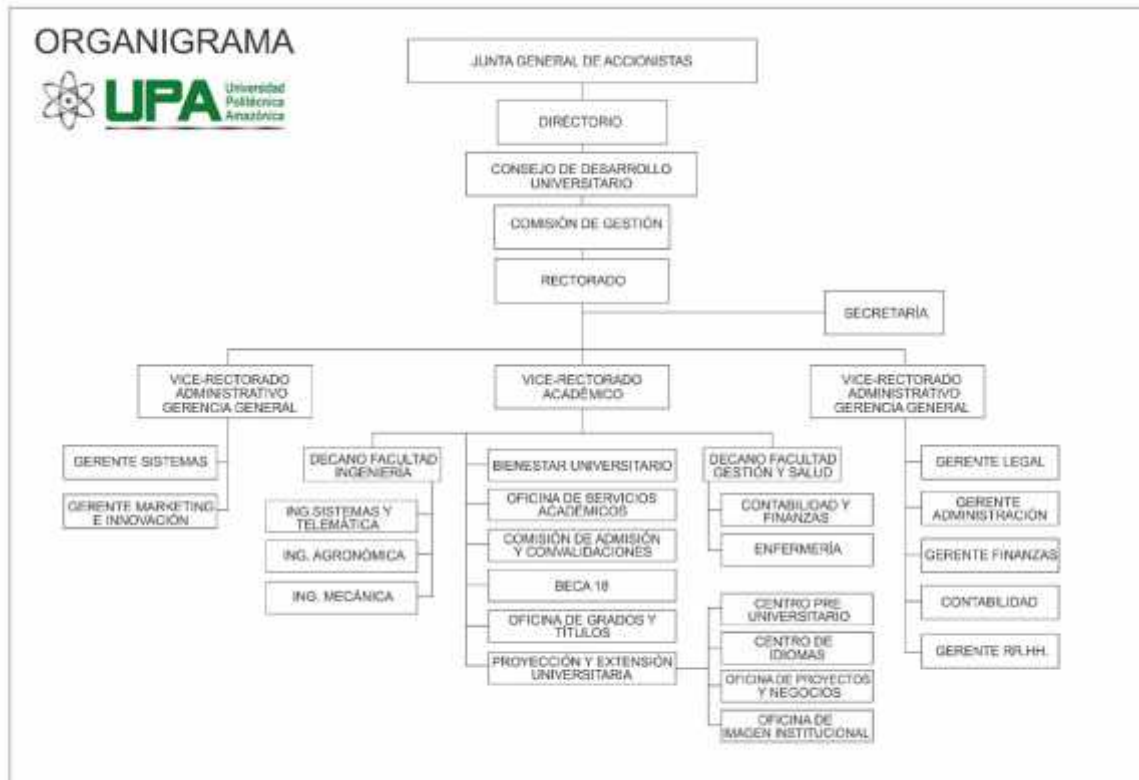
Ingeniería de Sistemas y telemática

Ingeniería Agronómica

Ingeniería Mecánica

Enfermería

Contabilidad y Finanzas



#### 1.1.4. Facultad de Contabilidad y Finanzas

### 1.2. FORMACIÓN PROFESIONAL

El contador público egresado de la UNIVERSIDAD POLITECNICA AMAZÓNICA UPA es un profesional preparado en conocimientos contables, de auditoría, finanzas y gestión, vasta cultura y dominio en sistemas informáticos contables, para registrar las operaciones mercantiles de una empresa con el fin interpretar sus resultados y dar soporte para la toma de decisiones empresariales.

#### COMPETENCIAS

- J) Aplica la legislación tributaria, comercial y laboral vigente en las organizaciones
- J) Aplica la dinámica financiera en las organizaciones.
- J) Aplica los conceptos y principios contables en los hechos económicos frecuentes de las organizaciones.
- J) Aplica las tecnologías de Información a la contabilidad.

### **1.2.1. Formación Profesional Universitaria en contextos globalizados**

Si bien, la historia de la formación profesional muestra que es un tema relevante, sobre todo a partir de la instauración del proyecto de la modernidad, sin lugar a dudas que los nuevos acontecimientos internacionales, en el plano de la política y economía, así como en el plano de las transformaciones científica – tecnológicas permiten plantear nuevos requerimientos para enfrentar esta tarea.

En este marco de formación profesional, los docentes tienen la responsabilidad de fomentar el desarrollo futuro del país, puesto que ellos a través de la historia, han sido utilizados estratégicamente para impulsar el desarrollo de las civilizaciones. Se debe reconocer, según Sánchez que la “educación enfrenta una crisis epistemológica, resultante de la confusión de educar, aprender y conocer, su rol se encuentra en un contexto de abundancia, diversidad, cambio continuo de información y conocimiento” (p. 105)<sup>4</sup>.

De allí, que exista insatisfacción en cuanto a la calidad de la formación que obtienen los docentes en las instituciones universitarias, se crítica la falta de pertinencia social de los programas de formación docente. Se siente, que el docente egresa sin haber logrado una sólida comprensión como educador y una visión integradora de los saberes adquiridos en su paso por la universidad.

Es muy posible, que la fragmentación curricular que se observa en la práctica se debe a debilidades en las bases epistemológicas, del conocimiento en los planes de estudio con referencia única y obligada al listado de competencias por funciones profesionales. Los propósitos de la formación de un docente: facilitador del aprendizaje, investigador, orientador, promotor social, planificador, administrador y evaluador.

---

4 SÁNCHEZ, J. 1999. Construyendo y Aprendiendo con el Computador. Centro Zonal Universidad de Chile Proyectos de Enlaces.

En esta formación, refiere Barrios (1997): “Se descuidan las dimensiones epistemológicas, axiológicas y pedagógicas que fundamentan el perfil profesional del docente; no se pueden presentar diferenciadas como roles funciones que en su naturaleza son integrales en el acto pedagógico; existen dificultades semánticas y discrepancias ideológicas en el perfil del educador que se necesita, y, se corre el riesgo de hacer énfasis exagerado para la formación inicial del docente de aula en el rol de “investigador”, o una orientación excesivamente cientificista por encima de los medios a su alcance” ( p. 53)<sup>5</sup>.

La desvinculación de las materias de la especialidad de los contenidos disciplinarios, que conforman los programas de enseñanza que los docentes desarrollarán en el futuro ejercicio de su profesión, ha sido fuertemente criticado por las propias instituciones de formación docente, en el sentido de que los enfoques y contenidos de los programas de la especialidad en Educación Integral, hacen pensar que la orientación está resultando demasiado profunda y especializada en áreas de contenido, e insuficientemente profunda y amplia en todas las áreas previstas en los programas oficiales.

El mundo intercomunicado y globalizado se ha convertido en un gran reto para la formación profesional. Cada día se hace más patente la necesidad de acercar nuestras universidades a los patrones internacionales de calidad de la educación superior y, a su vez, continuar revisando y replanteándonos los propios criterios de calidad asumida; estamos inmersos en un movimiento de cambio y mejora. La dimensión pedagógica de la investigación expresa que la formación profesional universitaria es hoy un terreno fértil para la innovación educativa.

Según Nieves (1999) la mayoría de estos trabajos se han centrado en la estructuración de los contenidos disciplinares y han contribuido a superar dificultades y dejar planteadas nuevas necesidades respecto a la urgencia de trascender de la multidisciplinariedad a la inter y transdisciplinariedad,

---

<sup>5</sup> BARRIOS, M. (1997) Vocaciones y Formación de Educadores. Fondo de Publicaciones UCAB. Caracas.

pero la mayoría de las propuestas de intervención derivadas de ellas, han estado orientadas a la estimulación de aprendizajes básicos como los declarativos y procedimentales al interior de alguna parcela del conocimiento<sup>6</sup>.

Esta tendencia expresa la primacía de la formación escolarizada, basada en la evaluación de saberes y competencias, sobre la formación integral del alumno. Sin embargo, constituye un significado compartido, la idea de que el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje deben conducir, cada vez más, a la autonomía y al crecimiento personal y profesional.

En **Alemania**<sup>7</sup> la formación profesional Arnold indica que se debe ofrecer a los ciudadanos la oportunidad de adquirir las habilidades, los conocimientos y las competencias que necesitan en el marco actual de la economía basada en el conocimiento. La educación y formación profesional (EFP) cumple una función esencial. La cooperación europea en materia de EFP tiene por objeto garantizar que el mercado de trabajo europeo está abierto a todo el mundo. Basada en el Proceso de Copenhague, consiste en desarrollar herramientas y marcos comunes europeos que fomenten la transparencia, el reconocimiento y la calidad de las competencias y las cualificaciones, así como en facilitar la movilidad de los estudiantes y los trabajadores. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y la Fundación Europea de Formación (ETF) son los principales organismos encargados de fomentar la cooperación en materia de EFP.

El Proceso de Copenhague, lanzado en 2000, tiene por objeto mejorar los resultados, la calidad y el atractivo de la educación y formación profesionales por medio de una mejor cooperación a escala europea. El proceso está basado en prioridades mutuamente acordadas que se revisan cada dos años.

---

6 NIEVES, Zaida. (1999). "Programa para la autoeducación del desarrollo volitivo de los jóvenes en la formación profesional pedagógica". Tesis doctoral. UCLA, Cuba.

7 ARNOLD, R. (2001) Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo: Cinterfor.

La Declaración de Copenhague establece las prioridades del Proceso de Copenhague sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales. El objetivo de este Proceso es mejorar los resultados, la calidad y el atractivo de la educación y formación profesionales en Europa. Intenta promover el uso de las distintas oportunidades de formación profesional en el contexto del aprendizaje permanente y con la ayuda de sus herramientas.

Las prioridades establecidas por la Declaración de Copenhague sientan la base para la cooperación voluntaria en materia de educación y formación profesionales. Su objetivo de cara a 2010 es:

- )] Reforzar la dimensión europea en la educación y formación profesionales;
- )] Aumentar la información, orientación y asesoramiento, así como la transparencia de la educación y formación profesionales;
- )] Desarrollar herramientas para el reconocimiento mutuo y la validación de competencias y cualificaciones;
- )] Mejorar la garantía de calidad en la educación y formación profesionales.<sup>8</sup>

En la Unión Europea Pedraza 2000<sup>9</sup> la formación profesional se debe construir teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

➤ **Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional**

El objetivo de la presente comunicación es relanzar la cooperación europea en materia de educación y formación profesional (EFP). Como respuesta a la Estrategia Europa 2020, esta comunicación contribuye a la modernización de la EFP para hacerla más atractiva.

La presente comunicación, basándose en la estrategia Europa 2020 y en el marco estratégico para la Educación y Formación 2020 (ET 2020),

---

<sup>8</sup>ARNOLD, R. (1994) La formación profesional: aproximaciones. Berlín: Educación Corporativa.

<sup>9</sup> PEDRAZA Bonifacio (2000) La formación profesional en el entorno de la Unión Europea. Madrid: Revista Iberoamericana de educación.

propone una nueva visión para la educación y formación profesional (EFP) en la Unión Europea (UE). Se centra en cuestiones esenciales para el Proceso de Copenhague, en función de los objetivos estratégicos de la ET 2020.

➤ **Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad**

Hay que maximizar el acceso a todos los niveles de formación, lo que puede suponer cambios significativos en la provisión actual de la EFP. Se precisa una mayor flexibilidad en relación con la manera de adquirir los resultados del aprendizaje, de evaluarlos y de ver cómo conducen a las cualificaciones. Esto incluye un mejor papel, y la necesidad de mejorar la provisión de EFP continua por parte de empleadores, proveedores tradicionales de formación inicial y centros de enseñanza superior. En relación con las cualificaciones profesionales, un enfoque basado en los resultados según el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) puede ayudar a validar capacidades adquiridas fuera de una formación y educación formales. Al mismo tiempo, las vías entre la EFP y la enseñanza superior deben ser abiertas y se deben desarrollar programas de EFP de nivel terciario. Asimismo, debe facilitarse la transición entre formación y empleo, así como entre empleos, para lo cual deben prestarse servicios de orientación y asesoramiento.

La movilidad debe convertirse en la norma de la EFP, en especial, de la EFP inicial, tanto para estudiantes como para formadores. También es fundamental que los periodos de movilidad sean reconocidos en el ECVET. Deberían crearse estructuras adecuadas para facilitar las prácticas y se debería utilizar la movilidad virtual (a través de eLearning) para complementar la movilidad física.



## ➤ **Mejorar la calidad y eficiencia de la educación y formación**

La calidad y eficiencia de la EFP, el alto nivel de los profesores y formadores, la adaptación de la oferta de EFP a las necesidades del mercado laboral y los caminos que la EFP abre a un aprendizaje suplementario. Contribuyen a su atractivo para mejorar la calidad y eficiencia de la EFP:<sup>10</sup>

- ❖ Se implementarán sistemas de garantía de la calidad a nivel nacional basándose en el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad para EFP;
- ❖ Se revisará el desarrollo continuo de cualificaciones y competencias de profesores y formadores en función de sus tareas nuevas;
- ❖ Se garantizará el desarrollo continuo de competencias claves junto con las cualificaciones profesionales relevantes para satisfacer las necesidades del mercado laboral, en concreto, a través de diferentes formas de aprendizaje en el trabajo;
- ❖ Se desarrollarán herramientas de anticipación para hacer que las capacidades coincidan con los trabajos y se crearán asociaciones con participantes relevantes para reforzar la relevancia del mercado laboral.

## ➤ **Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa.**

Los sistemas de EFP desempeñan un papel importante en la lucha contra la exclusión social y la promoción del crecimiento inclusivo. Los alumnos menos favorecidos podrán beneficiarse de un aprendizaje fuera de las aulas, en el trabajo, vinculado al mercado laboral local. La formación, integrada en la EFP general, debería ser flexible y modular, facilitando itinerarios individualizados. Se podrá reforzar la mejora de las perspectivas sociales facilitando la transición entre la EFP y la formación superior. Al mismo tiempo, deberán prestarse servicios de orientación accesibles y específicos. Además, es preciso controlar constantemente

---

<sup>10</sup> LÁZARO LORENTE, Luis Miguel y MARTÍNEZ USARRALDE, María Jesús (2000) Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea. Valencia: Universidad de Valencia.

los índices de empleo de los alumnos de EFP, en especial de los que pertenezcan a grupos menos favorecidos.

### ➤ **Mejorar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor**

El marco en el que se desarrolla la EFP debería estimular la creatividad e innovación, fomentando la toma de riesgos y la experimentación. Para proporcionar formación accesible y flexible, se deberá promocionar aprendizaje basado en la experiencia y aprendizaje activo, incluido el eLearning. Se debería promocionar la educación para el espíritu emprendedor para infundar un sentido de iniciativa y creatividad y la capacidad para concretar ideas. El espíritu emprendedor también debería formar parte del marco de competencias de los profesores y formadores de la EFP.<sup>11</sup>

En concreto, se deberían intensificar la cooperación en actividades de investigación y diseño de políticas basadas en datos con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### ➤ **Perspectivas de futuro**

El relanzamiento de la cooperación europea en EFP a finales de 2010 deberá realizarse en estrecha colaboración con los actores relevantes de los países de la UE y la Comisión. Se fijará una agenda ambiciosa de modernización para EFP con prioridades durante más de diez años, incluidos objetivos a corto plazo revisables. Los programas nacionales Europa 2020 deberán implementar esta reforma de la EFP.<sup>12</sup>

---

11 MARTÍN PUEBLA, Eduardo (2009) El sistema de formación profesional para el empleo. 1ª Edición. España: Editorial Lex Nova. S.A.

12 MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2006) La Unión Europea y su política educativa. España.

### 1.2.2. Formación Profesional Universitaria en América Latina.

La formación docente del profesor universitario en América latina es un proceso de desarrollo personal y profesional, integral, personalizado, que se da en interacción con otros (Rojas, 2005<sup>13</sup>), desde una dinámica social que promueve lo personal para contribuir al desarrollo integral de la personalidad del profesor. Por formación continua se entiende cualquier actividad de formación que se imparta o a la que se acceda, después de la obtención de un título universitario. En general, la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia (Cruz, 2005)<sup>14</sup>.

La formación continua del profesor universitario es un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de postgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanista, reconociéndose con un título o grado. Se incluyen en esta modalidad como formas las especialidades, maestrías y doctorados (Lastre, 2003)<sup>15</sup>.

La formación permanente es concebida por Paz (2005)<sup>16</sup> como un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la

---

13 ROJAS, C. (2005). Aprendizaje basado en proyectos. Experiencias formativas en la práctica clínica de parasitología. Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico Facultad de Salud. Universidad del Valle. Santiago de Cali. (En Línea) Disponible en: [http://objetos.univalle.edu.co/files/Aprendizaje\\_basado\\_en\\_proyectos.pdf](http://objetos.univalle.edu.co/files/Aprendizaje_basado_en_proyectos.pdf). [Fecha de consulta 01 de agosto, 2013]

14 Cruz, V. (2005). Tendencias de la formación superior avanzada en América Latina. Primer Congreso Boliviano en Educación Postgraduada. Sucre, Bolivia, 1 al 3 de Septiembre de 2005. (En Línea) Disponible en: [http://www.aui.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es](http://www.aui.org/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es). [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]

15 LASTRE, L. (2003). Modelo de Gestión Territorial de la Educación de postgrado para el sector empresarial. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

16 PAZ, I. (2005). El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente (Paz, 2005)<sup>17</sup>. La formación permanente se contextualiza en la práctica educativa con un grupo de estudiantes y en los espacios de reflexión entre colegas. La práctica educativa del profesor universitario se constituye en un espacio de desarrollo y progreso personal, donde este profesional inicia cada situación profesional con datos, información y conocimientos adquiridos con anterioridad, utilizando su conocimiento, así como su experiencia como dispositivos como referentes para aprender, desarrollarse y desempeñarse profesionalmente.

En el postgrado prevalece la transformación de la cultura. Este es un proceso que implica la profundización, actualización y complementación de los contenidos, lo que permite asumir una posición más innovadora y creadora de la teoría y práctica educativa. Las investigaciones desarrolladas desde las diversas formas de superación Postgraduada, en la medida que se incorporan a la práctica educativa, van dando cuenta de esa transformación de la cultura pedagógica. La socialización de los sujetos participantes y la difusión de la cultura pedagógica, es síntesis de la relación que se establece entre la preservación y transformación y se constituye en esencia de la gestión de la formación permanente, proceso deliberado para la realización de acciones en pos de alcanzar niveles cualitativamente superiores de desempeño en los docentes en su práctica educativa.

A su vez en **Argentina**, Mollis (2009)<sup>18</sup> indica que la formación profesional de los docentes en matemática, historia, lengua y literatura es que el currículum se orienta hacia tres tipos de fines específicos. El primero, y más evidente, es la adquisición de cuerpos de conocimiento, el segundo, el

---

17 Ídem

18MOLLIS Marcela (2009) La Formación de profesores universitarios para el nivel medio y superior: Una asignatura pendiente. (En Línea) Disponible en: <http://www.centrocultural.coop/revista/articulo/109/>. ISSN 1851-3263.[Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]

desarrollo de capacidades y el tercero, ligado al anterior, es la socialización o permitir a un alumno incluirse en las reglas del juego profesional interactuando dentro de un campo muy especializado. Desde este punto de vista el proceso formativo argentino se desarrolla a partir de tres elementos principales: el plan de estudios, la pedagogía y el régimen académico. Los planes de estudio ofrecen la estructura de conocimiento en un campo específico y sus contenidos relevantes marcan las secuencias en el recorrido y definen los perfiles de egreso. La pedagogía define las formas de interacción educativa y constituye las reales oportunidades de creación de capacidades, adquisición de saberes y constitución de identidades profesionales. El régimen académico define las pautas básicas de la experiencia educativa al fijar el sistema de normas y de reglas que fijan la relación entre profesores, estudiantes y la institución.

El caso de **Ecuador**, Mora (2013)<sup>19</sup> la formación profesional está basada en el enfoque de las competencias la cual ha desplazado al sistema tradicional de calificaciones y titulaciones para abrirse a áreas como la normalización del trabajo, la formación del individuo para el trabajo y la certificación laboral. Aparece así la noción de competencia como un concepto más integrador del **SABER** (conocimiento teórico o proposicional, derivado de la internalización de afirmaciones empíricas o lógicas sobre el mundo), **SABER– HACER** (conocimiento experiencial, también denominado saber del “saber estar”, del conjunto de normas, valores, actitudes y circunstancias que permiten interactuar con éxito en el medio social).

### **1.2.3. Formación Profesional Universitaria en el Perú.**

En un reciente ranking universitario mundial elaborado por la Universidad de Jiao Tong de Shanghai, arroja como resultado que, solo cinco universidades de América Latina han sido ranqueadas. Una de Chile y cuatro de Brasil. ¿Dónde está Perú? pues, no aparece por ningún lado. En Chile, su sistema educativo es superior al nuestro y en Brasil se han

---

<sup>19</sup> MORA Esteban (2013) La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios. (En Línea) Disponible en: <http://editorialmarabierto.blogspot.com/2013/05/la-formacion-basada-en-competencias.html>[Fecha de consulta 02 de agosto, 2015]

preocupado de acompañar a su sistema universitario, un sistema de acreditación independiente del ente acreditador respecto a la universidad que supervisa y no como en nuestro país que, ejecuta una política de autoevaluación, en decir juez y parte. En el Perú el 19 de mayo del 2006, mediante ley N° 28740 se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y el 09 de julio del año 2007 se aprueba su Reglamento mediante D.S. N° 018-2007. Se establece la normatividad correspondiente y se instala el Directorio del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU). Las universidades a través de estos órganos de acreditación tienen que buscar la calidad, tanto en el cumplimiento de los procesos en sus programas de innovación tecnológica, como en los proyectos educativos que ofrezcan, así como: impulsar la mejora de la calidad de la formación docente. El CONEAU a través de la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEAC), ha elaborado el Modelo de Calidad para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias, a partir de un estudio comparativo de distintos modelos nacionales e internacionales, con la participación de un Comité Técnico ad-hoc, así como la colaboración de especialistas en el tema de distintas universidades peruanas.

El Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias y los Estándares para las Carreras Profesionales comprende: 03 dimensiones, 09 factores, 16 criterios, 84 indicadores, 97 estándares y 253 fuentes de verificación referenciales; una adenda con 125 indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de cada indicador y estándar del Modelo. El Modelo se basa en el enfoque sistémico, aplicando en cada uno de los procesos involucrados el ciclo: “planificar-hacer-verificar-actuar”. Está diseñado de tal modo que se convierte en un instrumento para la mejora de la calidad de las carreras profesionales universitarias y, a la vez, para un mejor control de los procesos que implementará el CONEAU para la Acreditación.

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

La Universidad Peruana no es ajena a esta realidad y para insertarse en un escenario tan competitivo, es necesario plantear estrategias que la conduzcan a superar estos retos, establecer la igualdad de condiciones de acceso a los estudios y, en el transcurso de los mismos, a una mejor capacitación del personal. Formación ligada a la búsqueda de la competitividad, basada en la mejor calidad de la enseñanza, investigación y mejores servicios, pertinencia de los planes de estudios, mayores posibilidades de empleo para los egresados, establecimiento de acuerdos de cooperación y la igualdad de acceso a los beneficios que, reporta la cooperación internacional. Asimismo, la incorporación de las tecnologías de información y comunicación como aliado sustantivo en este proceso de integración.

A mediados de la década de los 90 en el Perú se inicia un movimiento de mejora de la calidad en los distintos niveles educativos. Así, la acreditación de la calidad de la educación en el Perú tiene su génesis con la promulgación de la Ley General de Educación y se considera de relevancia en el Proyecto Educativo Nacional. Ley General de Educación (Ley N<sup>o</sup>. 28044) establece que, “Consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país” (Art. 49). Por otra parte, la ley (Art. 50) ordena que las instituciones que imparten educación superior establezcan mecanismos de subsanación y convalidación de estudios a fin de garantizar que los alumnos puedan acceder a los niveles más alto de profesionalización y perfeccionamiento.

### 1.3. FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA.

#### 1.3.1. Formación Profesional en la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande

Es la explicación de cómo se manifiesta el problema en el contexto de estudio, qué características tiene el problema.<sup>20</sup>

##### **Falta de liderazgo:**

“En esta institución la formación profesional está por los suelos porque estamos mal organizados, pero especialmente porque los responsables de dirigir esta Institución no se han trazado metas claras y objetivos concretos, como consecuencia de la falta de liderazgo, comunicación, etc.”<sup>21</sup>

##### **Escasa participación:**

“La baja formación profesional se está dando por la falta de involucramiento de todos los gestores en la elaboración de un plan de acción que nos permita trazar objetivos concretos en mediano y largo plazo”<sup>22</sup>

##### **Ausencia de mecanismos de control:**

“No hay revisiones periódicas de las actividades académicas, no se supervisa los avances de las clases, no hay control sobre el desarrollo del syllabus de los docentes, no autoevalúan sus actividades diarias los docentes, tampoco se cumplen con los exámenes, intervenciones, presentaciones de trabajos de parte de los estudiantes”<sup>23</sup>

##### **Débiles conocimientos técnicos:**

“Lo que pasa es que la mayoría de nuestros docentes no tienen conocimientos sobre el manejo de equipos, por ejemplo hay docentes que ni siquiera saben instalar un data o manejar un laptop, entonces no podemos hacer uso de nuestras diapositivas como instrumentos auxiliares de aprendizaje en beneficio de nuestra formación; pero sucede también que los equipos de trabajo están en mal estado lo que limita poner en práctica lo aprendido en clase o través de la lectura”<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup>OYAGUE, Manuel y Sevilla, Julio. 2006. Cómo escribir la tesis en ciencias de la educación. Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”. Escuela de Postgrado.

<sup>21</sup> Testimonio estudiantil. Mayo, 2015

<sup>22</sup> Entrevista en profundidad estudiantil. Mayo, 2015.

<sup>23</sup> Entrevista estudiantil. Mayo, 2015.

<sup>24</sup> Testimonio estudiantil. Mayo, 2015.



**No existe intercambio de opiniones:**

“Yo creo que el intercambio de ideas, propósitos, opiniones, aspiraciones, planes nos permitirían desarrollarnos de la mejor manera como profesionales; sin embargo en nuestra Universidad no se incentiva a esto, no hay trabajo que busque la cohesión de los grupos, donde podamos realizar trabajos integrados, cooperativos”<sup>25</sup>

**Mala comunicación:**

“Las relaciones humanas se han visto debilitadas por los constantes conflictos entre directivos, administrativos y docentes (incluso con estudiantes). Al no entablarse una buena comunicación no se puede ponerse de acuerdo sobre planes, proyectos en beneficio de la formación de los estudiantes”<sup>26</sup>

**Desactualización estudiantil:**

“Los estudiantes desconocen los paradigmas que están emergiendo en esta nueva sociedad. El estudiante desconoce la complejidad laboral, de formación profesional, de nuevas formas de aprender, de las nuevas formas de producción que se están dando en la era del conocimiento. Se expresa a través de la falta de opiniones en el aula sobre los acontecimientos tecnológicos, sociales, culturales de la sociedad global, en la ausencia de interrogantes sobre las nuevas formas de formación profesional”<sup>27</sup>

**Descuido de actividades académicas:**

“Nuestras habilidades y conocimientos no se han desarrollado totalmente porque el plan de investigación, el plan curricular, el plan de proyección social están debilitados. Se ha descuidado muchísimo las actividades académicas como por ejemplo capacitaciones, cursos, seminarios, foros, talleres, divulgaciones, giras, días de campo, demostraciones de método, demostraciones de método”<sup>28</sup>

---

25 Entrevista en profundidad estudiantil. Junio, 2015.

26 Entrevista en profundidad docente. Junio, 2015.

27 Testimonio docente. Junio, 2015.

28 Testimonio estudiantil. Junio, 2015.

**Perfil profesional débil:**

“Muchos de mis compañeros no valorizan la calidad de la formación que reciben, no analizan, no reflexionan sobre el entorno, sobre las cosas que se pueden venir. Yo creo que cada estudiante debe construir su propio perfil profesional teniendo como base los conocimientos que recibe en clases, porque la calidad depende de lo que recibes y de lo que das por tu formación”<sup>29</sup>

**Falta de gestión motivacional:**

“Lo que en esta Institución se debe hacer es apostar por la innovación. Aquella innovación que se da en el área de producción económica debe ser incorporada en las temáticas de formación profesional de los educadores, se deben establecer los espacios académicos destinados al estudio de la búsqueda de innovación educativa, ver en qué medida el estudio de la innovación está presente en los programas de la formación profesional de los docentes en otras instituciones y cómo las podemos aplicar a nuestra realidad, se debe comenzar a producir conocimientos y no solo a transmitir conocimientos”<sup>30</sup>

**No se aspira a ser contemporáneo con el presente:**

“Todavía no se está potenciando la función del docente en el siglo XXI ni se ha delimitado sus funciones en una sociedad cambiante, he allí una debilidad que parte del escaso reconocimiento de la importancia, de la innovación y la investigación como motor para el progreso y como fuente para la motivación profesional. Lo que debe preocupar a nuestras autoridades es modernizar las prácticas metodológicas: Fortaleciendo la responsabilidad del alumno respecto al propio aprendizaje, animando al alumno a aprender de forma autónoma y colaborativa, introduciendo nuevas técnicas de aprendizaje, participar activamente en los procesos de evaluación interna en la Institución, contar con las tendencias educativas internacionales (ejemplo competencia en lenguas extranjeras, manejo de nuevos software de investigación). Solo así podríamos ser referencia para los alumnos de un código humanístico: Ético, social y moral”<sup>31</sup>

---

29 Entrevista estudiantil. Junio, 2015.

30 Entrevista estudiantil. Junio, 2015

31 Entrevista en profundidad estudiantil. Junio, 2015.

### Incoherencia entre la formación y el empleo:

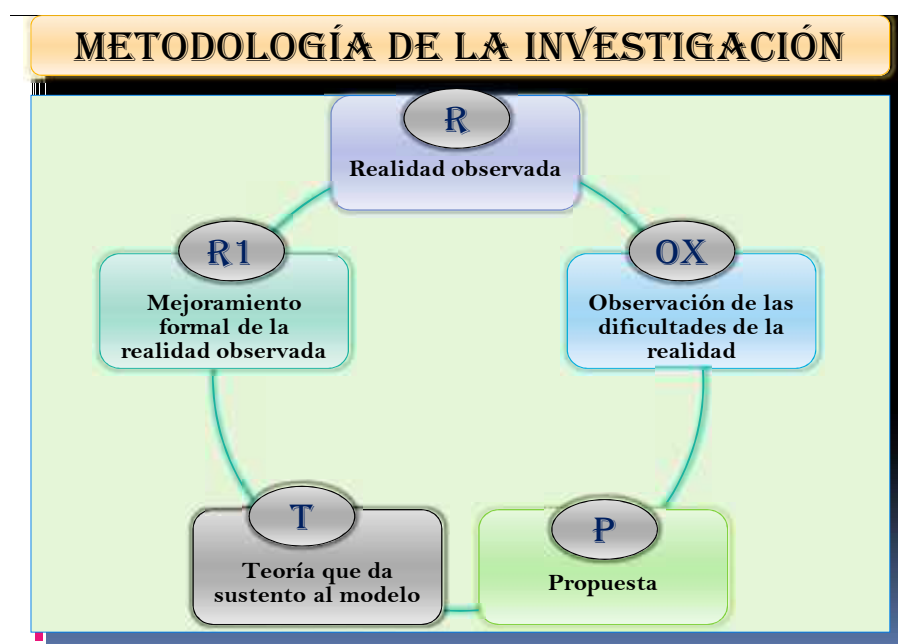
“La desconexión que hay entre la formación que uno recibe dentro la Institución y el empleo, fuera de ella, es inmensa, pues todo lo aprendido teóricamente no es aplicable, en muchas ocasiones, a lo que se vive afuera y esto nos deja a nosotros como malos profesionales, luego se empieza a comentar que nosotros no sabemos nada (fácilmente perdimos el puesto)”<sup>32</sup>

## 1.4. METODOLOGÍA EMPLEADA.

### 1.4.1. Diseño de la Investigación.

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.

Nuestra investigación adoptó el siguiente diseño:



FUENTE: Elaboración del Investigador.

<sup>32</sup> Entrevista estudiantil. Junio, 2015.

### 1.4.2. Universo y Muestra.

**Universo.** La delimitación del universo está definida por la totalidad de estudiantes del I al X Ciclo, año académico 2016 I de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas.

Estudiantes : 125 estudiantes

**U : 125 estudiantes**

**Muestra:** Como el universo es homogéneo y pequeño y por ser la investigación descriptivo-propositiva estamos frente a un caso de universo muestral.

**U=n= 125 estudiantes**

### 1.4.3. Materiales, Técnicas e Instrumentos.

) **Materiales:** Los materiales utilizados son libros, lapiceros, PC, papeles bond, cartulinas, impresora, fichas, cuadernos, resaltadores, correctores, borradores, tajadores, reglas, papelotes, folders, portafolios, plumones, lápices.

) **Técnicas:** Las técnicas metodológicas utilizadas en esta investigación fueron: encuesta, observación, entrevista, testimonio.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<b>PRIMARIAS</b>	
OBSERVACIÓN	Guía de observación
	Pauta de registro de observación
ENTREVISTA	Guía de entrevista
	Pauta de registro de entrevista
ENCUESTA	Guía de encuesta
	Pauta de registro de encuesta
TESTIMONIO	Oralidad
	Redacción

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
<b>SECUNDARIA</b>	
FICHAJE	Bibliográfica
	Textual

#### 1.4.4. Procedimientos para la Recolección de Datos.

- ) Coordinación con el Decano de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande
- ) Coordinación con el Jefe del Departamento Académico de Contabilidad
- ) Coordinación con el Director de la Escuela Profesional de Contabilidad.
- ) 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.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

Entre las investigaciones previas sobre el tema tenemos:

**CALDERÓN CUBAS, Luzdela<sup>33</sup>:** “Diseño de un Programa de Estrategias Administrativas para mejorar la organización educativa y el desempeño docente en la I.E. del nivel secundario “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruero, Utcubamba, Amazonas, 2008”

La investigación trata de responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo diseñar un modelo para mejorar la organización educativa en el desempeño docente?

La tesis tiene cinco conclusiones, una de ellas es que la administración en la I.E. “José Olaya Balandra” es deficiente; otra la mala organización educativa influye en el desempeño docente tradicional y éste en el bajo rendimiento académico, entre otras conclusiones.

Tiene cuatro recomendaciones, el más resaltante dice que el directivo debe ser un líder en el I.E., para que el docente y los demás miembros de la comunidad educativa sigan su ejemplo.

**CALDERÓN CUBAS, Heber<sup>34</sup>:** “Diseño de un Modelo de Gestión Educativa Estratégica para superar la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruero, Utcubamba, durante el año 2008”

---

33 CALDERON CUBAS, Luzdela (2008) Diseño de un Programa de Estrategias Administrativas para mejorar la organización educativa y el desempeño docente en la I.E. del nivel secundario “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruero, Utcubamba, Amazonas. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque, Perú.

34 CALDERON CUBAS, Heber (2008) Diseño de un Modelo de Gestión Educativa Estratégica para superar la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruero, Utcubamba. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque, Perú.

La investigación busca contrastar la siguiente hipótesis: “Si se diseña un Programa de Gestión Educativa Estratégica, **entonces** se superará la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya”.

La estructura capitular de la tesis está definida por tres capítulos.

La tesis tiene cinco conclusiones y cuatro recomendaciones. Entre las conclusiones que más resaltan tenemos, que la administración educativa en la I.E. “José Olaya Balandra” es deficiente; otra conclusión tiene que ver con el hecho de que se confirma que no existe actualización docente, entre otras.

Las recomendaciones tienen que ver con el futuro de la I.E., por ello resalta el hecho de que el directivo debe capacitarse permanentemente para hacer una buena gestión administrativa.

**RODRÍGUEZ, Carlos** (1989)<sup>35</sup> realizó el estudio “Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la UNMSM” llega a la conclusión de que 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. 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.

**LÓPEZ MARTÍNEZ** (2009)<sup>36</sup> en su tesis: “Propuesta de gestión institucional basada en el planeamiento estratégico para el ISTP Illimo” hace ver que la institución carece de un plan estratégico para obtener un direccionamiento de largo plazo que le permita una toma de decisión anticipada, así también enfatiza en la falta de capacitación docente-administrativa.

---

35 RODRÍGUEZ, Carlos (1989) Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la UNMSM. Tesis U.N.M.S.M. Perú.

36 LÓPEZ MARTÍNEZ, Alberto (2009) Propuesta de gestión institucional basada en el planeamiento estratégico para el ISTP Illimo. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque, Perú.

## 2.2. BASE TEÓRICA.

### 2.2.1. TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS (T.G.S.) LUDWIG VON BERTANLANFFY

#### 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

La Teoría General de Sistemas distingue:<sup>37</sup>

- ❖ 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.

---

<sup>37</sup>JOHANSEN, Oscar (2004) Introducción a la teoría general de sistemas. México: Limusa.



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.

**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.<sup>38</sup>

Más que investigar problemas particulares de contenido e intentar asignar causas específicas, la Teoría General de Sistemas se interesa en las

---

38 RAMÍREZ, Santiago (1999) Teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy. 1ª Edición. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

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.<sup>39</sup>

**La ontología de sistemas:** Se preocupa de problemas tales como el distinguir un sistema real de un sistema conceptual.

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.

---

<sup>39</sup> LATORRE ESTRADA, Emilio (2005) Teoría general de sistemas: Aplicada a la solución integral de problemas. Santiago de Cali: Universidad del Valle.

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.<sup>40</sup>

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<sup>41</sup>

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.

---

40 Ídem

41 LUHMANN, Niklas (2002) Introducción a la teoría de sistemas. México: Universidad Iberoamericana.

**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<sup>42</sup>

### **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.

---

42 HERMIDA, Jorge A. (1983) Ciencia de la administración. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna S.A.I.C.

## **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<sup>43</sup>.

---

43 YOURDON, Edward. (1989) Análisis estructurado moderno. México: Prentice-Hall Panamericana, S.A.

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

- a) **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.
- b) **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.<sup>44</sup>

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,

---

44 REYES, Agustín. (2005) Administración de empresas teoría y práctica. Limusa Editores. México. Pág. 379.



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”.<sup>45</sup>

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”.<sup>46</sup>

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”.

---

<sup>45</sup> REYES, Agustín. (2004) Administración moderna. Limusa Editores. México. Pág. 477.  
<sup>46</sup>Ídem.

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.<sup>47</sup>

### **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.

---

<sup>47</sup>DRUCKER, Peter. (1975) Administración por Objetivos. Buenos Aires. Argentina: Ediciones El Ateneo.

## 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.<sup>48</sup>

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.<sup>49</sup>

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

---

48 HESSELBEIN, F; GOLDSMITH, M Y BECKHARD, R (2006) La organización del futuro. España: Ediciones Deusto.  
49 ROJAS, Juan. (2006) Gestión educativa en la sociedad del conocimiento. Colombia. Pág. 205.

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”.<sup>50</sup>

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.

---

<sup>50</sup>Ídem.

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.<sup>51</sup> 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 del país 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 o es candidato a él.

### **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.

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.

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.

---

<sup>51</sup>Loc. Cit. Pág. 2007.

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.

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.

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.

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.

## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### ➤ 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.<sup>52</sup>

### ➤ 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)<sup>53</sup>.

El concepto de gestión, por su parte, proviene del latín ges o 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 con (CASSINI, 2008)<sup>54</sup>.

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

---

<sup>52</sup>AMEGLIO, Eduardo, J (2007) Formación profesional. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

<sup>53</sup> CASSINI, R (2008). Definición de modelo de gestión - Qué es, Significado y Concepto. (En Línea) Disponible en: <http://www.google.co.ve/search/definicion+de+modelo+de+gestion.pdf>. [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]

<sup>54</sup>Idem



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.

### ➤ **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.<sup>55</sup>

### ➤ **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.<sup>56</sup>

### ➤ **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.<sup>57</sup>

---

55 ORTIZ OCAÑA, Alexander (2002) Diccionario de pedagogía. España: Antillas.

56 ALLAN LAVELL, Ph.D (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. México: PREDECAN.

57 RAMÍREZ, C. Luz Arabany (2002) teoría de sistemas. Colombia: Universidad Nacional de Colombia-manizales.

## ➤ **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.<sup>58</sup>

## ➤ **OBJETIVO**

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.<sup>59</sup>

## ➤ **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.<sup>60</sup>

## ➤ **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.<sup>61</sup>

---

58 ROBBINS Coulter (2005) Administración. México: Pearson Educación.

59 SAN MARTÍN ARMIJO Carmen (2004) Planeamiento estratégico de la biblioteca de la facultad de farmacia y bioquímica. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

60 Ídem

61 AMEGLIO, Eduardo, J (2007) Formación profesional. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

## CAPÍTULO III RESULTADOS Y PROPUESTA

### 3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

#### ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

**Cuadro N° 1. Calificación sobre su formación por sexo**

Se considera buen estudiante	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	18	14.4	17	13.6	35	28
<b>No</b>	46	36.8	44	35.2	90	72
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

#### **Análisis:**

Un 72% muestra que los estudiantes, 36.8% varones y 35.2% mujeres, no se consideran buenos estudiantes; y tan solo el 28%, 14.4% varones y 13.6% 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.

## Cuadro N° 2. Metas y objetivos bien definidos de la dirección.

Metas y objetivos	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	5	4	10	8	15	12
<b>No</b>	65	52	45	36	110	88
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

### Análisis:

Un 88% de los estudiantes, 52% varones y 36% mujeres argumentan que la dirección no tiene bien definido sus metas y objetivos afectando su formación profesional y por el contrario solo el 12% indican que las autoridades de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande tienen metas y objetivos definidos.

## Cuadro N° 3. Calificación de la gestión de las autoridades por sexo

Calificación de la gestión	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Muy buena</b>	2	1.6	4	3.2	6	4.8
<b>Buena</b>	5	4	8	6.4	13	10.4
<b>Mala</b>	13	10.4	12	9.6	25	20
<b>Muy mala</b>	46	36.8	35	28	81	64.8
<b>Total</b>	66	52.8	59	47.2	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

### Análisis:

Los estudiantes califican la gestión de las autoridades en un 64.8% de muy mala y 20% mala, en comparación de un 4.8% 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.

**Cuadro N° 4. Plan de Acción de la Universidad, según sexo**

Plan de acción	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	13	10.4	23	18.4	36	28.8
<b>No</b>	53	42.4	36	28.8	89	71.2
<b>Total</b>	66	52.8	59	47.2	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

Un 71.2% de los estudiantes, el 42.4% varones y 28.8% mujeres, mencionan que los profesores no han participado de la elaboración del Plan de Acción.

**Cuadro N° 5. Implemento del Plan de Acción por sexo**

Implemento del Plan de Acción	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	8	6.4	18	14.4	26	20.8
<b>No</b>	56	44.8	43	34.4	99	79.2
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

Los alumnos en un 79.2% hacen referencia que los profesores de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza” no implementan el plan de acción, demostrando que no participan ni de su elaboración.

**Cuadro N° 6. Procesos de Evaluación y Autoevaluación, según sexo**

Evaluación y autoevaluación	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	18	14.4	17	13.6	35	28
<b>No</b>	46	36.8	44	35.2	90	72
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2013.

**Análisis:**

Los estudiantes manifiestan en un 72% que la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía “Mario Pelaez Baza”– Bagua Grande, 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.

**Cuadro N° 7. Conducción de la Facultad de Contabilidad y Finanzas por objetivos y valores.**

Objetivos y valores	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	28	22.4	14	11.2	42	33.6
<b>No</b>	38	30.4	45	36	83	66.4
<b>Total</b>	66	52.8	59	47.2	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

66.4% de los alumnos, 30.4% varones y 36% 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.

**Cuadro N° 8. Infraestructura adecuada para una buena formación académico-profesional por sexo**

Adecuada infraestructura	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	5	4	10	8	15	12
<b>No</b>	65	52	45	36	110	88
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

No existe un ambiente adecuado para la formación tanto académico como profesional de los estudiantes, lo cual se aprecia en un 88%, 52% 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.

**Cuadro N° 9. Práctica del trabajo cooperativo, según sexo**

Trabajo cooperativo	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Siempre</b>	7	5.6	9	7.2	16	12.8
<b>A veces</b>	15	12	13	10.4	28	22.4
<b>Nunca</b>	42	33.6	39	31.2	81	64.8
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

64.8% y 22.4%, 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.

**Cuadro N° 10. Clima institucional basado en buena comunicación y participación por sexo**

Comunicación, participación	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	5	4	10	8	15	12
<b>No</b>	65	52	45	36	110	88
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

No existe clima institucional, lo dice un 88%. Esto demuestra la no existencia de comunicación, cooperación y participación en actividades por parte de los docentes.

**Cuadro N° 11. Tensiones y conflictos, según sexo**

Tensiones, conflictos	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	49	39.2	38	30.4	87	69.6
<b>No</b>	21	16.8	17	13.6	38	30.4
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

Un 69.6% nos demuestra que en la Escuela existe tensiones y conflictos, por rivalidades y malos entendidos entre docentes.



**Cuadro Nº 12. Planificación y organización por sexo**

Buena planificación y organización	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Siempre	7	5.6	9	7.2	16	12.8
A veces	15	12	13	10.4	28	22.4
Nunca	42	33.6	39	31.2	81	64.8
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

64.8% y 22.4% 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.

**Cuadro Nº 13. Coordinación y control de tareas administrativas, según sexo**

Coordinación y control	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
Siempre	2	1.6	4	3.2	6	4.8
A veces	28	22.4	23	18.4	51	40.8
Nunca	38	30.4	30	24	68	54.4
<b>Total</b>	68	54.4	57	45.6	125	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

Nunca existe una coordinación y control de las tareas administrativas, lo dice el 54.4%, de donde el 30.4% hombres y 24% mujeres, demostrándose el poco interés por parte de los gestores, lo que refleja su inautenticidad facultativa.

## **BAJO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL**

**Cuadro N° 14. Conocimiento de nuevos paradigmas por sexo**

Nuevos paradigmas	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	18	14.4	17	13.6	35	28
<b>No</b>	46	36.8	44	35.2	90	72
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

### **Análisis:**

Los estudiantes en un 72% no tienen conocimientos de nuevos paradigmas, lo cual no les permite una formación profesional al 100% y desarrollar sus habilidades investigativas y competitivas.

**Cuadro N° 15. Contribución de los nuevos paradigmas al desarrollo de habilidades y valores, según sexo**

Contribución	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	5	4	10	8	15	12
<b>No</b>	65	52	45	36	110	88
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

### **Análisis:**

Un 88% 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.

**Cuadro N° 16. Formación de calidad acorde con el perfil del profesional del siglo XXI, por sexo**

Formación	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	18	14.4	17	13.6	35	28
<b>No</b>	46	36.8	44	35.2	90	72
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

El estudiante es consciente de la calidad profesional que recibe, entonces un 72% 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.

**Cuadro N° 17. Formación en relación a las exigencias del mercado, según sexo**

Exigencias del mercado	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	5	4	10	8	15	12
<b>No</b>	65	52	45	36	110	88
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**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 88% afirma que la formación que recibe no se ajusta a los sentidos comunes del mercado.

**Cuadro Nº 18. Conocimiento de las exigencias empresariales por sexo**

Conocimiento de las exigencias	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	8	6.4	18	14.4	26	20.8
<b>No</b>	56	44.8	43	34.4	99	79.2
<b>Total</b>	64	51.2	61	48.8	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

El 79.2% 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.

**Cuadro Nº 19. Calificación del desempeño docente, según sexo**

Desempeño docente	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Muy buena</b>	2	1.6	4	3.2	6	4.8
<b>Buena</b>	28	22.4	23	18.4	51	40.8
<b>Mala</b>	38	30.4	30	24	68	54.4
<b>Total</b>	68	54.4	57	45.6	125	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

El desempeño docente es calificado como malo, lo dice el 54.4% 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.

**Cuadro N° 20. Iniciativas empresariales, por sexo**

Iniciativas	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	13	21.6	9	7.2	36	28.8
<b>No</b>	43	34.4	46	36.8	89	71.2
<b>Total</b>	70	56	55	44	125	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

Como resultado de la formación profesional que reciben los estudiantes, éstos no tienen iniciativa empresarial, lo justifica un 71.2% de estudiantes encuestados, como consecuencia de la argumentación anterior.

**Cuadro N° 21. Formación profesional y desarrollo de actitudes empresariales, según sexo**

Actitudes empresariales	sexo				Total	
	Masculino	%	Femenino	%	Nº	%
<b>Sí</b>	5	5	5	4	10	8
<b>No</b>	58	46.4	57	45.6	115	92
<b>Total</b>	63	50.4	62	49.6	250	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

**Análisis:**

92% 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.

## RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN

Dimensiones	Indicadores	Excelente		Bueno		Regular		Malo		Pésimo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Características de la formación profesional universitaria	Conocimientos de nuevos paradigmas	4	3.2	7	5.6	9	7.2	34	27.2	71	56.8	125	100
	Desarrollo de conocimientos y habilidades	2	1.6	6	4.8	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
El conocimiento como factor de producción	Manejo de la innovación	1	0.8	7	5.6	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
	Relación del conocimiento y habilidades en la producción	3	2.4	5	4	28	22.4	35	28	54	43.2	125	100
	Perfil del profesional en el siglo XXI	4	3.2	7	5.6	9	7.2	34	27.2	71	56.8	125	100
Articulación de la formación y el empleo	Relación de la formación con el empleo	2	1.6	6	4.8	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
	Propuestas de paquetes de ventas de sus servicios	3	2.4	5	4	28	22.4	35	28	54	43.2	125	100
Posibilidades de empleo del profesional	Competencias demandadas por el mercado laboral	3	2.4	5	4	28	22.4	35	28	54	43.2	125	100
	Conocimientos de los requerimientos de las empresas	4	3.2	7	5.6	9	7.2	34	27.2	71	56.8	125	100
	Calificación profesional	2	1.6	6	4.8	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
Facilitador de aprendizajes	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	1	0.8	7	5.6	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
	Rol estudiantil	3	2.4	5	4	28	22.4	35	28	54	43.2	125	100
	Proceso de evaluación	2	1.6	6	4.8	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
Desarrollo del pensamiento	Desarrollo de iniciativas empresariales en los estudiantes	1	0.8	7	5.6	12	9.6	39	31.2	68	54.4	125	100
	Desarrollo de actitudes empresariales	3	2.4	5	4	28	22.4	35	28	54	43.2	125	100

Fuente: Observación aplicada a los estudiantes. Julio, 2016.

### Análisis:

Respecto a las características de la formación profesional universitaria, se observa que el 56.8% de los estudiantes tienen un pésimo conocimiento de los nuevos paradigmas y el 54.4% un pésimo desarrollo de conocimientos y habilidades.

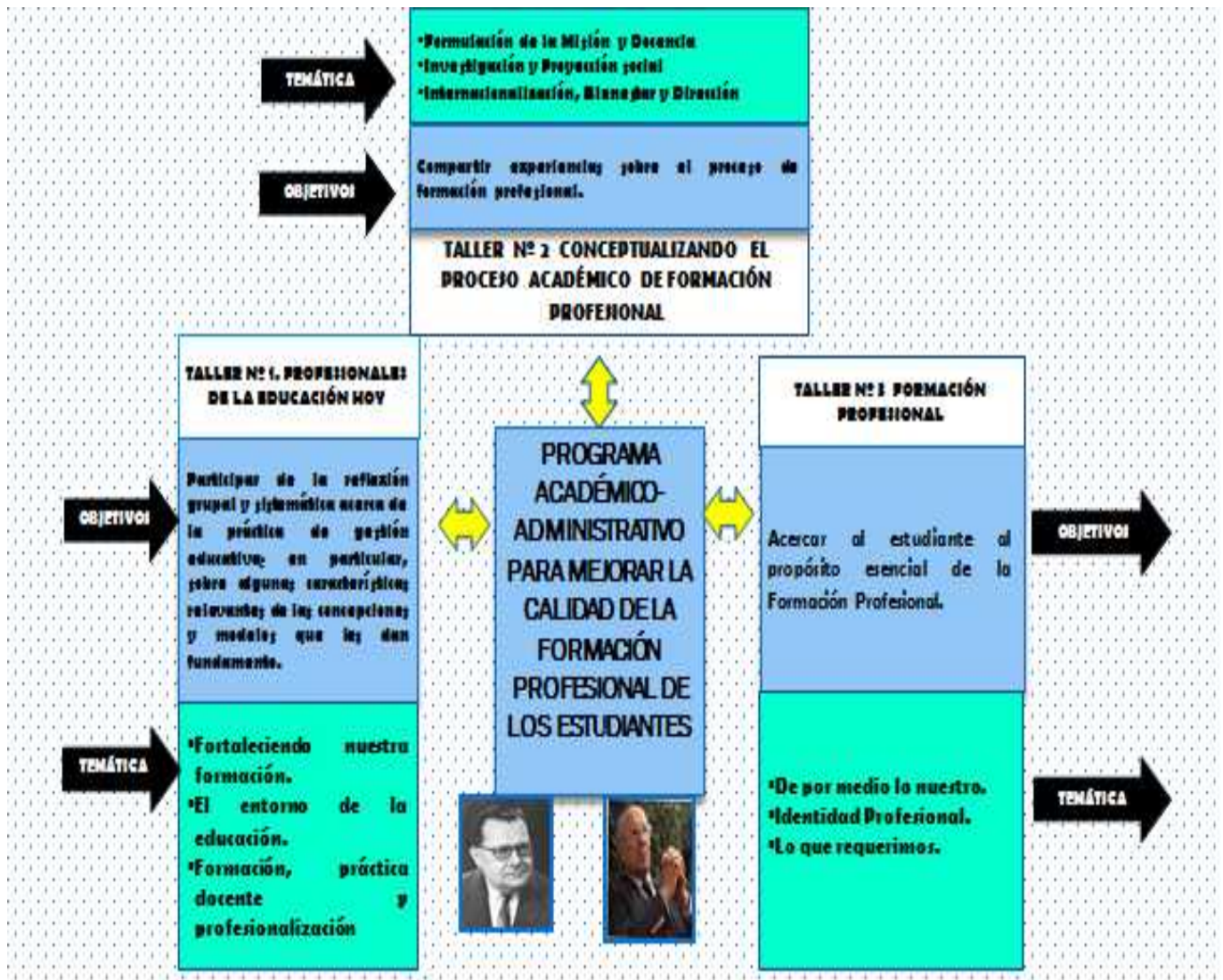
Respecto al conocimiento como factor de producción, el 54.4% tienen un pésimo manejo de la innovación para crear propuestas o proyectos que les servirán para incorporarse en su campo de acción; a esto se suma que la

relación del conocimiento y habilidades en la producción es malo con un 29%; lo que genera un pésimo perfil del profesional en el siglo XXI con un 56.8%. Respecto a la articulación de la formación y el empleo, poco más del 54.4%, es decir (53.6% y 53.2%) 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 48% tiene pésimas competencias para enfrentar la demanda laboral; el 22.4% tiene regular calificación profesional y solo el 3.2% tiene excelentes conocimientos de los requerimientos del mercado laboral.

Respecto al facilitador de aprendizajes, el 31.2% tiene un mal proceso de evaluación, el 9.6% tiene un regular desarrollo del aprendizaje y el 54.4% tiene un pésimo rol estudiantil. El desarrollo del pensamiento, el 31.2 tienen un mal desarrollo de iniciativas empresariales para crear proyectos, esto se debe a que sólo el 2.4% 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. PROPUESTA TEÓRICA.



FUENTE: Elaborado por el Investigador



### **3.2.1. Realidad Problemática.**

Un programa de educación superior es particularmente exigente en términos de organización académica y modelo administrativo. La solidez y estabilidad de una oferta curricular son proporcionales a las condiciones de la estructura en la cual encuentre respaldo académico y soporte administrativo.

Las antiguas declaraciones sobre administración al servicio de la academia deben ser sustituidas por modelos de amplia cooperación en los cuales el poder e influencia de los funcionarios estén orientados a favorecer la fluidez y buen clima institucional para el programa, los estudiantes y los docentes. La reducción de las fricciones en la gestión es un supuesto básico en la construcción de una estructura académico-administrativa calificada.

Por la naturaleza misma de sus estudios y sus perspectivas de ejercicio profesional el estudiante de Contabilidad y Finanzas encuentra al observar la gestión administrativa de su propia institución un importante insumo de aprendizaje.

### **3.2.2. Objetivos de la Propuesta.**

#### **General**

Mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de la Amazonía "Mario Pelaez Baza" de Bagua, a través de un Programa de gestión académico - administrativo.

#### **Específicos**

Mejorar la situación académico-profesional del futuro contador, a través de un Programa de gestión académico - administrativo.

- Fortalecer el rol de la Facultad de Contabilidad del ámbito de estudio en relación a la ausencia de un currículo de formación académico profesional.

### **3.2.3. Fundamentación.**

#### **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).

#### **Fundamentación Sociológica**

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

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.

## **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

## **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.

### **Fundamentos Epistemológicos**

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)

### **3.2.4. 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.

## **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 contadores 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 Contabilidad

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 contabilidad?

### **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	) Motivación. ) Comunicación de los objetivos de la reunión. ) Repaso y/o control de los requisitos.
	) Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.



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 2016

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

## **TALLER N° 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 lleven 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 2016

**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

### 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
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

### 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, Lina. 2006. Formación profesional y mercado laboral. UNAM, México.
- ❖ FRITZEN, Silvino. 1984. 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. Editorial Sal Terrae. España.
- ❖ HERNÁNDEZ, Roberto y otros. 2010. Metodología de la investigación Editorial Mc.Graw-Hill México



## **TALLER Nº 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 del 2016

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

### 3.2.5. Cronograma de la Propuesta.

Universidad de la Amazonía												
Fecha por Taller, 2016	Taller N° 1				Taller N° 2				Taller N° 3			
	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												

### 3.2.6. Presupuesto.

#### Recursos humanos

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

#### Recursos materiales

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

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

### 3.2.7. Financiamiento de los Talleres.

**Responsable: Geraldine Ayasta Llenque**

## 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 Contabilidad y Finanzas 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

1. AMEGLIO, Eduardo, J (2007) Formación profesional. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
2. ARNOLD, R. (1994) La formación profesional: aproximaciones. Berlín: Educación Corporativa.
3. ARNOLD, R. (2001) Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo: Cinterfor.
4. BARRIOS, M. (1997) Vocaciones y Formación de Educadores. Fondo de Publicaciones UCAB. Caracas.
5. CALDERON CUBAS, Heber (2008) Diseño de un Modelo de Gestión Educativa Estratégica para superar la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. "José Olaya Balandra" del Centro Poblado José Olaya, Cajaruro, Utcubamba. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". Lambayeque, Perú.
6. CALDERON CUBAS, Luzdela (2008) Diseño de un Programa de Estrategias Administrativas para mejorar la organización educativa y el desempeño docente en la I.E. del nivel secundario "José Olaya Balandra" del Centro Poblado José Olaya, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". Lambayeque, Perú.
7. CASSINI, R (2008). Definición de modelo de gestión - Qué es, Significado y Concepto. (En Línea) Disponible en: <http://www.google.co.ve/search/definicion+de+modelo+de+gestion.pdf>. [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]
8. CÁZARES, L. (1990). Técnicas actuales de investigación documental. México: Trillas.
9. CRUZ, V. (2005). Tendencias de la formación superior avanzada en América Latina. Primer Congreso Boliviano en Educación Postgraduada. Sucre, Bolivia, 1 al 3 de Septiembre de 2005. (En Línea) Disponible en: [http://www.aui.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es](http://www.aui.org/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es). [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]
10. DÍAZ, María (2002) Formación y práctica docente en el medio rural. P y V editores, México.

11. DRUCKER, Peter. (1975) Administración por objetivos. Buenos Aires. Argentina: Ediciones El Ateneo.
12. ESCALONA, Lina. (2006) Formación profesional y mercado laboral. UNAM, México.
13. ESTUPIÑÁN, Jairo. (2006) Consultoría sistémica. Un enfoque interventivo, formativo e investigativo. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
14. FERRY, Gilles (1990) El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica. México: Paidós,
15. FRITZEN, Silvino. (1984) 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. Editorial Sal Terrae. España.
16. FUENTES, H. (2008). La formación de los profesionales en la contemporaneidad. Santiago de Cuba: Cees Manuel .F. Gran.
17. HESSELBEIN, F; GOLDSMITH, M Y BECKHARD, R (2006) La organización del futuro. España: Ediciones Deusto.
18. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2007) Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. (En Línea) Disponible en: <http://censos.inei.gob.pe/censos2007/> [Fecha de consulta 01 de agosto, 2013]
19. JOHANSEN, Oscar (2004) Introducción a la teoría general de sistemas. México: Limusa.
20. LONDOMO, Alejandro. (2009) Dinámicas de Grupo Desde la Vida: Como Crearlas San Pablo Editores. Bogotá. Colombia.
21. LÓPEZ MARTÍNEZ, Alberto (2009) Propuesta de gestión institucional basada en el planeamiento estratégico para el ISTEP Illimo. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". Lambayeque, Perú.
22. LUHMANN, Niklas (2002) Introducción a la teoría de sistemas. México: Universidad Iberoamericana.
23. MARTÍN PUEBLA, Eduardo (2009) El sistema de formación profesional para el empleo. 1ª Edición. España: Editorial Lex Nova. S.A.
24. MASTACHE, Anahí. (2009) Formar personas competentes. Ediciones Novedades Educativas. México.
25. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2006) La Unión Europea y su política educativa. España.
26. MOLLIS, Marcela (2009) La Formación de profesores universitarios para el nivel medio y superior: Una asignatura pendiente. (En Línea) Disponible en:

- <http://www.centrocultural.coop/revista/articulo/109/>. ISSN 1851-3263. [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]
27. MONROY, Anameli. (1999) Dinámica de grupos. Editorial Pax. México.
  - OLIVEIRA, Ivani. (2004) Técnicas para el trabajo en grupo. Editorial Paulinas. Brasil.
  28. MORA Esteban (2013) La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios. (En Línea) Disponible en: <http://editorialmarabierto.blogspot.com/2013/05/la-formacion-basada-en-competencias.html> [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]
  29. NIEVES, Zaida. (1999). "Programa para la autoeducación del desarrollo volitivo de los jóvenes en la formación profesional pedagógica". Tesis doctoral. UCLA, Cuba.
  30. OGALLAR, María. (2007) La actualización de las competencias profesionales. España.
  31. ORTIZ OCAÑA, Alexander (2002) Diccionario de pedagogía. España: Antillas.
  32. PARRA, Rodrigo. (2006) Tres talleres: hacia una pedagogía de la investigación etnográfica en la escuela. Bogotá, Colombia.
  33. PAZ, I. (2005). El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
  34. PEDRAZA, Bonifacio (2000) La formación profesional en el entorno de la Unión Europea. Madrid: Revista Iberoamericana de educación.
  35. POSNER, G. (1998). Análisis de Currículo. Segunda edición. Mac Graw Hill. Santa Fe de Bogotá.
  36. RAMÍREZ, C. Luz Arabany (2002) teoría de sistemas. Colombia: Universidad Nacional de Colombia-manizales.
  37. RAMÍREZ, Santiago (1999) Teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy. 1ª Edición. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
  38. REYES, Agustín. (2004) Administración moderna. Limusa Editores. México. Pág. 477.
  39. REYES, Agustín. (2005) Administración de empresas teoría y práctica. Limusa Editores. México. Pág. 379.

40. ROBBINS, Coulter (2005) Administración. México: Pearson Educación.
41. SAN MARTÍN ARMIJO Carmen (2004) Planeamiento estratégico de la biblioteca de la facultad de farmacia y bioquímica. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
42. SÁNCHEZ, J. (1999) Construyendo y Aprendiendo con el Computador. Centro Zonal Universidad de Chile Proyectos de Enlaces.
43. SÁNCHEZ, José. (2005) La docencia universitaria: para un manifiesto antipedagógico. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.
44. STRAUSS, A., & CORBIN, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Chile: Universidad de Antioquía.
45. UGARTE, Laura (2008) Análisis de la integración pedagógica de las TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje desarrollado por los profesores participantes del programa e Twinning (hermanamiento escolar electrónico entre establecimientos escolares europeos). Tesis para optar el título de Magister. Perú: Lima PUCP
46. UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" (2013) Historia de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" (En Línea) Disponible en: [http://www.unprg.edu.pe/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=583&Itemid=620](http://www.unprg.edu.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=583&Itemid=620) [Fecha de consulta 01 de agosto, 2013]
47. VON BERTALANFFY, LUDWIG. Teoría General de Sistemas. Petrópolis, Vozes. 1976.
48. WINTER, Robert. (2000) Manual de trabajo en equipo. Ediciones Díaz Santos. Madrid. España
49. YOURDON, Edward. (1989) Análisis estructurado moderno. México: Prentice-Hall Panamericana, S.A.

# **ANEXOS**



**ANEXO Nº 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 Contabilidad y Finanzas?  
.....  
.....  
.....
2. ¿La FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONÍA 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 Contabilidad han participado de la elaboración del Plan de Acción?  
.....  
.....  
.....
5. ¿Dicho Plan de Acción se ha implementado?  
.....  
.....  
.....

6. ¿La Escuela Profesional de Contabilidad ha participado de un proceso de autoevaluación y evaluación?  
.....  
.....  
.....
7. ¿La gestión facultativa se define por objetivos y valores?  
.....  
.....  
.....
8. ¿La Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas cuenta con una infraestructura adecuada para el aprendizaje de los estudiantes?  
.....  
.....
9. ¿Cómo caracterizaría Ud. el clima institucional de su Escuela Profesional?  
.....  
.....  
.....
10. Ocúpese de la dimensión administrativa de la Escuela Profesional de Contabilidad.....  
.....  
.....
11. ¿La formación académico profesional que reciben los estudiantes de su especialidad responde al momento actual?  
.....  
.....  
.....
12. ¿El perfil profesional de los estudiantes aludidos se ajustan al mercado laboral?  
.....  
.....  
.....
13. ¿El docente es un verdadero facilitador de aprendizajes en la realidad educativa mencionada?  
.....  
.....  
.....
14. ¿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**

15. Caracterice Ud. la gestión académico-administrativa de la Contabilidad..

.....  
.....  
.....

16. ¿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?

.....  
.....

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

.....  
.....  
.....  
.....

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

.....  
.....  
.....

19. ¿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 Contabilidad?  
.....  
.....
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. Ocúpate 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?

.....



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**

Nº.....

FECHA.....

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

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Excelente</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>	<b>Pésimo</b>	<b>Total</b>
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						