

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACION
UNIDAD DE POSGRADO



Plan académico – administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo carrera profesional Educación Primaria, facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, año 2019

TESIS

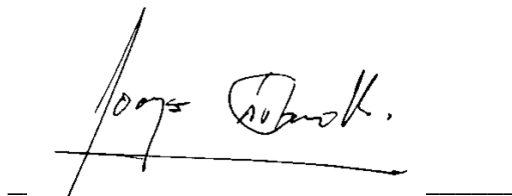
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

INVESTIGADOR: Ramírez Piña, Hugo.

ASESOR: Dr. Cardoso Montoya, César Augusto.

LAMBAYEQUE – PERÚ 2020

APROBADO POR:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jorge Isaac Castro Kikuchi", written over a horizontal line.

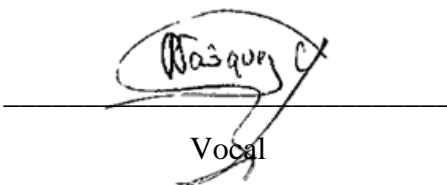
Presidente

Jorge Isaac Castro Kikuchi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rafael", written over a horizontal line.

Secretario

Rafael Cristóbal García Caballero

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Vásquez C.", written over a horizontal line.

Vocal

Carlos Ulises Vásquez Crisanto

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Cardoso Montoya", written over a horizontal line.

Dr. César Augusto Cardoso Montoya

Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 073-VIRTUAL

Siendo las **09:00 horas**, del día **jueves 05 de agosto de 2021**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/txu-rhmy-ugt> los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 0801-2021-V-D-NG-FACHSE**, de fecha **16 de julio de 2021**, integrado por:

| | |
|---------------------|--|
| Presidente | : Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi. |
| Secretario | : Dr. Rafael Cristóbal García Caballero. |
| Vocal | : Dr. Carlos Ulices Vásquez Crisanto. |
| Asesor Metodológico | : Dr. César Augusto Cardoso Montoya. |
| Asesor Científico | : _ |



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **"PLAN ACADÉMICO - ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DEL IX CICLO CARRERA PROFESIONAL EDUCACIÓN PRIMARIA, FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARPOTO, AÑO 2019"**; presentada por el tesista **RAMÍREZ PIÑA HUGO** para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención de **Docencia y Gestión Universitaria**. Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con los artículos 131 al 140 del Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**

Siendo las 10:25 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE

Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
SECRETARIO

Dr. Carlos Ulices Vásquez Crisanto
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Hugo Ramírez Piña**, investigador principal, y **Dr. César Augusto Cardoso Montoya**, asesor del trabajo de investigación *“Plan Académico – Administrativo para Mejorar la Calidad de la Formación Profesional de los Estudiantes del IX Ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, Año 2019”* declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 20 de octubre del 2020.



Ramírez Piña, Hugo
Investigador principal



Dr. César Augusto Cardoso Montoya
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más. A mi madre Luz Angélica por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y que no pudo ver mi logro profesional, a mi esposa Rosa Emilia e hijos Audri, Oureana, Mael y Raizel, quienes con apoyo moral e incondicional permitieron escalar un peldaño más en mi vida profesional.

Ramírez Piña, Hugo.

AGRADECIMIENTO

Los resultados de este proyecto, están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de su culminación. A todos quienes, con su ayuda desinteresada, nos brindó información relevante, próxima, pero muy cercana a la realidad de nuestras necesidades y dar realce para el éxito de la tesis. A mi familia por siempre brindarme su apoyo moral en todo momento.

Ramírez Piña, Hugo.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-------------------------------|
| ACTA DE SUSTENTACIÓN..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD..... | 4 |
| DEDICATORIA | 5 |
| AGRADECIMIENTO..... | 6 |
| ÍNDICE GENERAL..... | 7 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 9 |
| ÍNDICE DE ILUSTRACIONES | 10 |
| RESUMEN | 11 |
| ABSTRACT..... | 12 |
| INTRODUCCIÓN | 13 |
| CAPÍTULO I | |
| DISEÑO TEÓRICO..... | 17 |
| 1.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS..... 17 | |
| 1.2. BASE TEÓRICA | |
| 1.2.1. Teoría General de Sistemas (T.G.S.) – Ludwing Von Bertalanffy | |
| 1.2.2. Teoría Administración por Objetivos. Peter Drucker | |
| 1.3. MARCO CONCEPTUAL | |
| CAPÍTULO II | |
| MÉTODOS Y MATERIALES..... | 42 |
| 2.1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO. | |
| 2.1.1. Ubicación Geográfica del Perú..... | |
| 2.1.2. Antecedentes Históricos de la Región San Martín..... | |
| 2.1.3. Contexto de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto..... | |
| 2.1.4. Facultad de Educación y Humanidades – Carrera Profesional de Educación Primaria. ... | |
| 2.2. PROCESO HISTÓRICO..... | |
| 2.2.1. Descripción de la Formación Profesional Universitaria en Contextos Globalizados | |
| 2.2.2. Tendencias de la Formación Profesional Universitaria en América Latina | |
| 2.2.3. La Formación Profesional Universitaria en los Escenarios del Perú..... | |
| 2.3. MANIFESTACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA..... | |

| | |
|---|--------------------------------------|
| 2.3.1. Estado actual de la Formación Profesional en la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto..... | 63 |
| 2.4. METODOLOGÍA EMPLEADA..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 2.4.1. Diseño de la Investigación..... | 67 |
| 2.4.2. Población y Muestra..... | 67 |
| 2. 4.3. Materiales, Equipos, Técnicas e Instrumentos..... | 68 |
| 2.4.4. Procedimientos para la Recolección de Datos | 69 |
| 2.4.5. Ventajas y Limitaciones | 70 |
| CAPÍTULO III | |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 71 |
| 3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS | 71 |
| 3.2. PROPUESTA TEÓRICA..... | 85 |
| 3.2.1. Realidad Problemática..... | 85 |
| 3.2.2. Objetivos de la Propuesta | 86 |
| 3.2.3. Fundamentación | 86 |
| 3.2.4. Estructura de la Propuesta | 88 |
| 3.2.5. Cronograma de la Propuesta..... | 112 |
| 3.2.6. Presupuesto. | 112 |
| 3.2.7. Financiamiento de los Talleres. | 113 |
| CAPÍTULO IV | |
| CONCLUSIONES | 114 |
| CAPÍTULO V | |
| RECOMENDACIONES | 116 |
| BIBLIOGRAFÍA | 117 |
| ANEXOS | 121 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Calificación sobre su formación por sexo | 71 |
| Tabla 2: Metas y objetivos bien definidos de la dirección, según sexo..... | 71 |
| Tabla 3: Calificación de la gestión de las autoridades por sexo..... | 73 |
| Tabla 4: Plan de Acción de la Universidad, según sexo..... | 73 |
| Tabla 5: Implemento del Plan de Acción por sexo..... | 74 |
| Tabla 6: Procesos de evaluación y autoevaluación, según sexo..... | 74 |
| Tabla 7: Conducción de la Escuela Carrera Profesional Educación Primaria por objetivos y valores, según sexo | 75 |
| Tabla 8: Infraestructura adecuada para una buena formación académico -profesional, por sexo | 76 |
| Tabla 9: Práctica del trabajo cooperativo, según sexo..... | 76 |
| Tabla 10: Clima institucional basado en buena comunicación y participación por sexo | 77 |
| Tabla 11: Tensiones y conflictos, según sexo | 77 |
| Tabla 12: Planificación y organización, por sexo..... | 78 |
| Tabla 13: Coordinación y control de tareas administrativas, según sexo..... | 78 |
| Tabla 14: Conocimiento de nuevos paradigmas, por sexo | 79 |
| Tabla 15: Contribución de los nuevos paradigmas al desarrollo de habilidades y valores, según sexo..... | 79 |
| Tabla 16: Formación de calidad acorde con el perfil del profesional del siglo XXI, por sexo | 80 |
| Tabla 22: Resultados de la Observación..... | 81 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| Ilustración 1: Gráfico del Sistema o Proceso de Control..... | 32 |
| Ilustración 2: Teoría General de Sistemas según Bertalanfy..... | 33 |
| Ilustración 3: Mapa del Perú..... | 42 |
| Ilustración 4: Ubicación del Departamento de San Martín. | 46 |
| Ilustración 5: Mapa de la Región San Martín. | 47 |
| Ilustración 6: Insignia de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto..... | 48 |
| Ilustración 7: Fotografía de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. | 48 |
| Ilustración 8: Diseño de Investigación. | 67 |
| Ilustración 9: Representación de una muestra como subgrupo. | 68 |
| Ilustración 10: Propuesta Teórica. | 85 |

RESUMEN

No es exagerado decir que la universidad atraviesa un período difícil. Debido a esta nueva realidad turbulenta, siempre ha existido desconcierto e incertidumbre sobre cómo y dónde expresar los términos de la discusión. La educación superior se ha transformado en un campo de batalla entre posiciones opuestas. Portocarrero (2018) expresa que algunas personas, están siendo testigos de la lenta desaparición de la universidad: la mercantilización de su vida de conocimiento, la burocratización cada vez más jerárquica de su estilo de gestión, la privatización gradual de la educación superior, el daño y la pérdida para el público. El declive simultáneo del prestigio del autogobierno democrático y la actividad docente, el testimonio más elocuente de este sentimiento generalizado es que este sentimiento generalizado ha convertido a la universidad en un lugar desagradable y poco apasionante para el desarrollo académico intensivo. (Pág. 13 y 14). Los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, 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, motivo por el cual elaboramos un Plan Académico – Administrativo. Nuestra investigación responde a un **problema específico** de nuestra realidad problemática: ¿De qué manera un Plan Académico – Administrativo mejorará la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto? El Plan Académico Administrativo está diseñado en base a la Teoría General de Sistemas y a la Administración por Objetivos. El primero entiende el proceso de formación profesional como un sistema complejo que tiene múltiples dimensiones 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). Concluimos como logros de la investigación, haber justificado el problema de investigación y haber elaborado la propuesta.

Palabras Clave: Plan Académico-Administrativo; Calidad de Formación Profesional.

ABSTRACT

It is no exaggeration to say that the university is going through a difficult period. Due to this new turbulent reality, there has always been confusion and uncertainty about how and where to express the terms of the discussion. Higher education has become a battlefield between opposing positions. Portocarrero (2018) expresses that some people are witnessing the slow disappearance of the university: the commodification of their life of knowledge, the increasingly hierarchical bureaucratization of their management style, the gradual privatization of higher education, the damage and loss to the public. The simultaneous decline in the prestige of democratic self-government and teaching activity, the most eloquent testimony to this general sentiment is that this general sentiment has made the university an unpleasant and unattractive place for intensive academic development. (Pages 13 and 14). The students of the IX Primary Education Professional Career cycle, Faculty of Education and Humanities of the National University of San Martín - Tarapoto, have a professional training not in accordance with the academic requirement for the achievement of a quality creditable product within the framework of the task university, which is why we elaborated an Academic - Administrative Plan. Our research responds to a specific problem of our problematic reality: In what way will an Academic - Administrative Plan improve the quality of professional training of students of the IX Professional Career cycle Primary Education, Faculty of Education and Humanities of the National University of San Martín Tarapoto? The Administrative Academic Plan is designed based on the General Systems Theory and Administration by Objectives. The first understands the vocational training process as a complex system that has multiple dimensions that allows the development of 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 this it must use precise objectives (management by objectives). We conclude as achievements of the research, having justified the research problem and having prepared the proposal.

Keywords: Academic-Administrative Plan; Quality of Professional Training.

INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los pilares del desarrollo humano. Como bien han señalado algunos autores —aludiendo a la polisemia que caracteriza al término—, el concepto de “formación profesional” resulta ser “ambiguo y difuso” (Ducci 1983: 15). La amplitud de su significado deviene también del hecho de que esta categoría conceptual ha evolucionado a lo largo del tiempo. En gran medida, el término “formación profesional” se ha visto influenciado por las definiciones establecidas en la normatividad internacional, campo en el que los instrumentos legales desarrollados por la OIT han sido uno de los principales referentes.

En significado genérico, formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional. En significado específico, formación profesional es la actividad encaminada a desarrollar el íntegro de las competencias necesarias para el desempeño de la totalidad de funciones y tareas típicas de una ocupación profesional (Castro 1999: 23-24).

Desde la nueva perspectiva, la formación profesional es “el proceso educativo que, sobre la base de una educación general, comprende el estudio de tecnologías y ciencias conexas, así como el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos especializados, relativos al ejercicio de determinadas ocupaciones profesionales de alguno de los sectores de la actividad económica y social” (Castro 1999: 23).

En sus orígenes, la formación profesional fue concebida como la modalidad formativa que permite adquirir o desarrollar (en la escuela o en el lugar de trabajo) conocimientos técnicos y profesionales (Conferencia Internacional del Trabajo 1939b).

IPEBA: DOS DÉCADAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS: PERÚ, 1990-2010.

Las universidades peruanas enfrentan una problemática que, aunque común, se manifiesta en distintos grados y bajo distintas formas. No obstante, de manera simplificada podría decirse que esos problemas son cinco: bajo nivel académico -lo cual está asociado a la

dificultad de los egresados para obtener trabajo-, incertidumbre económica, escasa investigación de calidad, poquísimas relaciones de colaboración académica entre universidades, e inexistencia casi total de relación con el sector empresarial.

El problema más grave, evidentemente, es el del bajo nivel académico. En gran parte de las facultades los profesores están poco preparados y desmotivados, lo que se traduce en niveles bajos de exigencia al estudiante. En general, la universidad no hace otra cosa que arrastrar el lastre de la mala preparación impartida en la escuela secundaria.

(Antonio Mabres. Problemas y perspectivas de las universidades peruanas).

La formación profesional, en la Carrera Profesional de Educación y en especial del nivel Primaria de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto; no es la excepción; en consecuencia, la investigación, responde a la pregunta:

¿De qué manera un Plan Académico – Administrativo mejorará la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto?

El objeto de estudio lo constituye el proceso formativo de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.

El objetivo general consiste en proponer un Plan Académico – Administrativo, sustentado en el Enfoque Sistémico y la Administración por Objetivos para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto; y, los objetivos específicos son:

- a. Caracterizar la situación académico-profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.
- b. Investigar el rol de la Carrera Profesional Educación Primaria referente a la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.

- c. Diseñar la propuesta de un Plan Académico – Administrativo, sustentado en el Enfoque Sistémico y la Administración por Objetivos entonces se mejorará la calidad de la formación profesional de los estudiantes

En tal sentido se formuló la siguiente hipótesis:

“Si se elabora un Plan Académico – Administrativo, sustentado en el Enfoque Sistémico y la Administración por Objetivos entonces se mejorará la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, año 2019”; y, el Campo de acción, corresponde al Plan Académico – Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes materia de estudio.

En el proceso formativo, las dos categorías más importantes son la enseñanza y el aprendizaje, entre ellas existe una unidad dialéctica (Pla et al., 2012). La investigación educativa ha evidenciado la importancia de comprender integralmente el aprendizaje humano, la naturaleza de la enseñanza y la responsabilidad que tiene el profesorado en su desempeño pedagógico, en la transformación de la enseñanza y en su función educativa (Gimeno y Pérez, 1994).

La gestión administrativa, es importante por el soporte y logística de apoyo al docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La tesis está estructurada en cinco capítulos:

En el primer capítulo se aborda los antecedentes de la investigación, la Teoría General de Sistemas (T.G.S.) de Ludwing Von Bertalanffy y la Teoría de la Administración por Objetivos de Peter Drucker.

En el Capítulo II, corresponde a los Métodos y materiales: Los métodos empleados son el inductivo- deductivo, el histórico lógico, el empírico. Por otro lado, comprende el diseño de investigación, tipo, la población y muestra de estudio; asimismo, materiales como encuestas, libros, útiles de escritorio, una laptop, una impresora, entre otros.

El Capítulo III, se da cuenta de los resultados producto de la aplicación de las encuestas a los estudiantes del IX ciclo de la especialidad de Educación Primaria; los mismos que se

presentan en tablas y figuras estadísticas. Por otro lado, corresponde la discusión de los resultados.

En el Capítulo IV, se plasman las Conclusiones y, en el Capítulo V, las recomendaciones.

Finalmente, se concluye con la bibliografía referenciada y los anexos.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

INTRODUCCION.

El presente capítulo aborda los antecedentes de la investigación, en relación con tesis de postgrado relacionadas con nuestro problema de investigación.

Asimismo, se analizan la Teoría General de Sistemas (T.G.S.) de Ludwing Von Bertalanffy y la Teoría de Administración por Objetivos de Peter Drucker.

1.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS.

El maestrante **Fidhel Gallegos (2016)** enfocó su investigación en los docentes de formación superior, para conocer sus niveles de participación para elaborar el diseño curricular. Los docentes pertenecían al Instituto de Educación Superior Tecnológico. Se planteó como pregunta de investigación el saber la forma de desarrollo de la participación docente en la preparación del diseño curricular correspondientes a las carreras profesionales del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP). Para dar respuesta a la interrogante investigativa se realizó investigación cualitativa, tipo de investigación empírica e investigación descriptiva. De manera similar, utilizando el método del caso, se seleccionó un caso único compuesto por instituciones públicas de educación superior técnica de excelencia.

Por otro lado, para la recolección de información se utilizan dos herramientas: entrevistas y análisis de la literatura. Para tal caso, se obtuvieron como que, la participación docente es entendida como una conducta voluntaria, que implica tomar sus decisiones con metas específicas, en esta cuestión, el diseño curricular. De esta manera, se identifican dos motivos de participación: interna y externa.

Lembo Pallas (2019) por el contrario, orientó su investigación hacia la articulación pre – existente de la enseñanza con la investigación. Los sujetos de la investigación fueron

reconocidos investigadores universitarios de la Universidad de la República Uruguay. Se trató de describir el eje en conflicto que lo interfiere o lo dificulta. También se pretende aclarar algunos aspectos subjetivos, estos aspectos se relacionan con el origen profesional de los docentes, y cómo establecen relaciones especiales con el conocimiento, la creatividad, los mentores, compañeros y s. Es en este matiz donde radica la originalidad de este trabajo y que responde a un método hermenéutico que ayuda a sustentar el marco teórico.

El foco está en los aspectos subjetivos, incluyendo el proceso de aprendizaje y los factores que restringen las opciones de carrera marcadas por el estudio académico. En contraste de lo que piensa la gente, la investigación académica coexiste con un fuerte deseo de enseñar. Los encuestados parecen haber mejorado enormemente su creatividad en estos dos departamentos funcionales, pero incluso en otros campos (diferentes de sus campos de investigación), a menudo practican la exploración e innovación. Evocan modelos de reconocimiento, que los etiquetan fuertemente al establecer relaciones con el conocimiento, y el mismo no sustituye a los expertos. La oportunidad de confrontarlos con ideas juega un papel transcendental en el perfeccionamiento de su conocimiento. Sus discursos involucran dos tipos diferentes de conocimiento: el conocimiento que está por expirar (generalmente una función de investigación) y el conocimiento perenne (atribuible a la función docente). Estos conocimientos tienden a fusionarse en un área compartida. Los encuestados conciben la forma en que se implementan sus prácticas educativas. La práctica de la enseñanza en la “modalidad de investigación” se acerca más a la diseminación del problema. El propósito del problema es difundir el conocimiento establecido por el propio docente investigador y / o los instrumentos necesarios para la búsqueda del conocimiento (aunque no necesariamente para realizarlo). Esta actividad contrasta con la “enseñanza de la información”, que se relaciona más concretamente con el traspaso de la frase “conocimiento”. Estas diferencias sobre los conceptos son parte de uno de los descubrimientos emergentes de esta investigación. (Lembo, 2019)

Por su parte **Masse (2017)** investiga el tipo de servicio que se venía brindando en la ULARD, es decir, determinar que las significancias en los estudiantes de la Universidad de la República de Uruguay. Entonces se indaga en el significado que le dan a la universidad los estudiantes en la parte media de la trayectoria del curso en los diferentes servicios de la UDELAR. Partiendo de la intersección entre los estudiantes universitarios y herramientas tecnológicas de UDELAR que los reciben, se busca comprender la trascendencia de los jóvenes y las consecuencias del cambio subjetivo desde un análisis psicológico y una perspectiva institucional. De la misma forma, la comprensión de la forma en que los estudiantes perciben a la UDELAR, apariencia y significado. Desde la perspectiva de la metodología, se define una metodología cualitativa. Se realizaron entrevistas en profundidad con estudiantes de grado medio en tres ocupaciones correspondientes a diferentes áreas de la UDELAR. Sumado a ello se tuvo la aplicación de entrevistas a los informantes calificados sobre temas universitarios.

Mediante el análisis de entrevistas se pueden trazar algunas categorías horizontales. La primera dimensión posiciona a la universidad. El segundo aspecto del descubrimiento está relacionado con la creencia de los estudiantes de que adquieren propiedad durante el transporte y se convierten en una herramienta para los estudiantes universitarios. Lo llamaron el tercer y último el “clic”, en referencia a un cambio subjetivo, lo que sugiere una nueva forma de verse a sí mismo. La conclusión señaló que hay dos aspectos del juego: aceptación y participación. Al configurar el tema, la lógica del sistema precede al tema. Hoy, defina a los estudiantes universitarios como el sentido de pertenencia de los estudiantes: convierta ese lugar anónimo en un lugar propio. Un espacio para marcar y transformar, un lugar para crecer. Si bien tienen un sentido de pertenencia, los estudiantes sienten que están siendo cambiados por él: UDELAR ha cambiado su cabeza. En el caso de que se destaquen las referencias a pares, se analizarán las diferencias encontradas con la organización. No es así, la conexión con el profesor. Resulta que, en el proceso formativo, los alumnos no suelen pensar que estos sean números que los acompañen. Se logra considerar que la distancia percibida por los estudiantes puede ser una respuesta a los fenómenos históricos y temporales de cada uno. En este sentido, en un mundo donde la calidad de esta conexión es cada vez más escasa, perderá coherencia la supuesta de “firmeza” para enseñar con figuras y adultos con ejemplos de vida exitoso.

Finalmente, **Rettich (2019)** con su estudio reciente sobre la enseñanza universitaria, profundizó en el tema de las afecciones que se pueden sufrir desde la experiencia, como enfrentan la inserción al mundo laboral en la etapa de las prácticas pre- profesionales. El autor conceptualiza la experiencia como un concepto clave en el ámbito educativo, en especial para la docencia a nivel universitario, a nivel republicano los estudiantes efectúan sus prácticas laborales preprofesionales conjuntamente con la comunidad, pero siempre bajo la supervisión de la universidad república. La investigación estuvo enfocada entonces en ver la relación existente entre la enseñanza y la experiencia laboral, para ello se tuvo que establecer ciertos elementos vinculados a la noción teórica que resalte en cada una de esas.

Desde la antigüedad hasta el presente, la enseñanza y la experiencia han cambiado, y no hay escapatoria al discurso hegemónico del mundo moderno. Por lo tanto, el concepto de experiencia lingüística es lo opuesto a la experiencia convencional como experimento o experiencia personal. De este modo, los conceptos de conocimiento, verdad, temas, naturaleza y lenguaje se relacionan con esta práctica teórica, y todas estas ideas se ven desde

un punto de vista estructural. Asimismo, desarrolló teorías de enseñanza correspondientes a la enseñanza antigua, métodos de enseñanza modernos y teorías de eventos de enseñanza para fijar desacuerdos y posibles correspondencias a través de distintos modos de entender la experiencia. Los resultados de este estudio teórico pueden establecer un campo de estudio de categorías para que los docentes universitarios orienten estas prácticas en términos de las representaciones que establecen estos conceptos y sus relaciones. De esta forma, a través del análisis de la representatividad de las entrevistas y los textos redactados por el docente, la continuidad y fractura de la exposición con la experiencia y la docencia, y la forma en que se establecen relaciones, se hacen sugerencias.

1.2. BASE TEÓRICA.

1.2.1. Educación superior. Programas educativos.

La educación superior está conformada por los programas educativos “posteriores a la enseñanza secundaria, impartidos por universidades u otros establecimientos que estén habilitados como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país y/o sistemas reconocidos de homologación” (UNESCO,1997).

Los programas educativos de nivel superior se apoyan o parten de los conocimientos adquiridos en la educación secundaria. Su propósito es que los estudiantes desarrollen habilidades complejas en un campo de estudio especializado. Contemplan la educación profesional, vocacional avanzada y académica.

Dentro de la educación superior se encuentran los programas educativos terciarios de ciclo corto (CINE 5), el grado en educación terciaria o equivalente (CINE 6), las maestrías, especializaciones o equivalentes (CINE 7) y el nivel de doctorado o equivalente (CINE 8).

Los programas educativos de nivel CINE 5 o educación terciaria de ciclo corto ofrecen conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Cuentan con un componente práctico orientado a la formación en ocupaciones específicas y a preparar a los estudiantes para el mundo del trabajo.

Los programas educativos de nivel CINE 6 o grado en educación superior ofrecen conocimientos, destrezas y competencias académicas y/o profesionales. Si bien suelen ofrecer un componente práctico, se trata de programas esencialmente teóricos orientados a la investigación. La oferta de los programas CINE 6 suele concentrarse en universidades e institutos de nivel superior. En algunos países, se exige un examen de admisión para ingresar a los programas CINE 6.

Los programas de nivel CINE 7, es decir, las maestrías y especializaciones, están orientados a desarrollar destrezas en investigación. Son esencialmente teóricos y en algunas ocasiones incluyen formación práctica. La oferta de los programas CINE 7 suele concentrarse en universidades e institutos de nivel superior.

Los programas de nivel CINE 8 o nivel de doctorado o equivalente se orientan a la investigación avanzada. Por lo general, los programas CINE 8 concluyen con la presentación y defensa de una tesis, que realiza una contribución significativa a un campo de conocimiento específico. Este tipo de programas se ofrece exclusivamente en universidades e institutos de nivel superior.

1.2.1.1.Educación superior universitaria en Perú.

La ley N° 30220, en su artículo 1, Objeto de la Ley; señala:

La presente Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades. Promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura.

Asimismo, establece los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad.

El Ministerio de Educación es el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria.

En cuanto a su ámbito de aplicación; la presente Ley regula a las universidades bajo cualquier modalidad, sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que funcionen en el territorio nacional.

La carrera profesional universitaria en el pregrado en el Perú, comprende cinco años con un promedio de dos (2), y está estructurado en 10 ciclos académicos.

Los Planes curriculares se elaboran en función de los fines, objetivos del Proyecto Educativo Institucional de cada centro de educación superior.

A través de la publicación de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, se hace oficial la creación de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), cuya constitucionalidad fue ratificada por el Tribunal Constitucional el 26 de enero de 2016.

Este organismo público nace para proteger el derecho de los jóvenes a recibir una educación universitaria de calidad y, de esta manera, mejorar sus competencias profesionales.

La SUNEDU se convirtió –desde el 5 de enero de 2015– en la responsable del licenciamiento para ofrecer el servicio educativo superior universitario. Siendo un organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio de Educación, se encarga también de verificar el cumplimiento de la Condiciones Básicas de Calidad y fiscalizar si los recursos públicos y los beneficios otorgados a través del marco legal son destinados hacia fines educativos y el mejoramiento de la calidad.

Asimismo, la educación superior cuenta con el SINEACE.

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – Sineace es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Educación, creado en el 2006 a través de la Ley N°28740. Su finalidad es garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, y que los trabajadores peruanos estén altamente calificados para la labor que realizan.

De conformidad con el artículo 31. Organización del régimen académico.

Las universidades organizan y establecen su régimen académico por Facultades y estas pueden comprender a:

Los Departamentos Académicos.

Las Escuelas Profesionales.

Las Unidades de Investigación.

Las Unidades de Posgrado.

Asimismo, el gobierno de la universidad está integrado, según el Artículo 55. Gobierno de la universidad:

El gobierno de la universidad es ejercido por las siguientes instancias:

La Asamblea Universitaria.

El Consejo Universitario.

El Rector.

Los Consejos de Facultad.

Los Decanos.

La ley universitaria 30220, establece la organización administrativa de las universidades, a cargo de la Dirección General de Administración.

La Oficina General de Administración es la encargada de brindar el apoyo logístico a la actividad académica docente, mediante las oficinas de Planificación, Presupuesto, Recursos Humanos, Responsabilidad social, Remuneraciones, Bienestar universitario y otros.

1.2.2. Teoría General de Sistemas (T.G.S.) – Ludwing Von Bertalanffy

Enfoque sistémico

Sistema: Es un conjunto de elementos en interacción dinámica según la finalidad de constituir el sistema:

a) Aspecto estructural:

- Un límite
- Unos elementos
- Unos depósitos de reservas
- Una red de comunicaciones e informaciones

b) Aspecto funcional:

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

Según el investigador Johansen (2004) lo que distingue a la teoría que se viene estudiando es:

- De manera global se tiene al “sistema”
- Se tiene al “suprasistema”
- Los anteriores que se componen por “subsistemas”

El fin de esta teoría es describir y explorar la relación entre sistemas en esta jerarquía.

Es obligatorio distinguir entre “sistema” y “colección”. Ambas son colecciones, es decir, entidades que contienen múltiples elementos al mismo tiempo. La diferencia entre los dos es que el sistema muestra una falta de organizaciones agregadas. Por tanto, el sistema se convierte en un todo de las partes relacionadas.

Se tienen dos tipos de sistemas, estos son:

Sistema abierto: Es una analogía relacionada con el medio ambiente. En ella se intercambiará la energía, la materia e información, este proceso de intercambio será de forma persistente del sistema para con el medio ambiente.

Sistema cerrado: Al contrario del sistema abierto, este se caracteriza por no generar ningún tipo de intercambio de energía, materia, información, o cualquier otro tipo de aspecto. Por lo general se suele usar como energía potencial interna.

Cuando no hay alguna transacción o exportación de ningún tipo, como el intercambio de información, uso de energía, materiales, calor, etc; significa que todos sus componentes no han sufrido ninguna modificación.

Los sistemas vivos caracterizados por ser abiertos porque intercambian energía e información con el medio ambiente. Por ejemplo: células, plantas, insectos, personas, grupos sociales. Por lo tanto, consideraremos familias abiertas.

De acuerdo a Ramírez (1999) dice que, en comparación con el sistema cerrado, el sistema abierto tiende a desarrollarse continuamente y la estructura es ordenada, mientras que el sistema cerrado tiende a indiferenciar sus elementos y tienden a ser caóticos, al punto de conseguir la distribución uniforme de la energía.

La teoría general del sistema no estudia cuestiones de contenido específicas y trata de asignar causas específicas, sino que se centra en cuestiones relacionadas con la estructura, el proceso, el comportamiento, la interacción, la función, etc.

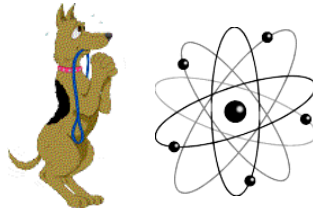
Se tiene como objetivos originarios a:

- Promover el perfeccionamiento de la terminología general, a fin de que nos pueda permitir hacer la descripción sobre sus particularidades, ocupaciones y comportamiento del sistema.
- Desarrollo del conjunto de leyes que se apliquen a todas estas acciones.
- Suscitar la módulos de la ciencia y conseguir la unidad del lenguaje de la ciencia.

Conforme a **Bertalanffy**, citado por La Torre (2005) su teoría no debería ser entendida como sentido matemático, ya que, el distingue tres aspectos fundamentales:

La ontología de sistemas: Implica cuestiones tales como distinguir sistemas reales de sistemas conceptuales.

Cada sistema será real, por mencionar a algunos: galaxias, perros, células y átomos



Fuente: Latorre Estrada Emilio

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: Tiene que ver con la relación entre el ser humano con el mundo, porque si se piensa sobre la vida de un modo abstracto y científico, la imagen del hombre será diferente.



Fuente: Latorre Estrada Emilio

Se puede pensar en la **teoría general de sistemas** de una forma de ciencia global, porque sus ciencias suelen ser rigurosas y precisas (ingeniería y organización) y a pesar de ello pueden coexistir con las humanidades (ciencias políticas y morales, la sociología, la psicología) o las ciencias humanas. Su adolescencia se ha integrado casi desde nacer, como la computación, la inteligencia artificial y la ecología. (Latorre s/f)

En casi medio siglo, superando el hábito de utilizar la “organización social”, la sociedad humana comenzó a caracterizarse por el “sistema social” y, en base a esta comprensión de una serie de fenómenos colectivos interdependientes, y la interacción, la composición final. Para producir y reproducir la sociedad humana. Entonces, el sistema social es mencionado para señalar a la sociedad, esta puede ser una local, regional o nacional. En estos casos de referencia, su significado puede utilizarse como una instrumento conceptual y analítico ya que puede verse los “todos” heterogéneos de los seres humanos, interacciones ordenadas y periódicas. A través del contenido de líneas arriba, se puede empezar a hablar sobre la visión general de la sociedad humana. (Luhmann, 2002)

Durante los tiempos actuales se ha logrado cambios muy significativos en la teoría organizativa y la práctica administrativa. La bibliografía brindada por la ciencia administrativa y la de la conducta favorece a las teorías tradicionales. Dichos hallazgos sobre la definición en ocasiones han conducido a nuevos estudios. No obstante, ha existido un método usado como base para lograr la integración, la orientación sistémica, posee la capacidad para hacer promover toda combinación de varios campos del conocimiento. La física, la biología y las ciencias sociales han usado estos métodos como marco de referencia para completar la teoría de la organización moderna.

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

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

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

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 se puede definir a manera de método social formado por sujetos y conjuntos de trabajo correspondientes a una clase de estructura y realizan actividades que utilizan los recursos para perseguir determinados valores comunes dentro del ámbito de su control parcial.

Veamos que subsistemas componen la Institución

- a) **Subsistema psicosocial:** Se encuentra conformado por sujetos y conjuntos que interactúan. Este subsistema está compuesto por el comportamiento y la motivación individual, la relación de estado y rol, la dinámica de grupo y el sistema de influencia.
- b) **Subsistema técnico:** Hace referencia al conocimiento necesario para el desarrollo de tareas, incluida la tecnología utilizada para transformar los insumos en productos.

- c) **Subsistema administrativo:** Mediante el establecimiento del proceso de diseño y control estructural, la organización se relaciona con el medio ambiente y establece metas, formula planes de integración, estratégicos y operativos.

Se presenta la metodología para aplicar la teoría, esto servirá para analizar y diseñar los sistemas

Haciendo una revisión bibliográfica, se tiene que desde la perspectiva administrativa se compone de las siguientes etapas:

- a) **Estudio del contexto:** Fue propuesta por Yourdon (1989), se habla de que el encargado de hacer el análisis tiene que conocer perfectamente todo el funcionamiento del sistema, tiene que ubicarse según el principio, fin y trayecto.

1. Concepto de objetivo: El investigador trata de establecer las condiciones requeridas, porque generalmente se le muestra el impacto, no la causa.

2. Formulación del plan de trabajo: El investigador establece el alcance de interés de la investigación a realizar, el método que se seguirá, los materiales y recurso humano requeridos, el tiempo y costo del trabajo. Se denomina esta etapa como una propuesta de servicio y, después de la aprobación, el método continuará.

3. Relevamiento: El investigador hace el levantamiento de información relacionada con el sistema en estudio, así como toda la información relacionada con las restricciones de tasas de interés.

4. Análisis: Los analistas miden la efectividad y eficiencia del sistema estudiado. La eficiencia es la eficiencia cuando el sistema alcanza su objetivo, y la eficiencia es el objetivo cuando el sistema alcanza de forma positiva entre costo – beneficio. En ciertos casos los sistemas serán efectivos, pero no serán totalmente eficientes y para esos casos se opta por el cambio de método. Si aun

así sigue siendo ineficaz, se tendrá que cambiar el sistema; si resulta efectivo, el analista solo puede perfeccionar.

5. Diseño: Se inicia a diseñar el sistema nuevo.

- 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 aplicará sobre dichos procedimientos.

6. Implementación: Se pone en ejecución el nuevo diseño, para verificar si efectivamente funciona como lo planeado, es ejecutable de 3 formas distintas.

- a) General.
- b) En períodos.
- c) Equivalente.

7. Rastreo y control: El investigador debe comprobar las consecuencias del sistema que se ejecutó, para tomar las acciones correctoras que se consideren necesarias para la resolución del 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, viene a ser un elemento que desea vigilar.
- b) Un mecanismo sensor que es fácil de medir cambios en variables.
- c) Unidades por medio de las cuales se pueden formular acciones correctivas.
- d) Energía, se aporta lo preciso para la ejecución cualquier tipo de actividad.
- a) Se pueden implementar acciones correctivas pasando el estado de la variable a través del sensor.

Método de control

Otra opción es disminuir la cantidad de información que recibe el tomador de decisiones mientras continúa aumentando la cantidad de información. Los tres métodos básicos para implementar métodos de control son:

1. **Reporte de variación:** Esta manera de variación solicita que los datos que personifican eventos reales se comparen con terceros los datos que personifican eventos planificados para determinar diferencias. Luego use el valor de control para controlar el cambio y determinar si el hecho debe notificarse. El resultado de este proceso es que sólo quienes toman decisiones sobre desviaciones importantes del plan pueden ser informados para la toma de medidas necesarias.
2. **Programación de las decisiones:** Para aplicar el nuevo sistema de control involucra desarrollar e implementar las decisiones de programación. Gran parte de la toma de decisiones técnicas y una pequeña parte de las decisiones tácticas implican las que son rutinarias y repetitivas. Al diseñar sistemas de información para ejecutar estas decisiones de rutina, los analistas pueden proporcionar a los gerentes el tiempo necesario para dedicarlo a otros asuntos menos estructurados.

Al asegurarse de que el sistema monitorea los pedidos aplazados y se cerciora de programar las decisiones para los pedidos que requieren más atención, se puede ahorrar mucho tiempo y energía.

3. **Comunicación automática:** En este tipo de medida, el sistema en sí no tomará una decisión, pero cuando monitorea el flujo de información general, alcanza a proporcionar datos cuando sea necesario y en los momentos designados.

Los avisos push se llevan a cabo de acuerdo con algunos estándares predeterminados, pero solo el tomador de decisiones puede indicar si es necesario tomar alguna medida.

Las organizaciones y su sistema de organización ejecutada

Como bien se sabe el control forma parte de los subsistemas de la empresa, que en total son 5 (el resto son organización, planificación, coordinación y orientación) y son difíciles de apartar en términos de control. Lo que sigue es todo el proceso de gestión, que debería ser considerado como un movimiento cíclico, que implica que cada subsistema que la conforman debe estar intrincadamente vinculados. Debido a que el gerente determina los objetivos y formula las reglas, la correspondencia entre planificar y controlar es muy importante para el cierre. Compare y evalúe acciones. Es necesario revisar los controles para establecer si las retribuciones y relaciones en la organización se han complementado según lo planeado.

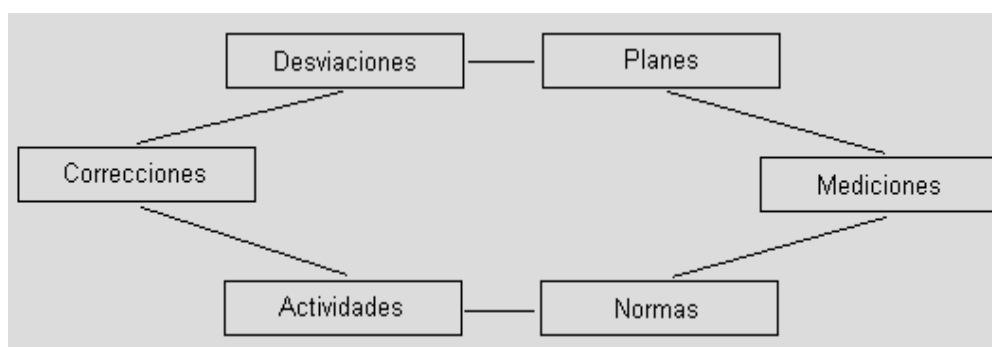


Ilustración 1: Gráfico del Sistema o Proceso de Control

Fuente: Álvarez, Héctor Felipe. Administración, una introducción al estudio de la Administración. Sociedad para Estudios Pedagógicos Argentinos. Córdoba 1987. Pág. 12.

El proceso de control está representado en el diagrama, pues es como un sistema cerrado, en otras palabras, tiene las características de retroalimentación o autorregulación. El proceso es cíclico y continuo, y ocurre del siguiente modo: parte de una diligencia o contexto que debemos medir con la ayuda o uso de estándares. Una vez que se toma una decisión, comparamos los resultados planificados. De esta forma se conservará la realidad para futuros ajustes. Cabe señalar en este punto que no solo se puede ajustar la realidad, sino que a veces es necesario corregir el plan porque se han alejado en gran medida del evento.

Se pueden utilizar diferentes métodos de enseñanza. El enfoque de sistema es una habilidad, una significación operativa que se utiliza para planear, hacer y evaluar el proceso de enseñanza, enfatizando el aprendizaje de los estudiantes. (Leitune, 1987)

En el caso de las organizaciones de indagación y educación profesional, la práctica estricta depende de cuestiones de selección de herramientas bien definidas. Para estas cuestiones, se pueden aplicar teorías basadas en la investigación y soluciones técnicas. Sin embargo, los inconvenientes de la vida real no están bien determinados, por el contrario, a menudo aparecen como contextos confusos, inciertas y problemáticas. (Estupiñán, 2006)

Al conceptualizar la rigidez, únicamente en términos de lógica técnica, excluiríamos el trabajo real de muchos profesionales calificados por falta de rigor: entre otras cosas, también incluye la ejecución hábil de buenos planes y buenas evaluaciones.

La doctrina referente a la lógica técnica decretada y conservada en las universidades, en especial las escuelas vocacionales, ha infectado a la juventud profesional que desean formar tecnología.

La nueva posibilidad de obtener datos de los expertos transforma la deliberación en acción, que se entiende como una especie de “indagación de campo”. Hasta que no se produzcan resultados satisfactorios y el proceso adopte una determinada forma, se puede continuar una serie de ensayos aleatorios de raciocinio interno, considerando a las reflexiones sobre las consecuencias imprevistas de las acciones afectarán al diseño.

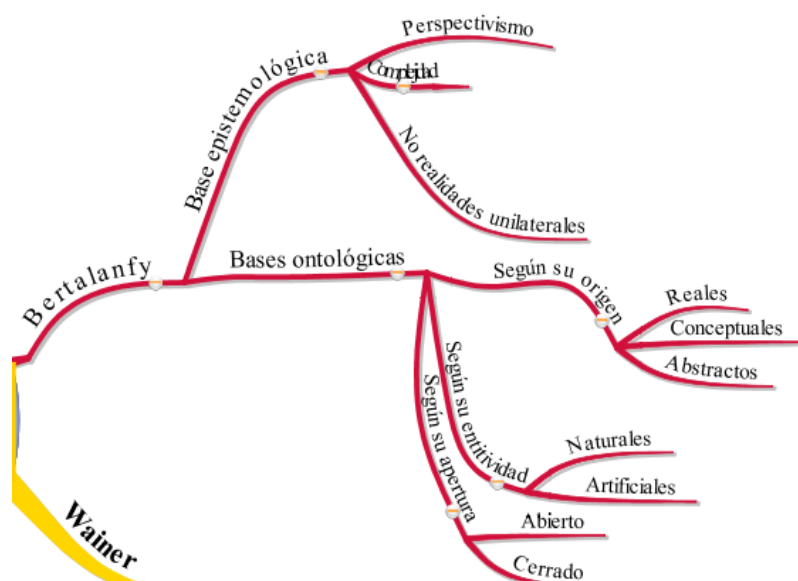


Ilustración 2: Teoría General de Sistemas según Bertalanffy
Fuente: ESTUPIÑÁN, Jairo. (2006)

1.2.3. Teoría Administración por Objetivos. Peter Drucker

Administración por objetivos

En los últimos años, cada vez son más las personas que han comenzado a hablar de la denominada “gestión por objetivos”. Como señaló Charles J. Coleman, es una filosofía de gestión que produce una serie o serie de sistemas y tecnologías. (Reyes, 2005)

Con términos de la Metropolitan Life Insurance Co., Ernest c. Miller define la Administración por Objetivos como “El proceso de administración por virtud del cual, todo el trabajo se organiza en términos de resultados específicos, que habrán de alzarse en cada tiempo determinado, en forma tal, que las realizaciones específicas, contribuyan al logro de los objetivos generales de la empresa”. (Reyes, 2005)

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 sobre gestión administrativa escrito por Koontz y O'Donnell afirma que “Gestionar por objetivos significa que al inicio del período en el que se intenta la evaluación, el superior y el subordinado discutirán los resultados específicos que se deben obtener en ese momento y los medirán si es posible”. (Reyes, 2005)

A partir de esta perspectiva, podemos decir que en nuestra academia debemos coordinar actividades, consensuar la determinación de metas y evaluar continuamente el proceso de formación profesional como un plan de desarrollo de la calidad.

El estadounidense Druker redactó su libro “La Gerencia de las Empresas”, que años más tarde sería el más popular y ayudaría con determinación de la teoría que hoy se denomina como “Administración por Objetivos”

Drucker reflejó en su trabajo su rica experiencia práctica y una filosofía de orientación clara, cuando desarrolló su trabajo no se apoyó en la doctrina administrativa, sino que se basó en su experiencia. Ha caído en un error teórico o semántico, al igual que el concepto de “gestión por objetivos”, como “gestión sin objetivos”.

Peter Drucker tiene un capítulo en la “Gestión de la empresa”: “Gestión por objetivos, no bajo control”, en esta se resalta que cada una de las actividades deberían estar expresadas claramente los objetivos, ya que estos sirven de guía a la organización. No debería estar controlado por la fase de control, sino por el objetivo.

Estas declaraciones se consideran incorrectas en la comunidad de gestión teórica.

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

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

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

Concepto de “Objetivos”

La intención es una tarea dentro de un período de tiempo específico, su definición se puede medir con ciertas medidas cuantitativas (tiempo, dinero, unidad, porcentaje, etc.), y se puede controlar para reconsiderar metas o tareas futuras.

Diferenciando las metas de los objetivos

Son los puntos clave para la vitalidad del organismo administrativo donde se desarrolla la acción u operación.

Las metas reflexionan sobre puntos específicos y medibles que se determinan en un momento específico en el camino hacia la meta. (Hesselbein, Goldsmith, Beckhard 2006)

A mediados de la década de 1950, Peter Drucker, basándose en el modelo de gestión practicado por el Ejército de Estados Unidos para gestionar sus fábricas de equipamiento militar durante la Segunda Guerra Mundial, lo diseñó para ser aplicable a todo tipo de organizaciones, las cuales pueden pasar por la cascada de objetivos y se utiliza para describir cómo los objetivos básicos de la naturaleza organizativa derivados de la alta dirección se descomponen en objetivos más concretos a medida que la escala de la jerarquía disminuye y luego se dividen en objetivos de departamento, departamentos y finalmente individuos. En otras palabras, el plan estratégico se puede implementar a través de APO. (Rojas 2006)

Ya no se ve así. Podría pensar que no hay contenido nuevo en el modelo. De hecho, solo describe un organigrama de gestión tradicional, completamente vertical, en el que la información es unilateral y siempre de arriba abajo va en disminución. La novedad es que el proceso es todo lo inverso, porque los empleados de menor nivel se fijan con anterioridad metas, las mismas que han pasado por un proceso de discusión con sus superiores inmediatos, una vez que se llega a un consenso, se establecen las metas más realistas y entre todos sus empleados se lo comunican a su jefe. El jefe debe repetir este proceso hasta que sea ascendido al puesto más alto. En este ejemplo, los objetivos organizacionales anteriores se diseñan en base a la información recopilada y fusionada para hacerlos fluir hacia abajo como ya se dijo, a medida que disminuyen, se desglosan en objetivos cada vez más específicos.

Esto nos da un enfoque diferente a otros programas. Este modelo nos permite coordinar la configuración con el personal relevante (estudiantes, docentes, administradores, directores, etc.) para diseñar cursos académicos administrativos. Asimismo, de acuerdo con este método, se considerarán las metas personales (lo que

los estudiantes quieren lograr en la formación profesional) y otras metas relacionadas con el fin de lograr las metas generales del colegio y la universidad de una manera específica.

La característica básica del modelo es la claridad y especificidad de los objetivos del plan, porque el objetivo del funcionario profesional asociado debe ser una declaración concisa de los resultados esperados. Objetivos del modo de “optimizar la condición de la educación” o “mejorar las relaciones interpersonales” que no tienen cabida aquí.

La meta debe estar redactada en términos específicos, como “estar certificado por el Colegio Académico y de Física en más de un año”, “reducir la incidencia de problemas interpersonales en un 15% en los contiguos 6 meses”, “Incrementar en un 20% el grado de educación profesional de la Facultad de Física y Matemáticas y Matemáticas”.

Sin embargo, los objetivos concisos no son suficientes. El propósito de APO es mejorar su dificultad y logros de redacción, además de contribuir a sus logros profesionales, pero también hacer que los titulares se desempeñen mejor. Los expertos en administración dicen que, aunque las personas con metas más difíciles tienen menos posibilidades de lograr el éxito que aquellas con metas más fáciles, su desempeño seguirá siendo alto y constante, y la satisfacción personal será mayor.

Por tanto, es fundamental que los profesores y directivos también estén formados para que puedan realizar un trabajo conjunto por la calidad profesional.

De esta manera, APO tiene una naturaleza procesal sobresaliente y solo tiene sentido después de que se ha desarrollado un plan estratégico. La APO se implementa a través de un plan de acción personalizado para cada funcionario en servicio.

Lo que impera en nuestra universidad y en todas las universidades 1 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.

Esto llevaría a las organizaciones a un cambio de paradigmas, un desarrollo sustentado y un sistema de calidad que se basen en el mejoramiento continuo, lo que a mediano plazo proporcionaría un sistema de aseguramiento de calidad (el modelo propuesto se presenta en la figura). Este modelo fue propuesto por un grupo de estudiosos mexicanos. Dicho modelo, pretende una capacitación del personal, acorde con las necesidades de la organización, siendo necesarios que los directivos sean capaces de actuar como líderes pedagógicos, que propicien el trabajo cooperativo, actuando como referentes en la resolución de conflictos, cambiando las funciones. La actuación y el perfil de los que han de ocupar cargos administrativos, buscar que reúnan las características necesarias, formándolos y seleccionándolos como una de las necesidades prioritarias de la organización. La formación tendría que considerar, entre otras cosas, planificación, evaluación, innovación, legislación, manejo de grupos, organización, comunicación, etc. Todo ello es importante, debido a que el crecimiento de la burocracia y su estilo han configurado directivos que se desarrollan con un gran descuido de las necesidades académicas, cubriendo sólo los requerimientos administrativos, con lo que el papel de la gestión parece descartado en el universo de la formación profesional.

1.3.MARCO CONCEPTUAL

- Plan

Un plan viene a ser un propósito o un plan. Este es un sistema modelo desarrollado con anterioridad a la toma de los pasos para guiar y dirigir acciones. En este caso, el plan también es un texto que puntualiza los detalles precisos para completar el trabajo (<https://definicion.de/plan/>)

- Modelo de Gestión

El término modelo procede de origen italiano que es “modelo”. Esta palabra se puede utilizar en diferentes campos y diferentes significados. En el campo de las ciencias sociales, un modelo se refiere a un prototipo que es fácil de imitar o

copiar debido a sus características ideales. Soluciones teóricas también para sistemas o realidades complejas. (Cassini, 2008).

El concepto de gestión, por su parte, proviene del latín *gesio* 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).

De esta forma, la gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización. Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública. Esto quiere decir que los gobiernos tienen un modelo de gestión en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, y con el cual pretenden alcanzar sus objetivos. El modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado. Mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar social de la población.

- **Programa**

Conjunto de medidas sistemáticas que se toman para lograr ciertos objetivos. Están diseñadas para producir los cambios esperados en educación social, temas políticos, instituciones, centros o el medio ambiente. Asimismo, pueden ser de alcance limitado (cursos específicos) o muy amplios (sistema educativo). Asimismo, el procedimiento es un proceso razonable predeterminado, durante el cual se seguirán métodos más o menos detalladas hasta el final del plan. Para un programa, se deben fijar metas que determinarán su desarrollo. (Ortiz 2002)

- **Enfoque**

Es un enfoque estratégico para la resolución, comprensión o intervención de problemas. Establece una visión específica o agrupada del contexto o inconveniente, y la manera de cubrirlo con el propósito de intervención, cambio y resolución de problemas. Si los métodos son consistentes, conviene estar implícita o explícitamente basados en varios conceptos y, por supuesto, deben definirse los elementos que componen estos conceptos. (Allan 2007)

- **Sistema**

Es un conjunto de elementos afines entre sí de manera dinámica, se encargan de realizar actividades para lograr metas, operan en la entrada y proporcionan una salida procesada. Existe en el medio ambiente y constituye un medio completamente diferente de otro medio. (Ramírez, 2002)

- **Administración**

Es el proceso de crear y conservar un contexto en el que se pueda trabajar con entusiasmo con los demás por medio de la planificación, organización, descentralización, composición de personal y orientación y control de los demás, para lograr cierto potencial, efectividad y eficiencia de objetivos. (Robbins 2005)

- **Objetivo**

Son declaraciones que determinan las metas a alcanzar, no las metas que determinan cómo lograrlas. En toda organización existen múltiples metas, de las cuales se refieren a los valores que regirán la organización; las metas globales de la misma, que determinan su naturaleza y la orientación que adopta, y pasan metas menos duraderas que definen la composición. Trabajos específicos a realizar por la unidad de la organización. (San Martín 2004)

- **Calidad**

Según el paradigma social en un momento de la historia, es este conjunto de atributos el que permite apreciar más unidades iguales, mejores o peores que otras de la misma especie. Por tanto, es esencialmente un concepto de evaluación: conocer las cualidades de los humanos. Algo debe verificarse por su naturaleza y luego expresarse de una manera que admita la comparación. (San Martín 2004)

- **Formación Profesional**

Son todas formas y niveles del proceso educativo, además del sentido común, también incluyen el estudio de la tecnología y ciencias afines, y el dominio de habilidades prácticas, habilidades, actitudes y comprensión relacionadas con diferentes ocupaciones de la vida. Social. (Ameglio 2007)

CAPÍTULO II

MÉTODOS Y MATERIALES

INTRODUCCION:

Los métodos utilizados fueron el inductivo-deductivo, el histórico lógico y el empírico.

Se trabajó con una población y muestra de 7 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación del nivel Primaria, a quienes se les aplicó un cuestionario.

Los materiales que se utilizaron fueron; Una laptop, una impresora, una fotocopidora. Libros, útiles de escritorio (papel bon, lapiceros, lápices, etc.)

2.1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

2.1.1. Ubicación Geográfica del Perú.



Ilustración 3: Mapa del Perú

FUENTE: INEI

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 $0^{\circ} 2'$ y los $18^{\circ} 21'34''$ de latitud sur y los meridianos $68^{\circ} 39'7''$ y los $81^{\circ} 20'13''$ de longitud. Con una extensión de 1 285 216 km² o 496 223 millas, es el tercer país más extenso en Sudamérica y tiene 3 regiones geográficas muy marcadas. Costa, Sierra y Selva. (Agencia de Promoción de la Inversión Privada – Perú 2011)

De hecho, el Perú cuenta con un vasto y diverso territorio estratégicamente ubicado en Sudamérica por la parte céntrica, limita con el océano más grande del planeta. Su ubicación geográfica le permite cruzar el río Amazonas y Brasil hasta el Océano Atlántico. Los Andes a través de Perú están conectados con Ecuador por carreteras desde Ecuador, Colombia, Bolivia, Venezuela, Chile y Argentina, que a menudo siguen el legendario recorrido Inca. Perú es un país que mantiene conexión con los miembros países del APEC, esto por medio del Océano Pacífico. Además, forma parte del mercado más significativo, rico y de más rápido desarrollo del mundo.

En el Perú se tiene la dicha de gozar de casi todos los climas de todo el planeta, los recursos naturales con los que cuenta lo hacen ser uno de los países más ricos en esta categoría, cuenta con minerales y energéticos. Gracias a estas ventajas naturales y la creatividad de los peruanos, el país es considerado: como el más grande exportador a nivel mundial de espárragos y pimentón; primeros en producción de harina, aceite de pescado, fibra de alpaca y mucílagos; el segundo mayor productor de cobre. El tercer mayor productor de plata del mundo, el próximo exportador neto de hidrocarburos, en América Latina, Perú es: el mayor productor de oro, plata, zinc, estaño y plomo, el segundo mayor productor de cobre y molibdeno; Uno de los principales exportadores de textiles (ropa de alto valor); el propietario con mayor riqueza y diversidad biológica; la tercera expansión más grande de América del Sur y la segunda área de bosque natural más grande.

2.1.2. Antecedentes Históricos de la Región San Martín.

San Martín es uno de los 24 departamentos que integran la República del Perú junto con la Provincia Constitución del Callao. Tiene como capital a Moyobamba. Se ubica céntrica y occidentalmente al país, bordeando el río Amazonas al norte, Loreto al norte y al este, Huánuco al sur y La Libertad al oeste. Con una superficie de 51,253 kilómetros cuadrados, es el séptimo sector más grande, solo superado por Loreto, Ucayali, Madre Dios, Cusco, Puno y Arequipa, y su densidad de población es de 14,2 por Kilómetro cuadrado, es la octava zona más escasamente poblada, a la cabeza de Ayacucho, Paco Moquegua, Amazonas, Ucayali, Loreto y Madre de Dios. Fue creado el 4 de septiembre de 1906 (Wikipedia, 2014)

El material de referencia histórica para la zona proviene de los tiempos originarios de Conquista del Imperio Inca, al iniciarse los trabajos de exploración en el Amazonas, tradicionalmente llamado “entrada”, el primero de los cuales fue realizado en 1539 por Alonso Alvarado. Mencionando que anterior a ello, por los años de 1535, había llegado a la zona de Chachapoyas con 13 personas. La ciudad de Santiago de los Ocho Valle de Moyobamba fue instituida por Juan Pérez de Guevara en 1540 por mandato de Alonso de Alvarado, siendo la primera población de la selva española. Desde su origen, parece ser la sede para la organización de expediciones y misiones de reconocimiento (Wikipedia, 2014)

En 1782, el obispo trujillano, Baltazar Jaime Martínez de Compañón, funda la ciudad de Tarapoto, que lleva el nombre de la palmera local. En 1868, el Congreso de José López Salcedo aprobó la Ley del Congreso, estableciendo Moyobamba como capital. Durante el reinado del mariscal Ramón Castilla se establecieron la primera provincia y el primer tribunal superior (Wikipedia, 2014)

A continuación, el capitán español, José Gaspar López Salcedo estableció Juanjui con las siglas “Juan Huido” el 24 de septiembre de 1827. Desde mediados hasta fines del siglo XIX, la producción y el desarrollo de sombreros de paja de caramelo provocó prosperidad económica y muchas empresas locales comenzaron a operar (Wikipedia, 2014)

En un determinado tiempo, debido al aislamiento político del Gobierno General de Lima, la corriente Cervantes creció y por ende amenazó con convertir la zona en una nueva república junto a Loreto, debido a la llegada de los contingentes militares se impidió que se ingrese a las etnias en la zona. Doctrina y provocó un motín, que pronto cesó. Hasta que se construyeron las carreteras, las comunicaciones regionales se realizaban a través del aire, casi todos los lugares tenían sus propios aeropuertos o lugares de aterrizaje, y los contactos comerciales con Iquitos y Brasil también eran muy activos. En la década de 1960, durante la obra de la carretera Marginal de la Selva o la carretera del arquitecto Fernando Belaúnde Terry, se concretaron importantes conexiones terrestres con el resto del país (Wikipedia, 2014)

El poder político de Lima ha intentado varias veces redefinir la región. Alan García por ejemplo en su primer mandato, fusionó a la Región con La Libertad, sin embargo, posteriormente a un referéndum, la estructura quedó disuelta. A finales del período de los ochenta, la gente también intentó separar varias provincias para unirlas con las zonas vecinas, desencadenando protestas, y luego se realizó un referéndum, y la gente lo desaprobó totalmente. En 2007, reiteradamente en medio de su segundo mandato Alan García sufrió protestas a gran escala que congregaron a millares de personas de distintas ciudades de la región para evitar y condenar el abandono de Lamas y San Martín. Posibilidad de parte del territorio de la provincia. Explotación petrolera y territorial de Loreto.



Ilustración 4: Ubicación del Departamento de San Martín.

Fuente: https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_San_Mart%C3%ADn

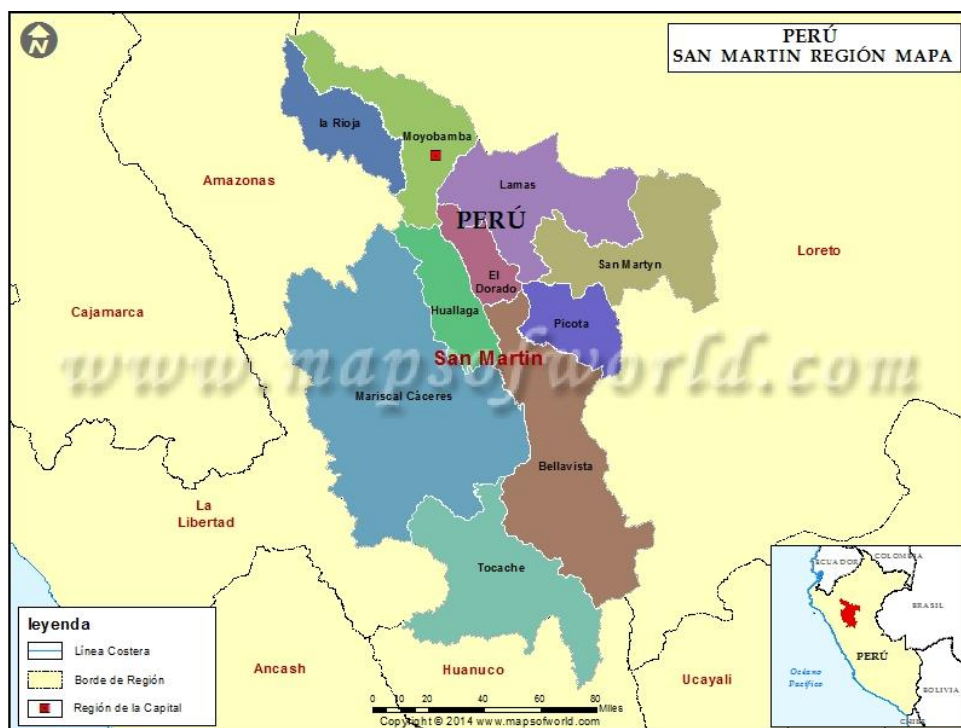


Ilustración 5: Mapa de la Región San Martín.

Fuente: <https://www.bing.com/images>

2.1.3. Contexto de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto

La Universidad Nacional de San Martín Tarapoto (UNSM-T) se rige por la Ley N°. 22803 del 18/12/79, Ciudad de Tarapoto, DL. Es el resultado de los esfuerzos de la gente de San Martín para constituir una institución educativa universitaria. Con Ley N ° 18/81 Aprobada la Ley N ° 23262. Por diciembre del mismo año se estableció la primera comisión de gobierno, presidida por el Ing. Raúl Ríos Reátegui. (<https://www.deperu.com/educacion/universidades/universidad-nacional-de-san-martin-unsm-1102>)

En abril de 1982 la UNSM-T, inicia formalmente sus actividades académicas.

Cuenta con carreras profesionales: Facultad de Ciencias Agrarias: Agronomía, Veterinaria; Facultad de Ciencias de la Salud: Enfermería, Obstetricia; Facultad de Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Agroindustrial; Facultad de Ingeniería Civil y Arquitectura: Arquitectura, Ingeniería Civil; Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática, Ingeniería de Sistemas e Informática; Facultad de Ecología, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria; Facultad de Derecho y Ciencias Políticas: Derecho:

Facultad de Medicina Humana: Medicina Humana; Facultad de Ciencias Económicas: Administración, Contabilidad, Economía, Turismo; Facultad de Educación y Humanidades: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria, Idiomas; Además cuenta con La Escuela de Pos Grado que brinda el servicio de Maestría y Doctorado.



Ilustración 6: Insignia de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto

Fuente: <https://www.deperu.com/educacion/universidades/universidad-nacional-de-san-martin-unsm-1102>



Ilustración 7: Fotografía de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Fuente: <https://www.bing.com/>

2.1.4. Facultad de Educación y Humanidades – Carrera Profesional de Educación Primaria.

El número de resolución de la creación de las profesiones para la educación primaria y primaria fue la 480-94-UNSM y para las de Secundaria, fue con N° 433-96-UNSM. (UNSM, 2015)

Tiene la finalidad de formar profesionales de sólida formación académica que le permita desarrollarse con eficiencia y compromiso en las cuatro áreas de la acción profesional docente: Técnico profesional, investigación educacional, gestión educacional y extensiva y proyección social trabaja fundamentalmente con niños y adolescentes.

Es una profesión de sólida formación académica que le permite desempeñarse con eficiencia y compromiso en las cuatro áreas de la acción profesional docente: técnico profesional, investigación educacional gestión educacional y extensión y proyección social. Trabaja fundamentalmente con niños y adolescentes. Está especializado en una determinada área del conocimiento humano, desarrolla su acción educativa y profesional en estrecha coordinación con las comunidades donde labora. (UNSM, 2015)

2.2. PROCESO HISTÓRICO

2.2.1. Descripción de la Formación Profesional Universitaria en Contextos Globalizados

La formación profesional universitaria implica dos aspectos, tanto lo cultural como lo profesional. La motivación cultural se centra en el desempeño del docente. Primero, el docente debe cambiar la posición del conocimiento cuando sabe enseñar. Esto debe tener en cuenta a los estudiantes. Segundo, se debe utilizar el tema para comunicarse con ellos. Este artículo enfatiza la necesidad de preparación epistemológica, ya que se puede utilizar para la transposición doctrinal y también puede hacer que la comunicación sea eficaz. La motivación profesional es que los llamados obstáculos epistemológicos necesitan estar rodeados de conocimiento

profundo y de una alta conciencia rodeados de profesores. Otros creen que sin una conciencia histórica es imposible tener una buena habilidad epistemológica, porque estos dos aspectos deben estar profundamente entrelazados. (D'Amore, 2004)

Pese a que según la historia de la formación profesional la muestre como un fondo relacionado a un proyecto de fundación hacia la modernidad, no queda dudas de que también han aparecido acontecimientos nuevos de carácter internacional, pero a niveles político y económico. A nivel de cambios científicos y tecnológicos, nos han hecho plantear nuevos requisitos para afrontar esta tarea.

Para el marco de esta formación profesional, Sánchez (1999) mencionó que los educadores cuentan con el compromiso de promover el progreso futuro del país, porque los docentes han sido estratégicamente esgrimidos para promover el progreso de la evolución a lo largo de la historia. Sánchez insiste en que es necesario darse cuenta de que *“la educación enfrenta una crisis epistemológica por la confusión entre educación, aprendizaje y conocimiento, y su rol se encuentra en el contexto de la información, el conocimiento, la riqueza, la diversidad y los cambios constantes”*. (p. 105).

Por tanto, se muestran descontentos con la eficacia de la formación que reciben los educadores universitarios y critican la carencia de relevancia social de los programas de formación docente. Se puede sentir que el profesional al graduarse no tenía una comprensión sólida de convertirse en educador, ni tenía una visión integral de los conocimientos adquiridos durante su universidad.

La división de cursos observada en la práctica probablemente se deba a la base epistemológica débil, el conocimiento en el plan de investigación tiene una única referencia y está impuesto en la lista de aptitudes por ocupaciones profesionales. La finalidad de la capacitación docente: promotores del aprendizaje, investigadores, consultores, promotores sociales, planificadores, gestores y evaluadores.

En esta formación, Barrios (1997) señaló: el ignorar los aspectos de epistemología, axiología y pedagogía basados en la imagen profesional del docente, ya no pueden ser utilizados como funciones y las funciones son esencialmente indispensables en la

conducta docente. La información personal del educador que se necesita tiene dificultades semánticas y diferencias ideológicas, y existe el riesgo de sobreenfatizar la formación inicial de los educadores de aula en el papel de “investigador” o la disposición excesivamente científica de los profesores superior a su alcance. (pág. 53).

Las propias instituciones de formación docente critican fuertemente la desconexión entre las asignaturas profesionales y los contenidos de las asignaturas. Estas asignaturas constituyen planes docentes para el progreso profesional futuro de los instructivos. En cierto sentido, este método y el contenido de los cursos profesionales de educación integral indican que la dirección está en las áreas de contenido que son demasiado profundas, especializadas y extensas en todas las áreas especificadas en el plan de estudios oficial.

Una epistemología educativa expresada por Fullat (1996) debería explicar qué es cada ciencia de la educación y qué valor tiene, además debe quedar claro que son un todo y si tienen un estatus autónomo. También estudiará los niveles de conexión entre los métodos científicos y los métodos de enseñanza. A la educación su epistemología determina si la pedagogía aplicada es correcta o incorrecta, y señala el porqué de ello. (Fullat 1996).

El epistemólogo Posner (1998) cree que está relacionado con la forma en que se estudian los contenidos y la forma de organizar el conocimiento, sentando las bases para la organización del saber. (Posner 1998)

El mundo de la comunicación mutua y la globalización se ha transformado en un gran desafío para la formación profesional. Cada día necesitamos aproximar todas las universidades a los estándares universales de calidad, al mismo tiempo que se hace cada vez más obvio seguir revisando y repensando nuestros propios estándares de calidad, los que se encuentran sumidos en una corriente de transformación y perfeccionamiento. La trascendencia didáctica de este estudio muestra que la formación profesional universitaria actual convirtiéndose en un terreno fructífero para la innovación educativa.

Según la investigación de Nieves (1999), gran parte de estos trabajos se centran en la estructura del contenido de la asignatura, y ayudan a prevalecer los problemas y proponen nuevos requisitos de urgencia para la transición de multidisciplinar a interdisciplinar y transdisciplinar, pero la mayoría de ellos consiguen las recomendaciones de intervención propuestas están dirigidas principalmente a estimular aprendizajes fundamentales, como aspectos explicativos y procedimentales de determinadas partes del conocimiento.

Esta propensión muestra la importancia de la formación escolar asentada en la valoración de conocimientos y habilidades relativas a educación integral de los estudiantes. No obstante, establece un sentido común que el proceso de enseñanza – aprendizaje corresponden acarrear cada vez más a la idea de independencia y desarrollo personal y profesional.

En Alemania

Arnold (2001) en su informe sobre la formación profesional 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 se inició en 2000 con el fin de perfeccionar el rendimiento, la eficacia y el atractivo educativo y formación profesional mediante una superior cooperación a nivel europeo. El proceso se basa en prioridades recíprocamente pactadas y se revisa cada dos años.

La Declaración de Copenhague instituye las prioridades del Proceso de Copenhague para fortalecer la colaboración europea en enseñanza y formación profesional. El propósito de este proceso es optimizar los efectos, la eficacia y el atractivo de la enseñanza y alineación profesional europea. Pretende suscitar el uso de diversas oportunidades de formación profesional en el argumento del aprendizaje firme y con sus herramientas.

El Proceso de Copenhague abarca:

- ❖ El nivel político tiene como fin fijar objetivos comunes y modificar la educación como sistema nacional y formación profesional;
- ❖ Desarrollar herramientas y un marco europeo común para aumentar la calidad y transparencia de las capacidades y cualificaciones, y promover la movilidad;
- ❖ Cooperar a nivel europeo para promover el aprendizaje mutuo y envolver cada una de las partes significativas a nivel nacional.

Arnold (1994) citó las prioridades establecidas en la Declaración de Copenhague y sentó las bases para la colaboración voluntaria en educación y formación profesional. Sus objetivos para 2010 fueron:

- Fortificar el alcance europeo de la enseñanza y la formación profesionales;
- Incrementar la investigación, la disposición y las opiniones, y mejorar la transparencia de la educación y formación profesional;
- Desarrollo de materiales para reconocer mutuamente y la confirmación de capacidades y calificaciones;
- Optimar la garantía de calidad de la enseñanza y formación profesionales.

En la Unión Europea, Pedraza (2000) manifiesta que se deben considerar los siguientes aspectos para establecer la formación profesional:

- Impulsando algo novedoso referente a la cooperación y formación educacional

El propósito de este intercambio es reiniciar la participación europea en educación y formación profesional (EFP). En réplica a la “Estrategia Europa 2020”, este intercambio ayudará a modernizar la FP y hacerla más atractiva. Precisamente este boletín se basa en la estrategia mencionada, más el “Marco estratégico de educación y formación 2020” (ET 2020), y plantea un suceso visionario nuevo para la EFP de la Unión Europea (UE). Se basa en los objetivos estratégicos de ET 2020 y se centra en las cuestiones básicas del proceso de Copenhague.

- El fin es volver real el aprendizaje que es constante e implica movilidad

Todos los niveles de formación deben utilizarse al máximo, lo que puede dar lugar a cambios importantes en la forma actual de impartir EFP. Se hace necesario tener más flexibilidad en la forma de obtener los resultados de aprendizaje y comprender cómo se conduce las cualificaciones. Lo anterior involucra un papel superior y las ganas de perfeccionar las condiciones para que los empleadores, los mercados habituales de formación inicial y las instituciones de educación superior proporcionen EFP continua. Referente a la cualificación profesional, la orientación basada en efectos según el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos de Educación y Formación Profesional (ECVET) puede ayudar a verificar las habilidades y la educación formal adquiridas fuera de la formación. Al mismo tiempo, se debe abrir el camino entre la educación profesional y la educación superior y se debe formular un plan de educación profesional de nivel superior. También se debe promover la transición entre formación y empleo y entre puestos de trabajo, para lo cual se deben brindar servicios de orientación y consultoría.

El movimiento debería transformarse en la norma para la instrucción y formación profesional de estudiantes y formadores, especialmente la educación y formación profesional inicial. También es importante identificar el tiempo de flujo en ECVET. Deben crear estructuras acordes para facilitar las pasantías, y la inestabilidad virtual (a través del aprendizaje electrónico) debe utilizarse para perfeccionar la movilidad física.

- Mejoramiento de la calidad y eficacia de la educación y formación

La calidad y eficiencia de la EFP, Lorente y Usarralde (200) expresaron que los profesores y formadores de alto nivel, el ajuste de la EFP para satisfacer las carencias del mundo laboral y la forma en que la EFP se abre para el aprendizaje complementario. Ayudan a aumentar el atractivo de la disposición y la eficacia de la EFP.

- ❖ El sistema sobre la garantía de calidad se implementará a nivel nacional de acuerdo con el Marco de informe europeo de precaución de calidad para la instrucción y formación profesional;
- ❖ Se inspeccionará el progreso continuo de las calificaciones y habilidades de los profesores y formadores de acuerdo con sus nuevas tareas;
- ❖ Especialmente a través de diferentes formas de aprendizaje en el trabajo, garantizará el desarrollo continuo de habilidades clave y calificaciones profesionales relacionadas para compensar las insuficiencias del mercado laboral;
- ❖ Se desarrollarán instrumentales de avance para hacer coincidir las habilidades con los puestos de trabajo, y se establecerán asociaciones con las partes interesadas pertinentes para mejorar la relevancia del mercado laboral.

- Promoción del equilibrio, la conexión social y la procedencia 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 los índices de empleo de los alumnos de EFP, en especial de los que pertenezcan a grupos menos favorecidos.

- Perfeccionar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor

El desarrollo de un marco para la educación y la formación profesionales debería estimular la creatividad y la innovación y fomentar la aventura y el experimento. A fin de proveer una formación asequible y dúctil, se debe promover dicho aprendizaje fundado en la práctica y el aprendizaje activo, adjunto al e-learning. Se debe promocionar la educación empresarial para inculcar la iniciativa y la creatividad y la capacidad de poner en práctica las ideas. El espíritu empresarial además incumbriría formar parte del marco de competitividades de los educadores y formación profesionales en docencia. (Martín 2009)

A nivel internacional, debe provocar la plática y el aprendizaje recíproco sobre las políticas de EFP de la UE. Con ayuda de la Fundación Europea de Formación (ETF), debería reforzarse la cooperación estructural con los países vecinos y en expansión sobre el elemento de educación y formación profesionales para mejorar:

- Recibir la ayuda a nivel trasnacional;
- Progresar regionalmente;
- Gestionar legalmente la movilidad;
- Luchar contra la inmigración ilegal.

En particular, debe fortalecerse la cooperación con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura (UNESCO) en las actividades de investigación y diseño de políticas basadas en datos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Representaciones futuras

Europa debería reiniciar la colaboración para una buena enseñanza y formación profesional y debería trabajar en apretada asistencia con los actores relevantes en los países y comisiones de la UE. Una ambiciosa agenda de modernización de la educación y la formación profesional establecerá prioridades durante más de una

década, comprendiendo a los objetivos revisables a corto plazo. El plan nacional europeo 2020 debería efectuar esta reforma de la educación y la formación profesional. (Ministerio de Educación y Ciencia 2006)

2.2.2. Tendencias de la Formación Profesional Universitaria en América Latina

La formación profesional en América Latina es considerada como una causa social y didáctica, que sigue las particularidades frecuentes del progreso de la cabida transformadora humana. Esta transformación se da en la relación dinámica, continua y sistemática entre sujetos sociales y puede potenciar y cambiar su comportamiento que los hace tener una vida de saber y hacer, pero sobre todo de aprender a vivir juntos. Este proceso permite que cada sujeto profundice el contenido de la cultura social, y al mismo tiempo revela el contenido de la cultura social contradictorio en el proceso de perfeccionamiento humano, ya sea en el conjunto o en el individuo, tanto el sujeto como su pensamiento existen y basado en eso. La base de la continuación, que admite un salto cualitativo en el desarrollo humano a partir del desarrollo cultural. (Fuentes, 2008).

La formación docente por parte de los profesores en las universidades latinoamericanas es una etapa de progresar personal y profesionalmente, ser integral e individualizado, y se genera por la interacción con las actividades sociales (Rojas, 2005). Esta actividad social promueve al individuo como un todo. Las contribuciones al desarrollo provienen de los profesores. Se entiende por formación continua cualquier actividad formativa impartida o recibida tras la obtención de un título universitario. Por lo general, la formación avanzada cuyo objetivo principal es la formación (Cruz, 2005).

La formación constante de profesores universitarios es un proceso institucionalizado que se ha desarrollado de distintas formas. El estudio de posgrado forma una serie de procesos de investigación teóricos y prácticos extensos y profundos para la mejora de conocimientos, destrezas y valores que permiten a los egresados universitarios obtener un horizonte cualitativamente preferente desde una perspectiva científica y profesional. Capaz de obtener altas capacidades profesionales e investigadoras

científicas, técnicas y humanísticas, y obtener reconocimiento de título o grado. El formato incluye titulación profesional, maestría y doctorado (Lastre, 2003).

De acuerdo a Paz (2005) la formación constante la concibe a modo de un proceso ligado a la práctica y teoría del día a día, los que más viven esta experiencia son los profesionales de educación, quienes se encargan de promover la autoformación. Entonces, dicho proceso es parte fundamental para potenciar las permutas y mutaciones en un ámbito intrínseco del sujeto y contexto donde desempeña su carrera. La formación constante no requiere un procedimiento predeterminado, este proceso depende más de la motivación intrínseca del docente que de un contenido prescrito externamente (Paz, 2005). El aprendizaje a lo largo de la vida se lleva a cabo en la experiencia educativa de un conjunto de estudiantes y en un espacio de meditación entre pares. La experiencia educativa de los profesores universitarios se compone en el espacio del desarrollo y avance personal. En esta profesión, el profesional parte de los datos, investigación y sapiencias obtenidas antes, utilizando su conocimiento y el suyo como dispositivo como referencia para el aprendizaje y el desarrollo. Experiencia para iniciar cada situación profesional.

Debido a la simultaneidad e interdependencia del proceso de formación esta viene a ser continua y permanente. También se explica la relación entre estos procesos, en la práctica educativa se aprende de los recursos disponibles, nuevos o actualizados en la misma medida en que se proporcionan. Partiendo de la conexión entre educación de posgrado y autoeducación, se explica la relación entre formación continua y formación permanente desde la perspectiva de la epistemología. Formas de perfeccionamiento del posgrado: talleres, cursos, diplomados, maestrías, doctorados, y la forma y tipo de trabajo metodológico pueden asegurar la mejora continua del profesionalismo docente. Educar en posgrado representa una formación continua y autoeducación, más que una formación constante.

En la escuela de posgrado, domina el cambio cultural. Siendo entonces un proceso que involucra el profundizar, actualizar y complementar los contenidos, lo que puede hacer más innovadoras la teoría y la experiencia educativa. Las indagaciones perfeccionadas a partir de diversas formas de mejora de los estudiantes graduados se han incorporado a la práctica educativa, lo que ilustra este cambio en la cultura de la

enseñanza. La socialización del sujeto participante y la propagación de la cultura docente es una recapitulación de la relación que se instituye entre la conservación y el cambio, que compone esencialmente la gestión de la formación constante, que es un proceso deliberado de acciones para la consecución de objetivos. Conseguir un nivel de desempeño cualitativamente superior en la práctica docente de los educadores.

En **México**, Ferry (1990) señalaba que varias asociaciones profesionales no tienen derecho a verificar directamente la competencia de sus colegas, y solo pueden hacer recomendaciones a las instituciones educativas, modificar sus planes de estudio y considerar conocimientos relevantes. Piense en un sindicato o asociación. Sin embargo, estas asociaciones no participan directamente en la toma de decisiones en los niveles políticos, por lo que el origen y desarrollo de nuestra profesión está relacionado con diversos proyectos políticos y culturales en el país. Además, la formación profesional abarca una serie de procesos sociales de elaboración y concepción temática, procesos precisos que se refieren al propósito exacto de las actuaciones posteriores en el contexto laboral. Este conjunto de métodos se basa en el dominio y gestión del conocimiento teórico y de herramientas (conocimiento diferenciado) en un determinado campo de conocimiento, ciencia, tarea o disciplina. En esta complicación, la formación profesional se asocia a dos referentes básicos: el campo del saber y el campo real. Además, la formación profesional se realiza de acuerdo con la normativa institucional dentro del marco educativo para regular las actividades que se consideren necesarias y afines, y reconocer los preparativos a través de la emisión de certificados y títulos. Es primordial sopesar que, si bien la formación profesional se limita a acciones que se llevan a cabo de manera clara y formal en el campo educativo, en otros espacios inevitablemente estarán involucrados diferentes factores, lo que demuestra que existen estos otros aspectos y configuraciones de la formación.

En el caso de **Ecuador**, Mora (2013) afirmó que la formación profesional se basa en un enfoque de competencias, que reemplaza el sistema tradicional de calificación y titulación, y está abierto al trabajo y la certificación laboral en áreas como el normalizar lo laboral y la formación personal. Por tanto, el concepto de capacidad parece ser un concepto más inclusivo, a saber, “**CONOCER**” (comprensión teórica

o de proposición procedente de internacionalizar de la práctica o manifestaciones de raciocinios a nivel mundial), “**CONOCER-HACER**” (experimentar comprensión, también conocido como conocimientos para “saber hacer”), una serie de reglas, valores, modos y medios que logran interactuar con victoria en un entorno social).

Por el contrario, en **Argentina**, Mollis (2009) señaló que la educación profesional de los docentes en matemáticas, historia, lengua y literatura es que el curso tiene tres propósitos específicos. La primera y más obvia es la adquisición de conocimientos, la segunda es el desarrollo de habilidades y la tercera está relacionada con la anterior. Es la socialización o una regla de juego profesional que permite a los estudiantes ser incluidos en un determinado campo de interacción muy profesional. Desde esta perspectiva, el proceso de formación en Argentina se desarrolla a partir de tres aspectos principales: currículo, pedagogía y sistema académico. El plan de estudios proporciona la estructura de conocimiento de un campo específico y su contenido relacionado marca la secuencia en el viaje y define el perfil de graduación. La pedagogía conceptualiza la forma de interacción educativa y constituye una oportunidad real para el desarrollar capacidades, la ganancia de conocimientos y la identidad profesional. El sistema académico define los principios básicos de la experiencia educativa estableciendo un régimen de pautas y reglas para la correspondencia entre profesores, estudiantes e instituciones.

2.2.3. La Formación Profesional Universitaria en los Escenarios del Perú

Durante las últimas décadas, se ha evidenciado que al mercado laboral se han ido incrementando la inserción de los profesionales de la educación, según datos estadísticos se tienen que estos se han ido multiplicando por 65. Actualmente, se tiene que, en 85 universidades del Perú, aproximadamente 5 millones están estudiante en estas casas de estudios, en la que ofrecen 130 ocupaciones. Entre ellos, solo 20 son los más necesitados, y solo cinco son los más saturados: educación, enfermería, derecho, contabilidad y administración. Aproximadamente de 400.000 jóvenes profesionales en más de 1.000 institutos. Todo indica que esta manera de educarse permite que se crezca sin mayores limitaciones, mientras que la juventud está casi acostumbrada a la transición de secundaria a la universidad. Se tiene la temible imagen de los taxistas profesionales que no ejercen su profesión o tienen pocos

ingresos. No obstante, aún existe alrededor de 100.000 profesionales procedente universidad e instituto en China cada año. Un gran porcentaje de las personas quieren saber si todos estos esfuerzos de inversión valen la pena para los individuos, núcleos familiares y sociedad en general. (Lacacta, 2011)

En un reciente ranking universitario mundial elaborado por la Universidad de Jiao Tong de Shangai, 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 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 de certificación de carrera universitaria y estándares de carrera incluyen: dimensiones 03, elementos 09, estándares 16, indicadores 84, estándares 97 y como fuentes de verificación de referencia a 253; sus indicadores de gestión en los anexos son 125, esto para seguimiento y evaluar la obediencia de todos los indicadores y estándares del modelo. Este se basará en un enfoque sistemático, empleando ciclos en cada proceso involucrado: "planificar-ejecutar-verificar-ejecutar". Se diseña de manera que lo convierte en un instrumento para optimizar la

calidad profesional de los colegios y universidades, así como un mejor control del proceso de certificación que implementará la CONEAU.

En la “*Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI*” de 1998 divulgada en París concluyó en que, debido al entorno en constante cambio, la globalización y sus ideales de posición efectiva en el mundo, debería enfrentar una serie de desafíos y dificultades en la sociedad del conocimiento.

Las universidades peruanas no son ajenas a esta situación, con el fin de incorporarse al contexto competitivo, será obligatorio plantear ciertas estrategias que le permitan prevalecer estos desafíos, fijar situaciones de aprendizaje equitativas y con mejor formación del personal en el proceso de aprendizaje. Partiendo de una excelente enseñanza docente, indagación y mejor servicio, la oportunidad del plan de estudios, ofrecer a los titulados mayor oportunidades de trabajo, fundar acuerdos de participación y equivalencia de congruencias para la obtención de oportunidades, y beneficiarse del informe de cooperación internacional en formación relacionada con la búsqueda de la competitividad beneficioso. Asimismo, durante el proceso de composición, las TICs se tratan como una fusión sustancial.

En el transcurso del periodo de los noventa, Perú comenzó a realizar campañas para mejorar de la calidad en diferentes niveles educativos. Por tanto, la certificación de la calidad educativa del Perú se originó gracias a la publicación de la Ley General de Educación, que se considera relevante en los proyectos educativos nacionales. La Ley General de Educación (Ley N ° 28044) instituye: “Esta ley fortalece la composición global de los individuos, genera comprensión, se desenvuelve como indagación e innovación y formando profesionales con el más alto horizonte de especialidad y mejora en todas las áreas del conocimiento sobre arte, cultura, ciencia y tecnología para atender las necesidades sociales y contribuir al desarrollo del país y al desarrollo sostenible” (artículo 49). Por otro lado, la ley (artículo 50) establece a los establecimientos que imparten educación superior establecer mecanismos para corregir y verificar los aprendizajes para asegurar que los estudiantes obtengan el más alto nivel de profesionalización y progreso.

Finalmente, me aferraré a una idea básica al final: crear las condiciones para transformar la formación profesional, ya que viene siendo una opción altamente atractiva y de exigencia social para poder superarse. Se le tiene que sumar las ganas de cumplir con la meta profesional, buscar los medios necesarios, pues, el tiempo de estudio pasan rápido y en lo que menos se piensa, se termina cumpliendo con ese gran sueño de ser profesionales. De la misma forma, se espera que el país forme parte con más firmeza en la superación de las carencias que tiene actualmente el sistema educativo. Lo expuesto no sólo se relaciona con dotar el método legal, sino además con los recursos económicos cien por ciento transparente y conseguir las metas determinadas.

2.3. MANIFESTACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA

2.3.1. Estado actual de la Formación Profesional en la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto

Se detalla la problemática presente en la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, se explica su forma de manifestación de la problemática en contextos educativos, conocer las características abordados en la problemática, de la mano identificar las manifestaciones identificadas son las siguientes:

Falta de identidad institucional: “En nuestra casa de estudios la formación profesional está por los suelos ya que la organización es pésima, los responsables son las autoridades que no han tomado conciencia institucional para mejorar la situación, Su propósito es confrontar entre grupos que se disputan el poder rectoral. No se han trazado metas claras y objetivos concretos, como consecuencia de la falta de compromiso con casa superior de estudios” (Entrevista estudiantil. Mayo 2019)

No existe participación: “A la carencia de identidad institucional se suma la ausencia de liderazgo. Al líder se le admira, en nuestro caso son caudillos, se les teme, cuando se les contradice toman represalias. Son autocráticos, imponen las decisiones, no nos hacen participar y por ende no nos dan participación en la gestión académico administrativo. La escasa formación profesional se da por la carencia de compromiso de todos los representantes en la preparación de instrumentos de gestión que nos

admita trazar objetivos concretos a mediano y largo plazo” (Entrevista estudiantil. Mayo 2019)

Ausencia de mecanismos de control: “La palabra monitoreo no existe. No se hace un seguimiento de la gestión académico administrativo. No interesa la gestión institucional. A las autoridades solo les interesa permanecer en los cargos y que la gestión camine por arte de magia. No hay supervisión del desarrollo de clases, mucho menos se verifica si se está cumpliendo con el sílabo del curso, no hacen autoevaluaciones de las actividades cotidianas del docente, además no se efectúan las evaluaciones, intervenciones, exposiciones de trabajos de parte de los estudiantes” (Testimonio estudiantil. Mayo 2019)

Desconocimiento del manejo tecnológico: “La mayoría de nuestros profesores no saben cómo utilizar el equipo. Por mencionar, algunos docentes desconocen completamente el cómo instalar programas útiles para la enseñanza o llevar portátiles, por lo que no se puede utilizar material didáctico (ppts) como ayuda de aprendizaje y que estos beneficien nuestra formación; pero también es posible trabajar. El equipo se encuentra en mal estado, lo que limita la práctica de lo aprendido en clase o mediante la lectura. En una palabra, no estamos a la altura de los desafíos de nuestro tiempo” (Testimonio estudiantil. Mayo 2019)

Falta trabajo en equipo: “Creo que el intercambio de ideas, propósitos, puntos de vista, ideales y planes nos permitirá desarrollarnos de la mejor manera posible y convertirnos en profesionales, no obstante, en nuestras universidades no se fomenta y no hay grupo de búsqueda de empleo, que implique la cohesión, en la que podemos realizar un trabajo de cooperación integral. No se tiene idea de la importancia del trabajo en equipo” (Entrevista estudiantil. Mayo 2019)

No existe socialización institucional: “El conflicto constante entre gerentes, administradores y profesores (e inclusive con los estudiantes) debilitó las relaciones interpersonales. Si no se puede establecer una buena comunicación, es imposible llegar a un acuerdo sobre planes y proyectos que conduzcan a la formación de los estudiantes. Por años el mal hábito institucional se ha hecho costumbre. Solo existe

el maleteo y la confrontación de siempre entre los dos grupos que se disputan el rectorado y los decanatos de nuestra institución.” (Entrevista docente. Mayo 2019)

Desconocimiento de nuevos paradigmas: “Docentes y estudiantes desconocemos los paradigmas educativos basados en las competencias que exige la norma. El descuido de la gestión académico administrativo se refleja en la falta de capacitación docente estudiantil en relación al desarrollo de la ciencia pedagógica. No tenemos convenios con otras universidades ni llevamos a cabo seminarios o congresos educativos que nos incentiven a actualizarnos y cambiar el ambiente institucional” (Entrevista docente. Mayo 2019)

No interesa la competencia académico administrativo: “Nuestras habilidades y conocimientos no se han desarrollado por el tipo de gestión que imparten las autoridades que tenemos. Falta mística universitaria para comprender que lo mejor de la sociedad trabaja en la universidad. Entonces, para qué sirve la universidad sino contribuye a que la provincia y región avancen. Esto no ingresa en las cabezas de la alta dirección universitaria. La palabra investigación, extensión universitaria no existe ni en la cabeza ni en el lenguaje de las autoridades” (Testimonio estudiantil. Mayo 2019)

Débil especulación de la formación profesional: “Varios de los colegas no valoraron la calidad de la formación que recibimos, no analizaron, no reflexionaron sobre el entorno, lo que pudo haber pasado y lo que estaba pasando. Creo que todo estudiante debe construir su imagen profesional basándose en las sapiencias que ha obtenido en el aula, ya que la calidad depende del contenido de la formación que reciba. Los estudiantes somos reflejos de nuestros mentores” (Testimonio estudiantil. Mayo 2019)

Reclamamos innovación universitaria: “La imaginación y la creatividad no tienen límites. Falta estimularlos para generar conocimiento. El conocimiento es la riqueza de la universidad. El conocimiento identifica y soluciona problemas. Esto reclamamos de nuestra universidad. En nuestra institución, se debe apostar por la innovación. Las innovaciones en el campo de la producción económica deben incorporarse a las temáticas de la formación profesional de los educadores, y debe

establecerse un espacio académico para estudiar las innovaciones educativas, y cómo estudiar el grado de innovación. Actualmente en los cursos de formación profesional las personas deben comenzar a generar conocimiento, no solo a difundir el conocimiento. El futuro del país depende de los educadores” (Entrevista estudiantil. Mayo 2019)

No se discute el perfil profesional: “Aún no se está desarrollando la ocupación de educador en pleno siglo XXI, ni delimitando sus ocupaciones de la sociedad de constante cambio, donde precisamente existe una debilidad que parte de la no definición del perfil profesional del educador. Nuestras autoridades deben enfocarse en la práctica de métodos modernos, fortificando el compromiso de los estudiantes por su propio aprendizaje, alentando a sus estudiantes a educarse de forma autónoma y colaborativa, introduciendo nuevos materiales y habilidades de aprendizaje y participando rápidamente en el proceso de evaluación interna. En la institución, únete a la tendencia educativa internacional. Solo así podríamos ser referencia para los alumnos del siglo XXI” (Entrevista en profundidad estudiantil. Mayo 2019)

2.4.1. Diseño de la Investigación

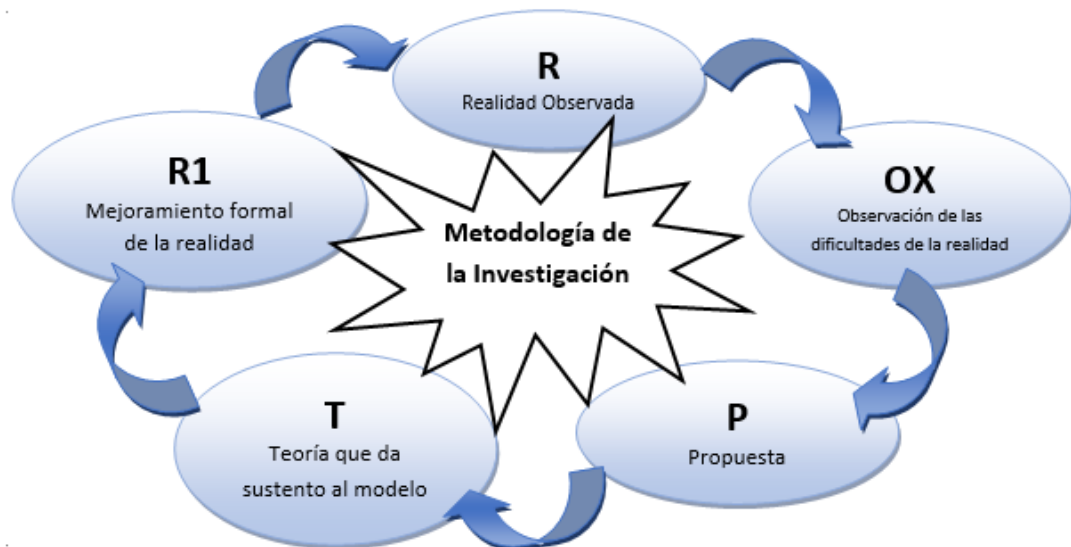


Ilustración 8: Diseño de Investigación.
Fuente: Elaboración del Investigador.

2.4.2. Población y Muestra

Población

La delimitación de la población está definida por la totalidad de estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, según la Oficina de Procesos Académicos.

N = 12 estudiantes: 7 varones; 5 mujeres

Muestra

La selección del tamaño de la muestra tiene que ver con el tamaño de la población y como ésta es homogénea y pequeña la muestra tiene carácter de población muestral.

n = N = 12 estudiantes: 7 varones; 5 mujeres

Representación de una muestra como subgrupo

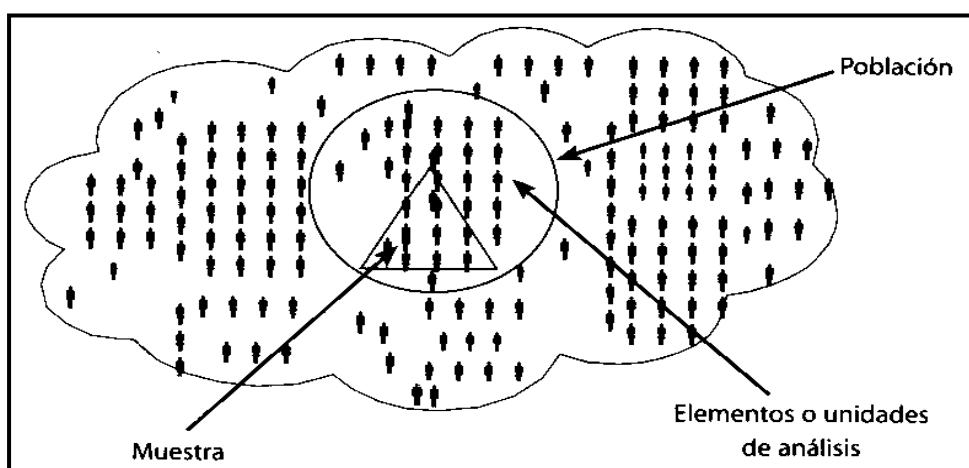


Ilustración 9: Representación de una muestra como subgrupo.

Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista, 2010.

2. 4.3. Materiales, Equipos, 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.
- **Equipos:** Computadora, impresora, retroproyector, celular.
- **Técnicas e Instrumentos**

| Técnicas | | Instrumentos | |
|-------------|--|----------------------------------|--|
| Primarias | | | |
| Observación | | Guía de observación | |
| | | Pauta de registro de observación | |
| Entrevista | | Guía de entrevista | |
| | | Pauta de registro de entrevista | |

| Técnica | | Instrumentos | |
|------------|--|---------------|--|
| Secundaria | | | |
| Fichaje | | Bibliográfica | |
| | | Textual | |

2.4.4. Procedimientos para la Recolección de Datos

- Coordinar con el Decano de la Facultad de Educación y Humanidades.
- Coordinar con el Director del Departamento Académico Carrera Profesional Educación Primaria.
- Coordinar con el Director de la Escuela Carrera Profesional Educación Primaria.
- Coordinar con los docentes.
- Coordinar con el delegado del ciclo académico.
- Preparación y aplicación de los instrumentos de acopio de información.
- Formación de la base de datos.
- Análisis e interpretación de los datos.
- Exposición de los datos.

2.4.5. Ventajas y Limitaciones

La investigación se lo conceptualiza por etapas y en mérito a ellas justificamos el objeto de estudio. Desde luego la segunda etapa responde al trabajo de campo, etapa que nos dio la oportunidad de acopio de información a fin de delimitar el tema y justificar el problema de investigación a fin a un enfoque mixto y a una investigación de tipo descriptivo.

El nivel y diseño de investigación se presentan como limitación, al ser descriptivo propositiva solamente demanda la elaboración teórica y no, la ejecución de la misma.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

INTRODUCCION:

Comprende los resultados producto de la aplicación de encuestas a los estudiantes objeto de estudio; asimismo, la discusión de los resultados.

Por otro lado, se formula la propuesta del Plan Académico -Administrativo.

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Plan Académico Administrativo

Tabla 1: Calificación sobre su formación por sexo

| Se considera buen estudiante | Sexo | | | | Total | |
|---------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 1 | 08 | 2 | 17 | 3 | 25 |
| No | 6 | 50 | 3 | 25 | 9 | 75 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

Un 75% muestra que los estudiantes, 50% varones y 25% mujeres, no se consideran buenos estudiantes; y tan solo el 25%, 08% varones y 17% mujeres, manifiestan lo contrario. A propósito, el cuadro nos da a entender que los estudiantes no están recibiendo una formación profesional de calidad conforme a los requerimientos del siglo XXI.

Tabla 2: Metas y objetivos bien definidos de la dirección, según sexo

| Metas y objetivos | Sexo | Total |
|-------------------|------|-------|
|-------------------|------|-------|

| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
|--------------|------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------|------------|
| Sí | 2 | 17 | 1 | 08 | 3 | 25 |
| No | 5 | 41 | 4 | 34 | 9 | 75 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El 75% de los estudiantes, el 41% de los hombres y el 34% de las mujeres creen que la dirección no tiene metas y objetivos claros que afecten a su formación profesional, por el contrario, solo el 25% de los expertos señalaron que las autoridades se han marcado metas.

Tabla 3: Calificación de la gestión de las autoridades por sexo

| Calificación de la gestión | Sexo | | | | Total | |
|----------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Muy buena | 0 | 0 | 0 | 00 | 0 | 00 |
| Buena | 1 | 08 | 0 | 00 | 1 | 08 |
| Mala | 2 | 17 | 2 | 17 | 4 | 34 |
| Muy mala | 4 | 33 | 3 | 25 | 7 | 58 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

Los estudiantes dan una calificación a la gestión de las autoridades en un 58% y 34% de muy mala y mala respectivamente, en comparación de un 8% que dice lo contrario y lo califica de buena, demostrando no importarles la formación profesional de los estudiantes a las autoridades, ya que no realizan gestiones interinstitucionales para enriquecer su formación profesional.

Tabla 4: Plan de Acción de la Universidad, según sexo

| Plan de acción | Sexo | | | | Total | |
|----------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 2 | 17 | 1 | 08 | 3 | 25 |
| No | 5 | 41 | 4 | 34 | 9 | 75 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

Toda gestión universitaria es multidimensional, la realidad de nuestro problema nos hace ver que la dimensión administrativa es carente de planes de acción que permita integrar a los integrantes de la comunidad universitaria.

Un 75% de los estudiantes, el 41% varones y 34% mujeres, mencionan que los profesores no han participado de la elaboración del Plan de Acción.

Tabla 5: Implemento del Plan de Acción por sexo

| Implemento del Plan de Acción | Sexo | | | | Total | |
|-------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 3 | 25 | 2 | 17 | 5 | 42 |
| No | 4 | 33 | 3 | 25 | 7 | 58 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

La imagen universitaria devenida a menos como consecuencia de que no existen instrumentos de gestión como el Plan de Acción.

Los alumnos en un 58% hacen referencia que los profesores no implementan el plan de acción, demostrando que no participan ni de su elaboración.

Tabla 6: Procesos de evaluación y autoevaluación, según sexo

| Evaluación y autoevaluación | Sexo | | | | Total | |
|--------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 2 | 14 | 1 | 08 | 3 | 25 |
| No | 5 | 41 | 4 | 34 | 9 | 75 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

La acreditación universitaria tiene que ver con los procesos de evaluación y autoevaluación, a fin de tener estándares de calificación respecto a la formación profesional.

Los estudiantes dijeron que el 75% de ellos no participó en el proceso de evaluación y autoevaluación, ni mejoraron sus debilidades y fortalezas, al igual que en la docencia de los estudiantes.

Tabla 7: Conducción de la Escuela Carrera Profesional Educación Primaria por objetivos y valores, según sexo

| Objetivos y valores | Sexo | | | | Total | |
|---------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 3 | 25 | 1 | 08 | 4 | 33 |
| No | 4 | 33 | 4 | 34 | 8 | 67 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

La Escuela de Educación Primaria tiene un vacío a nivel de la dimensión pedagógica y organizativa, se ha descuidado la formación científica de los estudiantes y no interesa la imagen que irradia la Escuela ante la sociedad civil.

El 67% de los estudiantes, el 33% de los hombres y el 34% de las mujeres dijeron que no siguieron el comportamiento de la escuela de acuerdo con las metas y valores debidos, lo que demuestra que el entorno de los estudiantes y maestros no es apropiado.

Tabla 8: Infraestructura adecuada para una buena formación académico - profesional, por sexo

| Adecuada infraestructura | Sexo | | | | Total | |
|-------------------------------------|------------------|-----------|-----------------|-----------|--------------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 1 | 08 | 1 | 08 | 2 | 17 |
| No | 6 | 50 | 4 | 34 | 10 | 83 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

La infraestructura física es necesaria y tiene que ver con la calidad física de los salones de clase. Un salón de clase es un espacio para el docente y estudiantes, es donde el docente se realiza profesionalmente y los estudiantes concretizan su formación. Se suman los laboratorios para la parte práctica de la formación científica.

No hay suficiente ambiente para la formación académica y profesional de los estudiantes, entre ellos, el 50% de los hombres y el 34% de las mujeres son así. Sin un entorno adecuado, no se pueden desarrollar las habilidades de profesores y estudiantes, lo que conduce a un proceso de enseñanza insuficiente.

Tabla 9: Práctica del trabajo cooperativo, según sexo

| Trabajo cooperativo | Sexo | | | | Total | |
|--------------------------------|------------------|-----------|-----------------|-----------|--------------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Siempre | 1 | 08 | 1 | 08 | 02 | 17 |
| A veces | 2 | 17 | 1 | 08 | 03 | 25 |
| Nunca | 4 | 33 | 3 | 26 | 07 | 58 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

La formación profesional genera solidaridad entre compañeros de clase, el hecho de compartir sus conocimientos, intercambiar materiales de aprendizaje alumbra un estilo

de cooperación entre los mismos estudiantes, haciéndonos ver que el aprendizaje es asunto de equipo, lamentablemente existe vacío a este nivel. Un 58% y 25%, califican que nunca y a veces los educadores trabajan cooperativamente. Lo anterior es que no existe un ambiente adecuado, es decir, no se brinda comunicación, respeto y ayuda a los estudiantes.

Tabla 10: Clima institucional basado en buena comunicación y participación por sexo

| Comunicación, participación | Sexo | | | | Total | |
|--------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 2 | 17 | 2 | 16 | 4 | 33 |
| No | 5 | 41 | 3 | 26 | 8 | 67 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El clima institucional es básico para una buena interacción entre los miembros de la Escuela de Educación Primaria, psicológicamente favorece el aprendizaje y la competencia académica. Depende de la identificación e intervención de todos los miembros de la Escuela de Educación.

No existe clima institucional, lo dice un 67%. Esto demuestra la no existencia de comunicación, cooperación y participación en actividades por parte de los docentes.

Tabla 11: Tensiones y conflictos, según sexo

| Tensiones, conflictos | Sexo | | | | Total | |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 5 | 41 | 4 | 34 | 8 | 67 |
| No | 2 | 17 | 1 | 8 | 4 | 33 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El ambiente facultativo presenta tensiones y conflictos, la intolerancia es el común denominador del comportamiento cotidiano lo que no hace posible un eficiente aprendizaje de los estudiantes.

Un 67% nos demuestra que en la Escuela existe tensiones y conflictos, por rivalidades y malos entendidos entre docentes.

Tabla 12: Planificación y organización, por sexo

| Buena planificación y organización | Sexo | | | | Total | |
|--|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Siempre | 1 | 08 | 1 | 08 | 2 | 16 |
| A veces | 3 | 25 | 2 | 17 | 5 | 42 |
| Nunca | 3 | 25 | 2 | 17 | 5 | 42 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El 42% de las personas nos indicó que, debido a la falta de un buen ambiente administrativo y una falta de evaluación de los métodos de gestión, nunca ha habido, y en ocasiones ni siquiera, una buena planificación y organización entre hombres y mujeres.

Tabla 13: Coordinación y control de tareas administrativas, según sexo

| Coordinación y control | Sexo | | | | Total | |
|---------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Siempre | 1 | 08 | 1 | 08 | 2 | 17 |
| A veces | 2 | 17 | 1 | 08 | 3 | 25 |
| Nunca | 4 | 33 | 3 | 26 | 7 | 58 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

En la Escuela de Educación Primaria no existe una coordinación e inspección de las tareas administrativas, lo dice el 58%, esto es, el 25% hombres y 17% mujeres, demostrándose el poco interés por parte de los gestores, lo que refleja su inautenticidad profesional.

Calidad de la Formación Profesional

Tabla 14: Conocimiento de nuevos paradigmas, por sexo

| Nuevos paradigmas | Sexo | | | | Total | |
|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 1 | 08 | 1 | 08 | 2 | 17 |
| No | 6 | 50 | 4 | 34 | 10 | 83 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El manejar información y formarse en torno a los últimos avances de la ciencia a los estudiantes les permite ir desarrollando sus capacidades y ser sincrónicos con su presente.

Los estudiantes en un 83% no tienen conocimientos de nuevos paradigmas, lo cual no les permite una formación profesional al 100% y desarrollar sus habilidades investigativas y competitivas.

Tabla 15: Contribución de los nuevos paradigmas al desarrollo de habilidades y valores, según sexo

| Contribución | Sexo | | | | Total | |
|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 2 | 16 | 1 | 08 | 3 | 25 |
| No | 5 | 42 | 4 | 34 | 9 | 75 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El 75% de los estudiantes se dio cuenta de que el nuevo paradigma no ayudó a su formación profesional porque no se dieron cuenta. Esta situación genera mediocridad a nivel de la enseñanza aprendizaje.

Tabla 16: Formación de calidad acorde con el perfil del profesional del siglo XXI, por sexo

| Formación | Sexo | | | | Total | |
|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Sí | 1 | 08 | 2 | 16 | 3 | 25 |
| No | 6 | 50 | 3 | 26 | 9 | 75 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El estudiante es consciente de la calidad profesional que recibe, 75% lo reconoce, vale decir, su formación no entona con lo que exige el siglo XXI, con el desarrollo de las capacidades del hombre.

Tabla 17: Calificación del desempeño docente, según sexo

| Desempeño docente | Sexo | | | | Total | |
|-------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | % | Femenino | % | Nº | % |
| Muy buena | 1 | 08 | 1 | 08.5 | 2 | 17 |
| Buena | 2 | 17 | 1 | 08.5 | 3 | 25 |
| Mala | 4 | 33 | 3 | 25 | 7 | 58 |
| Total | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

El desempeño docente es calificado como malo, lo dice el 58% 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 que reciben los estudiantes universitarios.

Tabla 17: Resultados de la Observación

| Dimensiones | Indicadores | Excelente | Bueno | Regular | Malo | Pésimo | Total |
|--|--|------------------|--------------|----------------|-------------|---------------|--------------|
| Características de la formación profesional | Conocimientos de nuevos paradigmas | 0 | 1 | 3 | 3 | 5 | 12 |
| | Desarrollo de conocimientos y habilidades | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 | 12 |
| El conocimiento como factor de producción | Manejo de la innovación | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 12 |
| | Relación del conocimiento y habilidades en la producción | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 | 12 |
| | Perfil del profesional en el siglo XXI | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 12 |
| Articulación de la formación y el empleo | Relación de la formación con el empleo | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 12 |
| | Propuestas de paquetes de ventas de sus servicios | 0 | 1 | 2 | 4 | 5 | 12 |
| Posibilidades de empleo del profesional | Competencias, demandas por el mercado laboral | 0 | 2 | 2 | 2 | 6 | 12 |
| | Conocimientos de los requerimientos de las empresas | 0 | 2 | 1 | 3 | 6 | 12 |
| | Calificación profesional | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 | 12 |
| Facilitador de aprendizajes | Desarrollo de la sesión de aprendizaje | 0 | 2 | 1 | 4 | 5 | 12 |
| | Rol estudiantil | 0 | 2 | 2 | 3 | 5 | 12 |
| | Proceso de evaluación | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 12 |
| Desarrollo del pensamiento | Desarrollo de iniciativas en los estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 12 |
| | Desarrollo de actitudes profesionales | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 |

Fuente: Observación aplicada a los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria. Junio 2019.

Interpretación

La guía de observación responde a la variable dependiente, observando sus dimensiones e indicadores. La primera son las características de la formación profesional universitaria, según las observaciones, 5 de cada 12 estudiantes poseen un conocimiento escaso del nuevo paradigma, mientras que 3 estudiantes tienen un escaso desarrollo de conocimientos y habilidades.

En cuanto al conocimiento como factor de producción, de los 12 estudiantes observados, 5 se enfrentaron terriblemente a la innovación para crear propuestas o proyectos que les ayuden a integrarse en su campo de acción; además, los conocimientos y habilidades en la producción, y 6 estudiantes lo han demostrado, lo que tiene una mala influencia en los profesionales del siglo XXI, lo evidencian 4 estudiantes. Respecto a la articulación de la formación y el empleo, poco más de la mitad, es decir, 6 estudiantes; por otro lado, 5 y 4 estudiantes tienen una pésima y regular respectivamente, relación de la formación con el empleo y las propuestas académicas son pésimas.

En cuanto a las posibilidades de empleo del profesional, 6 estudiantes tienen pésimas competencias para enfrentar la demanda laboral; 2 estudiantes tienen regular calificación profesional y solo 2 estudiantes tienen buenos conocimientos de los requerimientos del mercado laboral.

Para el caso del facilitador de aprendizajes, 2 de los 12 estudiantes apalea un mal proceso de evaluación, y un regular desarrollo del aprendizaje y 5 de los 12 estudiantes tienen un pésimo rol estudiantil. El desarrollo del pensamiento, 3 estudiantes tienen un mal desarrollo de iniciativas para crear proyectos, esto se debe a que sólo 2 estudiantes tienen excelentes actitudes profesionales. La situación es preocupante, porque la mediocridad es la determinante en esta situación, lo que demanda de una propuesta de solución.

3.2. DISCUSION DE RESULTADOS.

Modelos educativos

En relación a conocimiento de nuevos paradigmas, los estudiantes en un 83% no tienen conocimientos de nuevos paradigmas, lo cual no les permite una formación profesional.

La formación de calidad, el 75% de estudiantes reconoce la importancia de la calidad formativa, vale decir, su formación no entona con lo que exige el siglo XXI, con el desarrollo de las capacidades del hombre.

El desempeño docente es calificado como malo, lo dice el 58% de los estudiantes. La Universidad Pública está en crisis

Planificación.

En relación a las metas y objetivos de la Dirección de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto; El 75% de los estudiantes, (el 41% de los hombres y el 34% de las mujeres) creen que la dirección no tiene metas y objetivos claros, que afectan a su formación profesional.

Los estudiantes dan una calificación a la gestión de las autoridades en un 58% muy mala y 34% y mala respectivamente, en comparación de un 8% que dice lo contrario y lo califica de buena, demostrando no importarles la formación profesional de los estudiantes a las autoridades.

Sobre la planificación, El 42% indicó que, debido a la falta de un buen ambiente administrativo y una falta de evaluación de los métodos de gestión, nunca ha habido, y en ocasiones ni siquiera, una buena planificación y organización entre hombres y mujeres.

En la Escuela de Educación Primaria no existe una coordinación e inspección de las tareas administrativas.

Dirección:

La conducción de la Escuela Carrera Profesional Educación Primaria tiene un vacío a nivel de la dimensión pedagógica y organizativa, se ha descuidado la formación científica de los estudiantes y no interesa la imagen que irradia la Escuela ante la sociedad civil.

Gestión administrativa:

La dimensión administrativa es carente de planes de acción que permita integrar a los miembros de la comunidad universitaria. Un 75% de los estudiantes, (el 41% varones

y 34% mujeres,) mencionan que los profesores no han participado de la elaboración del Plan de Acción.

Evaluación:

En cuanto al Procesos de evaluación y autoevaluación; el 75% de ellos no participó en el proceso de evaluación y autoevaluación, ni mejoraron sus debilidades y fortalezas, al igual que en la docencia de los estudiantes.

Infraestructura

Con relación a Infraestructura adecuada para una buena formación académico - profesional; no hay suficiente ambiente para la formación académica y profesional de los estudiantes, entre ellos.

Labor administrativa y clima laboral

Respecto de la práctica del trabajo cooperativo, un 58% y 25%, califican que nunca y a veces los educadores trabajan cooperativamente. Lo anterior es que no existe un ambiente adecuado, es decir, no se brinda comunicación, respeto y ayuda a los estudiantes.

No existe clima institucional, lo dice un 67%. Esto demuestra la no existencia de comunicación, cooperación y participación en actividades por parte de los docentes. Un 67% nos demuestra que en la Escuela existe tensiones y conflictos, por rivalidades y malos entendidos entre docentes.

3.3. PROPUESTA TEÓRICA

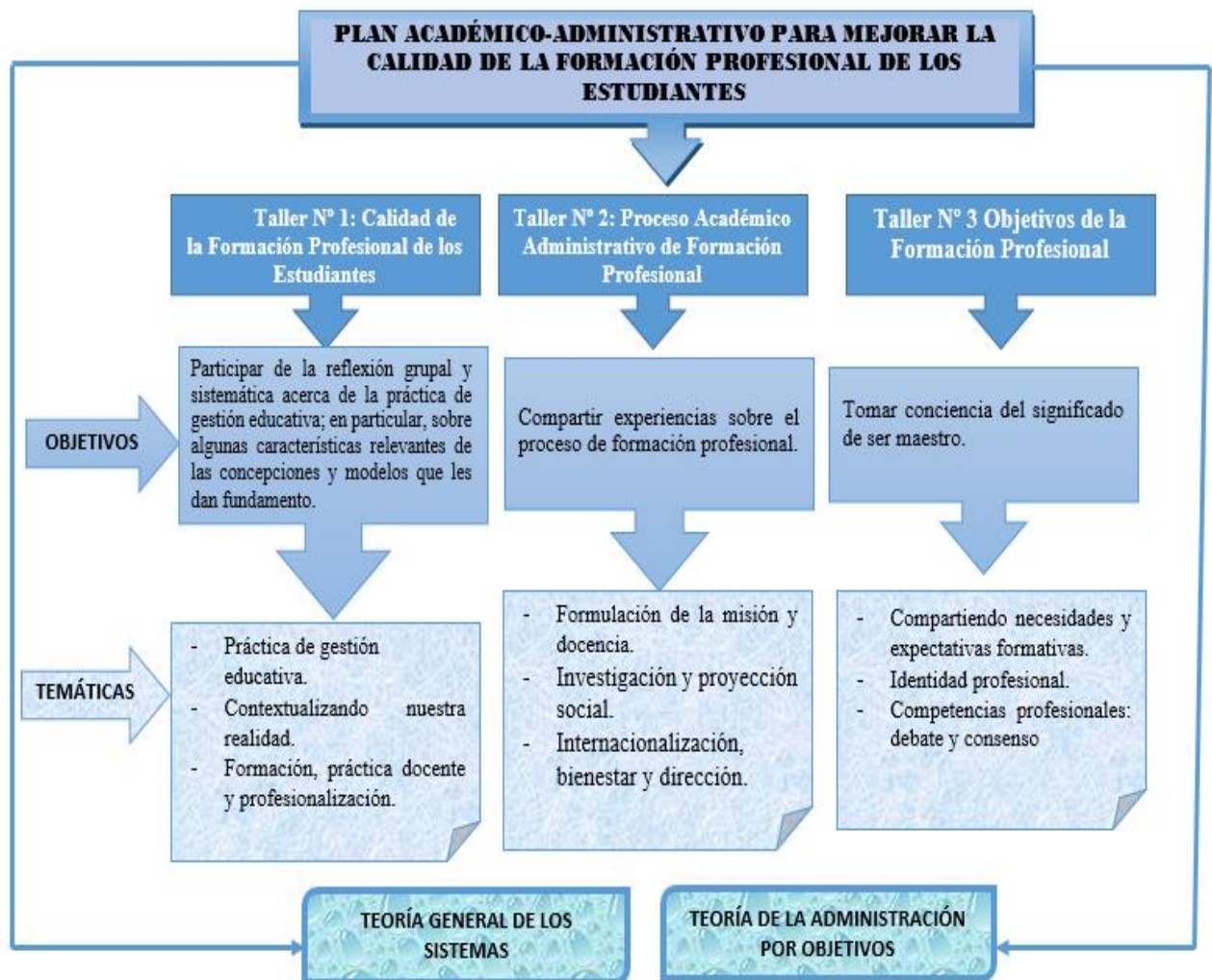


Ilustración 10: Propuesta Teórica.
Fuente: Elaborado por el investigador.

3.2.1. Realidad Problemática

El plan académico administrativo de la educación superior tiene requisitos especiales de organización académica y modalidad administrativa. La firmeza y estabilidad de la oferta de cursos es directamente proporcional a las condiciones estructurales en las que obtiene el apoyo académico y administrativo. Esta es la clave para optimizar la eficacia de la formación profesional de los estudiantes.

La antigua declaración de servicio a la academia debe ser reemplazada por un modelo de cooperación amplia, bajo este modelo, el poder y la influencia de los funcionarios debe basarse en la movilidad de la comunidad universitaria y un buen ambiente

institucional propicio a esta situación. Reducir la fricción en la gestión es el supuesto básico para construir una estructura de gestión académica calificada.

Debido a la naturaleza del aprendizaje y la percepción de la práctica profesional, los estudiantes encontrarán importantes insumos de aprendizaje al observar la administración de sus propias instituciones.

3.2.2. Objetivos de la Propuesta

General

Proponer talleres de gestión académico – administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.

Específicos

- Proponer dinámicas para mejorar la situación académico-profesional del futuro docente de educación primaria.
- Fortalecer el rol de la Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

3.2.3. Fundamentación

Fundamentación Teórica

Teoría General de Sistemas – Ludwing Von Bertalanffy: El fin de esta teoría es describir y explorar la relación entre sistemas en esta jerarquía. La teoría general del sistema no estudia cuestiones de contenido específicas y trata de asignar causas específicas, sino que se centra en cuestiones relacionadas con la estructura, el proceso, el comportamiento, la interacción, la función, etc.

Teoría Administración por Objetivos – Peter Drucker: Drucker reflejó en su trabajo su rica experiencia práctica y una filosofía de orientación clara, cuando desarrolló su trabajo no se apoyó en la doctrina administrativa, sino que se basó en su experiencia. Drucker en esta teoría resalta que cada una de las actividades deberían estar expresadas claramente los objetivos, ya que estos sirven de guía a la organización. No debería estar controlado por la fase de control, sino por el objetivo.

Fundamentación Sociológica

Nos puede permitir comprender el propósito de la formación académica en la educación profesional futura.

Lo que brinda ciertas maneras de educar sobre la formación profesional a los educadores, hace que sus ganar de superación estén ligadas a las necesidades sociales, poniendo en claro la analogía con el contexto en que vive el sujeto en formación, permite de la mano la integración social.

La sociología permitirá la comprensión el entorno social. Se viene observando que la sociedad incorpora los eventos educativos o la propia universidad en el ambiente social. Si entendemos este trasfondo social, proporcionaremos elementos suficientes para el perfeccionamiento de los profesionales.

Fundamentación Pedagógica

Se describe las rutas de aprendizaje y particularidades de los modelos de educación trazados para ser implementados con el plan de estudios.

Facilitar la orientación para establecer el proceso de enseñanza.

Fundamentación Filosófica

Se formula en torno al concepto del tipo de persona a formar.

Creer claramente que los individuos estarán restringidos por las relaciones sociales existentes (entorno estudiantil) y las necesidades, deseos y características de la civilización general (interdependencia).

Asimismo, el concepto filosófico del hombre incluye tres partes en él:

- La parte cultural del ser humano
- La parte histórica del ser humano
- La parte social del ser humano

3.2.4. Estructura de la Propuesta

La propuesta esta estructurada por 3 talleres, los mismos que tienen una determinada estructura. A continuación se pasa a desarrollarla:

Taller N° 1: Calidad de la Formación Profesional de los Estudiantes

Resumen

De hecho, el sistema educativo en la mayor parte del país está experimentando profundas reformas y esta tendencia se puede verificar a mayor escala. La condición más probable para tales reformas es que los profesores deben participar activa y creativamente con actitudes y habilidades específicas. En este caso, se han realizado procesos de formación docente, principalmente los que se orientan a la formación continua del profesorado en servicio, con la premisa de que para optimizar la calidad de la educación se requieren nuevas tecnologías, materiales de primer nivel y, al mismo tiempo, nuevas estructuras. Uno sin el otro conducirá al fracaso. Sin sobreestimar el futuro de la formación docente, ya que diluye el potencial de cambio, puede convertirse en una función central sin reformas en el sistema.

En primer lugar, ofrece un panorama completo de algunas de las características socioeconómicas y culturales más importantes de la situación de represión. Luego, se introduce brevemente las características de la formación docente, tanto inicial como continua, sus respectivas prácticas y especializaciones, y los principales aspectos de las tareas.

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 N° 1: Práctica de gestión educativa

Entre otros factores, la práctica diaria sobre gestión educativa está caracterizada por la urgente necesidad de tomar medidas. En nuestro caso especial, se refiere al campo de la formación de expertos en educación básica regular.

Decidimos proponer un tema para dicho seminario, esperando comprender propuestas concretas, conseguir ideas prácticas nuevas y la toma de decisiones que aprueben optimizar los recursos cada vez más escasos y optimizar la calidad y eficiencia de la formación. Esperamos que estos ejemplos no sean teóricos, sino muy específicos y muy prácticos. Tratando de partir de nuestra práctica y comunicarnos con los compañeros para enriquecerla.

Tema N° 2: Contextualizando nuestra realidad

Aunque aquí no analizaremos los múltiples y profundos cambios propios del inicio del siglo marcado por el “posmodernismo”, esbozaremos algunas anotaciones de trasfondo socio-económico y cultural con pinceladas muy breves. Estas anotaciones son directamente o al menos afecta indirectamente a la formación de la descendencia. Experto en educación primaria. Entre estas funciones destacan las siguientes:

1. Implementar ajustes estructurales que conduzcan a una globalización desigual y exclusiva.

2. Domina la lógica del mercado, en que trabajar es el bien de uso comprado al precio más bajo.
3. Los principales impactos sociales son: la desigualdad, la pobreza que han aumentado de manera clara e imparable hasta un grado de sufrimiento inimaginable; el empleo es inestable, el desempleo abierto u oculto; todo tipo de violencia social no es meramente simbólica.
4. El impacto del desarrollo de nueva ciencia y tecnología, especialmente en informática y comunicación a través de todos los medios.
5. Cultura mixta. La universalidad, inmediatez, diversidad e incertidumbre de las imágenes en palabras, dudas críticas sobre la gran historia y la ciencia misma.
6. Valoración de la diversidad, incluida la raza, el género, el lugar y la región, y las normas no universales.
7. Ha surgido un nuevo paradigma de progreso humano general, una nueva solidaridad y cooperación internacionales.

En esta presentación, reflexionaremos sobre lo siguiente:

¿Cuál es el papel de las universidades en esta situación? ¿Qué tipo de profesionales deseamos formar? ¿Cuáles deben ser los objetivos, estrategias y acciones de la formación profesional de los expertos en educación primaria?

Tema N° 3: Formación, práctica docente y profesionalización

A través de la formación entendemos el proceso permanente de adquirir, construir y reorganizar comportamientos (conocimientos, habilidades, valores) para lograr funciones específicas; en este caso, el docente. De manera tradicional, se concedía el mismo monopolio para la formación inicial. De igual forma, es bien sabido que la socialización laboral se lleva a cabo de manera efectiva porque los profesores principiantes o noveles han adquirido los materiales necesarios para desafiar la complejidad de la práctica diaria en las instituciones educativas. Este argumento se fundamenta en dos razones: primero, la formación inicial no preveía muchos problemas en la práctica diaria; segundo, los múltiples efectos del lugar de trabajo han diluido en gran medida el impacto de la formación inicial. En este sentido, la

inserción de expertos en educación básica en el ámbito laboral también constituye formadores, que están imitando su forma de pensar, percepción y acción.

La práctica docente puede entenderse como un comportamiento institucionalizado, su presencia se lleva a cabo antes de que sea asumida por el docente único. La práctica docente se suele considerar como acciones que tienen lugar en el aula, y el proceso de enseñanza se refiere específicamente en el aula.

Metodología

Para llevar a cabo nuestros seminarios y lograr los objetivos planteados, recomendamos un proceso metodológico de tres tiempos para cada tema propuesto.

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

Agenda Preliminar de la Ejecución del Taller

Mes: Agosto del 2019

Desarrollo del Taller: Una semana por cada tema.

| Taller N° 1 | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------|-----------|
| 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: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La claridad y secuencia de los temas presentados fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La interacción entre la teoría y práctica fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La duración del taller lo considera: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La puntualidad en el inicio del taller fue: | 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: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El material estaba ordenado de manera: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las instalaciones y espacios para la realización del taller fueron: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en el taller fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

.....

.....

Conclusiones

1. Las interacciones sobre las prácticas de gestión educativa en estas presentaciones resultan prioritarias para poder compartir experiencias en el manejo de técnicas de enseñanza, estrategias de enseñanza aprendizaje.
2. Las dinámicas sobre contextualización nos permitirán examinar el papel de los docentes en la era de la información.
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.

Recomendación

1. Profundizar las dinámicas de socialización profesional con la finalidad de compartir experiencias sobre la práctica docente.

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.
- Sánchez, José. (2005). *La docencia universitaria: para un manifiesto antipedagógico*. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

Taller N° 2: Proceso Académico Administrativo de Formación Profesional

Resumen

La cultura de la calidad debe ser impartida dentro de la comunidad educativa, de tal forma que todo los que integran la institución educativa la cumplan a cabalidad y con ello que los indicadores de calidad generen satisfacción de los mismos. Los resultados obtenidos deben ser a consecuencia de la ejecución de las actividades del sistema de calidad, demostrando de la mano su importancia dentro de las instituciones. Es necesario asegurar y brindar suficiente confianza frente al país y la sociedad para que el plan de gestión académico cumpla con los requisitos de alta calidad.

El seminario tiene como objetivo compartir experiencias en el proceso de formación profesional y está comprometido a lograr los indicadores de alta calidad. El cumplimiento del sistema y las políticas no debe entenderse como obligatorio, sino que debe ser condenado por los actores asociados al proceso de formación profesional. El proceso de gestión significa que el conjunto de actividades realizadas a través de las siguientes funciones:

- La obtención de la calidad debe ser planificada.
- Para cumplir con la calidad establecida, se debe hacer el control respectivo.
- Asegurar la calidad.
- Perfeccionar cada vez más la calidad.

Estos ejes nos permiten articular los temas y articular la teoría general de sistemas y gestión de manera coherente a través de metas.

Fundamentación

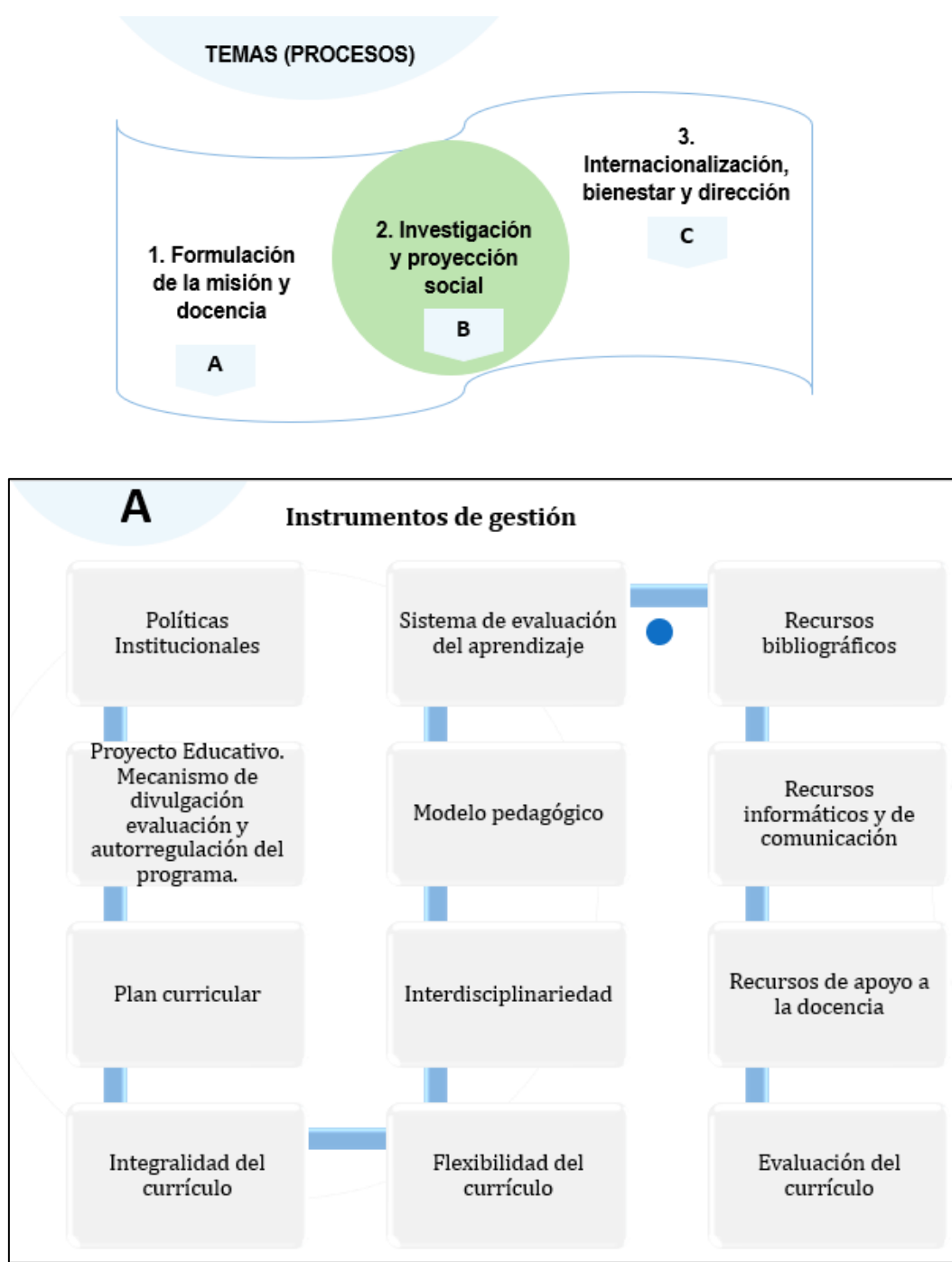
El taller se fundamenta en las dos teorías propuestas en la investigación.

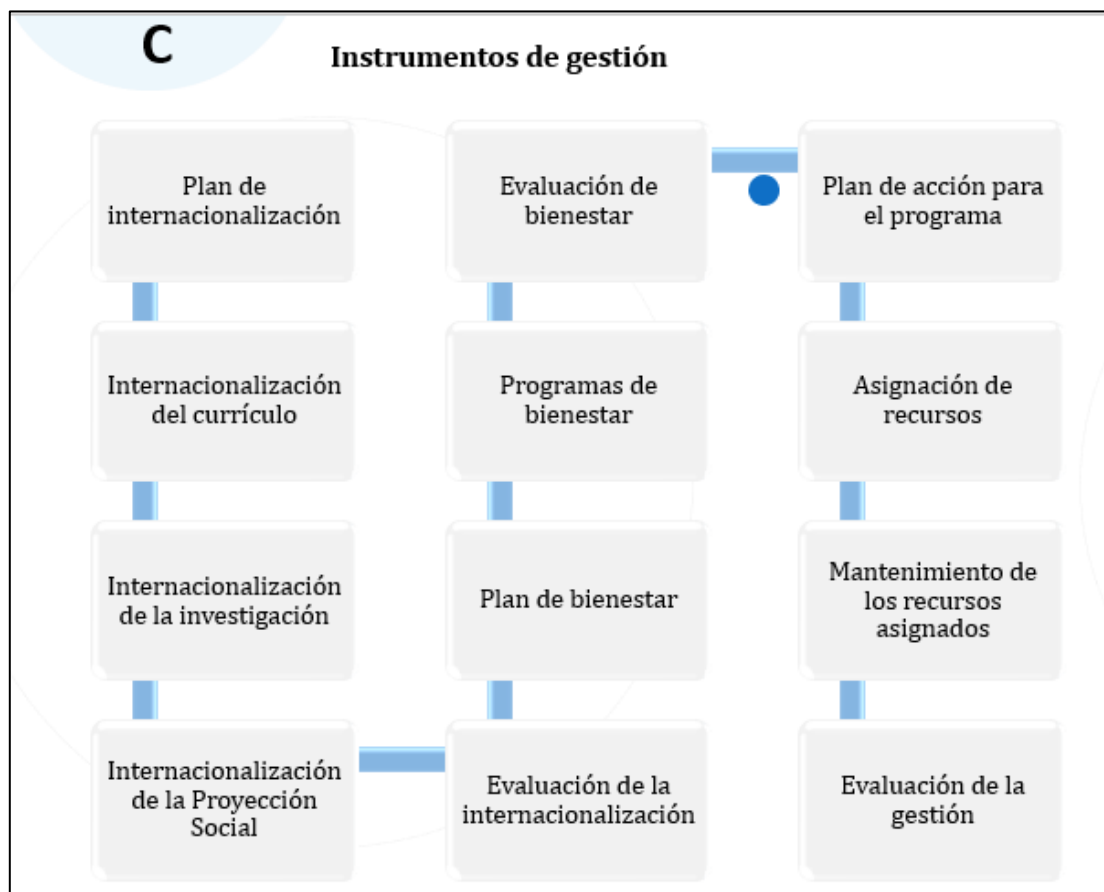
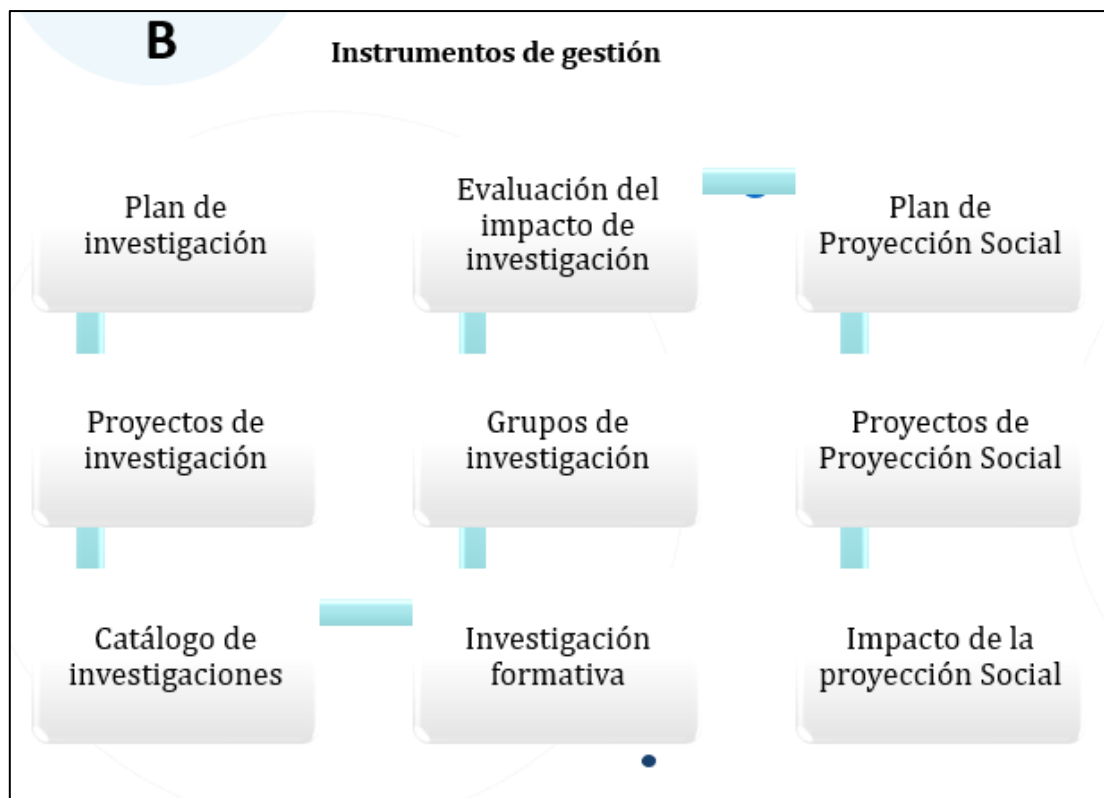
Objetivo

Compartir experiencias sobre el proceso de formación profesional.

Temática

Para orientar la gestión de la calidad de los cursos académicos, se propone un esquema del programa. El esquema del programa se agrega agregando las funciones sustantivas de docencia, investigación y predicción social (generalmente reconocidas en las instituciones de educación superior), así como otras como internacionalización, información de apoyo organizativo y de gestión. La siguiente tabla ilustra los procesos (temas que se compartirán) y las herramientas de gestión más importantes.





Fuente:

http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_ingenieria/pregrado/civil/documentos/Cara_acteristicas_Acreditacixn_cna_nov_2006.pdf

Metodología

Para llevar a cabo nuestros seminarios y lograr los objetivos planteados, recomendamos un proceso metodológico de tres tiempos para cada tema propuesto.

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

Agenda Preliminar de la Ejecución del Taller

Mes: Setiembre del 2019

Desarrollo del Taller: Una semana por cada tema.

| Taller N° 2 | | | |
|----------------------|--------------------------------|--------------|--------------|
| 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: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La claridad y secuencia de los temas presentados fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La interacción entre la teoría y práctica fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La duración del taller lo considera: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La puntualidad en el inicio del taller fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

¿Qué comentario o sugerencia daría al taller para mejorar?

.....

.....

.....

Aspectos generales del taller

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La hora de inicio definida para el taller fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El material estaba ordenado de manera: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las instalaciones y espacios para la realización del taller fueron: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en el taller fue: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

.....

.....

Conclusiones

1. Compartir 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 parte de los principios del desarrollo académico profesional.
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.

Recomendación

1. Proponer nuevas presentaciones para alcanzar la calidad y excelencia de la formación profesional.

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 & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc.Graw-Hill México
- Lázaro, Luis. (1999). *Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea*. Universidad de Valencia. España.
- Londomo, Alejandro. (2009). *Dinámicas de grupo desde la vida: cómo crearlas*. San Pablo Editores. Bogotá. Colombia.

Taller N° 3 Objetivos de la Formación Profesional

Resumen

La finalidad básica de la formación profesional es preparar al alumno para el ejercicio de la docencia, el estudio y la responsabilidad social, conceder de una formación integral, universal y práctica, con el fin de adaptarse a los cambios laborales producidos a lo largo de la carrera, y lo más importante en ser conscientes de su responsabilidad sobre el futuro. Los cambios que requiere la sociedad peruana están en sus manos. Recobrar su estatus en la sociedad y apostar, porque respetan la profesión docente en el sentido de convertirse en docentes en el siglo XXI. Es por ello que el taller pretende aproximar al alumno al propósito básico de la formación profesional.

Fundamentación

Se fundamenta en las dos teorías de la base teórica.

Objetivo

Tomar conciencia del significado de ser maestro.

Temática

Tema N° 1: Compartiendo necesidades y expectativas formativas

Se busca trabajar en equipo, permitiendo que los alumnos compartan sus perspectivas y necesidades de formación, frente a los cambios tecnológicos y las peticiones del mercado laboral, se intentará desarrollar capacidades proactivas, facilitando así la transición a la vida activa. Por otro lado, en una era de tecnología y sociedad en constante cambio, probando la respuesta a la demanda. Se tiene que participar activamente en el diseño, planificación, implementación y uso de diferentes actores de la formación profesional de alta calidad.

Tema N° 2: Identidad profesional

Nos esforzamos por establecer una nueva imagen profesional basada en una carrera basada en valores sólidos. El esquema está definido por la realidad problemática, que requiere la salvación moral de nuestra sociedad. La mediocridad y la corrupción deben abordarse a través de la educación, para eso necesitamos docentes que reconozcan este propósito.

Tema N° 3: Competencias profesionales: debate y consenso

El equipo de trabajo movilizará los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión requeridos para alcanzar las metas implícitas en la capacidad, y planteará sugerencias para mejorar la capacidad para realizar eficazmente las actividades laborales. Debido a eso es que se empezará investigando la competencia profesional (gestión y orientación de recursos humanos), en la que se requiere la coordinación entre administración y académicos. Para ello, debemos considerar el tipo de competencia profesional en esta presentación (Unileon, 2014):

- **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 llevar a cabo nuestros seminarios y lograr los objetivos planteados, recomendamos un proceso metodológico de tres tiempos para cada tema propuesto.

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

Agenda Preliminar de la Ejecución del Taller

Mes: Octubre del 2019

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 necesidades y expectativas formativas es un objetivo esencial que permite agendar al magisterio en el siglo XXI.
2. La identidad profesional hoy en día es uno de los grandes retos que nos permite construir un nuevo el nuevo perfil profesional.
3. Las propuestas sobre 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).

Recomendación

1. Priorizar las dinámicas sobre las necesidades y expectativas de los estudiantes respecto a las demandas del siglo XXI..

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 Nacional de San Martín - Tarapoto | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|
| Fecha por Taller, 2019 | Taller N° 1 | | | | Taller N° 2 | | | | Taller N° 3 | | | |
| Meses | Agosto | | | | Setiembre | | | | Octubre | | | |
| Semanas | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Actividades | | | | | | | | | | | | |
| Coordinaciones previas | | | | | | | | | | | | |
| Convocatoria de participantes | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de estrategias | | | | | | | | | | | | |
| Validación de conclusiones | | | | | | | | | | | | |

3.2.6. Presupuesto.

Parte Analítica

Recursos humanos

▪ Digitador S/. 320.00

Sub total S/. 320.00

Recursos materiales

▪ Material de oficina S/ 250.00

▪ Otros S/. 300.00

Sub total S/. 550.00

Servicios

| | | |
|----------------------------|-----|---------|
| ▪ Movilidad interna | S/. | 200.00 |
| ▪ Refrigerios | S/. | 80.00 |
| ▪ Teléfono | S/. | 80.00 |
| ▪ Anillados y empastados | S/. | 60.00 |
| ▪ Inscripción del proyecto | S/. | 120.00 |
| ▪ Derecho sustentación | S/. | 560.00 |
| ▪ Otros | S/. | 1000.00 |

| | | |
|------------------|------------|----------------|
| Sub total | S/. | 2100.00 |
|------------------|------------|----------------|

Resumen del monto solicitado

| | | |
|-----------------------|-----|----------|
| ▪ Recursos humanos | S/. | 320.00 |
| ▪ Recursos materiales | S/. | 550.00 |
| ▪ Servicios | S/. | 2 100.00 |

| | | |
|--------------|------------|-----------------|
| Total | S/. | 2 970.00 |
|--------------|------------|-----------------|

3.2.7. Financiamiento de los Talleres.

Responsable: RAMÍREZ PIÑA, Hugo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Objetivo General: Elaborar un Plan Académico – Administrativo para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.

Objetivos Específicos: Caracterizar la situación académico-profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto. Investigar el rol de la Carrera Profesional Educación Primaria referente a la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto. Diseñar la propuesta en relación al objetivo general de la investigación.

- 1. La propuesta de un Plan Académico – Administrativo, permitirá mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo Carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto; con lo cual, comprobamos nuestra hipótesis.**
- 2. De conformidad con los resultados obtenidos de la encuesta a los estudiantes del IX ciclo académico de la carrera profesional de Educación Primaria de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto, existen deficiencias en la formación profesional acorde a las exigencias de la modernidad en el marco del siglo XXI; como el desconocimiento de nuevos paradigmas, y el desempeño docente calificado como malo.**

- 3. En el plano administrativo, el cuestionario arroja deficiencias en la planificación, organización, dirección y evaluación de la gestión administrativa de la Dirección de la Escuela de Educación.**
- 4. La Teoría General de Sistemas (T.G.S.) – Ludwing Von Bertalanffy y Teoría Administración por Objetivos. Peter Drucker; nos permitieron analizar el problema y construir la propuesta teórica.**

CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

1. A la Dirección de la Escuela de Educación, implementar el Plan Académico – Administrativo, para mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes del IX ciclo de la carrera Profesional Educación Primaria, Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.
2. Mejorar la gestión administrativa a través de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto.
3. La presente investigación como referente para futuras investigaciones relacionadas con la docencia y gestión universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Arnold, R. (1994). *La formación profesional: aproximaciones*. Berlín: Educación Corporativa.
- Arnold, R. (2001). *Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas*. Montevideo: Cinterfor.
- Barrios, M. (1997). *Vocaciones y formación de educadores*. Fondo de Publicaciones UCAB. Caracas.
- Burga, M. (2008). *La reforma silenciosa. Descentralización, desarrollo y universidad regional*. Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú. Primera Edición. PUCP Fondo Editorial. Universidad del Pacífico. IEP.
- 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]
- Cázares, L. (1990). *Técnicas actuales de investigación documental*. México: Trillas.
- 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.aup.org/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es. [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]
- D'amore, B. (2004). "El papel de la epistemología en la formación de profesores de matemática de la escuela secundaria". Epsilon: Revista de la Sociedad Andaluza de Educación Matemática "Thales", ISSN 1131-9321, N° 60, págs. 413-434.
- De Sousa Santos, B. (2006). *La universidad popular del siglo XXI*. Primera Edición. Perú. Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales. UNMSM.
- Díaz, M. (2002). *Formación y práctica docente en el medio rural*. P y V editores, México.
- Drucker, P. (1975). *Administración por objetivos*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones El Ateneo.
- Escalona, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral*. Unam, México.
- Estupiñán, J. (2006). *Consultoría sistémica. Un enfoque interventivo, formativo e investigativo*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

- Ferry, G. (1990). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. México: Paidós.
- Fidhel, G. (2016). “*Participación docente en el diseño curricular de las carreras profesionales de un Instituto de educación superior tecnológico*”, PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17293>
- Fritzen, S. (1984). *70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo*. Editorial Sal Terrae. España.
- Fuentes, H. (2008). *La formación de los profesionales en la contemporaneidad*. Santiago de Cuba: Cees Manuel .F. Gran.
- Fullat, O. (1996). *Filosofía de la educación*. Editorial Ariel. Barcelona. España.
- Gagné, R. (1975). *Principios básicos del aprendizaje e instrucción*. Diana. México.
- Gagné, R. (1971). *Las condiciones del aprendizaje*. Editorial Aguilar. Madrid.
- García, Ana. (2009). *Experiencias de innovación docente universitaria*. Ediciones Universidad de Salamanca. España.
- Hermida, J. (1983). *Ciencia de la administración*. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna S.A.I.C.
- Hernández, R. & otros. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc.Graw-Hill México
- Herrera, J. (2006). *La formación de los profesionales universitarios*. Cuba: Universidad “Hermanos Saíz Montes de Oca” Pinar del Río.
- Hesselbein, F. & otros. (2006). *La organización del futuro*. España: Ediciones Deusto.
- Johansen, O. (2004). *Introducción a la teoría general de sistemas*. México: Limusa.
- La Torre, E. (2005). *Teoría general de sistemas: aplicada a la solución integral de problemas*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- Lacacta, J. (2011). *Formación profesional universitaria en el Perú*. (En Línea) Disponible en: <http://fryligh.blogspot.com/2011/12/formacion-profesional-universitaria-en.html> [Fecha de consulta 02 de agosto, 2013]
- Lázaro, L. & otra. (2000). *Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Leitune, N. (1987). *Planeamiento de la formación profesional*. México: Cinterfor/Oit.
- Lembo, M. (2019). “*La articulación entre enseñanza e investigación en la trayectoria académica de reconocidos investigadores universitarios*”. Universidad de la República Uruguay. <https://www.cse.udelar.edu.uy/blog/tesis/la-articulacion-entre-ensenanza-e-investigacion-en-la-trayectoria-academica->

- Londomo, A. (2009). *Dinámicas de grupo desde la vida: cómo crearlas*. San Pablo Editores. Bogotá. Colombia.
- Luhmann, N. (2002). *Introducción a la teoría de sistemas*. México: Universidad Iberoamericana.
- Martín, E. (2009). *El sistema de formación profesional para el empleo*. 1ª Edición. España: Editorial Lex Nova. S.A.
- Masse, V. & otra. (2017). “*Ser estudiante universitario. Significaciones en estudiantes de distintos servicios de la ULARD*”. Universidad de la República Uruguay. <https://www.cse.udelar.edu.uy/blog/tesis/ser-estudiante-universitario-significaciones-en-estudiantes-de-distintos-servicio>
- Mastache, A. (2009). *Formar personas competentes*. Ediciones Novedades Educativas. México.
- Mollis, M. (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]
- Monroy, A. (1999). *Dinámica de grupos*. Editorial Pax. México.
- Mora, E. (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]
- Ogallar, M. (2007). *La actualización de las competencias profesionales*. España.
- Oliveira, I. (2004). *Técnicas para el trabajo en grupo*. Editorial Paulinas. Brasil.
- Ortiz, A. (2002). *Diccionario de pedagogía*. España: Antillas.
- Parra, R. (2006). *Tres talleres: hacia una pedagogía de la investigación etnográfica en la escuela*. Bogotá, Colombia.
- Pedraza, B. (2000). “*La formación profesional en el entorno de la Unión Europea*”. Madrid: Revista Iberoamericana de educación.
- Piscoya, L. (2007). *Ranking universitario en el Perú*. Asamblea Nacional de Rectores. Lima Perú.
- Portocarrero, F. & otros. (2018). *Dilemas de la educación universitaria del siglo XXI*. Fondo Editorial Universidad del Pacífico. Primera Edición: Setiembre.
- Posner, G. (1998). *Análisis de currículo*. Segunda edición. Mac Graw Hill. Santa Fe de Bogotá.

- Ramírez, S. (1999). *Teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy*. 1ª Edición. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rettich, J. (2019). “*Enseñanza universitaria: afectaciones desde la noción de experiencia. El estudio de las prácticas pre - profesionales en ámbitos de trabajo con la comunidad*”. Universidad de la República Uruguay. <https://www.cse.udelar.edu.uy/blog/tesis/ensenanza-universitaria-afectaciones-desde-la-nocion-de-experiencia-el-estudio>.
- Reyes, A. (2004). *Administración moderna*. Limusa Editores. México. Pág. 477.
- Reyes, A. (2005). *Administración de empresas teoría y práctica*. Limusa Editores. México. Pág. 379.
- Robbins, C. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Juárez de Tabasco. México.
- Rodríguez, G. & otro. (2005). *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Díaz de Santos.
- Rodríguez, S. (2004). *Dinámicas: actividades para el proceso enseñanza aprendizaje*. Colombia.
- 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. [Fecha de consulta 01 de agosto, 2013]
- Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Colombia. Pág. 205.
- Sánchez, J. (1999). *Construyendo y aprendiendo con el computador*. Centro Zonal Universidad de Chile Proyectos de Enlaces.
- Sánchez, J. (2005). *La docencia universitaria: para un manifiesto antipedagógico*. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.
- Strauss, A. & otro. (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Chile: Universidad de Antioquía.
- Von Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de sistemas*. Petrópolis, Vozes. 1976.
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Ediciones Díaz Santos. Madrid. España
- Yourdon, E. (1989). *Análisis estructurado moderno*. México: Prentice-Hall Panamericana, S.A.

ANEXOS



ANEXO N° 1
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombres y Apellidos del Entrevistado:.....
Ciclo Académico:.....
Título:.....Grado Académico:.....
Categoría:.....
Dedicación:.....
Última Especialización:.....
Apellidos y Nombres del Entrevistador:
Lugar y Fecha de la Entrevista:.....

Código A: Calidad de la Formación Profesional

1. ¿Cuál es el nivel de formación académico profesional de los estudiantes del IX ciclo de la Carrera Profesional Educación Primaria?

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

2. ¿La Facultad de Educación y Humanidades cuenta con sus respectivos instrumentos de gestión?

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

3. ¿El Director del Departamento Académico de Educación conoce las metas y objetivos de la gestión?

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

4. ¿Los docentes del Departamento Académico de Educación Primaria han participado de la elaboración del Plan de Acción?
-
-
-
-
-
5. ¿El Plan de Acción se ha implementado?
-
-
-
-
-
6. ¿La Escuela Profesional de Educación ha participado de un proceso de autoevaluación y evaluación?
-
-
-
-
-
7. ¿La gestión facultativa se define por objetivos y valores?
-
-
-
-
-
8. ¿La Escuela Profesional de Educación cuenta con una infraestructura adecuada para el aprendizaje de los estudiantes?
-
-
-
-
-
9. ¿Existe un ambiente adecuado para un trabajo cooperativo entre docentes?
-
-
-
-
-

10. ¿Cómo caracterizaría Ud. el clima institucional de su Escuela Profesional?

.....

.....

.....

.....

.....

11. Ocúpese de la dimensión administrativa de la Escuela Profesional de Educación Primaria.

.....

.....

.....

.....

.....

12. Explique Ud. las características de la formación profesional universitaria, caso Escuela Profesional Educación Primaria.

.....

.....

.....

.....

.....

13. ¿Tiene conocimiento de los nuevos paradigmas de la educación?

.....

.....

.....

.....

.....

14. ¿La formación académico profesional que reciben los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Primaria responde al momento actual?

.....

.....

.....

.....

.....

Código B: Plan Académico Administrativo

15. Caracterice Ud. la gestión académico-administrativa de la Carrera Profesional Educación Primaria.

.....

.....

.....

.....

16. ¿Qué objetivos debe perseguir un Plan Académico Administrativo sustentado en la Administración por Objetivos y en el Enfoque Sistémico?

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

17. ¿A propósito qué importancia les da a los talleres?

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



ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENTREVISTA (ESTUDIANTES)

Apellidos y Nombres del Entrevistado:.....
Ciclo de Estudios:.....
Promedio Ponderado:.....
Apellidos y Nombres del Entrevistador:
Lugar Y Fecha de la Entrevista:.....

Código A: Calidad de la Formación Profesional

1. ¿Cuál es el nivel de formación académico profesional de los estudiantes de la Carrera Profesional Educación Primaria?

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

2. ¿Tu Facultad cuenta con sus respectivos instrumentos de gestión?

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

3. ¿El Director del Departamento de Educación Primaria tiene bien definidos sus metas y objetivos de gestión?

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

4. ¿Tus docentes han participado de la elaboración del Plan de Acción?
-
-
-
-
-
5. ¿El Plan de Acción se ha implementado?
-
-
-
-
-
6. ¿La Escuela Profesional de Educación Primaria ha participado de un proceso de autoevaluación y evaluación?
-
-
-
-
-
7. ¿La gestión facultativa se define por objetivos y valores?
-
-
-
-
-
8. ¿Tu Escuela Profesional Educación Primaria cuenta con una infraestructura adecuada para el aprendizaje de los estudiantes?
-
-
-
-
-
9. ¿Existe un ambiente adecuado en tu Escuela para un trabajo cooperativo entre docentes?
-
-
-
-
-
10. ¿Cómo caracterizarías el clima institucional de su Escuela Profesional de Educación Primaria?
-
-
-

11. Explica las características de la formación profesional que recibes.

.....

.....

.....

.....

.....

12. ¿Tienes conocimiento de los nuevos paradigmas de la educación?

.....

.....

.....

.....

.....

13. ¿La formación académico profesional que reciben tus compañeros responde al momento actual?

.....

.....

.....

.....

.....

14. ¿Tus profesores son verdaderos facilitadores de aprendizajes?

.....

.....

.....

.....

.....



ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE ENCUESTA (250 estudiantes)

Ciclo Académico:.....

Promedio Ponderado:.....

Apellidos y Nombres del Encuestador:

Lugar y Fecha:

Código A: Calidad de la Formación Profesional

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

Sí

No

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

Sí

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?

Sí

No

5. ¿Se implementa el Plan de Acción?

Sí

No

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

Sí

No

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

Siempre

☐

A Veces

☐

Nunca

☐

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

Sí

☐

No

☐

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

Siempre

☐

A Veces

☐

Nunca

☐

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

Sí

☐

No

☐

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

Sí

☐

No

☐

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

Siempre

☐

A Veces

☐

Nunca

☐

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

Sí

☐

No

☐

14. ¿Conoces los nuevos paradigmas de la educación?

Sí

☐

No

☐

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

Sí

☐

No

☐

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

Sí

☐

No

☐

17. ¿Cómo calificas el desempeño de tus profesores?

Muy buena

Buena

Mala



ANEXO N° 4

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”



SECCIÓN DE POSGRADO

GUÍA DE OBSERVACIÓN A ESTUDIANTES (12 estudiantes)

N°

Fecha.....

Código A: Calidad de la Formación Profesional

| Dimensiones | Indicadores | Excelente | Bueno | Regular | Malo | Pésimo | Total |
|--|--|-----------|-------|---------|------|--------|-------|
| Características de la formación profesional | Conocimientos de nuevos paradigmas | | | | | | |
| | Desarrollo de conocimientos y habilidades | | | | | | |
| 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, demandas 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 | | | | | | |

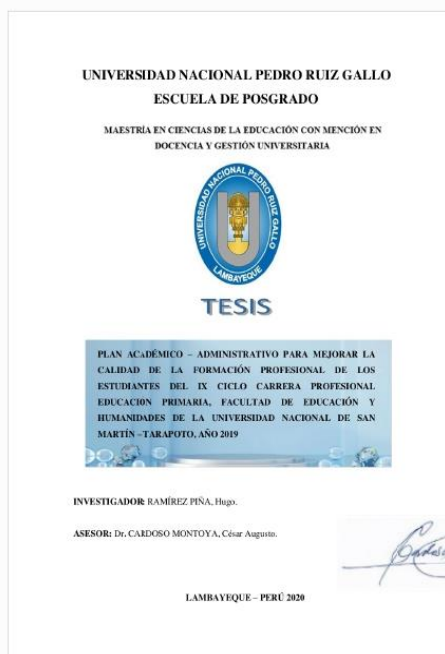


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Hugo Ramirez Piña
Título del ejercicio: INFORME DE TESIS
Título de la entrega: INFORME
Nombre del archivo: RAMIREZ_PI_A_HUGO.docx
Tamaño del archivo: 2.53M
Total páginas: 122
Total de palabras: 20,622
Total de caracteres: 123,048
Fecha de entrega: 01-abr-2021 02:20a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1548039322



INFORME

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | 8% |
| 2 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante | 7% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 5 | dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 6 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | <1% |
| 7 | fryligh.blogspot.com Fuente de Internet | <1% |
| 8 | hdl.handle.net Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|---|------|
| 9 | www.cse.udelar.edu.uy Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | joya937.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | www.monografias.com Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación | <1 % |
| 15 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | fp.educaragon.org Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | es.m.wikipedia.org Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet | <1 % |

renajopsanmartin.blogspot.com

| | | |
|----|--|------|
| 19 | Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | www.colibri.udelar.edu.uy Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | Submitted to Universidad de Valladolid Trabajo del estudiante | <1 % |
| 22 | ciencia.lasalle.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | docplayer.es Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | docplayer.net Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | www.soloarquitectura.com Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | www.un.org Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | feed.stress.fm Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | hera.ugr.es Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | www.analitica.com.mx Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 31 | www.ciidirmich.ipn.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | www.e-morelos.gob.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | www.revistaespacios.com Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | www.uaim.edu.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | www.uniform.uio.no Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | Patricia Olmos-Rueda, Óscar Mas-Torelló. "Chapter 2 Building Up a VET System: Formal VET", Springer Science and Business Media LLC, 2019 Publicación | <1 % |
| 38 | archive.org Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | eumed.net Fuente de Internet | <1 % |
| 40 | lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet | <1 % |

observatorio.tec.mx

| | | |
|----|---|------|
| 41 | Fuente de Internet | <1 % |
| 42 | qdoc.tips Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | redcicue.com Fuente de Internet | <1 % |
| 44 | revistas.uned.es Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | smyko.com Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | www.consorcio.org Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | "World List of Universities / Liste Mondiale des Universites", Springer Science and Business Media LLC, 1982 Publicación | <1 % |

Exclur citas Activo
Exclur bibliografía Activo

Exclur coincidencias Apagado

