



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO
INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Autor:

Mag. Glenny de del Castillo Asunción Hermosa
<https://orcid.org/0000-0002-0112-3593>

Asesor:

Dr. Callejas Torres Juan Carlos
<https://orcid.org/0000-0001-8919-1322>

Línea de Investigación:
Educación y Calidad

Pimentel – Perú
2021



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL
RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

AUTOR:

Mag. Glenny de del Castillo Asunción Hermosa

Pimentel – Perú

2021

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL
RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

APROBACIÓN DE LA TESIS

Dr. Juan Carlos Callejas Torres
Asesor Metodológico

Dra.
Presidente del jurado de tesis

Dra.
Secretaria del jurado de tesis

Dr.
Vocal del jurado de tesis

Dedicatoria

A mi amado esposo: Luis Rolando, por su apoyo incondicional y confianza.

A mis hijas: Rocío Liliana, Deycy Karin, Lizzet Gissela, por ser el motor de mi vida y mis metas logradas.

A mis nietos queridos: Luis Santiago, Luis Sebastián, Isabella, Luciana, Virk y Salvador.

A mis hermanos queridos.

“Las tareas que se inician se terminan, bien y con Felicidad”

Agradecimiento

Mi infinito agradecimiento a Dios por darme la firmeza de mi fe, la integridad de mi vocación docente, y salud para cristalizar mis ideales y, así contribuir al desarrollo del Perú; por todo lo bueno que es conmigo. Por haberme dado la oportunidad de lograr esta meta hoy cumplida.

A mis Padres Joaquín y María, por ser Yo fruto de su inmenso amor.

A mis Maestros, por haberme señalado siempre el camino del bien social.

A mi Maestro y Asesor de investigación, Dr. Juan Carlos Callejas Torres quien, con su valiosa orientación, sello característico de su gran profesionalismo, permitió la elaboración de la Tesis Doctoral.

A la Dra. Jahaira Eulalia Morales Angaspilco, maestra y amiga, a quien con amabilidad y firmeza compartió su experiencia, asesoría y solidaridad me brindó sus palabras de aliento en la presente Tesis.

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Elaborar una estrategia de formación Profesional sustentada en un modelo formativo integral responsable para el desempeño profesional en estudiantes egresados de la Universidad Particular de Chiclayo. Se investigan las causas que originan el problema: Insuficiencias en el proceso de formación profesional limita el Desempeño profesional. Pudiéndose demostrar, evidenciar y justificar la necesidad de ahondar y explorar en el objeto de la investigación, el proceso de formación profesional.

La investigación es sociocrítica, de enfoque mixto, se necesitó incluir elementos tanto cuantitativos, como cualitativos; es aplicada cuasi- experimental. La muestra fue de 40 alumnos, a quienes se les aplicó los instrumentos con la intención de diagnosticar el estado actual del proceso de formación profesional y su implicancia en el desempeño profesional. A partir del diagnóstico realizado se obtuvo que los alumnos tienen un nivel muy bajo de desempeño profesional. Se concluyó que el problema científico obtuvo una transformación, siendo necesario ejecutar la estrategia de formación profesional sustentada en un modelo formativo integral responsable para mejorar el desempeño profesional.

Palabras clave: Formación profesional superior; Enseñanza y formación; Modelo educacional.

Abstrac

The present research work had as objective: To elaborate a Vocational training strategy based on a responsible comprehensive training model for professional performance in graduate students from the Private University of Chiclayo. The causes that originate the problem are investigated: Insufficiencies in the professional training process limits professional performance. Being able to demonstrate, evidence and justify the need to delve into and explore the object of the research, the professional training process.

The research is socio-critical, with a mixed approach, it was necessary to include both quantitative and qualitative elements; it is applied quasi-experimental. The sample consisted of 40 students, to whom the instruments were applied with the intention of diagnosing the current state of the professional training process and its implication in professional performance. From the diagnosis made, it was obtained that the students have a very low level of professional performance. It was concluded that the scientific problem obtained a transformation, being necessary to execute the professional training strategy based on a responsible comprehensive training model to improve professional performance.

Keywords: Professional training; Teaching and training; Educational models.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Aprobación del jurado.....	iii
Dedicatorias.....	iv
Agradecimientos	v
Resumen.....	vi
abstrac	vii
Indice.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Antecedentes de Estudio	17
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	22
1.4. Formulación del Problema.....	25
1.5. Justificación e importancia del Estudio.....	30
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos	36
1.7.1. Objetivo General.....	36
1.7.2. Objetivos Específicos.....	36
II. MATERIAL Y MÉTODO	45
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	45
2.2. Población y Muestra.....	46
2.3. Variables y Operacionalización	50
2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad....	56
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	60
2.6. Criterios éticos	70
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	76
III. RESULTADOS	10
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	78
3.2. Discusión de resultados.....	78
3.3. Aporte teórico.....	79
3.4. Aporte práctico.....	79

3.5. Valoración y corroboración de los resultados.....	79
3.5.1. Valoración de los resultados	79
3.5.2. Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico.....	79
3.5.3. Corroboración estadística de las transformaciones logradas	79
IV. CONCLUSIONES	79
V. RECOMENDACIONES	79
VI. REFERENCIAS.....	79
ANEXOS	80
Anexo 01: Matriz de Consistencia	82
Anexo 02:Operacionalización de Variables.....	84
Anexo 03:Instrumento de Recolección de Datos	90
Anexo 04: Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos	92
Anexo 05: Validación de los Aportes de la Investigación.....	94
anexo 06: consentimiento informado.....	95
Anexo 07: Aprobación del Informe de Tesis.....	101

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Las asociaciones esperan que los individuos logren sus objetivos, esa es la razón por la que las asociaciones y organizaciones, están compuestas esencialmente por individuos, que comúnmente se buscan y se necesitan mutuamente para lograr sus objetivos con al menos gasto, tiempo, esfuerzo y lucha.

El capital humano, es realmente significativo e importante en una asociación ya que es su nervio esencial, una organización puede tener el mejor marco, innovación, planta mecánica o el equipo más actual, pero no será suficiente para avanzar y tener la seguridad de logro en el mundo serio en el que trabajamos; solo los individuos con su insight, habilidades, perspectivas y aptitudes, es decir, con sus habilidades, están equipados para avanzar o aniquilar cualquier asociación o fundación, de esta manera, su compromiso e importancia no tiene precio.

Los estándares del mundo empresarial cambian constantemente, lo que crea nuevas dificultades para todos los que participan en la economía mundial. Permanecer con un gran espíritu competitivo, significa aceptar el cambio, establecer nuevas conexiones, mejorar la capacidad, para poder contribuir con la transformación en las organizaciones interactivas, impulsadas por los propios participantes ya sean clientes o los colaboradores. A pesar de que, dado que un hombre trabaja para otro, su trabajo ha sido evaluado constantemente. En cualquier caso, las grandes organizaciones han considerado algo recientemente que esta evaluación es

inadecuada y frecuentemente utilizan un marco de evaluación de ejecución de ocupación convencional para inspeccionar la exhibición de trabajadores.

Dado que el desempeño profesional no tiene su finalidad en sí misma sino una herramienta para trabajar en recursos humanos (RRHH), ya que a través de este marco es factible reconocer cuestiones de fiscalización, combinación del colaborador en el rol que le ha tocado desempeñar en la organización, la ausencia de utilización de su capacidad latente o baja inspiración. La organización considera y analiza los resultados al elegir cambiar de posición, relegar los impulsos monetarios o el requisito de preparación o inspiración de sus representantes. Los trabajadores también adquieren ventajas, por ejemplo, al conocer las suposiciones que sus gerentes tienen de ellos y ver sus preocupaciones dirigidas. La evaluación de la ejecución del trabajo generalmente se limitó al juicio sencillo y unilateral del supervisor con respecto a la conducta práctica del compañero.

Posteriormente, a medida que se desarrolló el modelo de RR.HH., se establecieron las edades del modelo, tanto que hoy podemos descubrir ejemplos de evaluaciones de la cuarta edad. En general, la evaluación de la ejecución del trabajo ha sido un instrumento útil para decidir las opciones sobre el profesorado, por ejemplo, expansiones salariales, recortes y significado de las reglas para aprobar las necesidades de preparación.

A nivel nacional, el desempeño profesional es el instrumento fundamental al que tiene acceso cualquier asociación para avanzar en la mejora de la presentación de su RRHH y por ende la de la asociación, contar con un marco de valoración

expositivo satisfactorio es condición fundamental para lograr grados innegables de Intensidad empresarial. No obstante, los marcos de evaluación de objetivos solo a veces garantizan una evaluación convincente del ciclo al que se hace referencia. Estos en su origen o aplicación conducen al evento de una increíble variedad de errores.

Además, es que los jefes rápidos son los que tienen a su cargo la valoración, explicada desde los proyectos formales dependientes de una basta información, una parte de un tipo más target y otros con una sustancia abstracta más destacable, planificados por las oficinas de RRHH. Consideran que el marco se ajusta a cada escala de compensación, sin que el método pierda su rigurosidad y uniformidad.

La realidad de la formación profesional en las universidades peruanas es preocupante, la creación indiscriminada de universidades nacionales y particulares han sobredimensionado la oferta formativa, con una enseñanza con dudosa calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se tiene conocimiento que, cerca del 35 % de universidades peruanas, tanto estatales como privadas: (societarias y asociativa), se les ha negado el licenciamiento por parte de la SUNEDU, porque no satisfacer los estándares mínimos de calidad en la formación profesional de sus egresados.

La formación profesional de los administradores en las universidades es muy importante y de relevancia, porque estos profesionales asumirán roles profesionales que permitan administrar y gestionar los recursos de las instituciones estatales y privadas para dinamizar el desarrollo integral en la sociedad; si esta pandemia que atravesamos hoy, ha debelado, insuficiencias y corrupción en el factor humano, es probable que existen inconvenientes en la formación profesional para el desempeño de los egresados, que están ubicados en los cargos jerárquicos o funcionales.

La formación profesional en Perú, está normado según (Peruano, 2014) por la Ley universitaria N° 30220, documento normativo que guía a las universidades en su pertinente quehacer en la formación idónea de los futuros profesionales, considera como documentos fundamentales para la formación profesional: El Currículo, el Plan de Estudios, la Malla Curricular, el Silabo de las asignaturas, además los Reglamentos: de investigación, responsabilidad social, reglamento académico, reglamento de procesos de calidad, como documentos normativos que regulan el proceso académico, científico, administrativo en cada universidad. Sin embargo, existen insuficiencias aplicativas e incoherencias en su implementación.

En la Universidad Particular de Chiclayo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración al realizar un diagnóstico fáctico se observó una serie de **manifestaciones** como:

- Falta de estudio de mercado e Incumplimiento de normas.
- Incumplimientos en los procedimientos normativos para el diseño curricular, plan de estudios, malla curricular y silabo.
- El Currículo, Plan de estudio, malla curricular, silabo y perfil del egresado, no está elaborados por competencias.
- El Plan de estudio no contiene fundamentos filosóficos y novedad actualizada en el conjunto de asignaturas que tributan al perfil profesional del egresado.
- El perfil del egresado, no describe cabalmente las características principales que debe aprehender los egresados.
- Deficiencias Administrativas y de Gestión en los procesos académicos, científicos y proyección social, en el proceso de formación profesional.

- Demoras en el inicio del ciclo académico, entre 15 a 30 días de iniciado el ciclo académico.
- Inadecuado proceso de selección de estudiantes y docentes
- Insuficiencias en el proceso de la Practica Pre Profesional
- Falta de convenios con empresas e instituciones para realizar prácticas pre profesionales de los alumnos del IX y X ciclo
- Incumplimientos de Los docentes - tutores para realizar el monitoreo en el centro de práctica pre profesional.
- Insuficiencias en la comunicación entre el centro de práctica y la entidad formadora.
- Insuficiencias en la responsabilidad de los actores: docentes estudiantes, autoridades, para dar una real respuesta contextual a la sociedad en la formación profesional de los egresados
- Insuficiencias de iniciativas para aprovechar la estancia de prácticas pre profesionales y realizar trabajos de investigación empresarial.

Estas manifestaciones configuran el siguiente **problema: Insuficiencias en el proceso de formación profesional**, limitan el **desempeño profesional**.

El problema presentado es portador de una contradicción epistémica inicial, en relación al proceso de formación profesional.

Las **causas** de este problema son las siguientes:

- Escaso diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable para el desarrollo del **proceso de formación profesional**.
- Limitada interpretación formativa contextualizada integral responsable para el desarrollo del **proceso de formación profesional** en los alumnos de la Institución.
- Insuficiente sistematización formativa profesional integral responsable en el desarrollo del **proceso de formación profesional** en los procesos sustantivos de la institución universitaria.
- Deficientes acciones formativas profesionales integrales responsables del **proceso de formación profesional** para el desarrollo del desempeño profesional integral responsable en los alumnos de la institución universitaria.
- Limitada apropiación formativa profesional integral responsable del **proceso de formación profesional**.
- Insuficiente generalización formativa profesional integral responsable del **proceso de formación profesional** para el desarrollo del desempeño profesional integral responsable en los alumnos de la institución universitaria.

Estas causas sugieren profundizar en el análisis del **Proceso de formación profesional, objeto** de la presente investigación.

Correspondiente al proceso de formación profesional, autores como: **Flores (2018)**, caracteriza: La Formación Profesional como el ordenamiento de modalidades de aprendizaje organizado cuyo fin es la preparación sociolaboral, para y en el trabajo, desde el grado de capacidad de prólogo al universo del trabajo hasta el de alta especialización.

El origen de la preparación se identifica personalmente con la forma más común de educar, aprendiendo tan cerca de la planificación del hogar, ya que todos los individuos naturalmente necesitan una preparación, lo que les permite trabajar en sus oportunidades para el desarrollo razonable y la creación de información.

Cano (2018) alude que la formación profesional es: la planificación y preparación precisa y sistematizada de la persona en información, habilidades y mentalidades por regiones y áreas, para la actividad de una parte específica de la información, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral.

La Formación Profesional es la disposición de modalidades de aprendizaje organizadas cuyo objetivo es la preparación sociolaboral, para el trabajo, desde el grado de capacidad de prólogo al universo del trabajo hasta el de alta especialización. Está compuesto por diferentes establecimientos, públicos y /o privados, que practican su oferta de preparación en modalidades de preparación necesarias, integrales y duraderas y que centran sus actividades por población objetivo y / o por la información competente a conferir.

De igual manera, **Escudero (2018)** especifica comparable a la convocatoria que —los llamamientos se describen a la luz de que incorporan un conjunto de actividades que incluyen información, procedimientos y de vez en cuando, una preparación social lógica y filosófica.

De igual forma, **Díaz (2009)** alude que: la formación profesional debe considerar todos los ángulos y de esta manera asegurar la ejecución plena y viable junto con los anhelos sociales de la población.

Teniendo en cuenta los aportes realizados por los diversos autores, en el que describen que la formación profesional posee modalidades de aprendizaje sistematizado en el que la formación socio laboral es el objetivo, por tanto, tiene el trabajo que debe ser apropiado y aprehendido por cada individuo, y estos contribuyen a fortalecer las competencias que se posee y orientar las acciones de todos agentes que intervienen en el proceso formativo con el fin del logro de la calidad.

Dado lo mencionado por los autores citados. Los resultados investigativos, no satisfacen las necesidades teóricas y prácticas para el análisis del proceso de formación profesional, en cuanto a la sistematización, el diagnóstico, la interpretación formativa, el desarrollo de actividades, la apropiación y generalización para el desarrollo del desempeño profesional integral responsable en los alumnos de la Universidad de Chiclayo, lo que conforma la **inconsistencia teórica**.

Por ello, el **campo** de la investigación se delimita como la **dinámica del proceso de formación profesional**.

1.2. Trabajos Previos

Habitualmente, la evaluación del desempeño profesional ha sido un instrumento útil para decidir sobre las opciones sobre el personal, por ejemplo, expansiones de compensación, excusas y significado de modelos para aprobar necesidades de preparación.

Las técnicas de Evaluación del Desempeño Profesional son casi tan antiguas como la relación de trabajo dependiente y se han actualizado continuamente, por ejemplo, en el siglo XVI, San Ignacio de Loyola utilizó un marco para evaluar a los jesuitas a través de informes. De ejercicios y apuntes, en 1918, General Motors planificó un marco de evaluación para sus líderes que abordó un avance significativo con respecto a la situación actual para el momento. Más adelante, en la Segunda Guerra Mundial, el marco de evaluación resultó ser más amplio en asociaciones hasta el momento actual.

En los últimos tiempos, las evaluaciones se han utilizado para decidir las opciones con respecto al pago, el avance, la documentación, la preparación, la organización del profesorado, la mudanza, los recortes, la exploración y las aportaciones. Posteriormente se deduce que las regiones consideradas para la evaluación son consecuencia de asignaciones individuales, conducta en el trabajo y cualidades individuales, por ejemplo, disposición hacia los ejercicios compartidos con el personal en una asociación.

El desempeño profesional comienza a enmarcar parte de la fuerza impulsora de una asociación. Su importancia está comenzando a ser percibida por los directores de rango como un enfoque para lograr una eficiencia e intensidad más destacadas. Las asociaciones asumen un papel importante para la sociedad, ya que crean mano de obra y productos para atender los problemas de las personas.

El desempeño profesional construye la razón de un gran trabajo autoritario, de modo que las dos variables se llenan como una especie de perspectiva con respecto a cómo los individuos deben comportarse dentro de la asociación para que se desempeñen de manera viable. El cumplimiento competente es el componente fundamental que debe estar disponible dentro de las organizaciones, ya que trae diversas ventajas a nivel jerárquico, al igual que para los socios que laboran en él.

En estos días es más normal que las asociaciones se estresen por la prosperidad de sus compañeros e incluso los consideren a la hora de decidir o cambios que necesiten realizar, teniendo en cuenta que el cumplimiento es un factor que puede impactar en la satisfacción personal, pero adicionalmente en la naturaleza del trabajo realizado por el compañero, es por ello que este examen pretende conocer si existe una conexión entre ejecución y cumplimiento de ocupación en la división monetaria del distrito de Santa Lucía Cotzumalguapa, por lo que la relación del equivalente dentro del establecimiento.

Al respecto el **desempeño profesional**, desde mediados de los años 90 en la Educación Superior europea, se instituyó "*el prácticum*" en los planes curriculares universitarios, con la intención de articular **el aprender haciendo** de los alumnos con

la guía de un tutor y generándose las interacciones pertinentes entre los alumnos, sus compañeros, y el docente, como sujetos activos relevantes del proceso enseñanza aprendizaje. (Schön, 1992); (Tejada, 2005); (villa, 2004) coinciden en este enfoque.

Para (Schütz, 1973). Un estudiante que no se inicia en el mundo de las prácticas en su comunidad es considerado ajeno a la profesión, ya que no conoce o conoce poco y no ha experimenta la realidad de su futuro campo profesional, a diferencia de sus pares que, si conocieron y experimentaron, es decir adquirieron experiencia en la realidad, construyeron un conocimiento práctico que, sumado al teórico, adquieren seguridad al hacer, porque conocen y han experimentado. Por tanto, un estudiante que no ha interactuando en el mundo real que no han experimentado directamente, limita tanto sus experiencias como, sus conocimientos para actuar en el mundo real de su futuro desempeño profesional.

Diferentes investigaciones han atendido el tratamiento del desempeño profesional, como lo han hecho:

A nivel internacional

Figuroa (2019) completó una investigación correlacional, que planificó construir la conexión entre la cultura jerárquica y la exposición experta de los socios de una fundación de administración. En los resultados adquiridos, se descubrió que

no existe una conexión realmente grande entre la cultura jerárquica y la ejecución de la ocupación, por lo que la forma de vida en este establecimiento no es un factor que decida su exhibición. Entre ellos, no está escrito en piedra que la cultura jerárquica no se identifica con la ejecución del trabajo de los colegas, por lo que no existe una conexión crítica medible entre ellos. Sugirió hacer planes que empoderen lo establecido en la cultura jerárquica de la organización y, a la vez, estimulen la exhibición competente de los representantes.

Para **Ticona, (2019)** en su teoría, se cierra con la prueba de que, si se amplían o disminuyen las Competencias de Gestión Académica y Docente, la Formación Profesional aumenta o disminuye, adicionalmente en la valoración se estableció que los factores sujetos a examinar permiten apoyar y apoyar los ciclos de mejora constante de la Universidad.

Márquez (2018), en la teoría doctoral Preparación inicial para el nuevo perfil del docente optativo. Conexión entre hipótesis y práctica, cierra la Universidad de Málaga, deduce en el acompañamiento: la docencia en Secundaria es vista como una vocación con atributos propios, autónoma de otras etapas instructivas; Esta parte de su propia construcción, una etapa obligatoria y una postobligatoria que incorpora los Ciclos Formativos de Bachillerato y Grado Medio, y los suplentes a los que va dirigido, adolescentes en pleno desarrollo de su carácter y con distintas cualidades. Los instructores que deberían educar en esta etapa deben estar preparados para ello, necesitan adquirir una personalidad experta, que debería ser el eje central de su preparación subyacente.

Vásquez (2017), completó una exploración cuantitativa, la cual planificó decidir si existe una conexión entre correspondencia y cumplimiento de ocupación en un encuentro de trabajadores en la región del centro de distribución BOFASA. Entre ellos, no se ha establecido realmente que las variables más identificadas con la realización laboral del trabajador son la correspondencia, la prueba reconocible y el avance ocupacional. Prescribió que se dirija una encuesta de ejecución trimestral o semestral para que los trabajadores tengan aportes y la oportunidad de ver cómo se sienten dentro de la asociación.

De igual manera, **Cruz (2017)**, realizó una investigación descriptiva, el cual planeó averiguar cuál es el grado de cumplimiento ocupacional que tienen los trabajadores de la región de bienestar de Huehuetenango y su relación con la orientación sexual. En los resultados adquiridos se pudo establecer que en conjunto el grado de cumplimiento ocupacional es excepcionalmente apetecible ya que se sitúa en el 77%, lo que implica que todo tipo de personas se sienten relacionadas con la organización. Entre ellos, no está realmente asentado que ningún trabajador se encuentre al nivel de decepcionado o completamente satisfecho, lo que implica que la organización incentiva factores que asisten a tener un grado innegable de cumplimiento. Sugirió mantenerse al día o trabajar en los arreglos de la asociación, ya que ayuda a todo tipo de personas a sentirse realizadas.

A nivel nacional:

Bendezú (2019), en la Universidad Mayor de San Marcos en la Facultad de Educación, se realizó un examen (Tesis) sobre la presentación experta de los

instructores y el ciclo de aprendizaje instruccional de los becarios universitarios, los resultados mostraron que había una conexión enorme entre mostrar ejecución y preparación experta, claramente tomando nota de que la preparación experta de los estudiantes suplentes de posgrado es deficiente para satisfacer las necesidades académicas actuales para fomentar el aprendizaje; La ordenación curricular, el giro educativo de los acontecimientos y la evaluación de los aprendizajes por parte de los educadores tienen relación con la Formación Profesional de los alumnos suplentes.

Pajuelo (2019), en la Universidad Daniel Faustino Sánchez Carrión en la unidad de posgrado, se completó un trabajo de propuesta determinado para calibrar la conexión entre la presentación experta de los instructores y la preparación experta de los suplentes. La exploración fue de tipo correlacional, busca extender información hipotética, representar, aclarar, descifrar y conocer parte del mundo real. Su motivación fue difundir los resultados obtenidos, la propuesta y las medidas que se tomen se completarán como un manual para hacer los concentrados resultantes que se proponen y acogen para la presentación del instructor que impacta la preparación de los suplentes para asistir a los presentes y futuros. sociedad que vivimos

Guevara (2019), este creador en proposición de su señor, impulsa la asignatura Preparación profesional y ejecución ocupacional en instructores de un colegio privado, Trujillo - 2019, El objeto de estudio fue averiguar cuál es la conexión entre preparación competente y ejecución de obra en educadores, aplico una encuesta de consultas aprobada por medidas de tres especialistas Doctores en Educación.

Ayay (2016), en su teoría de posgrado en Educación, razona que existe una conexión genuinamente enorme y positiva entre la preparación competente y la ejecución ocupacional de los educadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por lo que los resultados deben ser considerados para el futuro. investigaciones en colegios peruanos.

Por otra parte, **Gonzáles (2018)** completó una investigación esclarecedora, que pretendía construir la relación que tiene la presión con la ejecución de la obra de los representantes de Serviteca Altense SA. El lugar de trabajo influye en la ejecución, fluctuando comenzando con una oficina y luego en la siguiente, sin embargo, impacta de manera similar los resultados. Prescribió hacer pruebas de presión constante para decidir cómo están los niveles dentro de la asociación y de esta manera entregar el seguimiento vital a los resultados.

En lo que respecta a su, **Mérida (2018)** completó una exploración correlacional esclarecedora, que planificó averiguar cuál es la conexión entre la sobrecarga de trabajo y la exhibición de trabajadores en una asociación dedicada a la preparación de diferentes artículos. Entre ellos, aún queda en el aire que no existe relación entre la sobrecarga de trabajo y la exhibición de los trabajadores en una asociación dedicada a la preparación de diferentes artículos, lo que implica que la satisfacción personal de los trabajadores y la asociación no corren peligro. Sugirió que la oficina de creación lleve a cabo reuniones de grupos de trabajo donde los trabajadores puedan ofrecer sus puntos de vista sin inhibiciones y hacerles sentir que su perspectiva es ventajosa, y se cumplen que son considerados y como trabajadores, así como un componente de la organización.

Es más; **Bazalar (2017)** en la postulación titulada: Modelo de valoración de la naturaleza de la ejecución demostrativa de la educación superior universitaria militar ”, introducida en la UPG de la Facultad de Educación de la UNMSM, para elegir el título de Maestría, entre sus decisiones expresó que después: Se presume que el Modelo de Evaluación de la Calidad de la ejecución del educador de Educación Superior Universitaria decide el grado de ejecución de acuerdo con un punto de vista de calidad, para esta situación los Docentes han llegado a una puntuación de 2.48 considerada como —Básical lo que demuestra un experto exposición que cumple con los supuestos, sin embargo, con alguna anomalía.

Por otra parte, el compromiso de **Sánchez (2017)** fue considerado en la propuesta titulada: Percepción de los suplentes sobre el carácter instructivo de la preparación experta del personal de la UNMSM de escolarización, para conformarse con un título de Máster, presentado en la UPG de la Facultad de Educación. en la UNMSM, para decidir sobre el título de Maestría, se hace referencia al acompañamiento entre sus decisiones: La mayoría de los estudiantes suplentes (92%) considera que la naturaleza de su preparación experta es aceptable. Existe una conexión medible directa entre el discernimiento que tienen los estudiantes suplentes de ser estudiantes excelentes y la percepción de que su experto que se prepara en la Facultad de Educación de la UNMSM es aceptable.

A nivel local:

En un primer momento, **Salazar, Girón, Solano y Torres (2019)**, realizaron un examen envolvente, que pretendía dar prueba sobre la circunstancia de cumplimiento de la ocupación en el ejemplo de las regiones y proponer aclaraciones que permitan comprenderlas y desarrollarlas más. Entre ellos, no está escrito en piedra que, en cuanto al efecto de cada uno de los componentes en el cumplimiento del trabajo en cada región considerada, los trabajadores de los tres distritos anunciaron la tasa más destacada por el significado de los factores de emprendimiento y ventajas financieras (de Media a Satisfecho). , lo que demostraría que los trabajadores tienen una actitud digna hacia su trabajo y están contentos con la compensación recibida. Sugirió concentrarse en la conexión entre la realización del trabajo y diferentes factores, por ejemplo, la edad, el nivel de instrucción y el puesto.

Esencialmente, **Ramírez (2018)** en su examen infirió que el nivel más destacable de estudiantes suplentes expresó que han estado utilizando la web introducida en la organización, sin embargo, no existe una ubicación suficiente para su uso pragmático. De las secuelas de la prueba de información de la parte del método de instrucción que dieron 105 estudiantes suplentes, el nivel más elevado de estudiantes suplentes se encuentra en el nivel de falta.

Consuelo (2017), en su propuesta para elegir un título de posgrado denominado: La iniciativa pionera del jefe y la ejecución del trabajo de los educadores en el nivel de instrucción esencial. Inferir que los factores tienen una relación, cuyo valor adquirido por el coeficiente de conexión de Pearson es 0,47, lo que aclara la presencia de una cierta relación correspondiente baja; Esto muestra que,

cuando la variable autónoma construye la variable dependiente, tiene una conducta similar, al igual que en el caso contrario, teniendo como fines que cuanto más prominente sea la iniciativa pionera del administrador instructivo, mejor será la ejecución del trabajo de los educadores como así como al revés. las propuestas apropiadas para la revisión.

Acevedo (2017) en su propuesta titulada: Instructor profesional preparando habilidades sociales en la preparación competente del educador. Por fin, los resultados adquiridos muestran índices críticos de prácticas no enfáticas, además un gran nivel de instructores anuncia un tratamiento constante de sus sentimientos y sentimientos que en general no es satisfactorio.

Gómez (2016), en su teoría titulada: Mejora profesional del educador Capacidad reflexiva, propuesta de doctorado. Estas notas de su campo experto hacen que el instructor requiera una habilidad inteligente de manera constante. En este sentido, la capacidad inteligente infiere una actividad doble en el instructor: reflexionar de una manera eficiente y con sentido común en una actividad de pleno dominio. Reflexione en la sala de estudio, es decir, en su propia circunstancia única. Estas actividades llevan al instructor a resolver de manera unitaria y no dividida los diversos temas de sus suplentes en el aula: problemas intelectuales, pedantes, apasionados, mentales, sociales, etc. ciclos inteligentes e incrementar la capacidad inteligente de este experto. Se percibe que la preparación profesionalizada implica que el educador practica las habilidades académicas que la acompañan.

1.3. Terías Relacionadas al Tema.

1.3.1. Caracterización del Proceso de Formación Profesional y su dinámica

Discutir la preparación competente infiere que la preparación es un ciclo que debe considerarse como una actividad mundial, que influye en el giro competente de los acontecimientos y que incorpora a todo el establecimiento instructivo; Es el anhelo de interconectar la capacidad demostrativa con los temas de la capacitación y la utilización de estrategias constantes, lo que sugiere que está contextualizado bastante lejos, enfocado en el avance, la calidad y el cambio. (Rivera, 2015)

Frente a la medida de preparación experta, creadores como Flores (2018) caracterizan: La Formación Profesional es la disposición de modalidades de aprendizaje organizadas que se enfocan en la preparación sociolaboral, para y en el trabajo, incluyendo desde el nivel de capacidad del prólogo hasta el universo del trabajo para profundamente específico.

El origen de la formación profesional se identifica personalmente con la forma más común de instruir, aprendiendo tan cerca de la planificación del hogar, ya que todos los individuos normalmente necesitan preparación, lo que les permite trabajar en sus oportunidades para el desarrollo calculado y la creación de información.

Cano (2018), la preparación profesional es: la preparación y preparación deliberada y sistematizada de la persona en información, habilidades y perspectivas por regiones

y espacios, para la actividad de una parte específica de la información, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral.

La Formación Profesional es la disposición de modalidades de aprendizaje organizadas cuyo objetivo es la preparación sociolaboral, para el trabajo, desde el grado de capacidad de prólogo al universo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformado por diferentes fundaciones, públicas y / o privadas, que practican su oferta de preparación en modalidades de preparación indispensable, integral y súper duradera y que centran sus actividades por población objetivo y / o por información competente a conferir.

De igual forma, Escudero (2018) especifica según la convocatoria que —los llamamientos se describen a la luz de que incorporan un conjunto de actividades que incluyen información, trámites y en algunos casos, una preparación social lógica y filosófica.

De igual forma, Díaz (2019) alude que: la preparación profesional debe considerar todas las perspectivas y en consecuencia asegurar la ejecución plena y viable junto con los anhelos sociales de la población.

Rodríguez (2018), el experto que prepara la medida, por regla general, se ordena a la mejora de las habilidades de información y trabajo (saber, darse cuenta de cómo hacerlo), sin tener en cuenta el avance de las diferentes habilidades, así como el avance de las cualidades y la moral. , lo que le incita a una preparación exhaustiva

y no le permite del todo una visión mundial de su circunstancia actual, por ejemplo, el ámbito monetario, político y social dentro del cual realiza su vocación.

Entonces es importante colocar al hombre (suplente) en información, es decir, el dominio hipotético completo debe ser examinado por el experto responsable de instruir; así como en el avance de capacidades y habilidades para trabajar la viabilidad de la vocación. En todo caso, lo que más se eleva en la preparación de lo que vendrá, el hombre que practicará su vocación, es la conducta moral y moral que durante y después de la preparación debe exhibir en su turno de acontecimientos y principalmente en su práctica experta.

Según Cano (2018, p. 34), la Formación Profesional se compone de medidas de aprendizaje instructivo persistentes y extremadamente duraderas, coordinadas por actividades académicas especializadas que apuntan a brindar a las personas circunstancias prometedoras para el desarrollo individual, laboral y local mediante la escolarización y el desarrollo social. preparación del trabajo. Las reglas que orientan los planes de Formación Profesional y que ahondan en la definición propuesta anteriormente son: La importancia, en cuanto a reaccionar a las solicitudes actuales y probables de las regiones relacionadas con la palabra caracterizadas en cuanto a familias expertas, Respeto por los empleos de los sujetos intelectuales.

Además, Cano (2018), el retrato actual de la Formación Profesional considera tres factores cruciales:

Dinamismo: desde el plan real, se debe pensar en su refrescante súper duradero. Este es un prerequisite firmemente conectado a los elementos de cambio innovador y autoritario que enfrenta el universo del trabajo en la actualidad.

Participación: El plan productivo, la ejecución y la evaluación de estas modalidades requieren de la intercesión dinámica de la relativa multitud de animadores incluidos (especialistas financieros, gremios, gremios locales, público, lugareños y ayuntamientos).

Adaptación: Resolver la intrincación instructiva de órdenes sociales como el nuestro, requiere abordar las cuestiones particulares de la Formación Profesional de poblaciones con necesidades de preparación heterogéneas (jóvenes, mayores, señoras, obreros durante el tiempo de reconversión o profesionalización) y solicitudes útiles (pág.56).

Calidad de la Formación Profesional

Según **Castillo (2015)**, la naturaleza de la preparación experta alude a —el conjunto de calidades, características, características y propiedades de las mercancías, artículos y administraciones, que le permiten satisfacer íntegramente las necesidades, prerequisites y requerimientos de los clientes, independientemente de ya sean compradores de un artículo o clientes de un servicio”, donde se subraya que los dos clientes y los clientes son los destinatarios.

En este sentido, la naturaleza de la preparación experta, como lo indica **Castillo (2015)**, expresó que: —Es el ordenamiento de necesidades y capacidades (información, perspectivas, capacidades y habilidades) que deben tener los egresados de una profesión experta, Cumplir íntegramente, al 100%, los supuestos y requerimientos de las organizaciones y establecimientos que atienden ocupaciones, como característica del mercado laboral”.

Podemos considerar cuatro clasificaciones tomando a **Domínguez (2013)** como fuente de perspectiva, siendo las acompañantes: (a) la congruencia, (b) el cumplimiento de los supuestos del cliente, (c) el valor según costo y (d) la grandeza. Estándares de preparación experta. El fundamento de los estándares permite plasmar las actividades académicas coordinadas en los planes y proyectos determinados a propiciar diferentes límites de lo que vendrá siendo competente, a continuación, dichos estándares dependientes de Carrasco (2009), son los siguientes:

Regla de dinamismo, construye que el experto en preparación de proyectos y planes se sumerja en un ciclo refrescante de larga duración identificado con el innegable avance acelerado de la humanidad, en ese sentido el perfil de experto debe reaccionar ante la prueba y solicitud de la sociedad.

Regla de sistematización, la asociación de los proyectos y planes de las distintas profesiones expertas reaccionan a módulos, que averiguan cómo reaccionar ante la existencia sociocultural.

El estándar de globalización, los planes y proyectos curriculares deben basarse en perfiles de competencia renovados y ajustarse a cada situación imaginable. Regla de la interculturalidad, es fundamental que el egresado de una profesión experta pueda adaptarse a las diferentes condiciones sociales, siendo imprescindible el orden de unos dialectos, necesitados de los más utilizados en todo el mundo.

Regla de oportunidad de análisis, construye receptividad y análisis como elemento en planes y proyectos, que hacen concebible auditarlos, evaluarlos y actualizarlos.

Pauta de dualidad, la principal razón para una preparación competente es la práctica competente y el examen escolar, que impulsa la praxis constante del futuro experto.

La pauta de los ejecutivos y la imaginación experta, la innovación, la junta y el negocio deben ser capacidades creadas por planes y proyectos en una preparación competente.

Pauta de interdisciplinariedad, la simultaneidad de unas pocas disciplinas propicia una preparación experta superior y exhaustiva con inclinación a la multidisciplinariedad y transdisciplinariedad, por lo que muy bien puede ser fundamental para las metodologías de dicha preparación competente.

Importancia de la formación profesional

Comellas (2012), la formación profesional al ser un ordenamiento preciso de procedimientos que permite mejorar las habilidades identificadas con la información, son de extrema trascendencia, sobre la base de que, a través de dicha preparación, se asegura que el perfil de lo que vendrá competente reacciona a todos los escenarios imaginables, lo que asegura el avance de las diversas materias, como tales, de la propia sociedad.

Debido a lo mencionado anteriormente, los fundamentos universitarios al brindar una formación profesional, logran que las personas establezcan conexiones entre la praxis y la hipótesis, ya que solo la experiencia directa no es suficiente, para una exhibición decente, para decirlo claramente, la preparación basada en la capacidad descubre cómo interactuar el perfil del egresado y del experto con el mercado de trabajo cada vez más feroz y exigente, por lo que el experto que elabora los marcos está obligado a estar perfilado a tales peticiones.

Díaz & Pérez (2020) plantean: En el siglo XXI, llamado el período de la información, es básico que la instrucción fomente el límite con respecto al desarrollo de la innovación, el manejo de datos, la articulación, la interculturalidad, la fortaleza y el trabajo compartido, que son cualidades que refuerzan la ciudadanía para mejorar generosamente. En este clima, los actuales instructores reaccionan a la internacionalización en todos los aspectos de la creación. En esta línea, la organización de las organizaciones que ofrecen una preparación competente debe ser un sistema aplicado para su renovación duradera y de esta manera mantenerse alejado

del panorama y la consiguiente holgura. Este elemento le permite planificar perfiles de expertos complejos que reaccionan a las condiciones mundiales.

Históricamente las profesiones se generaron en los gremios, que posteriormente evolucionaron al cultivo de las artes y a los oficios, los cambios permanentes en el contexto hicieron que se diversificuen y especialicen llegando en la actualidad a las profesiones. En Europa esta tendencia fue la génesis de las escuelas politécnicas y luego a las especialidades gracias al surgimiento de nuevos conocimientos y al desarrollo de la tecnología. (Gomez, 1998)

Podríamos decir, que el desarrollo de las profesiones tiene sostenibilidad en el tiempo, son aquellas carreras que se desarrollan en base a los requerimientos y necesidades económicas de la sociedad, especialmente. Sin embargo, las profesiones actualmente no se orientan a solucionar integralmente los problemas existentes.

Por estas razones, la universidad entidad, que tiene como misión formar a los profesionales, debería asumir con responsabilidad la formación de profesionales con un perfil integral, en conocimientos, con capacidades, competencias y una educación en valores: éticos y morales.

Estas concepciones deben estar insertas en el Currículo, que contiene los postulados teóricos y las propuestas metodológicas, que orienta los planes y programas de estudio, con el objetivo de dar respuesta a la demanda social sostenible, con una visión más amplia, holística y sistémica; considerando tres roles sustantivos de la universidad: investigación, docencia y difusión del conocimiento. Esta tríada

vinculante la entidad formadora proporciona los recursos e infraestructura, los docentes que concientizan al estudiante para, convertirlo en sujeto activo, eje responsable y creativo en la solución de los problemas de su entorno mediato e inmediato.

Existen varias teorías o generalizaciones empíricas que han sido demostradas y que posibilitan aplicarlas al conocimiento contextual del objeto de estudios: proceso de formación profesional. según **Tobón (2010)**, han pasado más de 20 años desde que se ha dado a conocer la preparación profesional basada en capacidades; Sin embargo, independientemente de su amplio uso en títulos universitarios en nuestras naciones, todavía no hay un cambio aparente en el acto de los expertos que han obtenido este tipo de preparación.

La conexión entre la formación universitaria y la práctica experta es un tema de larga data que la hipótesis de los llamamientos no ha considerado con la debida preocupación (**Nolin, 2018**). De igual forma, **Danoso (2012)**, alude que la información escolar que se crea e instruye en los colegios no ha estimado información competente (la de los ensayistas) con un estatus que permita su incorporación e intercambio con la escolaridad universitaria (**Corbalán, 2012**) en sus manuales de ejercicios. sobre Capacitación Técnica y Aseguramiento de la Calidad muestran que, para aclarar el tema de la exploración, existen numerosas hipótesis en la preparación profesional por habilidades.

Uno de ellos es el examen de las tres informaciones en la preparación profesional por habilidades: conciliación de especulaciones emocionales, peritos y

lógicas, que darán los modelos a la investigación de preparación y ejecución experta. Por lo tanto, los expertos realmente querrán abordar con mayor éxito los problemas sociales y ecológicos alucinantes que enfrenta nuestro público en general en la actualidad. (Schomburg, 2006), informa que, en las consecuencias de los estudios universitarios europeos, los graduados tenían poca admisión a los negocios y las suposiciones del trabajo, el interés no se satisface con las habilidades de la graduación. Hay una brecha entre la instrucción escolar y el interés por el trabajo.

Cuadra-Martínez (2018). Presentan una investigación similar de estas tres hipótesis de preparación profesional: Teoría Científica, (TC) Teoría Profesional (TP) y Teorías Subjetivas (TS). Su metodología viene dada por mediciones, por ejemplo, su grado de sistematización, los escenarios en los que se aplican, la pertinencia en la práctica competente y la situación perceptual de averiguar cómo llegar a este tipo de hipótesis.

Teoría científica (TC). Reúne el compromiso de los investigadores, que utilizan la técnica lógica imparcial, deliberada, cuerda, irrefutable y aprobada por un ámbito académico local. Posteriormente, la hipótesis lógica tiene un innegable grado de sistematización; el escenario donde se aplica es 1.- El campo de la lógica académica 2.- El campo profesional, que resulta inadecuado en el día a día, notando una pertinencia restringida en el campo experto para la atención de los problemas. La visión del aprendizaje y la admisión a este tipo de hipótesis, como lo indica (Araya, 2017) es como un extraño mirando hacia adentro, eligiendo al experto como un espectador, lejano y único. Es decir, un tema lejano del examen.

Teoría Profesional (TP). Están preparados por expertos de la experiencia funcional o el trabajo de expertos, uniendo la impresión de la conexión establecida entre la información, la práctica y la socialización experta. Dándose cuenta de que no es ni objetivo ni abstracto, que está aprobado localmente por expertos dependiendo de su materialidad y utilidad experta. Presenta un menor nivel de sistematización, su aprobación es una y otra vez imparcial y otras consensuada o externalizada en lo social y verificable. El escenario en el que se aplica es principalmente, en la práctica competente, cuando la cordura especializada no tiene respuestas a los problemas que enfrentan. La situación perceptiva de aprendizaje y admisión a este tipo de especulaciones es participar en el desarrollo de información dependiente de la experiencia y la interrelación con otros.

Teoría Subjetiva (TS). Realizado por todos los individuos hasta donde pueden contar y para los encuentros de la existencia diaria y la colaboración social. El conocimiento abstracto puede ser implícito o inequívoco. El grado de sistematización de esta hipótesis es bajo, la información es sustancial, emocional, natural. El escenario en el que se aplica es en la vida cotidiana, en la práctica competente, si las especulaciones lógicas y competentes no les permiten abordar los problemas. Su materialidad se da en la práctica competente al intentar abordar cuestiones que no tienen respuesta desde teorías lógicas y competentes, la situación perceptiva del aprendizaje infiere que el sujeto mismo, el individuo expone sus propias hipótesis abstractas (**Catalán-Ahumada, 2016**).

Estas teorías en las últimas décadas son muy utilizadas para abordar investigaciones en el área de formación profesional en educación superior.

Actualmente hay una gran urgencia por atender los problemas que aquejan a la sociedad y complejos de solucionar y frente a éstos, los profesionales tienen una misión de gran **importancia integral**. (Evetts, 2014)

Formación Profesional Integral

Desde la concepción de **formación integral y compleja**, se plantea como reto a las instituciones de formación profesional de nivel superior universitario, delinear el **proceso de formación profesional integral**; (Inciarte, 2009) entendida desde la formación y atención del ser humano, en sus dimensiones de ser biológico, psicológico, social y profesional, de allí que se debe plantear una formación profesional integral humanístico, científico-tecnológico y responsable. Es decir, una **formación basada en los saberes fundamentales: el conocer, el hacer, el ser, el sentir, el convivir**, entre otros que se puedan considerar esenciales, como: la formación en lo biológico, psicológico, estético, espiritual y valores éticos y morales, desde un enfoque sistémico, holístico, que sintetice una cultura trascendente creativa e innovadora, aspectos que han estado relativamente poco atendidos.

Todos estos aspectos son elementos importantes que debe recogerse en el Currículo, que contiene los lineamientos científicos, pedagógicos y metodológicos que debe adquirir y cumplir un alumno para obtener un determinado título profesional.

Por tanto, el Currículo debe ser flexible, abierto a las oportunidades del entorno, para satisfacer el contexto social, científico – tecnológico, ambiental. Además, debe recoger la reflexión del rol de la gestión institucional, coherente, dinámica, activa y trascendente, en corresponsabilidad, integrada, sostenible y sustentable.

1.3.2. Determinación de las Tendencias históricas del Proceso de Formación Profesional y su dinámica.

Para determinar las tendencias históricas del proceso de formación profesional se ha creído conveniente tomar en consideración lo planteado por los autores antes detallados tomándose en cuenta como **indicadores** de análisis la formación profesional común y las políticas actuales.

- Eta I: Orígenes de la Formación Profesional Común (1960 - 2000)

Frente al surgido de marcos de preparación profesional, surgían pautas de unión, las diversas fundaciones han visto incrementarse sus capacidades, sea como fuere, como plantea Francesco Petrini en su artículo "La ordenación normal de la preparación profesional en la CEE de 1961 a 1972 ', a pesar de que el artículo 128 del Tratado de Roma no admite dudas sobre la voluntad de fomentar un enfoque típico de la preparación profesional, no ha sido difícil construir una estrategia particularmente normal. la vacilación de Alemania y Francia, que anteriormente habían creado marcos de preparación profesional y no estaban extremadamente preparados para afrontar los gastos de recalificación de la mano de obra en el sur de Italia.

La obstrucción también puede aclararse en razón de la batalla entre los poderes aglutinantes del desarrollo europeo y los poderes contradictorios de las administraciones que intentaron restringir los deseos de la Comisión y proteger su propio dominio. Como insiste Petrini, es importante cambiar el socio-mundo de la política, hacia el inicio de la emergencia que surgió durante la década de 1970, por lo que los Estados se sintieron obligados a establecer nuevos tipos de colaboración, a

partir de los cuales la posibilidad de crear un Surgiría el centro, entre otros. de Formación Profesional, Cedefop.

Como revela Eleonara Guasconi en su artículo "Las organizaciones de trabajadores y el renacimiento de la política social europea", para los gremios de trabajadores europeos la formación de tal organismo debería tener como resultado que la preparación profesional realmente ayude a los trabajadores, para permitirles reaccionar a los cambios mecánicos de los sesenta y la emergencia de los setenta. Las asociaciones hicieron campaña por la producción del Cedefop, con el objetivo inequívoco de adquirir una representación en la Comunidad Europea y fomentar un enfoque social europeo típico en los campos de la preparación empresarial y profesional, y lograron su creación en 1975 con el mando central en Berlín (que entonces en 1995 se trasladó a Salónica, en Grecia).

Como el profesor Antonio Varsori menciona en su compromiso titulado 'El trabajo de la preparación profesional en acuerdos amistosos y Cedefop', el establecimiento del Cedefop fue tanto una etapa hacia la unión en la preparación profesional europea como una técnica para avanzar en el examen en VET y fomentar los oficios en este campo entre los Estados miembros de la Comunidad Europea, y también puede verse como una ampliación de prueba exploratoria que más tarde impulsaría la producción de toda una serie de oficinas particulares.

No obstante, la combinación entre los marcos de preparación profesional seguirá siendo lenta y complicada mientras los estados públicos sigan protegiendo sus derechos selectos en el círculo instructivo y la regla de subsidiariedad. Como muestra Georges Saunier en su artículo «La preparación vocacional en el concepto de espacio social europeo de François Mitterrand (1981-1984)», en el campo de la

preparación profesional y no solo en este, el límite en lo que respecta a la incorporación está sobre todo en la respuesta a los estados financieros y sociales del segundo actual. A pesar de que en general parece arriesgada, la variedad europea se debilita sin desaparecer cuando es imprescindible.

Por aquí, como en otros, el límite coordinador vive sobre todo en el sentido de los intereses normales. La combinación, especialmente la unión de marcos de instrucción, es básicamente el resultado. Sin duda, desde mediados de la década de 1980, el patrón hacia una unión de preparación profesional parece haberse acelerado según este estándar. Los intereses normales se advierten en toda la Unión, se caracterizan objetivos a medio y largo plazo que permiten comunicar estos intereses, y bajo esta premisa se está produciendo una incorporación aberrante e "intencionada".

En el Consejo de Lisboa, los Jefes de Estado y de Gobierno se las arreglaron de manera interesante con preguntas que se identificaron con un arreglo instructivo. El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 ha percibido la importante labor de la formación como un componente esencial de los enfoques económicos y sociales, como un instrumento para reforzar la seriedad mundial y como una garantía que garantiza la unión de nuestros órdenes sociales y el pleno avance de sus residentes. . Se asumió el objetivo fundamental de convertirse en la economía de la información más singular del mundo. La mejora de la preparación profesional de primer nivel es parte fundamental de esta técnica, especialmente para avanzar en la consideración social, la unión, la portabilidad, la empleabilidad y la seriedad.

- Etapa II: La formación profesional en las políticas actuales. (2000 a la actualidad)

De esta manera, en 2001 los directores generales de Formación Profesional optaron por abrazar el impulso de Brujas, aprobado en 2002 por la Declaración de 31 Ministros de Educación en Copenhague, según el cual pretenden iniciar un curso de colaboración reforzada en el campo de la formación profesional. preparación, ecuación apenas oculta de solicitar combinación a través de instrumentos como la franqueza, la naturaleza de la preparación, el reconocimiento compartido de habilidades y capacidades, la mejora de la portabilidad y la admisión a una preparación súper duradera.

Con la expectativa de que la unión empresarial y social se vería amenazada por una fuerza laboral madura que se olvidó de mantenerse al día con lo último en un entorno de cambios rápidos y significativos en el mercado laboral, en 2002, la Unión Europea (UE) envió el ciclo de Copenhague para reforzar participación en la preparación profesional (EFP). La interacción de Copenhague ha compuesto ayuda política y especializada para la colaboración intencional entre los Estados miembros para lograr un arreglo típico de objetivos, necesidades y puntos de referencia en la EFP.

Para ello se han unido la Comisión Europea, las naciones participantes y los cómplices sociales europeos. Algunas reuniones funcionales han creado instrumentos y estándares europeos normales y han analizado cuestiones explícitas identificadas

con la preparación profesional. El avance de este ciclo se ha investigado a intervalos regulares: en Maastricht (2004), en Helsinki (2006), en Burdeos (2008) y, por último, en Brujas (2010). En cada reunión, los clérigos responsables de la preparación profesional apoyaron la comparación de intercambios clave para cambiar las necesidades que continuarán en la siguiente etapa.

En la reunión pastoral de Brujas, celebrada en diciembre de 2010, se exploró el progreso logrado hasta el momento, se establecieron objetivos a largo plazo y se coincidió con los resultados transitorios (para 2014). El ciclo de Copenhague en el período 2002-2010, como técnica funcional que se incorpora a la metodología de Lisboa, ha sido convincente, ya que se ha sumado al ajuste de los enfoques europeos y públicos sobre la EFP y al fomento de un sistema mundial de EFP. UE por aquí. Además, a través de la inversión de las naciones emergentes, el ciclo ha sostenido el desarrollo de la Unión Europea (de 15 a 25 Estados miembros en 2004 y de 25 a 27 de cada 2007).

La interacción le ha dado a la FP, que varía significativamente de un país a otro, una voz más clara a nivel europeo, mejorando su perceptibilidad y perfil en las regiones políticas relacionadas. Eminentemente, la interacción ha preparado la preparación para el fomento de varios instrumentos y reglas europeos normales que promueven la versatilidad para el aprendizaje y la mejora de los expertos y están afectando los enfoques VET en las naciones participantes de diferentes maneras. Sin embargo, independientemente de la magnitud de los cambios en el campo de la EFP, el ciclo de Copenhague ha afectado de forma limitada el trabajo de los marcos de preparación profesional según los puntos de referencia del procedimiento de Lisboa.

La emergencia monetaria ha obstaculizado el avance de Europa; Sea como fuere, independientemente de si se han mantenido los patrones previos a la emergencia, es probable que los objetivos no se hayan cumplido. Actualmente, Europa se está marchando con otro procedimiento para avanzar en un desarrollo inteligente, comprensible y comprensivo para 2020. Otra estructura clave de FP, 'Schooling and Training 2020' (ET 2020) 13 se ha hecho dependiente de su arquetipo, el trabajo de 'Instruction and Training 2010' programa (ET 2010), que establece cuatro destinos vitales normales para los Estados miembros: hacer realidad el aprendizaje duradero y la portabilidad; trabajar en la calidad y viabilidad de la escolarización y preparación; valor de avance, unión social y ciudadanía dinámica; Incrementar la inventiva y el desarrollo, incluidos los negocios, en todos los grados de formación y preparación.

A estos objetivos se unen los índices de referencia europeos y las cualidades que hacen posible medir los avances en su consecución. Al intentar lograrlos, se debe seguir una progresión de estándares. Estos recuerdan el uso de la colaboración europea para el campo de la escolarización y la preparación con un punto de vista incorporado de aprendizaje duradero, utilizando la técnica abierta para la coordinación y la creación de energías cooperativas entre las diversas áreas incluidas. Por tanto, existe un acuerdo entre las naciones y los cómplices sociales sobre los ángulos en los que debería centrarse la futura colaboración europea en la EFP. La próxima década, aunque no será sencilla, ofrece la oportunidad de probar los avances del ciclo de Copenhague para tener un impacto genuino.

Dada la caracterización epistemológica del proceso de formación profesional y su análisis tendencial, se aprecia que aún son insuficientes los referentes teóricos y prácticos en cuanto a la sistematización, el diagnóstico, la interpretación formativa, el desarrollo de las acciones formativas, su apropiación y la generalización para el desarrollo del desempeño profesional en los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo, lo que constituye la **inconsistencia teórica**.

1.3.3 Marco Conceptual

- **Aprendizaje:** un término vital dentro de la labor educativa es aprender, y es aquí donde los suplentes obtendrán u obtendrán información sobre diversas regiones curriculares a través del estudio a través de una progresión de metodologías, además compartirán encuentros dentro del aula y aprenderán continuamente a convertirse en individuos. aptos para dar respuestas para el avance del público en general por venir.
- **Caracterizar:** establecer las cualidades, atributos y/o características del objeto de estudio, que lo diferencian o distinguen otros o de los demás. (Real Academia Española [RAE], 2001).
- **Categorizar:** clasificar u organizar por categorías. (RAE, 2001).
- **Contextualizar:** situar una problemática en un determinado contexto. (RAE, 2001).
- **Contradicción** que estimula la medida de investigación coherente: ocurre entre la defensa, el avance y la dispersión de la cultura. El seguro discute lo constante, lo viejo de este ciclo y que se opone al desarrollo, al cambio, lo nuevo ya que el último rompe el montaje una pieza. Ambos ocurren en la fortaleza, la cultura se salva de una manera única en su desarrollo. Esta sensible irregularidad es real en otros ciclos sociales, sin embargo, en el grado

de investigación inteligente adquiere una reputación sin precedentes, convirtiéndose en la fuente de su desarrollo. (RAE, 2001).

- **Contrastar:** comprobar y mostrar las diferencias, condiciones opuestas y semejanzas cuando se comparan dos o más situaciones, autores, eventos, conductas, etc. (RAE, 2001).

- **Diagnosticar:** recoger y analizar datos sobre el objeto de estudio para emitir un juicio sobre una situación u objeto; analizar la situación y elaborar conclusiones cuantitativas y/o cualitativas. (RAE, 2001).

- **Dimensión:** Se solidifica en la educación superior al plasmar la manera en que una interacción puede ser pensada, desglosada, desde diferentes posiciones, enfoques, en correspondencia con una justificación particular para cada circunstancia. Por lo tanto, la acción imparte la perspectiva desde la cual se rompe un ciclo particular en condiciones expresas. De esta manera transmitida, el pensamiento actualiza la parte de la representación del camino a través de cada uno de los ciclos, tratando con el mejor rasgo (o características) del sujeto que lo desarma. En cualquier caso, un ciclo comparable se puede concentrar a partir de distintas medidas y en cada una de ellas tu conducta o límite exterior mostrará la perspectiva que necesitas connotar. (Morales, 2021)

- **Dimensiones del Proceso:** Son expresiones de la totalidad que dan cuenta del movimiento, de la transformación del proceso, y conlleva a una cualidad

trascendente con la cual se identifica como resultado de dicho movimiento, vistas desde su totalidad o de un estadio del proceso. (Morales, 2021)

- **Eslabones del proceso:** Son expresiones de la totalidad que dan cuenta de las relaciones de la lógica interna, son complejos estadios de naturaleza procesal, que implican una sucesión en el momento del mismo y tienen como protagonistas a los sujetos participantes y como, esencia las actividades y la comunicación, los cuales integran y relacionan dinámicamente. Estas relaciones dialécticas entre configuraciones, dimensiones y eslabones; constituyen la unidad de análisis, en el Modelo Holístico Configuracional. (Morales, 2021)

- **Estrategia:** Halten (1987): Es el ciclo a través del cual una afiliación sutileza las objeciones y planea asegurarlas. La estrategia son las estrategias, el camino es el camino para llegar a los beneficiarios de la afiliación. Es la habilidad (inclinación) de combinar exploración interior y astucia utilizada por pioneros para hacer valoraciones de los recursos y capacidades que controlan.

- **Estrategia:** es un instrumento de organización, rubro que potencia técnicas y metodologías con una razón inteligente, que, utilizadas de manera iterativa y transfuncional, se suman para lograr una asociación proactiva de la relación con su situación actual, ayudando a lograr la viabilidad en el evento social de

necesidades. del socio esperado con el que se compone la actividad. (Morales, 2021)

- **Formación Profesional**, según el glosario de términos del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación del Perú (SINEACE), considera como formación *profesional* al Proceso teórico práctico sistemáticamente adelantado, mediante el cual las personas adquieren, mantienen o mejoran conocimientos técnicos y tecnológicos. Destrezas, aptitudes y valores que sustentan su empleabilidad como trabajadores y su capacidad para actuar crítica y creativamente en la actividad productiva, contribuyendo así a su propio desarrollo personal, a la competitividad de la economía y al ejercicio pleno de la ciudadanía. (Acreditación, 2009)

- **Fundamentar**: establecer y hacer firme los argumentos que cimentan una teoría, análisis o explicación sobre un objeto de estudio. (RAE, 2001).

- **Generalizar**: definir los rasgos generales del fenómeno en estudio. Abstractar lo que es común y esencial a un grupo de eventos, fenómenos o situaciones, para formar un concepto general que los comprenda a todos. (RAE, 2001).

- **Interpretar**: traducir el contenido o significación latente de algo, explicitar sus propiedades, características y rasgos. Explicar, ordenar o expresar de modo personal la realidad estudiada, con base teórica. (RAE, 2001).

- **Perfil del Egresado:** Es la descripción de las características principales que deberán poseer los estudiantes como resultado de su tránsito por un determinado sistema de enseñanza – aprendizaje. Dichas características deben permitir satisfacer las necesidades sociales, las cuales debe demostrar el estudiante al egresar de las aulas universitarias: un desempeño profesional con calidad, idoneidad y pertinencia, es decir integral y responsable, para contribuir a la solución de problemas de su entorno. (Universitaria, 2000).

- **El perfil profesional,** se refiere a los logros que alcanzará el egresado en los años siguientes a su egreso de la universidad, en concreto, en su actividad profesional o académica de acuerdo a la misión de la universidad formadora y lo que el entorno social laboral requiere. Se debe tener en cuenta también, que, en el perfil, los desempeños profesionales deseable que los egresados muestren en sus primeros años en el ámbito laboral, se construye a partir de la consulta a empleadores, profesionales y/o académicos reconocidos en la disciplina o campo profesional al cual la universidad ha elegido dirigirse. (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009).

- **Prácticas Pre Profesionales:** Una etapa significativa para evaluar la realización del perfil experto de los egresados es la permanencia de las Prácticas Preprofesionales, consideradas como la actividad de las habilidades obtenidas durante el tiempo de revisión de forma sucesiva y en una circunstancia laboral genuina. Es de naturaleza instructiva y presenta las habilidades adquiridas en la medida de adquirir educación. De igual manera, busca complementar la preparación particular de la vocación creando

habilidades sociales e individuales identificadas con el entorno laboral, jerarquizadas y que establece la necesidad de acreditaciones y títulos. (MINEDU, 2009).

- **Proceso:** la posibilidad de proceso encuentra su asentamiento en la articulación latina processus. Como muestra la palabra referencial (RAE), este pensamiento representa el movimiento de avanzar o empujar hacia adelante, en el largo plazo y el curso de acción de las etapas reformistas se encuentra en una marca registrada o milagro fundamental para terminar una acción de forja. (Morales, 2021)
- **Sistematizar:** establecer conexiones sólidas entre un montón de partes; estructura, armada como un marco. Elaborar estrategias de examen utilizando pautas y estándares lógicos. (RAE, 2001).
- **Transformar:** hacer cambios, cambiar, ajustar una ocasión, situación, conducta, comportamiento, etc. (RAE, 2001).
- **Verificar,** comprobar, analizar o probar la veracidad de algo. (RAE, 2001).

1.4. Formulación del Problema

Insuficiencias en el proceso de formación profesional, limita el **desempeño profesional**.

1.5. Justificación e Importancia de Estudio

El aporte teórico, la tesis aporta el Modelo Formativo Integral Responsable, que tenga en cuenta la relación que se da entre la dimensión contextual formativa integral responsable y la dimensión sistematizadora formativa profesional integral responsable, modelo cuyo propósito radica en la sistematización formativa profesional integral responsable, logrando la formación profesional y su compromiso social, teniendo en cuenta la intencionalidad formativa para el mejoramiento del desempeño profesional de los egresados de administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

La Novedad científica de la investigación, radica en la lógica integradora entre la dimensión contextual formativa integral responsable y la dimensión sistematizadora formativa profesional integral responsable y las contradicciones iniciales entre el diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable y la interpretación formativa contextualizada integral responsable y la contradicción entre las acciones formativas profesionales integrales responsables y la apropiación formativa profesional integral responsable, sobre la base de las relaciones socio –

contextuales – personológicas en el proceso de formación profesional para el desarrollo del desempeño profesional de los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

El Aporte Práctico: radica en la Estrategia de Formación de formación profesional sustentada en el modelo formativo integral responsable, desde un enfoque sistémico y que incluye: la etapa contextual formativa integral responsable con sus tres fases: del diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable, de la interpretación formativa contextualizada integral responsable y la sistematización formativa profesional integral responsable y la etapa sistematizadora formativa profesional integral responsable con la fase de las acciones formativas profesionales integrales responsables, la fase de la apropiación formativa profesional integral responsable. Aporte práctico que concretiza el aporte teórico.

La Significación Práctica de esta investigación está dada en el impacto social al aplicar una Estrategia de Formación Profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable para el Desempeño Profesional de los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo; al contribuir a la mejora de la calidad del Proceso de formación profesional y su relevancia al desarrollar la estrategia de formación profesional, su apropiación y sistematización para el desempeño profesional.

1.6. Hipótesis y variables

1.6.1 Hipótesis

Si se aplica una Estrategia de Formación profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable, que tenga en cuenta la sistematización formativa profesional integral responsable y su apropiación, entonces, se contribuye al desempeño profesional de los egresados en administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

1.6.2. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrategia de formación profesional.

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño profesional.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Aplicar una estrategia de formación profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable para la Formación Profesional de los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

1.7.2 Objetivos Específicos:

1. Caracteriza epistemológicamente el proceso de formación profesional y su dinámica.

2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación profesional y su dinámica.
3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional y su dinámica en los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.
4. Elaborar el MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE desde la apropiación y sistematización del proceso de formación profesional para fortalecer el desempeño profesional en los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.
5. Aplicar la Estrategia para dinamizar el proceso de formación profesional.
6. Corroborar los resultados de la investigación con un postest.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

- a) **Por el objetivo:** es aplicada, porque se desarrolla una Estrategia de Formación profesional la que permite transformar el proceso de formación profesional para solucionar un problema.
- b) **Por la profundización en el objeto de estudio:** es de nivel explicativo, donde se utiliza con el fin de explicar las condiciones y el porqué de un fenómeno, pretendiendo explicar las causas que originaron dicho evento. (Corral et al. 2019).
- c) **Por el tipo de datos empleados:** es de tipo mixto, es decir se desarrolla tantos objetivos específicos cualitativos y cuantitativos; es cualitativa, porque parte de los fenómenos son observados y descritos. Es cuantitativa, porque analiza la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición estadística. (Morales, 2021)
- d) **Por el Tipo de Inferencia:** es hipotética deductivo.
- e) **Por el período temporal en que se realiza:** Es de tipo transversal, los datos de recogen en un momento determinado

Diseño de PRE-EXPERIMENTO			
Pre prueba y post prueba			
	PRE-PRUEBA	ESTÍMULO	POS-PRUEBA
G1	01	X	02

2.2. Población y muestra

Se determinó una población y muestra **No** probabilística por conveniencia:

- Egresados de la carrera de administración: 40
- Empleadores: 10

Población: Según Méndez (2006), es el número de participantes a los que se les puede requerir información, de acuerdo a los objetivos y alcances de estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Métodos

Los métodos son teóricos, empíricos.

En el desarrollo de la investigación se emplean de manera interrelacionada los siguientes métodos y técnicas:

- Histórico- lógico, que permitirá caracterizar en etapas el desarrollo histórico del proceso de formación profesional y su dinámica, se utilizará para conocer la evaluación y desarrollo de dicho objeto de investigación e identificar las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales.
- Abstracción-concreción, durante toda la investigación, fundamentalmente para considerar los elementos teóricos en las tendencias y concepciones del Proceso de

formación profesional, y a partir de ellas, llegar a su forma concreta en el fortalecimiento del desempeño profesional.

– Hipotético-deductivo, en todo el proceso de investigación, especialmente al establecer la hipótesis defendida y determinar las categorías del objeto y del campo investigado, se considerará la amplitud y dialéctica de su inducción y deducción al momento de hacer recomendaciones.

– Sistémico estructural para modelar la dinámica del proceso de formación profesional a través de la estrategia de formación profesional en los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

Técnicas empíricas:

– **Observación Directa:** se aplicó para asegurar la cuestión lógica de este examen, la descripción actual del campo investigado y, además, para la autenticación de los resultados realmente analíticos adquiridos del examen actual. Esta estrategia se utiliza desde la visita fundamental, mientras que el científico está disponible en cualquier lugar cercano al establecimiento instructivo. Lo cual servirá para ver cómo se transmiten los ciclos, notando cada uno de ellos directamente, esto se puede escribir en la guía de percepción.

– **Encuesta:** se aplicó para la determinación del problema científico, la caracterización del estado actual del proceso de formación profesional en los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

y para la corroboración de los principales resultados indagativos de la misma.

- **Entrevista:** se realizó con el equipo docente de la escuela de Administración de la universidad Particular de Chiclayo para evaluar las insuficiencias en el proceso de formación profesional.
- **Análisis documental:** para la revisión de documentos de la Institución educativa, de tal manera de poder saber el desarrollo de las habilidades de Pensamiento Crítico.

2.4. Procedimientos de análisis de datos.

El análisis de la información y tratamiento del mismo se verá favorecida a través de los aparatos medibles del programa SPSS, que permite la correcta utilización del test de calidad inquebrantable, la contratación de teorías, tablas y cuadros que serán consecuencia de los instrumentos aplicados para luego desglosar y desglosar. descifrarlos.

2.5. Criterios éticos

Para cumplir con los objetivos que se trazaron en el trabajo investigativo se reservará la absoluta integridad de los participantes de la muestra. Se demostrará en todo momento estándares adecuados que no atenten contra la moral de los participantes y sus datos serán protegidos a lo largo de este trabajo investigativo. Por esta razón nos guiaremos en los principios que se describen a continuación:

1. Los resultados alcanzados al finalizar el desarrollo del trabajo de investigación serán socializados solo al término de este.
2. Para proteger la integridad de los participantes en este trabajo, los investigadores realizarán brevemente la revisión independiente de los protocolos éticos.
3. En este trabajo se involucró a los integrantes de la comunidad donde se lleva a cabo la investigación, permitiendo que este trabajo responda a las demandas de la comunidad.
4. Cuidar a los sujetos activos acaparando todas las medidas posibles de seguridad para valorar su integridad y la reserva de sus datos personales.
5. La investigación debe poner especial énfasis en su valor social, ya que permitirá aportar soluciones diversas a la problemática presente.
6. Se aplicará una metodología pertinente para la consecución de resultados que permitirán responder a las preguntas que motivaron esta investigación. Con esta acción se pretende demostrar la validez científica del trabajo investigativo.
7. Brindar realce a los sujetos cuyo trabajo investigativo anterior haya sido necesariamente útil para la ejecución de otro trabajo de investigación.
9. Buscando respetar la decisión de las personas se plantea el consentimiento informado permitiendo así su participación o no de los sujetos partícipes de la información.
10. Asignar en todo momento un elevado valor a la honestidad intelectual.

2.6. Criterios de Rigor científico

El rigor científico de la investigación, implica prever las influencias y supuestos sesgos en todo el proceso de investigación, delimitando las acciones y la coherencia interna de los elementos del proceso y lógica de la investigación en relación con cada uno de los aspectos que lo conforman trazando un hilo conductor de calidad en el discurso, se parte de la valoración de criterios tales como:

- **La credibilidad o valor de verdad**, los argumentos deben ser veraces, fiables en base a resultados objetivos. Así como, la evaluación y valoración de los instrumentos por juicios de expertos, valoración de los datos e información y triangulación de los resultados.
- **La transferibilidad o aplicabilidad**, los resultados y conclusiones darán pautas para proponer un aporte práctico para que coadyuve a la solución del problema Desempeño profesional
- **Dependencia**, la consistencia y estabilidad de los resultados deben estar relacionados con la intencionalidad de la investigación o problema que es: Desempeño profesional y el propósito: Formación profesional
- **Confirmabilidad**. La investigación es impersonal y objetiva, se aplicarán criterios estadísticos e indicadores de validez y confiabilidad como, Alfa de Crombach mayor a 0.7
- **La coherencia de la investigación** se evaluará la integración entre El Modelo Teórico y El Aporte Práctico.

III. RESULTADOS

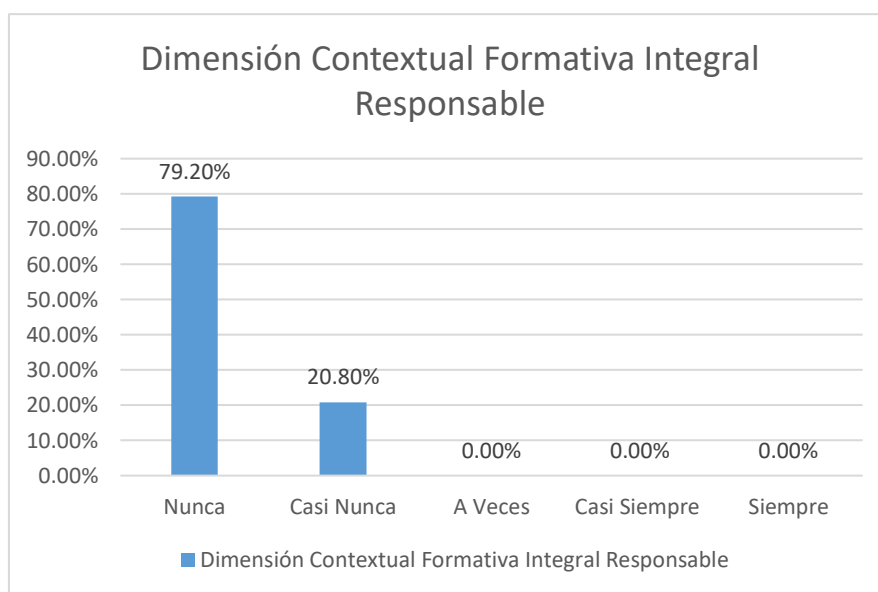
3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Diagnóstico del Estado actual de la Dinámica del proceso de Formación Profesional en los alumnos de la Universidad Particular de Chiclayo.

Se aplicó dos encuestas, una a los egresados y otra a los empleadores (Ver Anexo N° 3).

Encuesta a Egresados y empleadores

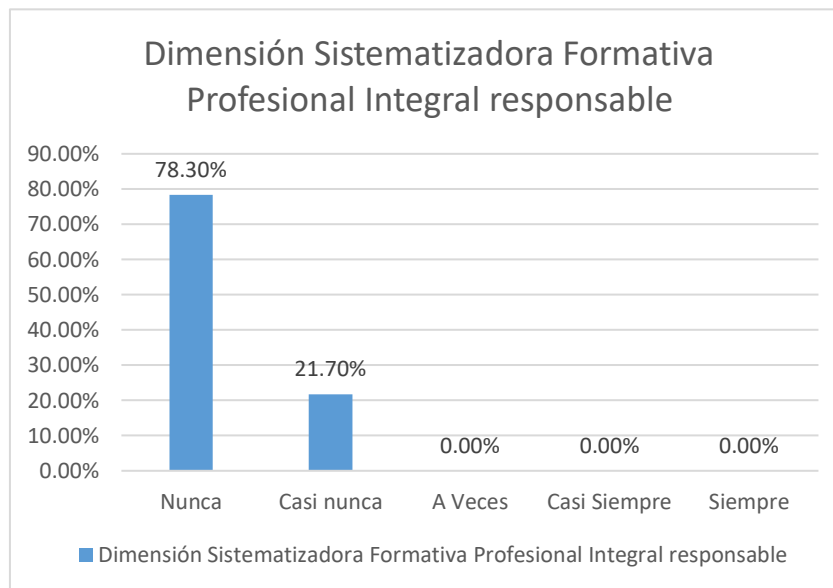
Figura 1. Dimensión Contextual Formativa Integral Responsable.



Fuente: Elaborado por el autor.

La figura 1 revela que el 79.2% nunca ha realizado la dimensión contextual formativa integral responsable; el 20.8% que casi nunca. Se tiene un 100.0% de participantes que están en la negatividad de la dimensión.

Figura 2. Dimensión Sistematizadora Formativa Profesional Integral Responsable.



Fuente: Elaborado por el autor.

La figura 2 indica que el 78.3% nunca ha realizado la Sistematización formativa profesional integral responsable; el 21.7% casi nunca. Se tiene un 100.0% de participantes que se están en la negatividad.

Tabla 1. El Desempeño Profesional.

VARIABLE DEPENDIENTE	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Técnicas de Investigación				
		Encuesta a egresados		Encuesta a empleadores		
		N	%	N	%	
DIMENSIÓN CONTEXTUAL FORMATIVA INTEGRAL RESPONSABLE	Diagnostico contextual formativo profesional integral responsable	Nunca	32	80.0%	8	80.0%
		Casi nunca	8	20.0%	2	20.0%
		A veces	0	0.0%	0	0.0%
		Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	
	Interpretación formativa contextualizada integral responsable	Nunca	30	75.0%	8	80.0%
		Casi nunca	10	25.0%	2	20.0%
		A veces	0	0.0%	0	0.0%
		Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	
	Sistematización formativa profesional integral responsable	Nunca	32	80.0%	8	80.0%
		Casi nunca	8	20.0%	2	20.0%
		A veces	0	0.0%	0	0.0%
		Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	
	DIMENSIÓN SISTEMATIZA DORA FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	Orientación formativa profesional integral responsable	Nunca	30	75.0%	8
Casi nunca			10	25.0%	2	20.0%
A veces			0	0.0%	0	0.0%
Casi siempre			0	0.0%	0	0.0%
Siempre		0	0.0%	0	0.0%	
Apropiación formativa profesional integral responsable		Nunca	30	75.0%	8	80.0%
		Casi nunca	10	25.0%	2	20.0%
		A veces	0	0.0%	0	0.0%
		Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%
Siempre		0	0.0%	0	0.0%	
Generalización formativa profesional integral responsable		Nunca	32	80.0%	8	80.0%
		Casi nunca	8	20.0%	2	20.0%
		A veces	0	0.0%	0	0.0%
		Casi siempre	0	0.0%	0	0.0%
Siempre		0	0.0%	0	0.0%	
Total, por indicador		40	100.0%	10	100.0%	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 1. En frecuencias y porcentajes, teniendo en forma paralela la encuesta realizada a egresados y a empleadores en sus dos dimensiones.

Se ve niveles altos de porcentajes promedios de NUNCA con 75.0% y 80% y CASI NUNCA de 20% a 25.0%, de los respectivos indicadores en donde coinciden en estar en la negatividad.

Tabla 2. Resumen de la variable Desempeño profesional.

Variable	Promedio de encuesta alumnos y encuesta a docentes		Ítems
	Nivel	%	
Dimensión 1	Nunca	79.2%	09
	Casi nunca	20.8%	
	A veces	0.0%	
Dimensión 2	Nunca	78.3%	11
	Casi nunca	21.7%	
	A veces	0.0%	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Nunca	78.8%	20
	Casi nunca	21.2%	
	A veces	0.0%	
		100%	20

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2 se ve el resumen de la variable desempeño profesional donde el 78.8% nunca CONTEXTUALIZÓ ni realizó la SISTEMATIZACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE; un 21.2% casi nunca. Reflejando que en un 100.0 % se encuentran en la negatividad de la variable dependiente.

3.2. **Discusión de resultados**

La presente investigación tuvo como propósito Aplicar una Estrategia de Formación Profesional sustentada en el Modelo Formativo Integral Responsable, para el desempeño profesional integral responsable, en los egresados de la **Universidad** Particular de Chiclayo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración.

Los resultados coinciden con los de **Figuroa (2019)** la cual reafirma la se descubrió que no existe una conexión realmente grande entre la cultura jerárquica y la ejecución de la ocupación, por lo que la forma de vida en este establecimiento no es un factor que decida su exhibición. Entre ellos, no está escrito en piedra que la cultura jerárquica no se identifica con la ejecución del trabajo de los colegas, por lo que no existe una conexión crítica medible entre ellos. Sugirió hacer planes que empoderen lo establecido en la cultura jerárquica de la organización y, a la vez, estimulen la exhibición competente de los representantes.

Así también, los resultados refuerzan las conclusiones de **Ticona, (2019)** en su teoría, se cierra con la prueba de que, si se amplían o disminuyen las Competencias de Gestión Académica y Docente, la Formación Profesional aumenta o disminuye, adicionalmente en la valoración se estableció que los factores sujetos a examinar permiten apoyar y apoyar los ciclos de mejora constante de la Universidad.

Los datos obtenidos se complementan con los de **Bendezú (2019)**, sus resultados mostraron que había una conexión enorme entre mostrar ejecución y preparación experta, claramente tomando nota de que la preparación experta de los estudiantes suplentes de posgrado es deficiente para satisfacer las necesidades académicas actuales para fomentar el aprendizaje; La ordenación curricular, el giro

educativo de los acontecimientos y la evaluación de los aprendizajes por parte de los educadores tienen relación con la Formación Profesional de los alumnos.

Así coincide con **Guevara (2019)**, que impulsa la asignatura Preparación profesional y ejecución ocupacional en instructores de un colegio privado, Trujillo - 2019, El objeto de estudio fue averiguar cuál es la conexión entre preparación competente y ejecución de obra en educadores, aplico una encuesta de consultas aprobada por medidas de tres especialistas Doctores en Educación.

Estas investigaciones nos brindan un valioso aporte para conocer los problemas de la realidad a investigar; está relacionado con el presente estudio sobre los fundamentos teóricos del desempeño profesional; tal como se relaciona con el contexto en su metodología.

En todas las investigaciones anteriores es importante tener un desempeño profesional satisfactorio, pero en todos los casos es necesario considerar la relación entre la formación profesional y el entorno laboral.

3.3. Construcción del Aporte teórico

En este apartado se modela el proceso de formación profesional a partir de la sistematización formativa profesional integral responsable, teniendo en cuenta los fundamentos epistemológicos, didácticos, sociológicos, antropológicos, y metodológicos, que sustenta su construcción teórica.

El propósito que persigue el **Modelo Formativo Integral Responsable**, es la **Sistematización Formativa Profesional Integral Responsable** cuyo **fin** es **promover la Practica formativa profesional integral responsable** mediante una innovadora propuesta **práctica: Estrategia de formación profesional para lograr un Desempeño Profesional Integral Responsable.**

Este modelo se fundamenta estructuralmente en la Teoría Holística Configuracional del **Dr. Homero Calixto, Fuentes Gonzales**, en el que basa su Modelo Holístico Configuracional de la Didáctica de la Educación, cuya producción científica contribuye significativamente en el proceso instructivo, educativo y en el proceso del desarrollo profesional conectado dialécticamente con su realidad social.

El modelo holístico defiende una concepción de aprendizaje integral, participativo y consciente del estudiante en un contexto interactivo donde la comunicación, motivación, la relación entre lo individual y lo social, influyen en el aprendizaje significativo, reflexivo y constructivo que constituyen pilares fundamentales en la apertura de espacios del profesional; al respeto, la confiabilidad, la responsabilidad como resultado de ser sujetos activos del aprendizaje (estudiantes y docentes)

El **Modelo Formativo Integral Responsable**, analizará en forma amplia y profunda las categorías implicadas en el objeto de estudio **proceso de formación profesional**, con la intencionalidad de transformar la dinámica del **desempeño profesional actual en otro deseado**, como propuesta teórica y práctica para **mejorar el desempeño profesional futuro de los administradores**, egresados de las universidades, con la misión transformar en el contexto social - empresarial.

3.3.1. Fundamentación del Modelo Formativo Integral Responsable.

El modelo se instaura en la dinámica del **Proceso De Formación Profesional**, el cual es la expresión lógica de los procesos didácticos - metodológicos, en la actualidad la formación profesional se aborda desde enfoques diversos como: el Conductismo, Cognitivismo y **Constructivismo**. Los aportes de este último, nos guiara en el desarrollo epistémico teniendo en cuenta que, el conocimiento se da por construcción individual, por interacciones entre sujeto y objeto en un contexto social desde la mirada de Lev Vygotsky.

Al revisar sendos trabajos relacionados con **la formación profesional**, se aprecia que existen algunos paradigmas poco desarrollados como la integración **de las teorías subjetivas, profesionales y científicas**, poco aplicadas en el contexto de **formación profesional basado** en competencias. En este paradigma Las acciones en la formación profesional se orientan por **tres tipos de saberes: teorías científicas (TP), teorías profesionales (TP) y teorías subjetivas (TS)**. Estos tipos de saberes se viene desarrollando escasamente, de aquí se deduce la necesidad de integrarlos sistémicamente en la investigación y formación profesional del administrador, para

potencializar la formación profesional de los futuros profesionales, egresados para que aborden de manera más efectiva los complejos problemas histórico, sociales y ambientales que le tocará afrontar en su desarrollo profesional.

Históricamente La formación profesional ha evolucionado desde el medioevo del trívium y el cuadrivium, luego aparecen los gremios, las artes y los oficios, y en el siglo XIX las profesiones en las universidades hasta nuestros días. En cada una de estas etapas existen los sujetos de la enseñanza y el aprendizaje: el alumno y el profesor, se aplicaban métodos, procedimientos y se usaban recursos: ambientes, enseres, útiles de enseñanza y método. Fue la realidad socio económica después de la revolución industrial la que dio origen a las profesiones por especialidad. A mediados del siglo XX surge la profesión de Administración, gracias a los aportes de Taylor y Fayol, dos ingenieros que estudiaron los procedimientos de producción y la estructura de las organizaciones para dar respuesta a las necesidades socio económica de su tiempo.

La sociedad actual está en un proceso de cambio y readaptación, desde un modelo industrial de mediados del siglo XX transitando en una sociedad del conocimiento. que distingue al siglo XXI caracterizado por grandes cambios como la presencia del tratado de libre comercio (TLC), la globalización y la celeridad en el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), las alteraciones del cambio climático, que han marcado el comienzo del presente siglo XXI y actualmente la presencia de la pandemia COVID 19 trastocando por las estructuras organizacionales e imponiendo nuevos estilos de vida. Todo ello hace imperativo el cambio educativo que tiene como reto transformar e innovar la manera de formar a los nuevos profesionales en las universidades, cuyo encargo social es éste.

Desde el Acuerdo de Bologna (1999) a fines del siglo XX, y el Proyecto Tuning América Latina (2005) surgió la necesidad de una educación basada en competencias. se analizó la necesidad de formar profesionales que respondan a su contexto social ; ha pasado mucho tiempo desde que se empezó a reportar estudios de la aplicación de competencias en la formación profesional, sin embargo a pesar de los planes de estudios por competencias declarados por las universidades, aun no se aprecian cambios sustantivos en el desempeño profesional de los egresados que “recibieron formación por competencias” en las universidades.

En Perú la Nueva Ley Universitaria N° 30220, promulgada en julio del 2014, considera la **formación profesional por competencias, la investigación y la evaluación de la Practica Pre Profesional** como un indicadores para medir la eficacia en el desempeño de los profesionales egresados de las universidades peruanas públicas o privadas (societarias o asociativas)., como factor de calidad para el licenciamiento.

La relación entre la formación profesional universitaria y el desempeño laboral, es un problema de larga data, en las teoría de las profesiones no han sido consideradas con preocupación relevante, teniendo en cuenta que el conocimiento académico e innovaciones se genera y transmiten en las universidades, pero en la realidad no se ha valorado con celo el conocimiento del ejercicio profesional en la formación profesional del egresado

El enfoque de formación por competencias, exige un aprendizaje complejo en el estudiante, porque se busca el desarrollo integral del mismo, que debe involucrar y promover en los futuros profesionales una autoconciencia metacognitiva y un aprendizaje experiencial que se transmita más allá del aula. Este aprendizaje es

“complejo”, entre otros aspectos, porque requiere de la integración en el aprendizaje de saberes científicos, profesionales y cotidianos, en un mismo escenario de formación y posterior ejercicio profesional. Es decir, la teoría y la práctica son dos acciones de desarrollo paralelo dentro del aula y fuera de ella. La competencia es una forma de saber que nace de dentro de la experiencia vivida, pensada, analizada, reflexionada, y contrastada.

El carácter holístico, integrado, contextualizado y reflexivo constituyen el eje esencial de la competencia. Para formar profesionales competentes, es necesario que las universidades aseguren contar con docentes formados igualmente por competencias para ello la universidad debe dar un cambio de enfoque en métodos y procedimientos de enseñanza y contenidos y proponerse como objetivo formar capacidades de indagación, acción y de reflexión a partir de los contenidos enseñados. Las competencias son combinaciones dinámicas de interacción compleja de recursos personales de comprensión y acción que incluyen los saberes: «saber pensar», «saber decir», «saber hacer» y «querer pensar, querer decir y querer hacer». Los cuales nos ayudan a comprender la complejidad de las situaciones en las que se pretende actuar y para diseñar, planificar, organizar, desarrollar y evaluar los modos concretos de actuación, Desde la unidad organizativa de los perfiles profesionales, mallas curriculares y programas de estudio, que tributan en la formación profesional para el desempeño laboral.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) ha recibido mucha menos atención en la formación profesional por competencias y aún menos contar con profesores que la imparta en la formación profesional. La cual está influida por los contextos próximos de referencia. abordados desde el paradigma de investigación del

pensamiento del profesor, que permite asumir que éstos son profesionales que actúan racionalmente, toman decisiones, y la mayoría de sus acciones tienen algún tipo de relación con sus pensamientos, sentimientos y con sus experiencias de vida

De la diversa literatura revisada sobre el objeto de estudio Proceso de Formación Profesional se tiene una aproximación contextual del tema, por lo que se infiere que ha sido escasamente abordado en el ámbito académico por lo cual es necesario profundizar y analizar la formación profesional por competencias y su impacto en el desempeño profesional. Además las incertidumbres del mercado de trabajo actual evidencian que no siempre la Formación Profesional responde a necesidades reales de las demandas socio laborales en el mercado para satisfacer la necesidad de desarrollar competencias básicas en sus participantes lo que produce ciertos desajustes entre la oferta y demanda de empleo y la calidad del desempeño profesional.

Se debe tener en cuenta que las profesiones tienen como misión transformar, mejorar e innovar la realidad, con una visión pragmática, basada en resultados. Las profesiones se desarrollan partiendo de la experiencia que se va generando en el proceso evolutivo de la sociedad y la economía. Sin embargo, debido a la necesidad de dar a los profesionales una formación más integral en conocimientos, desarrollo de capacidades y de habilidades, así como educación en valores, las universidades fueron incluyendo en sus planes de estudio programas de una variedad de carreras a nivel de licenciatura y de posgrado con la intención de dar una respuesta eficiente a la demanda de sus servicios por parte de las organizaciones tanto en el sector público como del privado y la sociedad en general.

Todo lo anteriormente expuesto nos ayuda a fundamentar El **modelo Instructivo, Integral, Responsable**, estructurado a partir de la teoría holística Configuracional de Homero Fuentes, y la revisión epistémica del enfoque constructivista de Lev Vigotsky.

3.3.2. Argumentación del Modelo Formativo Integral Responsable en la dinámica del Proceso de Formación Profesional para el desempeño profesional.

El **Modelo Formativo Integral Responsable**, dinamiza el proceso de formación profesional.

El **Modelo Instructivo Integral Responsable** presenta la involucración entre la **dimensión Contextual Formativa Integral Responsable** y la **dimensión Sistematizadora formativa Profesional Integral Responsable**, realizándose de esta manera la construcción teórica de las relaciones, de las configuraciones implicados en este proceso basado en la estructura del Método Holístico Dialéctico y su concepción teórica.

En este acápite, se modela la dinámica de la **sistematización formativa profesional integral responsable** (propósito), basados en los fundamentos epistemológicos, didácticos, psicológicos y socioculturales que sustentan su construcción teórica. La dialéctica que dinamiza en todo momento al **Modelo Instructivo, Integral Responsable** le da coherencia e integración, lo que conlleva a la elaboración de la Estrategia **de formación profesional**, la cual posee como particularidad revelar la relación entre la **sistematización formativa profesional**

Integral Responsable y el *desempeño profesional*, lo que determina la evidencia y proyección de los saberes competenciales: profesionales, investigativos y valores de los que se dan en una constantemente contraposición interactiva con unidad dialéctica frente a una realidad concreta.

La estructura del modelo indicado, basado en la Teoría Holístico Configuracional, cuyos criterios permite revelar las dos dimensiones fundamentales, que constituyen el sustento teórico de la *Estrategia de Formación Profesional* integral responsable propuesta para desarrollar la *formación profesional* de los Administradores que se forman en las universidades.

El modelo presenta dos dimensiones teóricas:

- a) **Dimensión Contextual Formativa integral responsable**
- b) **Dimensión Sistematizadora Formativa Profesional Integral responsable**

Dichas dimensiones que caracterizan a este modelo se expresan a partir del carácter esencial de las relaciones que emergen dentro de cada una de ellas desde sus configuraciones y **tienen como centro o propósito** la *sistematización Formativa Profesional Integral Responsable*, configuración que determina la lógica dinamizadora del proceso y permite que este se vaya dando de forma continua para el logro de un *desempeño profesional Integral Responsable* desde la dimensión *contextual formativa integral responsable*, que es **la síntesis las relaciones entre las configuraciones: *Desempeño Profesional Integral responsable*** (Intencionalidad) ; *diagnostico contextual formativo profesional integral responsable*; *interpretación formativa*

contextualizada integral responsable y la *sistematización formativa profesional Integral responsable*.

Constituyéndose la configuración *sistematización formativa profesional Integral responsable*, en el propósito o centro medular del presente modelo, y se toma como el punto de partida el cual **le da dinámica** a la *dimensión contextual formativa integral responsable*, teniendo en cuenta para su desarrollo el papel que cumple en el proceso de formación profesional por competencias, **para el desempeño profesional Integral responsable**.

Para una mejor comprensión se explicará cada una de las categorías que conforman el primer par dialéctico, enunciadas en párrafos anteriores:

- **Diagnostico Contextual Formativo Profesional Integral Responsable**

Revela la situación real del contexto socio cultural actual en la que se lleva a cabo la formación profesional de los estudiantes de Administración, tanto su entorno interno o micro entorno (familiar, aula, universidad y sus círculos inmediatos), o en su macro entorno mediato: con implicancias políticas, sociales, culturales, económicas, tecnológicas y medio ambientales. Es necesario conocer este entorno, para analizarlo, comprenderlo e interpretarlo, para replantear los cambios e innovaciones, desde la formación profesional integral y responsable.

El proceso de formación profesional, se realiza en las universidades, entidades educativas de nivel superior que, tienen el encargo social de formar profesionales para que coadyuven a mejorar los conocimientos, la ciencia, las artes y la cultura, y proyectar rutas encaminados a solucionar los problemas

pertinentes a su especialidad. Sin embargo estas instituciones se encuentran desconectadas de su realidad, e incumplen con ese encargo fundamental que, en suma afecta el desempeño profesional de sus egresados y a la sociedad.

De esta manera los estudiantes se forman alejados de la experiencias fuera de las aulas universitarias, las prácticas en especial las practica pre profesionales presentan muchas limitaciones, por varias razones, no se les dotó de todas las herramientas y recursos para enfrentarse a una realidad compleja, como lo es la administrativa, que implica aplicar conocimientos teóricos, y habilidades y valores, mediante la aplicación de los saberes impartidos en la formación profesional, para lograr un desempeño profesional integral responsable.

- **Interpretación Formativa Contextualizada Integral Responsable**

El Modelo Instructivo, Integral Responsable, se estructura, con la intención de mejorar el desempeño profesional integral desde una mirada holística i sistémica donde se conjugue los saberes profesionales, investigativos y axiológicos, para fortalecer sus capacidades al asumir un rol activo transformador de su realidad personal y social.

En el proceso de formación profesional es muy importante determinar cómo aprende y se relaciona el estudiante con su medio, cómo capta la realidad, que valoración asigna a sus aprendizajes y la significación e interiorización de los saberes es decir de los conocimientos, las destrezas y valores que tributarán posteriormente en su futuro desempeño profesional.

Los egresados de la carrera profesional de Administración, deben demostrar idoneidad y capacidades: (conocimientos, habilidades y valores) desde una postura holística, sistémica, racional, crítica que les permita proponer soluciones integrales y sostenibles a los problemas sociales estructurales: salud, educación, transporte, producción, vivienda, energía y minas, medio ambiente y cultura, entre otros, aplicando sus competencias en el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control, con visión global, sistémica, teniendo en cuenta que el centro de todo desarrollo es el hombre en conexión con su entorno interno y externo, sintonizados con el macro mundo que es el universo, la naturaleza total en su conjunto.

Para lograr lo anteriormente planteado se debe contar con políticas educativas que favorezcan la implementación de modelos de enseñanza aprendizaje por competencias ajustados a la realidad, donde los conocimientos teóricos se pongan en práctica en la realidad actual. Para ello se necesita normar, asignar recursos, en especial humanos: necesitamos que los docentes formadores también posean un perfil de capacidades por competencias: conocimientos, habilidades, valores y sentimientos coherentes con los requerimientos del perfil profesional contextualizado, integral y responsable, es decir necesitamos la llave de la cerradura, para dar a luz un profesional capaz, probo y humano, que responda con soluciones a los retos del siglo XXI.

La práctica profesional para el desempeño laboral futuro del egresado debe guardar coherencia, consistencia y sincronía para dar una real respuesta a las necesidades sociales en la línea evolutiva del tiempo, en un contexto geo histórico, político, social, económico, cultural, tecnológico, axiológico,

ecológico y sostenible; previendo un legado multicultural, multiétnico, multiclímático, y un ecosistema sostenible como legado para las futuras generaciones.

Sistematización Formativa Profesional, Integral Responsable

La formación profesional integral responsable, conduce a construir las relaciones teóricas y prácticas en un enfoque integral; de esta manera ambas se complementan en un continuum, ya que la primera se imparte en el aula y la segunda se basa en la experiencia práctica obtenida en la realidad empresarial, ambas están en constante interacción dialéctica generando dialogo y comunicación permanente, para incrementar el análisis, que consiste en la descomposición de un todo en partes para poder estudiar su estructura y sistemas operativos o funciones. Es el acto de separar las partes de un ente para estudiar su naturaleza, su función y significado. Esto hace que el estudiante este muy cerca a la realidad factual y adquiera los conocimientos significativos de su realidad objetiva, para someterlo a la reflexión individual o en equipo. Este proceso conlleva a la formación crítica, consciente y autónoma del futuro profesional que adquirió aprendizajes significativos en base a experiencias previas. La estrategia de trabajo en equipo cooperativo se realiza en conjunto con el docente, y los compañeros de aula y en la práctica interactuando con los trabajadores de la empresa según el nivel jerárquico o con los miembros de la sociedad (aprendizaje en el trabajo). Los docentes orientan la enseñanza usando métodos pedagógicos y didácticos activos y participativos, dan pautas instructivas para observar, cabalmente la realidad de su contexto, analizar e interpretar de forma holística, reflexiva y crítica, hecho que permitirá a los

estudiantes y docentes , a ser sujetos creadores o recreadores de su propia realidad al demostrar su experiencia, sus conocimientos, pensamientos y acciones y valores adquiridos durante el proceso de enseñanza aprendizaje profesional integral, responsable .

En correspondencia con el párrafo anterior, la función deseable del profesor, debe ser de facilitador para estimular el desarrollo del potencial creativo del estudiante a partir de la motivación y estimulación de sus potencialidades de manera, que el futuro profesional pueda ser capaz de construir idea, proyectos novedosos para transformar su realidad. Por ello se requiere que los docentes, entre otros aspectos, propicien el conocimiento de la realidad contextualizada, integral, sistémica competencial y desarrolladora que, aseguren al egresado un desempeño profesional eficiente y eficaz, que responda a las necesidades sociales.

Por las razones expuestas la universidad en Perú debe cambiar de visión, misión y estrategias, de ese enfoque medieval, paquidérmica, desconectado con su realidad, para dar paso a una universidad conectada con su realidad, con visión, misión y estrategia transformadora para asegurar el proceso de formación profesional, integral, holística, innovadora y responsable; esta filosofía deberá estar contenida en su legislación y el currículo y plan de estudios de las carreras profesionales, como el caso de a carrera profesional de Administración.

a) PRIMERA DIMENSION: **Dimensión contextual formativa integral responsable.**



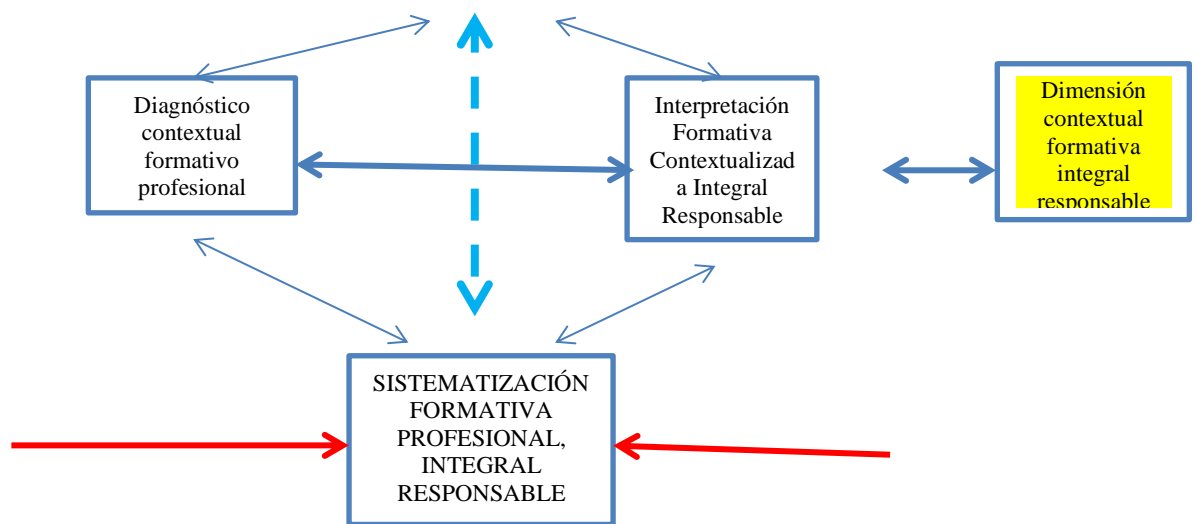


Figura N° 1: Modelo Instructivo, Integral Responsable (MIIR) [^] Dimensión contextual formativa integral responsable

En resumen esta primera dimensión emerge como producto de las relaciones dialécticas contextuales de sus categorías que implica develar la realidad empírica – teórica en la formación profesional del Administrador, con el propósito de lograr la Sistematización Formativa Profesional Integral Responsable, para rediseñar el perfil profesional que responda a potenciar el desempeño profesional integral responsable, como intencionalidad, en una realidad social concreta, signado por la globalización, turbulencia económica, cambios incesantes, ritmos laborales inestables e inciertos (COVID – 19), que afectan los entornos: sociales, morales - éticos, políticos, legales, económicos, tecnológicos, científicos (innovación), variaciones climáticos, que inciden en los procesos productivos y sociales, a nivel nacional, regional y local, que demanda la respuesta responsable de las personas, los estados-naciones. (Figura N° 1). Por tanto las interrelaciones dialécticamente contradictorias que le permitirán transformar debilidades y amenazas en oportunidades en una relación sustantiva entre la intencionalidad y el propósito en esta dimensión. Se espera que el egresado

como profesional, asuma una posición definida frente a su realidad, con racionalidad crítica, contextualizada.

La dimensión Contextual, formativa, integral responsable, se constituye en la síntesis de la relación holística y dialéctica establecida entre el propósito del modelo contextualizado, sistematización formativa profesional integral responsable y la intencionalidad, desempeño profesional, integral responsable, dinamizados por las configuraciones: Diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable contextualizada e Interpretación Formativa contextualizada Integral Responsable.

SEGUNDA DIMENSION: *Dimensión Sistematizadora formativa profesional integral responsable.*

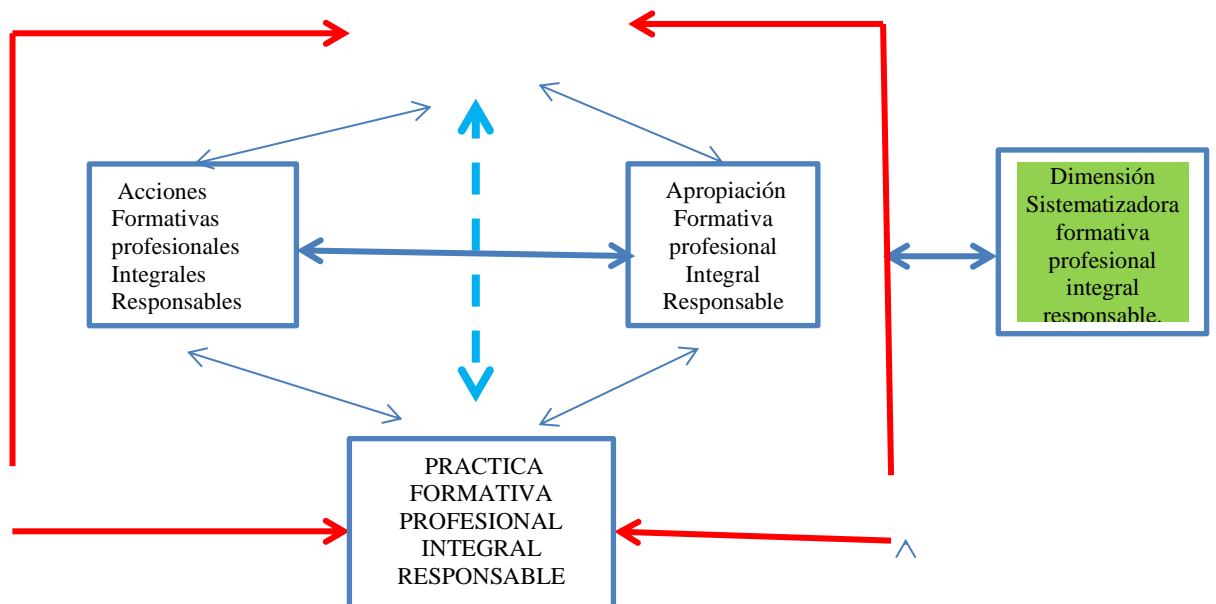


Figura N° 2: Modelo Instructivo, Integral Responsable (MIIR). Dimensión Sistematizadora formativa profesional integral responsable

Sin embargo, para el logro de la intencionalidad, *Desempeño Profesional Integral Responsable*, esta dimensión necesita a su vez de la dimensión de Sistematizadora,

que sintetiza e la relación entre las configuraciones: sistematización formativa profesional, integral responsable, y las configuraciones Acciones formativas profesionales integrales responsables, y apropiación formativa profesional integral responsable y práctica formativa profesional integral responsable.

La dimensión desempeño profesional, integral responsable se erige en la síntesis de la relación holística y dialéctica establecida entre el fin del modelo que es la práctica formativa profesional, integral responsable; el propósito sistematización formativa profesional, integral responsable; dinamizados por las acciones formativas profesionales integrales responsables y la apropiación formativa profesional integral responsable

- **Las Acciones Formativas Profesionales Integrales Responsables**

En este modelo se demanda de una estructura organizativa, un cuerpo de políticas, normas y estrategias que regulan las actividades estratégicas en el desarrollo de los profesionales a través del proceso sistémico: Instructivo, Integral, responsable para ello nos basamos en La ley Universitaria N° 30220, promulgada el 14 de julio del 2014 que norma la educación superior. Esta norma es asumida por las universidades del país y cuyos procesos lo incorporan en el Estatuto y reglamento de cada una de ellas. En el artículo 40 indica que, la formación profesional se da preferentemente bajo el sistema semestral, por créditos y con currículo flexible por competencias para las modalidades presencial, semipresencial o a distancia. La parte académica está regulada por sistema de créditos, un crédito equivale a 16 horas lectivas de teoría, y el doble en las actividades prácticas. es decir 32 horas. El Diseño curricular de cada especialidad se da en las escuelas profesionales, éste debe responder a las necesidades nacionales, y regionales, para que contribuyan al

desarrollo del país. Al finalizar el plan de estudios de la carrera, los estudiantes obtendrán un certificado de fin de carrera y elaboran y sustentan un proyecto de investigación que demuestre la idoneidad de las competencias alcanzadas. Por otro lado las prácticas pre profesionales, o denominadas también, como prácticas pre laboral se da generalmente en el último año de la carrera (IX y X ciclo). El currículo se debe actualizar con frecuencia teniendo cuenta los avances científicos y tecnológicos. Debe asegurar la competencia de un idioma extranjero o uno de lengua nativa. La formación de la carrera tiene una duración mínima de cinco años, dados en dos semestres académicos, por año. El docente y los estudiantes serán protagonistas de un proceso de enseñanza aprendizaje activo, participativo, cooperativo con aprendizajes significativos asumiendo la responsabilidad de cumplir las normas de calidad en la formación profesional integral, responsable con postura crítica racional y consciente con responsabilidad social. Por tanto En la dinámica del desempeño profesional integral responsable, existe una relación de interacción entre la entidad formadora (universidad), la empresa (centro laboral) y la sociedad (las familias) de cuyas interacciones dialécticas: causas - consecuencias emergen las propuestas para la mejora continua integral eficiente con calidad y calidez, para lograr profesionales que contribuyan a una sociedad más justa y solidaria.

- ***La Apropiación Formativa Profesional Integral Responsable***

Por lo anterior descrito, “el currículum” innovado se debe elaborar sobre la base de la concepción de un nuevo tipo de proceso de formación profesional, con una

dinámica diferente, más participativa, menos directiva, privilegiando **el ser**, con relación **al hacer** y **al saber**, y donde el concepto de competencia constituye expresión didáctica en una integración profesional (docente-estudiante).

Las universidades deberían cumplir simultáneamente con tres funciones fundamentales, íntimamente integradas, como expresión de las cualidades del proceso de formación profesional, a) funciones instructiva, b) educativa y c) desarrolladora, estas tres funciones forma un profesional, para que pueda cabalmente **hacer** (desempeñarse), con conocimiento y evidencia científico lo que hace. (Aptitudes y destrezas), porque lo hace (con racionalidad crítica), y que valor y trascendencia tiene lo que hace, para él y la sociedad.

En el actual contexto necesitamos profesionales racionalmente adaptativos y no adaptativos; profesionales que reaccionen al cambio con conocimientos y capacidades sólidas, coherentes y valores positivos, que generen propuestas de desarrollo con visión sistémica. y misión con valores éticos y morales. El proceso formativo debe motivar el espíritu creador, investigativo, innovador estrechamente ligado a los problemas reales de la sociedad, en su conjunto. Este hecho impone un proceso de aprendizaje participativo, cooperativo, significativo y autónomo, donde el estudiante es el centro del proceso y sujeto activo de su auto aprendizaje con el acompañamiento, tutoría y orientación del docente. Es decir este modelo propone que los perfiles profesionales de los estudiantes como del docente deben ser por competencias, para dar respuesta a la formación de un nuevo profesional, para un nuevo escenario socio histórico trascendente.

En resumen el nuevo proceso de formación profesional en las universidades debe responder a las tendencias actuales, para asegurar un óptimo desempeño profesional, diseño de Currículo, planes de estudio, contenidos (silabo), métodos de enseñanza activos por competencias y valores, con visión holística sistémica.

Desempeño profesional, Integral Responsable

En este modelo se pretende que los profesionales egresados de las escuelas de Administración, puedan ejercer su acción o desempeño profesional, con capacidades orientados por la internalización de sus saberes adquiridos en el proceso de su formación profesional, especialmente los relacionados con: teorías científicas, (investigación) teorías profesionales (epistemología de la carrera) y teorías subjetivas (valores, conductas, comportamientos). De esta forma, se pretende contribuir a la formación de los profesionales en Administración, para que aborden de manera más efectiva los complejos problemas sociales y ambientales que enfrenta nuestra sociedad hoy en día, ya que los profesionales en administradores, con mirada ecléctica, tratan de reconciliar conocimientos, ideas, habilidades, valores, tendencias, entre otros, en sistemas factuales diversos. Propiciando una integración coherente de las concepciones modernas, con la realidad concreta para plantear soluciones factibles, no librescas.

Generalmente los diferentes programas de formación, profesional de Administradores, ponen énfasis en la apropiación del conocimiento y el desarrollo de destrezas para el dominio de técnicas y procedimientos altamente orientadas a la especialización rutinaria, jerárquica, mecanicista, con énfasis en la producción y generación de riqueza, con una mirada unilateral, vertical en la mayoría de casos, descuidando una verdadera formación sistematizada, ecléctica, holística. Por lo cual

es necesario la apropiación de teorías, métodos y procedimientos en la práctica formativa profesional integral responsable, que incluya habilidades blandas, inteligencia emocional, aprendizaje autónomo, trabajo en equipo, competencias investigativas, comunicativas, (verbal y corporal), aplicación de las tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), con empatía, y libertad que les permita encontrar la verdad para el desarrollo de su personalidad integral, saberes que le ayude asumir una actitud equilibrada entre su vida personal, profesional y social, con visión holística dialéctica de multicomplementariedad aportado por las diferentes disciplinas y saberes que contribuyen en su formación profesional subyacente en cada uno de estos profesionales, dichas características estarán contenidas en el Curriculum y los planes de estudio de la carrera

La práctica formativa profesional integral responsable.

El desempeño profesional de los egresados en Administración nos lleva plantearnos y dilucidar interrogantes pertinentes a las acciones formativas (Curriculum) de estos profesionales, para asegurar un eficiente **desempeño Profesional, Integral Responsable**: ¿cómo sistematizar la formación profesional del Administrador en las universidades?, ¿Cuál será su perfil profesional por competencias?, ¿Qué saberes debe dominar?, ¿Cuáles son sus competencias profesionales?, ¿Cuáles serán sus funciones, y responsabilidades? ¿Qué valores deseables debe practicar en su desempeño profesional? ¿Cómo contar con un profesional en Administración que sea el motor de cambio para una nueva sociedad más equitativa, solidaria y humana?, referente a políticas y normatividad: ¿Se desarrolla un Curriculum por competencias?, ¿Este Curriculum responde a las necesidades reales de la sociedad?, ¿Cuál debe ser el Perfil Profesional del egresado? ¿Se ha medido su futuro desempeño

profesional en las Practica Pre Profesionales? ¿Qué opinión tienen los empresarios? ¿Cómo se perciben y valoran el egresado al finalizar la carrera?, ¿Qué visión tienen de la carrera cuando están en el campo laboral?, ¿Está motivado para contribuir a mejorar el perfil de la carrera

La formación de este profesional tradicionalmente se ha enfocado en el “**saber hacer**” cuyo énfasis está en los “conocimientos” para ejecutar tareas, cargas de trabajo y encargos. Poco se destaca en su formación **el saber ser** las actitudes y valores: pro actividad, investigación científica, innovación, el pensamiento crítico es decir no se destaca el “Saber Ser” ; entendiéndose como la capacidad que tiene la persona para desarrollar una visión holística, sistémica, integradora y socialmente responsable, y el **saber querer** en los procesos de socialización, como en los procesos de formación práctica para el desempeño laboral - productivo. Por ello es deseable que los futuros profesionales en Administración, se formen para comprender mejor las relaciones configuracionales de los elementos interactuantes de su entorno: micro (organización: empresa e instituciones) y macro (el ambiente externo, común a todos los seres: la naturaleza). Esto conlleva a **incrementar** y mejorar la incorporación **de saberes investigativos, saberes profesionales y saberes axiologicos**, le permitirá proponer cambios integrales y responsables para el desarrollo sostenible de las organizaciones responsables del bienestar de los seres humanos con equidad e inclusión para disminuir la pobreza fiel compañera del sub desarrollo.

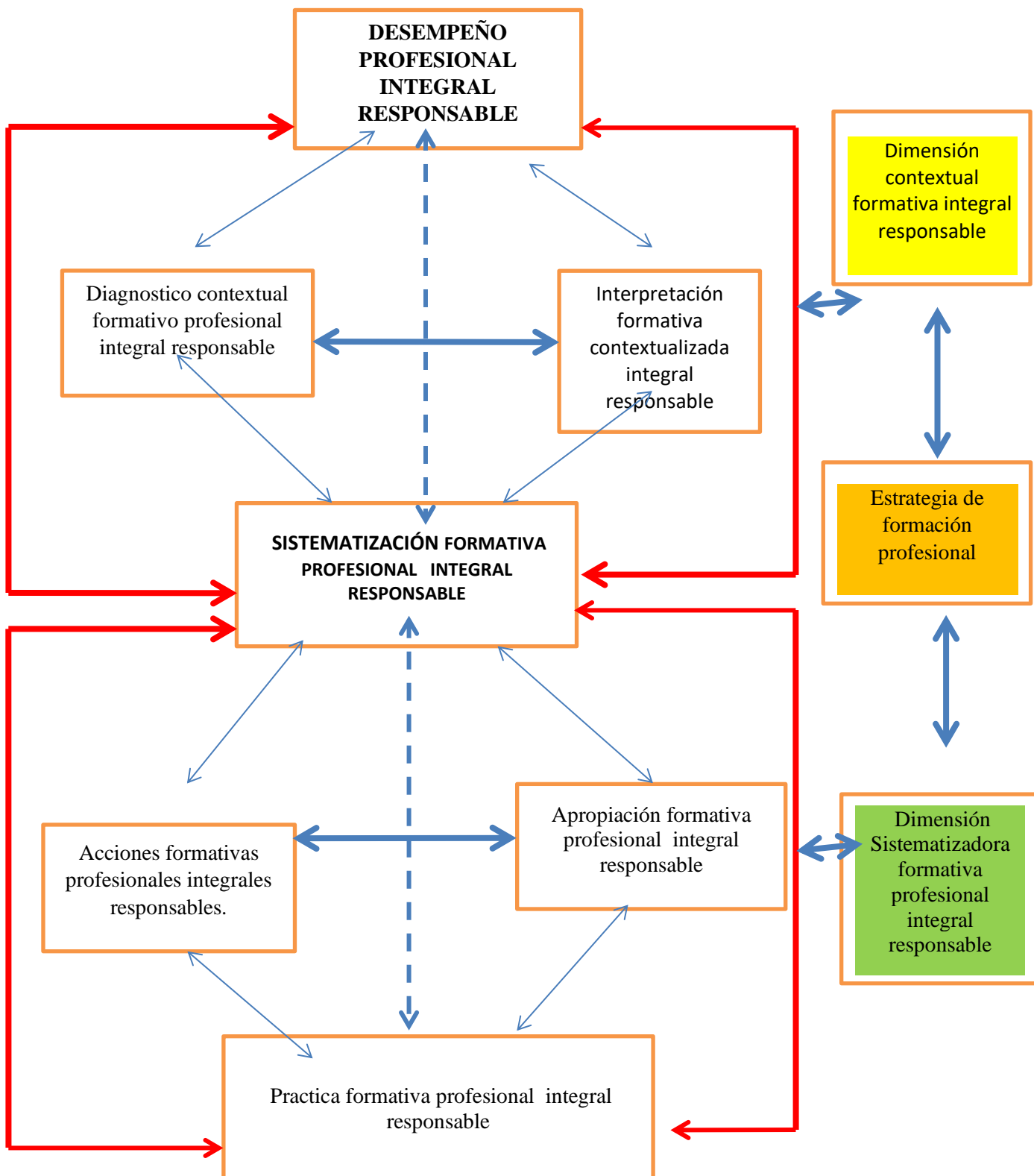
En resumen el Curriculum de estudio en este modelo debe estar basado en la contextualización y análisis crítico de los contenidos de la malla macro y micro curricular, la que debe responder a las exigencias del contexto actual:

globalización, evolución histórica de la sociedad, la ciencia , tecnología e innovación, el conocimiento, el pensamiento crítico, la conducta y los valores humanos como génesis de nuevos paradigmas de enseñanza - aprendizaje sustentados en una estructura organizacional de educación superior (universidades), que deberá favorecer al estudiante y al egresado, a través del desarrollo de competencias específicas y laborales propias del profesional en Administración, con la participación de docentes formados también por competencias, de los empresarios y la sociedad.

Según la estructura del Modelo Instructivo Integral, Responsable, se puede valorar que desde un enfoque holístico Configuracional, permite revelar dos dimensiones integradoras, a) La dimensión Contextual Formativa Integral, Responsable y la dimensión Sistematizadora Formativa profesional integral responsable, que tienen como eje epistémico dinamizador al propósito , que es la sistematización Formativa Profesional, Integral Responsable, manteniendo una relación dinámica y dialéctica hacia la parte superior con el diagnóstico Contextual Formativo, Profesional Integral Responsable para el logro de la intencionalidad que es el Desempeño Profesional Integral Responsable, conservando también una relación sistémica y dialéctica hacia la parte inferior del modelo con la configuración Acciones Formativas Profesionales Integrales, Responsables y la Apropiación Formativa Profesional Integral, cuyo movimiento holístico y dialéctico lo hace llegar al fin del presente modelo , que es la generalización Practica Formativa Profesional Integral Responsable teniendo ambas dimensiones como único camino epistemológico y metodológico a la estrategia de Formación Profesional. (Ver figura 3).

Grafico 3

MODELO INSTRUCTIVO INTEGRAL RESPONSABLE



3.4 APOORTE PRÁCTICO

3.4.1. CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE.

Introducción

El presente aporte Práctico, tiene como punto de partida el aporte teórico, desarrollado anteriormente y conforma parte de esta tesis Modelo Formativo Integral responsable, como producto epistemológico como resultado de investigaciones pedagógicas, revisión del marco teórico pertinente, como producto de consultas y revisiones de fuentes de diversos autores de la especialidad. Además metodológicamente el modelo se sustenta en el paradigma holístico Configuracional de Homero Fuentes, este modelo aporta dimensiones y relaciones, que se tienen en cuenta para la construcción del aporte práctico.

La conexión entre el aporte teórico y el aporte práctico se producen las interrelaciones dialécticas de las dimensiones de orden superior: Dimensión contextual formativa integral, responsable y Dimensión Sistematizadora formativo profesional integral responsable. De la emerge la estrategia de formación profesional, como producto dinámico de las configuraciones contextuales: Diagnostico e interpretación contextual formativo profesional integral responsable. La sistematización formativa profesional integral responsable. Las Acciones formativas y la apropiación formativa profesionales integrales responsables. Así como, la Práctica formativa profesional integral responsable, para mejorar el desempeño profesional integral responsable de los egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

El aporte práctico, por tanto, persigue dos Etapas:

I) Contextualización formativa integral responsable y

II) la sistematización, formativa profesional responsable. Estas metas contienen una serie de categorías dialécticas que explican el proceso de formación profesional y deben ser medidas científicamente.

En cada una de estas etapas subyace en su interior un conjunto de seis fases o indicadores que están compuestas de configuraciones interaccionadas dialécticamente en el proceso de formación profesional integral responsable, conformadas por dos pares dialécticos: Diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable; Interpretación formativa contextualizada integral responsable; Acciones formativas profesionales integrales responsables; Apropiación formativa profesional integral responsable; Práctica formativa profesional integral responsable para mejorar el desempeño profesional responsable del egresado en Administración de empresas de la universidad Particular de Chiclayo.

3.4.1.1. Fundamentación

El aporte práctico se fundamenta a partir de dos criterios: el modelo formativo integral responsable expuesto en el epígrafe anterior y la estructura de la estrategia pedagógica para la formación profesional integral responsable.

1.1 Estrategia Pedagógica científica

La estrategia es el arte de coordinar, acciones y ejecutarlas, para alcanzar un objetivo. Además, es la habilidad, talento, destreza, disposición, creatividad, inspiración, disciplina, técnica para generar información en su proceso. Partiendo del diagnóstico la estrategia pedagógica plantea etapas, sub etapas, acciones que son modificadas el curso de su desarrollo, generando información continua y retroalimentación para su adaptación o modificados, en base a la información continua que se vaya generando en su curso de acción, La estrategia lucha contra el azar buscando información permanente.

La estrategia, como herramienta pedagógica puede ser utilizada para solucionar diferentes situaciones contingenciales en el proceso de enseñanza aprendizaje, para mejorar el proceso docente educativo.

El termino estrategia es un aporte de las ciencias militares y de la empresa; en la actualidad se utiliza con el propósito de mejorar los proceso de enseñanza aprendizaje y dar solución a los problemas educativos.

En este trabajo, la estrategia transita en un proceso continuo de obtención, evaluación y análisis de información. Está organizada en etapas en las que se aplican métodos, como: El método sistémico estructuralista, por la naturaleza y carácter de los procesos que la conforman. La teoría dialéctico materialista, para el estudio de las relaciones y contradicciones dentro de las configuraciones o indicadores. El método Holístico Configuracional de Homero Fuentes para la medición e interpretación de los resultados.

La Estrategia, del aporte práctico representa un conjunto sistémico de relaciones, tácticas, procedimientos, actividades y acciones en una dinámica esencial contextualizada dialécticamente, para lograr un objetivo, que es solucionar el problema de desempeño profesional Integral Responsable.

Existe multiplicidad de definiciones de estrategia, por lo que es conveniente asumir el criterio de autores e investigadores para evitar sesgos de estructura y análisis. “las estrategias didácticas se refieren a una serie organizada y secuenciada de acciones, que tienen como meta la solución de un determinado problema o un conjunto de ellos pertenecientes al hecho educativo “(Uría, 2001).

La estrategia pedagógica para la formación profesional, integral responsable se objetiviza en el proceso de Enseñanza aprendizaje, como estrategia global, la misma que está constituida por una serie de métodos, tácticas y procedimientos, que se desarrollan en etapas o fases sucesivas, en un contexto real y en un tiempo determinado para lograr el objetivo propuesto. Cada etapa se evalúa parcialmente, cuyo resultado nos permite autoregular el procedimiento, así sucesivamente hasta el logro de la meta u objetivo general, como resultado medible, que permita evidenciar la transformación del objeto actual en el objeto deseado y generar las regulaciones tendientes a lograr la solución del problema y el mejoramiento continuo. (Uría, 2001)

Como se aprecia una característica de la Estrategia para la formación profesional, es un sistema flexible, dinámico, abierto y complejo, susceptible a modificaciones y rediseños permanentes, como sistema, parte de los flujos externos Demanda social (necesidades, recursos) iniciales o inputs, luego transita por el proceso dialectico en la formación profesional (enseñanza aprendizaje) para dar un resultados out puts o resultados, es decir en este caso los egresados. Estos procedimientos se evalúan y analizan holísticamente, para determinar los resultados científicos y proceder a elaborar las regulaciones, tendientes a solucionar el problema planteado, y mejorar el proceso de formación profesional integral, responsable, para optimizar el desempeño profesional de los egresados.

La construcción de la Estrategia de formación profesional emerge teóricamente del Modelo de formación profesional Integral, Responsable. Dicha estrategia está fundamentada en dos hechos importantes: uno el modelo teórico y el otro en la estructura asumida para su construcción. En este caso se asume tres criterios. Uno, toda estrategia busca información en todas sus etapas, iniciando con el diagnóstico. Otra utilización de la información y por último la evaluación de la información y redirección de acciones (Ruiz 2017).

Es decir, la estrategia pedagógica científica, direcciona inteligentemente las acciones en forma concatenada hacia un fin alcanzable, gracias a sus características, sistémicas, estructuradas en fases o etapas relacionadas con las acciones de orientación, ejecución y control, responden a una contradicción entre el estado actual del objeto y el objeto deseado el cual está ubicado en un contexto de espacio y en el tiempo con la utilización de recursos y medios. Su carácter dialéctico está definido por la búsqueda del cambio cualitativo del objeto de estudio, del estado actual al estado deseado.

Después de esta exposición epistémica y Antes de presentar la estrategia pedagógica del presente aporte práctico, es necesario asumir una postura a partir de las conceptualizaciones anteriores, se define la estrategia pedagógica para el mejoramiento del desempeño profesional integral responsable de los egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

Los diversos investigadores han aportado muchas formas de estructura la estrategia pedagógica, para este trabajo se ha tomado la siguiente estructura:

- Introducción
- Fundamentación
- Diagnóstico Contextual

- Premisas y Requisitos
- Planteamiento del objetivo General de la Estrategia.
- Planeación estratégica
- Instrumentación
- Evaluación.

En esta etapa se inicia con la recopilación de data e información, usando fuentes (primarias, secundarias y terciarias) para conocer y analizar la realidad fáctica del objeto de estudio (proceso de formación profesional) para el efecto se aplican técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuestas, entrevista y análisis documental. La información recabada permitirá redactar el diagnostico contextual, teniendo en cuenta que el modelo del aporte teórico se revelan dos dimensiones o etapas: I. Etapa contextual formativa Integral responsable y II. Etapa Sistematizadora formativa profesional integral responsable, con sus respectivos indicadores.

ETAPA CONTEXTUAL FORMATIVA INTEGRAL RESPONSABLE

En esta se etapa realizar un compendio de documentos académicos como el Currículo, Plan de estudios, Mallas curriculares, Perfil del egresado, silabo, normas académicas científicas y de proyección social, documentos que se revisan y procesan a través del análisis documental se utiliza la ficha de registro. Los resultados de este análisis permiten contextualizar el objeto de estudio que es el proceso de formación profesional integral responsable y en consecuencia delimitar el problema que es: desempeño profesional integral responsable, considerado como variable dependiente.

El instrumento de investigación que se aplicará en esta etapa es la Ficha de Registro y la Técnica el análisis documental.

2.1. DIAGNÓSTICO

Esta etapa está integrada por las siguientes fases:

Fase 1: Diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable, y

Fase 2: Interpretación formativa contextualizada integral responsable.

Fase 1: Diagnóstico Contextual Formativo Profesional Integral Responsable:

- Para el diagnóstico Contextual Formativo Profesional Integral Responsable. Se recopila y analizan los documentos de gestión pedagógica usados en la actual formación profesional (proceso de enseñanza aprendizaje), estos documentos son: el Currículo de estudios, en el que se aprecia incoherencias entre los intereses de la universidad y la sociedad, por carecer de un real estudio de mercado para definir la demanda social de la carrera de administración, incumpliendo la Ley universitaria en su artículo 40 se expresa que el currículo se diseña de acuerdo a las necesidades nacionales y regionales, para que los egresados contribuyan al desarrollo del país. Asimismo, se aprecia desactualización del documento, ya que debe actualizarse cada tres años y no se ha cumplido con lo indicado en la norma.
- Existen incumplimientos en los procedimientos normativos para el diseño curricular, plan de estudios, malla curricular y silabo, como se aprecia en la Ley General de Educación, el PEN 21, LA Ley universitaria 30220, y normas conexas que estipulan que el modelo de formación profesional para las carreras universitarias debe ser por competencias, para asegurar una formación profesional de calidad y empleabilidad,

sin embargo estos documentos antes indicados están diseñados por objetivos y no por competencias.

- Las insuficiencias, carencias e incoherencias en la sistematización de los documentos de gestión: Currículo, Plan de estudio, malla curricular, silabo y perfil del egresado, al no ser realmente por competencias, afecta significativamente el proceso de formación profesional integral responsable, limitando el adecuado desempeño laboral del egresado universitario.
- Además, al analizar el Plan de estudio, que es el documento que describe la estructura y organización de la carrera profesional, no contiene insuficientes fundamentos filosóficos y novedad actualizada en el conjunto de asignaturas que tributan al perfil profesional del egresado, lo cual descontextualiza y afecta su futuro desempeño profesional.
- El perfil del egresado, no describe cabalmente las características principales que debe aprehender los egresados, como resultado del tránsito por el sistema de enseñanza aprendizaje de la carrera, cuyas características son incoherentes, descontextualizadas y desvinculadas con las necesidades sociales, puesto que el currículo no parte de un estudio de la demanda social.
- El silabo es un documento académico sumario, donde se registran los temas, la orientación y los detalles de una asignatura se “dice silabo por competencias” su diseño y redacción incluye el término competencias: para denominar conocimientos, capacidades, valores. estrategias metodológicas activas, selección de los materiales didácticos, los recursos, y los criterios de evaluación, pero en la realidad no se cumplen, se desarrolla un silabo por objetivos.
- **Fase 2: Interpretación Formativa Contextualizada Integral Responsable.**

- Para la interpretación del sistema de formación profesional integral responsable, la unidad de estudio son: los estudiantes del último año de la carrera, matriculados en la asignatura de Practica Pre Profesional, los egresados, docentes y grupos de interés, considerados grupo de informantes, a quienes se les Aplica los instrumentos de recojo de datos: encuesta a estudiantes, egresados, docentes y cuestionario de entrevista a los grupos de interés.
- Los ítems considerados en este indicador son: programación del ciclo de estudio, que generalmente inicia con retraso de 8 a 15 días. El cumplimiento de las horas lectivas y asistencia de los docentes, identificándose inasistencias y retrasos a clases en un 37 % de docentes y estudiantes, el incumplimiento del silabo 93% de docentes no termina la programación silábica y no se cumple a cabalidad. También existen deficiencias en el uso de metodología de enseñanza, el docente usa PPT, y lee en la clase, no se propicia la dinámica de los estudiantes, La evaluación se realiza de los conocimientos teóricos memorizados, por un 65 % de docentes. Los datos recabados y análisis de los procesados brindan información relevante sobre el proceso de formación profesional actual.
- Recabados los instrumentos aplicados vía on line, se Procesa la data usando el software SPSS. Luego la información se presenta en tablas y gráficos estadísticos; dicha información se Analiza e interpreta para evidenciar las características actuales que se da el proceso de formación profesional integral responsable, que contribuya a mejorar el desempeño profesional del egresado en administración.

Al evaluar los resultados se podrá determinar el cambio del objeto inicial de estudio formación profesional al objeto deseado, formación profesional integral responsable para mejorar el desempeño profesional integral responsable del egresado.

ETAPA SISTEMATIZADORA FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE

Esta etapa comprende cuatro fases:

- Fase 3: Sistematización, formativa profesional integral responsable
- Fase 4: Sistematización de las Acciones formativas profesionales integrales responsables.
- Fase 5: Sistematización de la Apropriación formativa profesional integral responsable en la práctica pre profesional.
- Fase 6: Sistematización de la Práctica formativa profesional integral responsable.

Cada una de estas fases o indicadores, explicadas desde el enfoque sistémico estructural que define como sistema a un conjunto de elementos que interactúan dinámica permanente, en cual, cada elemento está determinado por el estado de cada uno de los demás procesos que lo configuran, en educación se considera como un sistema abierto porque intercambia información con su entorno, para regularlo holísticamente en un enfoque global de totalidad, por ello si un subsistema se ve afectado, las demás partes también lo estarán, por tener carácter interactuante e interdependiente entre sus partes.

En este sentido el sistema educativo es un sistema abierto, flexible, porque recibe las demandas sociales exógenas o del entorno externo como insumo, los ingresa al proceso en el sistema enseñanza aprendizaje, generando un producto, el egresado, se evalúa el desempeño de este para realiza la retroalimentación para dotarlo de las competencias que le permita responder al entorno cambiante y generar de esta manera un nuevo ciclo de mejora continua.

Fase 3. Sistematización Formativa Profesional Integral Responsable

- El punto de partida al proceso de formación profesional integral responsable,(enseñanza aprendizaje) es el ingreso a la carrera profesional, uno de los elementos son los perfiles del ingresante que es la oferta de las entidades formadoras, no guarda coherencia con la demanda social y se redactan teniendo en cuenta criterios de marketing.
- El perfil profesional del egresado es incoherente no se basa en el estudio de la demanda social.
- Asimismo, existen insuficiencias en la ejecución del silabo, no se ejecuta en la totalidad.
- Existen inconsistencias en el diseño del silabo, se denomina por competencias, contiene los ítems, (Datos administrativos, sumillas, competencias, capacidades y valores. Programación de contenidos por unidades distribuidas en horas lectivas: hora teóricas y prácticas, los requisitos y pre requisitos, las competencias: cognitiva, procedimental, actitudinales y valores, investigación formativa, estrategia metodológica, indicadores de logro y bibliografía). Sin embargo en la ejecución no se tienen en cuenta. Estos incumplimientos afecta secuencialmente el perfil profesional del egresado y su futuro desempeño profesional integral responsable.
- No cuentan con un equipo docente para la sistematización del silabo, no cuentan con un portafolio de sílabos debidamente revisados y actualizados.
- Despido de docentes con nivel académico científico y contratación de docentes en su mayoría por invitación sin experiencia y no cuentan con un Perfil profesional por competencia.

- Carencias de Sistematización de los medios, recursos, metodología e infraestructura física y tecnológica que tributen a la formación profesional integral, responsable del egresado, para un óptimo desarrollo profesional.
- Falta un adecuado sistema de evaluación en la formación profesional integral responsable no se cuenta con rubricas de evaluación 360 grados: evaluación diagnóstica, evaluación sumativa, auto evaluación y heteroevaluación.

Fase 4. *Acciones formativas profesionales integrales responsables.*

- Las acciones formativas profesionales integrales responsables se inician en el aula de clase, en cuyo ambiente se desarrollan una serie de actividades en un lapso de tiempo de tres horas académicas de 45 minutos en promedio escasamente se cumplen.
- Carencias de uso de recursos tecnológicos, medios y métodos, pertinentes al proceso enseñanza aprendizaje por competencias.
- No se entrega generalmente el silabo de las asignaturas el primer día de clase por parte del docente responsable.
- El estudiante no utiliza ni lleva el silabo como guía en el desarrollo de las asignaturas.
- Generalmente el silabo no se cumple en 100% de la programación de los contenidos.
- .
- El inicio de las clases debe darse en el tiempo programado por la autoridad competente en cada ciclo de estudios.
- La mayoría de docentes no presenta el Plan de clase, incumpléndose la formalización de indicadores de su estructura: para motivar, generar el conflicto cognitivo de los estudiantes en relación con los conocimientos teóricos, habilidades y actitudes que debería alcanzar el estudiante al finalizar la clase.

- En ocasiones los contenidos programados de las clases no guardan coherencia con la programación del silabo.
- La metodología de la clase con frecuencia son teóricas, expositivas, tipo conferencias, con mayor participación y protagonismo del docente
- Los estudiantes son sujetos pasivos poco participativos, lo que merma su formación integral responsable, su futura competitividad y empleabilidad.
- Se aprecia mucha improvisación en el desarrollo de las clases, la mayoría de docentes no preparan plan de clase, materiales y recursos, pruebas de evaluación, rubricas de evaluación, acciones de retroalimentación.
- Los estudiantes en su mayoría carecen de conciencia de su rol activo en el proceso enseñanza aprendizaje.
- La mayoría de estudiantes son medianamente indiferentes
- Las limitaciones presentadas en el proceso de formación profesional integral responsable, afecta significativamente la internalización de las competencias, para el desarrollo futuro del desempeño profesional del egresado.
- La evaluación programada en el silabo muchas veces no se respeta por el docente.
- La mayoría de docentes no elabora los exámenes con anticipación, y los contenidos a evaluar son teóricos, y no se tiene evidencias relevantes de las habilidades y actitudes y valores que debe poseer el egresado para su desempeño profesional, integral responsable., es decir evaluar el saber saber (conocimientos profesionales) el saber hacer (procesos investigativos para solucionar problemas) el saber ser (interactuar consigo mismo y sus pares).

Fase 5 Apropriación Formativa Profesional Integral Responsable

- En la realidad no se cumple la formación profesional integral responsable por carencias en la selección de ingresos de estudiantes
- Carencia de docentes formados por competencias y con experiencia comprobada.
- Insuficiencias de formación profesional practica dentro de las asignaturas y fuera del aula, en la práctica Pre Profesional.
- Afectación sistemática del perfil profesional del egresado por las, carencias, incompetencias, incumplimientos, incoherencias que debilita a el Perfil profesional del egresado,
- Deficiencias en la conducción de las las Practicas Pre Profesionales, o pre laboral, a nivel del IX y X ciclo de estudios,
- Carencias para evidenciar las competencias adquiridas durante la formación profesional en el ámbito laboral, organizacional
- Falta de afianzamiento del perfil profesional del egresado.

Fase 6 *Práctica formativa profesional integral responsable*

- Indiferencia de los docentes encargados de la Practica Pre Profesional para afianzar el perfil profesional del egresado.
- Carencia de inducción para inicio de la práctica pre profesional del egresado.
- No se entrega el silabo al iniciar la práctica.
- deficiencias en la estructuración del silabo, no se manifiestan las competencias a alcanzar.
- Carencia de Plan de Practicas pre profesionales concordante con los intereses de la organización para adecuarse, fortalecerse, y actualizarse permanentemente y alcanzar la calidad continua en el proceso de formación profesional integral responsable.

- Poco interés y seguimiento del docente en el desarrollo de la Prácticas pre profesional.
- Falta de convenios para la formalización de la práctica con instituciones o empresas,
- Los docentes formadores que dirigen y tutorean la práctica pre profesional no cumplen con su función, pese a contar con una programación de 10 horas académicas semanal mensual.
- Se resta importancia de la formación, capacidades y experiencia de los docentes quienes deben poseer un perfil profesional por competencias,
- Incoherencias didácticas metodológicas en la orientación de la Practica Pre Profesional, carecen de un Plan de acción, para desarrollar la práctica pre profesional, por tanto los indicadores de evaluación no están claramente definidos.
- Falta de comunicación entre el docente orientador de la practica pre profesional y el r funcionario, directivo o trabajador bajo cuyo mando está el estudiante.
- En la práctica pre profesional, se requiere de dos tutores el académicos y el tutores empresarial u organizacionales, se aprecia que los tutores académicos con sus competencias para realizar el monitoreo en el centro de práctica pre profesional. Asimismo, los tutores empresariales asumen un compromiso de ser colaborativos y aportar con su experiencia, en la Práctica pre profesional.
- Incumplimiento en el inicio de las clases en general y las prácticas Pre Profesionales en particular.
- No existe un protocolo para ser aplicado en la práctica pre profesional
- Incoherencias del contenido del silabo de la práctica pre profesionales debe estar basada en competencias que desarrollen: el saber hacer, querer hacer, saber ser y saber convivir para demostrar sus competencias en el campo laboral

- En esta etapa la responsabilidad es de los actores: docentes, estudiantes, autoridades, y grupos de interés para dar una real respuesta contextual a la sociedad.
- Escasa comunicación durante la Práctica pre profesional en particular, la misma que debe ser eficiente, empática, clara, directa, usando adecuados de canales de comunicación, por donde el emisor fluya el mensaje para ser decodificado por el receptor y viceversa; siendo relevante entre el centro de práctica y la entidad formadora.
- En la estancia de práctica los estudiantes con el apoyo de su docente no generan planes académicos, de investigación científica y de proyección y responsabilidad social.
- Desmotivación intrínseca y extrínseca del docente para lograr las metas y objetivos con eficiencia a través de tácticas y acciones,
- Débil integración de los estudiantes, docente, egresados, y los grupos de interés,
- Desaprovechamiento de docentes, estudiantes y grupos de interés para captar oportunidades y desarrollar investigación científica empresarial para mejorar el desempeño investigativo del estudiante y la propuesta de solución a los problemas empresariales o institucionales..
- Falta de medición y evaluación del desempeño profesional del perfil egresado durante el proceso de formación profesional y en la estancia de practica pre profesionales.
- Falta de feed back para implementar el mejoramiento continuo en la estancia pre laboral, para fortalecer el perfil profesional del egresado que recibió una formación profesional integral con responsabilidad social.

- Falta seguimiento a los egresados para conocer su ubicación en el mercado laboral, sus éxitos y sus fracasos,
- Carencia de revisión y retroalimentación de los documentos de formación profesional para sintonizarlos con las necesidades de la sociedad con el aporte de los grupos de interés: estudiantes, docentes, egresados, personal administrativo y autoridades, por ello se debe contar una base de datos de los egresados programar monitoreo y programas de retroalimentación y formación continua.

Finalmente se trabaja con diferentes muestras: estudiantes de IX-X ciclo de estudios, Egresados, docentes y grupos de interés, que permitan triangular los resultados y adquirir un mejor análisis del proceso y proponer alternativas de mejora continua en la formación profesional integral responsable para potenciar el desempeño profesional. Integral responsable del egresado en su futura práctica laboral.

2.2. PREMISAS Y REQUISITOS

PREMISAS	REQUISITOS
Diagnosticar el contexto formativo profesional integral responsable	<ul style="list-style-type: none"> . Acopiar documentos académicos . Coordinar la participación de los grupos de interés: estudiantes, docentes, autoridades, egresados y empleadores, para la elaboración de los documentos académicos. . Evaluar la sistematización y actualización del currículo de la carrera de Administración, Plan de estudios, silabo.

<p>Interpretar los procesos formativos contextualizado integral responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Evaluar y actualizar el Plan de estudios, malla curricular, perfil del egresado y silabo por competencias. Verificar la coherencia entre el currículo y las normas regulatorias
<p>Sistematizar las acciones formativa profesional integral responsable, para el desempeño profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Capacitación a docentes sobre pedagogía y didáctica universitaria por competencias antes de iniciar el ciclo académico. Visitas inopinadas a aula para verificar Entrega y explica el silabo por competencias en el primer día de clase. . Cumplir con el 100 % de desarrollo de la programación del silbo. . Presentación del plan de clase, al inicio de la sesión de aprendizaje . Previsión de recursos y materiales . Evaluación por competencias al finalizar la sesión de clase. . Seleccionar a docentes que posean un perfil por competencias Organizar un Comité académico
<p>Acciones formativas profesionales integrales responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Evaluar el macro ambiente (contexto histórico, social demográfico de la institución educativa) Significar el micro ambiente donde se lleva a cabo las sesiones de clase: el ambiente interno, aulas y oficinas administrativas. . Valorar la cultura y clima organizacional, calidad de los actores: docentes, estudiantes, autoridades. . Mejorar la infraestructura física y tecnológica que influyen directa e indirectamente en los aprendizajes por competencias: . Verificar la Programación de contenidos silábicos, metodología, actividades académicas científicas,

	<ul style="list-style-type: none"> . Fortalecer las capacidades docentes para motivar al docente para mejorar su desempeño pedagógico, con énfasis en el perfil profesional del egresado. . Portafolio docente y banco de sílabos
<p>Evaluar la apropiación formativa profesional integral responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Celebración de Convenios para la estancia de Practica Pre profesional . Seleccionar a docentes de la especialidad con perfil por competencias . Revisar Reglamento Académico, reglamento docente, reglamento de Practicas pre profesionales, Reglamento de investigación, reglamento de Responsabilidad social y Plan de prácticas pre Profesional. . Designar un tutor empresarial dentro de la organización donde desarrollan las practicas pre profesionales. . Taller de Inducción con participación de los grupos de interés . Evaluación por competencias al finalizar la PPP. . Conformación del Patrón de egresados.

3. PLANTEAMIENTO DEL OBJETIVO ESTRATEGICO GENERAL

Sistematizar la formación profesional integral responsable, a través del diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable, la Interpretación formativa contextualizada integral responsable, las Acciones formativas profesionales integrales responsables, y la Apropiación formativa profesional integral responsable; para mejorar el desempeño profesional integral responsable de los egresados en Administración, en la universidad de Chiclayo.

4. PLANEACION ESTRATEGICA

En esta etapa se definen las etapas y fases con metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo, para lograr la transformación del objeto desde su estado real actual, hasta el estado deseado. Por esta razón, se Planifica las actividades por cada una de las etapas, las acciones pertinentes, recursos, medios y métodos que corresponden.

La Estrategia de Formación Profesional Integral, Responsable, está basada en el aporte teórico, y metodológicamente se sustenta en los métodos: Sistémico, Dialéctico, Holístico Configuracional; con lo cual, se pretende alcanzar dos grandes Metas o etapas las cuales devienen de las dimensiones del modelo teórico formativo integral responsable. Para el efecto se propone el siguiente planeamiento.

Etapa I: Contextual Formativa Integral Responsable

- a. **Objetivo:** Catalogar el estado contextual de la dinámica actual del proceso de formación profesional integral responsable para medir el desempeño profesional de los egresados en Administración de la universidad Particular de Chiclayo.

b. Fases:

- **Fase 1. *Diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable.***

Objetivo Específico: Acopiar información de fuentes primarias y secundarias aplicando la técnica de análisis documental, cuestionario y guía de entrevista, cuyos datos sistematizados, analizados y triangulados permiten elaborar el diagnóstico causal de las configuraciones y relaciones dialécticas contextuales del proceso enseñanza aprendizaje en la formación profesional integral responsable que contribuyan al desempeño laboral de los egresados, en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

Actividades:

- Coordinación con las autoridades de la facultad (Decano, Director de Escuela, secretario académico) para que faciliten el acceso y el acopio de los documentos académicos administrativos: Currículo, Plan Estratégico, Reglamento Académico, Plan de Estudios, Malla Curricular y sílabo.
- Entrevista a estudiantes, docentes y stakeholders, para conocer sus experiencias en la formación profesional en relación a la demanda laboral.
- Programar Reuniones de trabajo con el comité de currículo, docentes, autoridades, egresados y stakeholders para actualizar el Currículo, plan de estudios, malla curricular, sílabo y documentos normativos: plan estratégico, plan operativo, Reglamento de grados y títulos, Reglamento de prácticas pre profesionales, reglamento de responsabilidad social y celebración de Convenios

Responsable

Director de Escuela, Comité curricular.

Fase 2. Interpretación formativa contextualizada integral responsable

Objetivo Específico: Analizar la data e información para la interpretación contextual de las actividades académico, administrativas que caracterizan el proceso de enseñanza aprendizaje en la formación profesional integral responsable que coadyuvan a perfeccionar el desempeño profesional del egresado de Administración.

Actividades:

- Entrevista a los actores académicos: estudiantes, docentes de Práctica Pre profesional, egresados, y empleadores para adquirir información sobre el cumplimiento de los procesos académicos, científicos y administrativos vinculados, al proceso enseñanza aprendizaje en la formación profesional del egresado.
- Programación y ejecución del ciclo lectivo, proceso de matrícula: inicio y fin de clases.
- Ejecución de Taller de inducción y capacitación a los docentes.
- Realización de Taller para revisar, actualizar y modernizar el Currículo, Plan de estudios, y silabo.
- Mejoramiento de infraestructura física y tecnológica.
- Gestión de biblioteca física y digital,
- Funcionamiento de servicio social y bienestar estudiantil, entre otros.

Responsables: Vice rectorado académico, Decano y director de Escuela Profesional, Comité académico.

5.2 Dimensión II: Sistematizadora formativa profesional integral responsable

a. Objetivo: Sistematizar el proceso de formación profesional integral responsable y su dinámica en el desempeño profesional del egresado.

b. Fases:

- **Fase 3. Sistematización formativa profesional integral responsable**

Objetivo: Estructurar el proceso secuencial en la formación integral responsable desde la etapa de selección, durante el proceso de enseñanza aprendizaje que tiene una duración de diez ciclos académicos de estudio, monitoreando que las actividades

científicas y académicas tributen al perfil del egresado en la formación profesional integral responsable por competencias para fortalecer el desempeño profesional del egresado en Administración.

Actividades:

- Revisión y evaluación del plan de estudios, la estructura de la malla curricular, tipo de modelo adoptado y contenido silábico de las asignaturas. (Cuadro lógico y cronológico: contenidos, horas teórica y horas prácticas),
- Aplicar un cuestionario de preguntas a estudiante, egresados y docentes, para triangular información sobre cumplimientos de contenidos, metodología, tipo de evaluación, recursos de enseñanza-aprendizaje, infraestructura física y tecnológica,
- Medir la actitud del docente, de los discentes y de las autoridades en el cumplimiento de las actividades académicas.
- Capacitación a docentes sobre pedagogía y didáctica universitaria por competencias antes de iniciar el ciclo académico.
- Visitas inopinadas al aula para verificar la entrega y explicación del silabo por competencias en el primer día de clase.
- Monitorear al docente por lo menos dos veces al mes en forma imprevista a fin de observar la presentación del plan de clase, al inicio de la sesión de aprendizaje, apreciar si se cumplen los objetivos, y si se evalúa los aprendizajes.
- Evidenciar el cumplimiento de los contenidos de la programación del silabo y elaborar informe de supervisión.
- Previsión y uso de recursos y materiales pertinentes para cada sesión de clase.
- Elaboración de rubricas de evaluación por competencias para aplicarlas al finalizar la sesión de clase.

- Revisar el Reglamento de ingreso y selección de docentes que posean un perfil por competencias.
- Organizar un Comité de asuntos académicos de apoyo a la dirección de escuela.

Responsable: Vicerrector Académico, Decano, Director de Escuela y Comité de asuntos académicos.

Fase 4. Acciones formativas profesionales integrales responsables

Objetivo: Establecer el macro y micro ambiente donde se lleva a cabo el desarrollo de las actividades para la formación profesional integral responsable para perfeccionar el desempeño profesional del egresado, mejorando la imagen institucional, el ambiente interno: aulas y oficinas administrativas, cultura y clima organizacional, calidad de los actores: docentes, estudiantes, autoridades, calidad en los procesos, infraestructura física y tecnológica: laboratorios, bibliotecas.

Actividades:

- Evaluación del macro ambiente educativo (contexto histórico, social geográfico de la institución educativa)
- Significar el micro ambiente donde se lleva a cabo las sesiones de clase: el ambiente interno, aulas y oficinas administrativas, laboratorios, bibliotecas.
- Valorar la cultura, clima organizacional y calidad de los actores: docentes, estudiantes, autoridades.
- Mejorar la infraestructura física y tecnológica que influyen directa e indirectamente en los aprendizajes por competencias:
- Revisar y actualizar la Programación de contenidos silábicos, metodología, actividades académicas científicas, recursos y medios.

- Fortalecer las capacidades docentes para mejorar su desempeño pedagógico, motivándolos a afianzar el perfil profesional del egresado.

Responsable: Decano, Director de Escuela, Comité académico.

Fase 5. Apropiación formativa profesional integral responsable

Objetivo: Correlacionar el proceso de formación profesional integral responsable con los documentos académicos administrativos como: El reglamento de admisión del estudiante, del docente, de grados y títulos, de investigación, el currículo, Plan de estudio, la malla curricular y el silabo, el perfil del estudiante y el perfil profesional del egresado, para mejorar el performance en el desempeño integral responsable del egresado en Administración.

Actividades

- Convocar al comité académico para revisar y actualizar los documentos de gestión académica, científica y administrativa pertinentes en la formación integral responsable de los egresados en Administración.
- Proponer el Perfil profesional integral responsable del Egresado como resultado del presente estudio.

Responsables: Vicerrector Académico, Director de Investigación, Decano y Director de escuela y coordinadores: de admisión, asuntos académicos, de grados y título, coordinadores de investigación, de extensión universitaria y responsabilidad social

Fase 6 Práctica formativa profesional integral responsable

Objetivo: Consolidar la formación integral responsable en la estancia de Practica Pre Profesionales, como etapa culminante, para fortalecer las competencias profesionales y laborales para el futuro performance profesional integral responsable del egresado y su eficiente incursión al mercado laboral, monitoreando permanentemente a los egresados.

Actividades:

- Conformación del comité de Práctica pre profesional precedido por el Director de escuela profesional.
- Revisión del Silabo, Reglamento y Plan de Práctica Pre Profesional.
- Elaboración del plan de inducción a docentes, estudiante y coordinadores empresariales de Práctica pre profesional, así como, proponer las rubricas de evaluación 360 grados.
- Confección de la nómina de convenios con empresas e instituciones y el Directorio de Egresados.
- Preparación de un procedimiento pedagógico de formación profesional integral responsable con evidencia científica del proceso enseñanza aprendizaje que supere los vacíos del actual proceso por uno deseado para perfeccionar el desempeño profesional del egresado desde la práctica pre profesional.
- Celebración de Convenios con empresas e instituciones para la estancia de Práctica Pre profesional.
- Selección de docentes de la especialidad con performance por competencias.
- Establecimiento de coherencias entre los documentos de gestión académica administrativa que, tributen al perfil profesional del egresado en la estancia de prácticas pre profesional: Reglamento Académico, plan de estudios, Reglamento de

investigación, reglamento de Prácticas pre profesionales, reglamento de Responsabilidad social.

- Designación de un docente tutor empresarial dentro de la organización donde se desarrollan las practicas pre profesional.
- Desarrollar talleres de Inducción antes de la práctica pre profesional, con participación de los grupos de interés.
- Evaluación integral por competencias: conocimientos, habilidades y valores al finalizar la Práctica Pre Profesional.
- Promover la investigación empresarial en la estancia de práctica pre profesional.
- Conformación del Patrón de egresados.

Responsable: Decano, Director de Escuela y Comité de Practica pre profesional.

VI. PLANTEAMIENTO DE LA INSTRUMENTACION.

La estrategia pedagógica aplicada para el estudio, comprende etapas y fases que se han descrito en los apartados precedentes, los cuales tienen una configuración sistémica y holística, es decir, comprende el proceso global en la formación profesional integral responsable en la carrera de Administración haciendo énfasis, en la práctica pre profesional y el perfil del egresado para mejorar el desempeño profesional futuro. En tal sentido la metodología se aplica de la siguiente manera:

- Efectuar un estudio de mercado para identificar las necesidades del mercado laboral o demanda social - laboral, para la actualización del currículo con perspectiva regional, nacional, mundial.

Los participantes: decano, jefe de departamento, director de escuela, docentes, representante de los egresados, estudiantes del último año y del tercio superior, también son invitados empresarios o empleadores o stakeholders.

Seminario Taller tiene una duración de 6 horas diarias promedio por tres días de la semana y 40 participantes

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Día	Horario	Actividades	Responsable
1	9.00: 11.00	Estudio de mercado educativo - laboral,	Decano
	11.00:11.30	Refrigerio	
	11.30:13.30	Elaboración de Encuesta.	
2	9.00: 12.00	Aplicación de encuesta	Director de
	15.00:20.00	Procesamiento de los datos	Escuela
3	9.00:11.00	Análisis de resultados	Jefe de
	11.00:11.30	Refrigerio	Departamento

	11.30:13.30	Elaboración y exposición del informe final de mercado.	
--	-------------	--	--

- Programar reuniones de trabajo con los actores académicos: docentes, estudiantes, egresados, stakeholders, además, las autoridades académica y científicas de la universidad: vice rectores académico, administrativo, director de escuela, integrantes de las comisiones: académica, grados y títulos, de investigación, proyección social y bienestar estudiantil, para analizar las políticas educativas de nivel superior, el Reglamento universitario, el Plan Estratégico, Gestión, Desarrollo e implementación y evaluación.

En total se programan cuatro eventos de esta naturaleza:

- Seminario taller dirigido a autoridades de la facultad, docentes y personal administrativo. Estudiantes egresados y stakeholders, para revisar las políticas de formación profesional universitaria Reglamentos: académico, científico, extensión universitaria y Bienestar social, responsabilidad social en coherencia de la Ley de educación y ley universitaria.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Día	Hora	Actividades	Responsable
Primer Día.	8.30:9.30	Revisión de la Ley de educación, la ley Universitaria:	Decano y Director de Escuela
	9.30:10.30	El Reglamento General de la Ley Universitaria	
	10.30:11.00	Conformación de equipos de trabajo	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	

	11.20:12.40	El Reglamento de la universidad	
	12.40:13.30	Presentación y exposición de producto de grupo.	
Segundo Día	8.30:9.30	Reglamento Académico	Decano y Director de Escuela
	9.30:11.00	Reglamento de Investigación	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Revisión y actualización del Reglamentos: académico, de investigación	
	12.40:13.30	Exposición de resultado de grupo.	
Tercer Día	8.30:9.30	Reglamento de Grados y títulos	Decano y Director de Escuela
	9.30:11.00	Reglamento de extensión universitaria y responsabilidad social	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Actualización de los reglamentos	
	12.40:13.30	Exposición de resultado de grupo.	

- b. Seminario Taller con autoridades de la facultad e integrantes de comisiones especiales de apoyo. Para revisar y actualizar los documentos normativos de gestión con visión y misión contextualizada integral. Currículo, Plan de Estudios, Silabo. Tendrá una duración de tres días con cuatro horas diarias.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Día	Hora	Actividades	Responsable
	8.30:9.30	Revisión de la Ley de educación, la ley Universitaria:	

Primer Día.	9.30:10.30	Las facultades y escuelas profesionales	Decano y Director de Escuela
	10.30:11.00	Conformación de equipos de trabajo	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Estudio de mercado laboral	
	12.40:13.30	Presentación y exposición de producto de grupo.	
Segundo Día	8.30:9.30	Revisión de la estructura y diseño Curricular vigente	Decano y Director de Escuela
	9.30:11.00	Verificar la Estructura y diseño curricular con la demanda laboral y perfil del egresado	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Actualización de la estructura Curricular por competencias y el perfil del egresado	
	12.40:13.30	Exposición de resultado de grupo.	
Tercer Día	8.30:9.30	Revisión del Plan de estudio	Decano y Director de Escuela
	9.30:11.00	Revisión de la malla curricular por competencias	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Actualización de la malla curricular por competencias Y Perfil del egresado.	
	12.40:13.30	Exposición de resultado de grupo.	

- c. Seminario Taller: Elaboración de documentos normativos para estancia de Prácticas pre profesionales: Reglamento, Plan, sílabo, de Prácticas pre profesional. Este evento tendrá una duración de tres días con cuatro horas cada una y asistirán: docentes, estudiantes, egresados y empleadores.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Día	Hora	Actividades	Responsable
Primer Día.	8.30:9.30	Revisión de la Ley universitaria	Decano Director de Escuela y Comisión de Practica Pre profesional
	9.30:10.30	El currículo, Plan de estudios de la carrera.	
	10.30:11.00	Conformación de equipos de trabajo	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	El perfil profesional del egresado y el mercado laboral. El currículo y plan de estudios.	
	12.40:13.30	Presentación y exposición del Perfil Profesional del Egresado.	
Segundo Día	8.30:9.30	Reglamento y Convenio de Practicas Pre profesionales	Decano Director de Escuela y Comisión de Practica Pre profesional
	9.30:11.00	Campo profesional y campo Laboral	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Actualización del Reglamento de Práctica pre profesional	
	12.40:13.30	Exposición de resultado de grupo.	
Tercer Día	8.30:9.30	Revisión del Silabo de Practica Pre Profesional	Decano Director de Escuela y Comisión de Practica Pre profesional
	9.30:11.00	Las competencias profesionales y laborales del Administrador.	
	11.00:11.20	REFRIGERIO	
	11.20:12.40	Actualización del silabo profesional por competencias, contenido temático.	
	12.40:13.30	Exposición de resultado de grupo.	

d. Seminario Taller de Capacitación a docentes sobre Pedagogía y Didáctica universitaria

- e. Seminario Taller de Capacitación a Docentes sobre Proceso de Investigación Empresarial.
- f. Seminario Taller de Capacitación a docentes sobre Formación profesional y Evaluación por Competencias.

**PRESUPUESTO PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES DE LAS
ETAPAS Y FASES DE LA ESTRATEGIA PEDAGOGICA**

N°	Actividad	Cantidad	Unidad de medida	Precio unitario(S/)	Precio Total (S/)
1	Estudio de mercado	01 (uno)	Informe	$(3 \times 5 \times 300) + (30 \times 45 + 30 \times 50) =$	8,100.00
2	Seminario taller dirigido a la Comunidad Universitaria.	01 (uno)	Taller	$3 \times 4 \text{h.} \times 300 + (30 \times 10 \times 3)$	5,500.00
3	Seminario taller dirigido a la Comunidad de facultad y Stakeholders	01 (uno)	Taller	$(3 \times 4 \text{h} \times 300) + (30 \times 10 \times 3) =$	5,500.00
4	Seminario Taller para Elaboración de documentos normativos en la Práctica Pre profesional.	01	Taller	$(3 \times 4 \times 200) + (30 \times 10 \times 3)$	3,300.00
5	Seminario Taller de Capacitación a docentes sobre Didáctica universitaria: Formación por Competencias	01	Taller	$3 \times 4 \times 150 + (30 \times 45) =$	3,450.00
6	Seminario Taller de Capacitación a Docentes y estudiantes sobre Proceso de Investigación Empresarial	01	Taller	$3 \times 4 \times 150 + (30 \times 45) =$	3,450.00
7	Seminario Taller de Capacitación a docentes sobre Evaluación por Competencias.	01	Taller	$3 \times 4 \times 150 + (30 \times 45) =$	3,450.00

	TOTAL	07	Informes /taller	32,780.00
--	-------	----	---------------------	-------	-----------

7. EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA EJECUCION DE LA ESTRATEGIA

La aplicación de la estrategia pedagógica, es una acción activa y se debe evaluar permanentemente, implementando control integral: control previo, (antes de iniciar la ejecución de las actividades de cada fase). Control recurrente (durante el desarrollo de las actividades programadas) y control posterior (después de haber culminado el cronograma de actividades y ejecutado el presupuesto). Esta evaluación permitirá visualizar los logros continuos y graduales en el cambio del objeto inicial: proceso de formación profesional actual que se aprecia en el diagnóstico fáctico, (objeto actual) al objeto deseado proceso de formación profesional integral responsable, según lo planteado en el objetivo. Este logro en su ejecución tendrá como parámetro el modelo de Formación profesional integral responsable que es parte del aporte teórico de este trabajo de investigación.

Lo indicado en el párrafo anterior implica, que los logros, control y evaluación del proceso se ejecutarán permanentemente en forma gradual y progresiva en el corto, mediano y largo plazo:

a) A Corto Plazo:

- Evaluación diagnóstica en cada actividad programada.
- Evaluación en Proceso, para verificar el cumplimiento de los objetivos planteados en cada fase de las dos etapas que participan en la estrategia.
- Valoración final del evento para medir la satisfacción de los participantes.

- Caracterización diagnóstica al inicio del ciclo académico, para medir la expectativa de los actores del equipo humano: estudiantes y docentes.
 - Monitoreo continuo desde el inicio hasta la finalización de clase (evaluación formativa)
 - Evaluación sumativa al finalizar cada de unidad
 - Evaluación Final al concluir el ciclo lectivo.
- b) A mediano Plazo
- Al finalizar cada semestre se aplicara una encuesta a los docentes para medir el grado de satisfacción de los estudiantes por los logros de aprendizajes por competencias.
 - Evaluar el desempeño de los docentes basados en su perfil por competencias investigativas y proyección y responsabilidad social.
 - Verificar el funcionamiento, coherencia y consistencia de los planes de estudio, la malla curricular, perfil del egresado y silabo.
 - Medir la eficiencia en la disponibilidad y uso de los recursos, metodologías, tecnologías e infraestructura.
- c) A largo plazo.(A los 4 años)
- Actualizar el estudio de mercado para la demanda laboral actualizada.
 - Revisar el currículo de estudios, para incorporar actualizaciones para responder al actual mercado laboral que está siempre en cambio e innovación.
 - Revisar y actualizar el perfil profesional del egresado en coherencia al estudio social de mercado.
 - Medir el desempeño profesional del egresado en el campo laboral por la ubicación y complejidad del cargo y mantener su fidelidad con la institución formadora.

8. EVALUACION GENERAL:

En síntesis, una vez finalizada o ejecutada la metodología de aplicación de la estrategia pedagógica, que implica las dos etapas: **ETAPA I**, contextual formativa integral responsable y **ETAPA II**, Sistematizadora formativa profesional integral responsable y sus respectivas fases: *Fase 1*. Diagnostico contextual formativo profesional integral responsable. *Fase 2*. Interpretación formativa contextualizada integral responsable. *Fase 3*. Sistematización formativa profesional integral responsable. *Fase 4*. Acciones formativas profesionales integrales responsables. *Fase 5*. Apropiación formativa profesional integral responsable en la práctica pre profesional. *Fase 6*. Práctica formativa profesional integral responsable. Sus actividades, recursos, tiempo y presupuesto.

9. EVALUACION

Esta evaluación nos ayuda a determinar los logros conseguidos en la formación profesional integral responsable de los egresados de Administración y la significación en su desempeño laboral. Así mismo facilita observar las limitaciones presentadas en su curso de acción plantear tácticas para superarlas durante la ejecución del plan, y permite tomar decisiones para realizar de forma oportuna el feedback o ciclo de mejoramiento continuo P, H, V, A (planificar, hacer, verificar y actuar) en la formación profesional integral responsable para el mejoramiento del desempeño profesional integral responsable del egresado en administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

3.4. APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Se aplicó la estrategia de formación Profesional en su totalidad, es decir es sus 2 Etapas, cada una con 3 fases:

3.4.1. Corroboración estadística de las transformaciones logradas

Tabla 3. Resumen comparativo de las transformaciones logradas después de aplicar el estímulo. (Estrategia de Formación Profesional)

Variable	Promedio de encuesta a egresados y encuesta a empleadores		
	Nivel	%	%
Dimensión 1	Nunca	79.2%	0.0%
	Casi nunca	20.8%	0.0%
	A veces	0.0%	25.0%
	Casi siempre	0.0%	20.0%
	Siempre	0.0%	55.0%
Dimensión 2	Nunca	78.3%	0.0%
	Casi nunca	21.7%	0.0%
	A veces	0.0%	10%
	Casi siempre	0.0%	25.0%
	Siempre	0.0%	65.0%
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Nunca	78.8%	0.0%
	Casi nunca	21.2%	0.0%
	A veces	0.0%	17.5%
	Casi siempre	0.0%	22.5%
	Siempre	0.0%	60.0%
	TOTAL	100%	100%

Fuente: Tabla comparativa de la transformación lograda. Elaborada con el procesamiento de la información recabada en la pre- prueba y post- prueba.

En la tabla 3 se muestra las transformaciones logradas después de haber aplicado el estímulo, es decir, la estrategia en las seis fases, logrando una transformación en la primera DIMENSIÓN CONTEXTUAL FORMATIVA INTEGRAL RESPONSABLE, teniendo es el post prueba un 75.0% que muestra estar en la positividad del indicador.

La segunda DIMENSIÓN SISTEMATIZADORA FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE, se logró una transformación del 90.0% al valor positivo del indicador, logrando la Dimensión.

Por tanto, en la variable dependiente se logró una transformación de 82.5%.

Las transformaciones logradas, denotan y corroboran la pertinencia de la estrategia en su fin último que es la Dinámica del proceso de formación profesional para el desarrollo del Desempeño profesional.

IV. CONCLUSIONES

1. Se caracterizó el proceso de formación profesional y su dinámica desde diversos estudios realizados por diferentes autores, donde se pudo revelar las categorías de la dinámica de la formación profesional y que fueron resignificadas permitiendo modelar el aporte teórico.
2. Se determinaron las tendencias históricas del proceso de formación profesional y su dinámica, por etapas, teniendo en cuenta para su análisis: formación profesional común y las políticas actuales, no obstante, se reveló la insuficiencia del objeto en cuanto a la sistematización, teniendo en cuenta el diagnóstico, la interpretación formativa, la orientación formativa, la apropiación y su generalización para el desempeño profesional integral responsable.
3. Se diagnosticó el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional, siendo limitado e insuficiente el desarrollo del diagnóstico, la interpretación formativa, la sistematización, la orientación formativa, la apropiación y su generalización para el desempeño profesional integral responsable en los egresados de la Universidad Particular de Chiclayo, y en los contenidos que constituyen bases del proceso de formación profesional.
4. Se elaboró el Modelo Formativo Integral Responsable para la comprensión lectora, evidenciándose las relaciones fundamentales entre la intencionalidad formativa desempeño profesional integral responsable, el propósito, sistematización formativa profesional integral responsable y el fin, generalización formativa profesional integral responsable.

5. Se Aplicó la Estrategia de Formación Profesional para el desarrollo del desempeño profesional donde se muestran las dos etapas fundamentales en la Etapa Contextual Formativa Integral Responsable y la Etapa Sistematizadora Formativa Profesional Integral Responsable.
6. Se confirmó los resultados de la investigación y las transformaciones logradas en el proceso de formación profesional aplicándose la post- prueba; pues se buscó la aplicación de la estrategia para desarrollar el desempeño profesional en los egresados de la Universidad Particular de Chiclayo.

V. RECOMENDACIONES

1. Aplicar la Estrategia de Formación Profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable, en la Universidad Particular de Chiclayo, con la participación del pleno de alumnos, de toda la escuela profesional de Administración.
2. Se recomienda aplicar a nivel del Departamento de Lambayeque, en las Universidades que tienen la misma problemática, y apliquen la Estrategia de Formación Profesional basada en un Modelo Formativo Integral Responsable.

VI. REFERENCIAS

- Acreditación, S. (. (2009). *Glosario de Términos*. Lima - Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Aguero, A. M. (2008). *El Reto de la Formación Profesional de los Administradores*. Caracaz - Venezuela.
- Ayay, A. G. (2016). *RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL, EN LOS DOCENTES DE LA .* Trujillo.
- Acevedo, M. (2017). Formación profesional docente habilidades sociales en la formación profesional del docente. México. (Tesis de maestría).
- Acreditación), S. (. (2009). *Glosario de Términos*. Lima - Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Aguero, A. M. (2008). *El Reto de la Formación Profesional de los Administradores*. Caracaz - Venezuela.
- Ayay, A. G. (2016). *RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL, EN LOS DOCENTES DE LA .* Trujillo.
- Bandura, A. (2004). *The Grawing primacy of perceived efficacy in nhuman self development, adaptation ann Change .* Castellón: Universitat Jaume I.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acvcionfundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. J. (2008). *The breconstrualof free will from the oerspective of social cognitive theory .* Oxfor Un iversity.

- Bandura, S. (2004). *Ejercicio de la Eficacia Personal y Colectiva en sociedades cambiantes*.
- Bandura, A. (2004). *The Growing primacy of perceived efficacy in human self development, adaptation and Change*. Castellón: Universitat Jaume I.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. J. (2008). *The reconstruction of free will from the perspective of social cognitive theory*. Oxford University.
- Bandura, S. (2004). *Ejercicio de la Eficacia Personal y Colectiva en sociedades cambiantes*.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bendezú, P. (2019). *Desempeño docente y formación profesional de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física*. Lima.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cano, M. E. (2018). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 12 (3), 1-14.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

- Castillo, J. (2015). Formación del profesorado en Educación Superior. Madrid, España. Mc Grawhill.
- Catala-Ahumada, J. y. (2016). *Reflexion Coectiva Sistemática, un estudio orientado al desarrollo profesional.*
- Catalán-Ahumada, J. y. (2016). *Reflexion Colectiva Sistémica. Un estudio Orientado al Desarrollo Profesional Docente.*
- Céspedes Dovala, J. (2013). *Metodología de la Enseñanza Basada en Competencias.* Mexico: Edición Tópicos culturales.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (3ª. ed.) Santafé de Bogotá: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. ed.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9ª. ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chuquilin Cubas, J. (2011). La Educacion Secundaria en Perú y sus Profesores, cambios y continuidades. *Revista de Educación*, 39.
- Corbalán, D. . (2012). *formación Técnica y Asesoramiento de la calidad: Enfoque desarrollo de Competencias.*
- Comellas, M. (2012). Las competencias del profesorado para la acción tutorial. Barcelona: Praxis.
- Consuelo, A. (2017). Modelo de evaluación de la calidad del desempeño docente de educación superior universitaria castrense”, presentado en la UPG de la Facultad de Educación en la UNMSM. (Tesis de maestría).

- Cruz, N. (2017), nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección de área de salud de Huehuetenango y su relación con el género (tesis de grado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cruz-Nancy.pdf>
- Cuadra-Martinez, D. J. (2018). Tres saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías subjetivas, Profesionales y Científicas. *Formación Universitaria vol. 11 N° 5*, 30.
- Danoso, S.-C. (2012). *Formación Técnica y Aseguramiento de la Calidad: Enfoque de desarrollo de competencias*. Cuadernos de Pesquisa, 42 (1), 612-639.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Mexico: Santillana - Ediciones UNESCO.
- Dewey, J. (1995). *Democracia y Educacion*. Madrid: Morota.
- Díaz Barriga, F. R. (2017). *Diseño Curricular para la Educación Superior*. Mexico: Trillas.
- Díaz, F. y Pérez M. (2009). El portafolio docente a escrutinio: Sus posibilidades y restricciones en la formación y evaluación del profesorado. *Observar*. 4, 6-27
- Evetts J. (2014). *The concept of professionalism: Professional Work, Professional Practice and Learning*. Países Bajos.
- Escudero, J. (2018). La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del instituto federal de educación, ciencia y tecnología del estado de Maranhão. (Tesis de maestría).

- Figuerola, L. (2019), relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental (tesis de grado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuerola-Leyvi.pdf>
- Flores, M. A. (2018). La investigación sobre los primeros años de enseñanza: Lecturas e implicaciones. En Marcelo, C. (Coord.). El profesorado principiante. Inserción a la docencia. Barcelona: Octaedro.
- G.H., F. (s.f.). *La Formación por la contemporaneidad. Modelo Holístico-Configuracional de la Didáctica de la Educación Superior*. Cuba. Universidad de Oriente.
- Gomez, G. (2016). *La Universidad a través del tiempo*. Mexico: Universidad Iberoamericano.
- Gonzales, M. (2018), estrés y desempeño laboral (estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango) (tesis de grado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Guevara, A. V. (2019). *Formación profesional y desempeño laboral en los docentes de una universidad privada, Trujillo - 2019*. Trujillo: Universidad César Vallejo - Escuela de Post Grado.
- Ignacio, L. (2000). *Del desencuentro de los Discursos a la iberacion de las Diferencias*.
- Inciarte, G. A.-C. (2009). Una Concepcion de Formaci{on Profesional Integral. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, vOLUMEN 10 N° 2/MAYO-AGOSTO 2009 PP. 38-61.

- Márquez, A. (2009). *La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica.* Malaca.
- Mérida, Y. (2018), *relación de sobrecarga laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa dedicada a la fabricación de productos varios (tesis de grado).* Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Merida-Yessica.pdf>
- MINEDU. (2009). *Diseño Rurricular Básicode la Educación Superior. R.M N° 0237-2009-ED.*
- Morales, J. E. (2021). *Estrategia de formación de valores basada en un modelo de sistematización axiológico académico para el sentido de pertenencia [Universidad Señor de Sipán].* [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8446/Morales-Angaspilco Jahaira Eulalia.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8446/Morales-Angaspilco%20Jahaira%20Eulalia.pdf?sequence=1)
- Nolin, J. (2018). *In search of a New Theory of Professions, Science for the Professions.* University of Borás.
- OIT. (2020). *Panorama Laboral .* Paraguay.
- ONU. (2018). *aCUERDO DE pARIS, aCCIÓN POR EL cLIMA.*
- Pajuelo, V. V. (2019). *DESEMPEÑO DOCENTE Y FORMACION PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE CIENCIAS SOCIALES.* HUACHO: UNIVERSIDAD FAUSTINO SANCHEZ CARRION- UNIDAD DE POS GRADO.
- Peruano, D. E. (2014). *Ley Universitaria N° 30220.* Lima- Peru: El Peruano.

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2009). *Guía de Autoevaluación de la Formación para Programas de Pre Grado*. Lima - Perú.

Ramírez, H. (2018). El plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la escuela superior pública de música Lorenzo Luján Darjon de Iquitos. (Tesis de maestría).

Raul Estuardo, C. (s.f.). *Manual de Terminología Universitaria CONUP*. Lim - Perú.

Rodríguez, M. A. (2018). El Reto de la Formación Profesional de los Administradores. 23.

Ronquillo. (2018). *Competencias Profesionales: Desafíos en el Proceso de Formación Profesional*.

Salazar, R., Girón, S., Solano, A. y Torres, I. (2019), satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Surco, Perú.

¿Recuperado de

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFA>

RO_LEYTO

N_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1

Sánchez, F. (2017), estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. San Lorenzo, Argentina.

Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Schomburg, H. y. (2006). *Higher Educations and Graduate Employment in Europe Results from Graduates Surveys from Twelve Centouries*. Países Bajos: Series Higher Education Dynamics .

Ticona, E. (2015). Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la facultad de educación – UNMSM. (Tesis de maestría)

Tobon, S. (2018). *Formación Basado en Competencias: Pensamiento complejo y Didáctica*. Madrid.

Tobón, S. P. (2010). *Secuencias Didacticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. Mexico: Pearson.

universitaria, I. d. (2000). *Hacia una Lexicón Universitaria*. Lima - Perú: ANR.

Vásquez, J. (2017), relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de Bofasa (tesis de grado) recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Vasquez-Jeimy.pdf>

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”

MATRIZ	
MANIFESTACIÓN DEL PROBLEMA	<p>En la Universidad Particular de Chiclayo, al realizar un diagnóstico fáctico de los egresados en Administración se aprecia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de estudio de mercado e Incumplimiento de normas. - Incumplimientos en los procedimientos normativos para el diseño curricular, plan de estudios, malla curricular y silabo. - El Currículo, Plan de estudio, malla curricular, silabo y perfil del egresado, no está elaborados por competencias.

	<ul style="list-style-type: none"> - El Plan de estudio no contiene fundamentos filosóficos y novedad actualizada en el conjunto de asignaturas que tributan al perfil profesional del egresado. - El perfil del egresado, no describe cabalmente las características principales que debe aprehender los egresados. - Deficiencias Administrativas y de Gestión en los procesos académicos, científicos y proyección social, en el proceso de formación profesional. - Demoras en el inicio del ciclo académico, entre 15 a 30 días de iniciado el ciclo académico. - Inadecuado proceso de selección de estudiantes y docentes - Insuficiencias en el proceso de la Practica Pre Profesional - Falta de convenios con empresas e instituciones para realizar prácticas pre profesionales de los alumnos del IX y X ciclo - Incumplimientos de Los docentes - tutores para realizar el monitoreo en el centro de práctica pre profesional. - Insuficiencias en la comunicación entre el centro de práctica y la entidad formadora. - Insuficiencias en la responsabilidad de los actores: docentes estudiantes, autoridades, para dar una real respuesta contextual a la sociedad en la formación profesional de los egresados - Insuficiencias de iniciativas para aprovechar la estancia de prácticas pre profesionales y realizar trabajos de investigación empresarial.
PROBLEMA	Insuficiencias en el proceso de formación profesional, limita el desempeño profesional.

<p>CAUSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable para el desarrollo del proceso de formación profesional. - Limitada interpretación formativa contextualizada integral responsable para el desarrollo del proceso de formación profesional en los alumnos de la Institución. - Insuficiente sistematización formativa profesional integral responsable en el desarrollo del proceso de formación profesional en los procesos sustantivos de la institución universitaria. - Deficiente orientación formativa profesional integral responsable del proceso de formación profesional para el desarrollo del desempeño profesional integral responsable en los alumnos de la institución universitaria. - Limitada apropiación formativa profesional integral responsable del proceso de formación profesional. - Insuficiente generalización formativa profesional integral responsable del proceso de formación profesional para el desarrollo del desempeño profesional integral responsable en los alumnos de la institución universitaria.
<p>OBJETO</p>	<p>El Proceso de formación profesional.</p>
<p>INCONSISTENCIA TEÓRICA</p>	<p>Dado lo mencionado por los autores citados. Los resultados investigativos, todavía no satisfacen los requerimientos teóricos y prácticos para el estudio del proceso de formación profesional, en cuanto a la sistematización, el diagnóstico, la interpretación formativa, el desarrollo de actividades formativas, su apropiación y la generalización para el desarrollo del desempeño profesional integral responsable en los alumnos de la Universidad de Chiclayo, lo que constituye la inconsistencia teórica.</p>
<p>OBJETIVO</p>	<p>Aplicar una estrategia de formación profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable para la Formación Profesional de los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.</p>

<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracteriza epistemológicamente el proceso de formación profesional y su dinámica. 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación profesional y su dinámica. 3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional y su dinámica en los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo. 4. Elaborar el MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE desde la apropiación y sistematización del proceso de formación profesional para fortalecer el desempeño profesional en los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo. 5. Aplicar la Estrategia para dinamizar el proceso de formación profesional. 6. Validar los resultados de la investigación por un postest.
<p>CAMPO DE ACCIÓN</p>	<p>Dinámica del Proceso de formación profesional.</p>
<p>ORIENTACIÓN EPISTÉMICA</p>	<p>La relación entre la intencionalidad formativa y su apropiación.</p>

HIPÓTESIS	Si se Aplica una Estrategia de Formación profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable, que tenga en cuenta la sistematización formativa profesional integral responsable y su apropiación, entonces, se contribuye al desempeño profesional de los egresados en administración de la Universidad Particular de Chiclayo.
VARIABLES	VI: Estrategia de formación profesional VD: Desempeño profesional
SIGNIFICACIÓN PRÁCTICA	Está dada en el impacto social al aplicar una Estrategia de Formación Profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable para el Desempeño Profesional de los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo; al contribuir a la mejora de la calidad del Proceso de formación profesional y su relevancia al desarrollar la estrategia de formación profesional, su apropiación y sistematización para el desempeño profesional.
NOVEDAD DE LA INVESTIGACIÓN	Radica en la lógica integradora entre la dimensión contextual formativa integral responsable y la dimensión sistematizadora formativa profesional integral responsable y las contradicciones iniciales entre el diagnóstico contextual formativo profesional integral responsable y la interpretación formativa contextualizada integral responsable y la contradicción entre las acciones formativas profesionales integrales responsables y la apropiación formativa profesional integral responsable, sobre la base de las relaciones socio – contextuales – personalógicas en el proceso de formación profesional para el desarrollo del desempeño profesional de los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

ANEXO N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE		SENTIDO DE PERTENENCIA		
Definición Conceptual	El desempeño profesional comienza a formar parte del motor de una organización. La importancia de las mismas empieza a ser reconocidas por altos mandos como una forma de lograr mayor productividad y competitividad, las organizaciones desempeñan un papel importante para la sociedad, ya que genera bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas.			
Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Fuente de verificación	
DIMENSIÓN CONTEXTUAL FORMATIVA INTEGRAL RESPONSABLE	DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL FORMATIVO PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	Análisis documental	ALUMNOS EGRESADOS	
	INTERPRETACIÓN FORMATIVA CONTEXTUALIZADA INTEGRAL RESPONSABLE			
	SISTEMATIZACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE			
DIMENSIÓN SISTEMATIZADORA FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	ACCIONES FORMATIVAS PROFESIONALES INTEGRALES RESPONSABLES	Encuesta	DOCENTES	
	APROPIACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	Guía de entrevista		
	GENERALIZACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE			

Fuente: Elaboración propia.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE
ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
INDEPENDIENTE: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	1.-Fundamentación Teórica	1.- Se establece el contexto y ubicación del problema a resolver. Ideas y punto de partida que fundamentan la Estrategia.
	2.-Diagnóstico	1.-Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.
	3.- Objetivo general	1.- Se describe el objetivo general de la estrategia.
	4.-Planeación Estratégica	1.-Se define metas y objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde el estado actual hasta el estado deseado. 2.-Planificación de las acciones por etapas, recursos, métodos que corresponden a estos objetivos. 3.- Etapas: A. Dimensión Contextual Formativa Integral responsable. B. Dimensión Sistematizadora Formativa Profesional Integral Responsable.
	5.-Implementación	1.-Explicar cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo. Responsable Participantes
	6.-Evaluación	1.-Definición de los logros, obstáculos que se han ido venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado del objeto de la investigación.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N° 3 INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta a Egresados

Estimado alumno (a):

Esta encuesta, está dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los egresados de Administración de la Universidad Particular de Chiclayo. En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su colaboración; la información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar las insuficiencias que más afectan en el desempeño profesional y la dinámica de la formación profesional.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece.

Marca con una “x” su valoración sobre los siguientes aspectos, teniendo en cuenta la escala Likert:

ESCALA DE EVALUACIÓN LIKERT				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Indicadores	ÍTEMS					
		1	2	3	4	5
DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL FORMATIVO PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	1. ¿Conocía que el currículum de su carrera como documento académico científico base, debería haber partido de un estudio Contextual de mercado para identificar la demanda profesional responsable?					
	2. ¿Considera usted que los documentos de gestión académica-científica como el currículum de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo son el sustento de la contextualización de la formación profesional y que este afecta su perfil de egresado?					
	3. ¿Al iniciar sus estudios le dieron a conocer el perfil del egresado, en torno al cual se desarrollaría su formación profesional de forma integral?					
INTERPRETACIÓN FORMATIVA CONTEXTUAL IZADA INTEGRAL RESPONSABLE	4. ¿Sus autoridades o docentes le explicaron o dieron una interpretación formativa contextualizada integral responsable?					
	5. ¿Realiza la interpretación de los documentos de gestión académica-científica como el currículum de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo?					
	6. ¿Le entregaron los documentos y explicaban el silabo de las asignaturas en el primer día de clase como acción integral responsable?					
SISTEMATIZACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	7. ¿Al ingresar a la carrera profesional, le dieron a conocer en forma integral responsable el Perfil de egreso?					
	8. ¿Se realiza la sistematización formativa de la formación profesional que contribuya al desempeño profesional en los alumnos de la carrera de Administración?					
	9. Los contenidos desarrollados por el docente en la clase, estaban sistematizados y en relación con la formación profesional o a lo programado en el silabo de la asignatura.					

	10. ¿La estrategia de la clase contenía, conocimientos teóricos, habilidades practica y desarrollo de valores sistematizados formativamente, tributando al desempeño profesional integral responsable?					
ACCIONES FORMATIVAS PROFESIONAL ES INTEGRALES RESPONSABLE S	11. ¿Se realizó acciones formativas profesionales integrales responsables que contribuyan al desempeño profesional?					
	12. ¿Usted generalmente llevaba consigo el silabo y controlaba el cumplimiento integral responsable por su docente?					
	13. ¿En el desarrollo de las sesiones de clases formativas profesionales, usted era consciente de que estas eran parte de su formación profesional integral responsable?					
APROPIACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	14. ¿Considera usted que la selección de docentes para enseñar en su carrera posee las competencias para contribuir con el desempeño profesional integral responsable?					
	15. ¿Las experiencias prácticas en su formación profesional han sido suficientes para lograr su perfil profesional integral responsable del egresado?					
	16. ¿Las, incoherencias, carencias, incompetencias, incumplimientos, que observo en su tránsito por la faculta, debilita el Perfil profesional del egresado y afecta su desempeño profesional integral responsable?					
GENERALIZA CIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	17. Las Practicas Pre Profesionales se iniciaron puntualmente y el docente le entregó el silabo por competencias.					
	18. ¿La facultad cuenta con un convenio con empresas e instituciones para la ejecución de práctica pre profesionales que contribuya al desempeño profesión integral responsable?					
	19. ¿Se realiza la generalización formativa profesional integral responsable con la comunidad universitaria?					
	20. ¿Se generaliza el Plan de practica a desarrollar en la empresa o institución que integre los intereses académicos con los intereses empresariales?					

ANEXO N° 3 INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta a empleadores

Colega:

Esta encuesta, está dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación académica, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el pensamiento crítico de los alumnos en la I.E.P. Las Palmas. En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su colaboración; la información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar las insuficiencias que más afectan en el pensamiento crítico de los alumnos y la dinámica de la formación académica en los mismos.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece.

Marca con una “x” su valoración sobre los siguientes aspectos, teniendo en cuenta la escala

Likert:

ESCALA DE EVALUACIÓN LIKERT				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Indicadores	ÍTEMS					
		1	2	3	4	5
DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL FORMATIVO PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	21. ¿Conocía que el currículum de su carrera como documento académico científico base, debería haber partido de un estudio Contextual de mercado para identificar la demanda profesional responsable?					
	22. ¿Considera usted que los documentos de gestión académica-científica como el currículum de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo son el sustento de la contextualización de la formación profesional y que este afecta su perfil de egresado?					
	23. ¿Al iniciar sus estudios le dieron a conocer el perfil del egresado, en torno al cual se desarrollaría su formación profesional de forma integral?					
INTERPRETACIÓN FORMATIVA CONTEXTUAL IZADA INTEGRAL RESPONSABLE	24. ¿Sus autoridades o docentes le explicaron o dieron una interpretación formativa contextualizada integral responsable?					
	25. ¿Realiza la interpretación de los documentos de gestión académica-científica como el currículum de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo?					
	26. ¿Le entregaron los documentos y explicaban el silabo de las asignaturas en el primer día de clase como acción integral responsable?					
SISTEMATIZACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	27. ¿Al ingresar a la carrera profesional, le dieron a conocer en forma integral responsable el Perfil de egreso?					
	28. ¿Se realiza la sistematización formativa de la formación profesional que contribuya al desempeño profesional en los alumnos de la carrera de Administración?					
	29. Los contenidos desarrollados por el docente en la clase, estaban sistematizados y en relación con la formación profesional o a lo programado en el silabo de la asignatura.					

	30. ¿La estrategia de la clase contenía, conocimientos teóricos, habilidades practica y desarrollo de valores sistematizados formativamente, tributando al desempeño profesional integral responsable?					
ACCIONES FORMATIVAS PROFESIONAL ES INTEGRALES RESPONSABLE S	31. ¿Se realizó acciones formativas profesionales integrales responsables que contribuyan al desempeño profesional?					
	32. ¿Usted generalmente llevaba consigo el silabo y controlaba el cumplimiento integral responsable por su docente?					
	33. ¿En el desarrollo de las sesiones de clases formativas profesionales, usted era consciente de que estas eran parte de su formación profesional integral responsable?					
APROPIACIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	34. ¿Considera usted que la selección de docentes para enseñar en su carrera posee las competencias para contribuir con el desempeño profesional integral responsable?					
	35. ¿Las experiencias prácticas en su formación profesional han sido suficientes para lograr su perfil profesional integral responsable del egresado?					
	36. ¿Las, incoherencias, carencias, incompetencias, incumplimientos, que observo en su tránsito por la faculta, debilita el Perfil profesional del egresado y afecta su desempeño profesional integral responsable?					
GENERALIZA CIÓN FORMATIVA PROFESIONAL INTEGRAL RESPONSABLE	37. Las Practicas Pre Profesionales se iniciaron puntualmente y el docente le entregó el silabo por competencias.					
	38. ¿La facultad cuenta con un convenio con empresas e instituciones para la ejecución de práctica pre profesionales que contribuya al desempeño profesión integral responsable?					
	39. ¿Se realiza la generalización formativa profesional integral responsable con la comunidad universitaria?					
	40. ¿Se generaliza el Plan de practica a desarrollar en la empresa o institución que integre los intereses académicos con los intereses empresariales?					

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Emma Verónica Ramos Farroñan
2.	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años
	CARGO	Docente a tiempo completo
3. Título de la Investigación:		
“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”		
4. DATOS DEL TESISISTA		
4.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Glenny Pereira de del Castillo Asunción Hermosa
4.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	
5. INSTRUMENTO EVALUADO		

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de Entrevista () 2. Cuestionario a egresados (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
<p>6. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p>	<p><u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel contextual formativo integral responsable de la dinámica del proceso de formación profesional y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo. 2. Diagnosticar el nivel de sistematización formativa integral responsable en las implicancias de la dinámica del proceso de formación profesional y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo. 3. Diagnosticar el nivel de apropiación formativa profesional integral responsable y sus implicancias en el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento: ¿Conocía que el currículum de su carrera como documento académico científico base, debería haber partido de un estudio Contextual de mercado para identificar la demanda profesional responsable? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
02	Pregunta del instrumento: ¿Considera usted que los documentos de gestión académica-científica como el currículum de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo son el sustento de la contextualización de la formación profesional y que este afecta su perfil de egresado? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
03	Pregunta del instrumento: ¿Al iniciar sus estudios le dieron a conocer el perfil del egresado, en torno al cual se desarrollaría su formación profesional de forma integral? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
04	Pregunta del instrumento:	A (X) D () SUGERENCIAS:

	¿Sus autoridades o docentes le explicaron o dieron una interpretación formativa contextualizada integral responsable? Escala de medición	1 – 5
05	Pregunta del instrumento: ¿Realiza la interpretación de los documentos de gestión académica-científica como el currículo de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
06	Pregunta del instrumento: ¿Le entregaron los documentos y explicaban el silabo de las asignaturas en el primer día de clase como acción integral responsable? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
07	Pregunta del instrumento: ¿Al ingresar a la carrera profesional, le dieron a conocer en forma integral responsable el Perfil de egreso? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
08	Pregunta del instrumento: ¿Se realiza la sistematización formativa de la formación profesional que contribuya al desempeño profesional en los alumnos de la carrera de Administración? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
09	Pregunta del instrumento:	A (X) D () SUGERENCIAS:

	<p>¿Los contenidos desarrollados por el docente en la clase, estaban sistematizados y en relación con la formación profesional o a lo programado en el silabo de la asignatura?</p> <p>Escala de medición</p>	1 – 5
10	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿La estrategia de la clase contenía, conocimientos teóricos, habilidades practica y desarrollo de valores sistematizados formativamente, tributando al desempeño profesional integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
11	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Se realizó acciones formativas profesionales integrales responsables que contribuyan al desempeño profesional?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
12	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Usted generalmente llevaba consigo el silabo y controlaba el cumplimiento integral responsable por su docente?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
13	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿En el desarrollo de las sesiones de clases formativas profesionales, usted era consciente de que estas eran parte de su formación profesional integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>

<p>14</p>	<p>Pregunta del instrumento: ¿Considera usted que la selección de docentes para enseñar en su carrera posee las competencias para contribuir con el desempeño profesional integral responsable? Escala de medición</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
<p>15</p>	<p>Pregunta del instrumento: ¿Las experiencias prácticas en su formación profesional han sido suficientes para lograr su perfil profesional integral responsable del egresado? Escala de medición</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
<p>16</p>	<p>Pregunta del instrumento: ¿Las, incoherencias, carencias, incompetencias, incumplimientos, que observo en su tránsito por la faculta, debilita el Perfil profesional del egresado y afecta su desempeño profesional integral responsable? Escala de medición</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
<p>17</p>	<p>Pregunta del instrumento: ¿Las Practicas Pre Profesionales se iniciaron puntualmente y el docente le entregó el silabo por competencias? Escala de medición</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
<p>18</p>	<p>Pregunta del instrumento: ¿La facultad cuenta con un convenio con empresas e instituciones para la ejecución de práctica pre profesionales que contribuya al desempeño profesión integral responsable? Escala de medición</p>	<p>A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5</p>

19	Pregunta del instrumento: ¿Se realiza la generalización formativa profesional integral responsable con la comunidad universitaria? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
20	Pregunta del instrumento: ¿Se generaliza el Plan de practica a desarrollar en la empresa o institución que integre los intereses académicos con los intereses empresariales? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
PROMEDIO OBTENIDO:		A (20) D (-)
8. COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto.		
9. OBSERVACIONES: -----		



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLAB-N° 15066 - Región Lambayeque

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán

Código Renacyt: P0053082

Grupo: CM / Nivel: IV

FIRMA

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Emma Verónica Ramos Farroñan
1.	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años
	CARGO	Docente a tiempo completo
2. Título de la Investigación:		
“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”		
3. DATOS DEL TESISISTA		
4.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Glenny Pereira de del Castillo Asunción Hermosa
4.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	
		DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de Entrevista () 2. Cuestionario a empleadores (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
<p>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p>	<p><u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional que tiene como propósito obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el nivel contextual formativo integral responsable de la dinámica del proceso de formación profesional y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo. 2. Diagnosticar el nivel de sistematización formativa integral responsable en las implicancias de la dinámica del proceso de formación profesional y obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo. 3. Diagnosticar el nivel de apropiación formativa profesional integral responsable y sus implicancias en el desempeño profesional de los alumnos de la carrera profesional de Administración en la Universidad Particular de Chiclayo.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento: ¿Conocía que el currículo de su carrera como documento académico científico base, debería haber partido de un estudio Contextual de mercado para identificar la demanda profesional responsable? Escala de medición	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: 1 – 5
02	Pregunta del instrumento: ¿Considera usted que los documentos de gestión académica-científica como el currículo de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo son el sustento de la contextualización de la formación profesional y que este afecta su perfil de egresado? Escala de medición	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: 1 – 5
03	Pregunta del instrumento: ¿Al iniciar sus estudios le dieron a conocer el perfil del egresado, en torno al cual se desarrollaría su formación profesional de forma integral? Escala de medición	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: 1 – 5
04	Pregunta del instrumento:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

	¿Sus autoridades o docentes le explicaron o dieron una interpretación formativa contextualizada integral responsable? Escala de medición	1 – 5
05	Pregunta del instrumento: ¿Realiza la interpretación de los documentos de gestión académica-científica como el currículo de la carrera, el plan de estudios, la malla curricular y el silabo? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
06	Pregunta del instrumento: ¿Le entregaron los documentos y explicaban el silabo de las asignaturas en el primer día de clase como acción integral responsable? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
07	Pregunta del instrumento: ¿Al ingresar a la carrera profesional, le dieron a conocer en forma integral responsable el Perfil de egreso? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
08	Pregunta del instrumento: ¿Se realiza la sistematización formativa de la formación profesional que contribuya al desempeño profesional en los alumnos de la carrera de Administración? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
09	Pregunta del instrumento:	A (X) D () SUGERENCIAS:

	<p>¿Los contenidos desarrollados por el docente en la clase, estaban sistematizados y en relación con la formación profesional o a lo programado en el silabo de la asignatura?</p> <p>Escala de medición</p>	1 – 5
10	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿La estrategia de la clase contenía, conocimientos teóricos, habilidades practica y desarrollo de valores sistematizados formativamente, tributando al desempeño profesional integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
11	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Se realizó acciones formativas profesionales integrales responsables que contribuyan al desempeño profesional?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
12	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Usted generalmente llevaba consigo el silabo y controlaba el cumplimiento integral responsable por su docente?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
13	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿En el desarrollo de las sesiones de clases formativas profesionales, usted era consciente de que estas eran parte de su formación profesional integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>

14	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Considera usted que la selección de docentes para enseñar en su carrera posee las competencias para contribuir con el desempeño profesional integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
15	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Las experiencias prácticas en su formación profesional han sido suficientes para lograr su perfil profesional integral responsable del egresado?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
16	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Las, incoherencias, carencias, incompetencias, incumplimientos, que observo en su tránsito por la faculta, debilita el Perfil profesional del egresado y afecta su desempeño profesional integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
17	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿Las Practicas Pre Profesionales se iniciaron puntualmente y el docente le entregó el silabo por competencias?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
18	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>¿La facultad cuenta con un convenio con empresas e instituciones para la ejecución de práctica pre profesionales que contribuya al desempeño profesión integral responsable?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>

19	Pregunta del instrumento: ¿Se realiza la generalización formativa profesional integral responsable con la comunidad universitaria? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
20	Pregunta del instrumento: ¿Se generaliza el Plan de practica a desarrollar en la empresa o institución que integre los intereses académicos con los intereses empresariales? Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
PROMEDIO OBTENIDO:		A (20) D (-):
7. COMENTARIOS GENERALES: El instrumento (cuestionario) es pertinente, adecuado y su sistematización tributa al objetivo propuesto.		
8. OBSERVACIONES: -----		



 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLAB N° 15066 - Región Lambayeque

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán

Código Renacyt: P0053082

Grupo: CM / Nivel: IV

FIRMA

ANEXO N° 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Particular de Chiclayo

Título de la Investigación: **“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”**.

Yo, ANDRÉS CHUQUIRUNA LEÓN, identificado con DNI 18842253,

DECLARO:

Haber sido informada de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación:

Elaborar una estrategia de formación profesional sustentada en un Modelo Formativo Integral Responsable para la Formación Profesional de los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.

Objetivos específicos:

1. Caracteriza epistemológicamente el proceso de formación profesional y su dinámica.
2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación profesional y su dinámica.
3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional y su dinámica en los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.
4. Elaborar el MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE desde la apropiación y sistematización del proceso de formación profesional para fortalecer el desempeño profesional en los Egresados en Administración de la Universidad Particular de Chiclayo.
5. Elaborar la Estrategia para dinamizar el proceso de formación profesional.
6. Validar los resultados de la investigación por juicio de expertos.
7. Ejemplificar parcialmente la aplicación de la estrategia de formación profesional.

Chiclayo, 02 de agosto del 2021

Chiclayo, 02 de agosto del 2021



DR. ANDRÉS CHUQUIRUNA LEÓN

FIRMA DNI: 18842253

ANEXOS N° 7 APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS

El Docente:

Dr. Juan Carlos Callejas Torres

De la Asignatura:

SEMINARIO DE TESIS: INFORME DE TESIS

APRUEBA:

El Informe de Tesis: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUSTENTADA EN UN MODELO FORMATIVO INTEGRAL RESPONSABLE PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL”

Presentado por:

Mag. Glenny P. de del Castillo Asunción Hermosa.

Chiclayo, 14 de diciembre del 2021.



Dr. Juan Carlos Callejas Torres

DOCENTE