UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

VICERRECTORADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR

PLAN DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONAL PARA ESTUDIANTES DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

POSTULANTE:

Eilen Rossy Saavedra Pezo

TUTORA:

M.Sc. Eguy Nashalyt Tangora Zelada

COBIJA-PANDO-BOLIVIA

2024

Dedicatoria

A mi Madre Sra. Rosa María Pezo de Saavedra por su constante impulso para la conclusión de mi maestría.

A mis hijos Amín Andrés, José Sebastián, Eilen Elisa y Johanna Natalia, por ser mi motivo de superación y lucha constante en la vida.

Agradecimientos

Mis agradecimientos son expresados de manera humilde y sincera a:

Jehová Dios, por ser mi guía en vida y ayudarme a realizar mis metas y darme a las personas indicadas en mi vida.

A mi padre por apoyarme en todos mis retos, metas y sueños.

A las Autoridades Universitarias para la realización de la Maestría.

La "práctica" no es solo la puesta en hechos de lo aprendido, sino un proceso de aprendizaje real y necesario, de aprendizaje verdaderamente significativo" (Palacios, 2019, p. 191)

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria ii

Agradecimientos iii

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

LISTA DE ANEXOS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 4

GENERALIDADES 4

1.1. Planteamiento del Problema 4

1.1.1. Situación problemática 4

1.1.2. Enunciado del Problema 9

1.1.3. Objeto de Estudio 9

1.2. Objetivos 10

1.2.1 Objetivo General 10

1.2.2 Objetivos Específicos 10

1.3. Delimitación 10

1.3.1. Delimitación Temática 11

1.3.2. Delimitación Temporal 11

1.3.3. Delimitación Espacial 11

1.4. Justificación 11

1.4.1. Justificación Social 11

1.4.2. Justificación Académica 15

1.4.3. Justificación económica 16

1.4.4. Justificación política 18

CAPÍTULO II 20

MARCO TEÓRICO 20

2.1. Estado del arte 20

2.2. Marco Teórico 33
2.2.1. La educación y su función en la sociedad 33
2.2.2. La educación superior y su relevancia social 36
2.2.3. Los modelos pedagógicos y las prácticas pedagógicas 39
2.2.4. Las competencias profesionales y su desarrollo 45
2.2.5. Las prácticas pre profesionales 52
CAPÍTULO III 57
CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN 57
3.1. Contexto geográfico 57
3.2. Contexto Institucional 60
3.2.1. Universidad Amazónica de Pando 60
3.2.2. Carrera Administración de Empresas 63
CAPÍTULO IV 81
MARCO METODOLÓGICO 81
4.1. Enfoque metodológico 81
4.2. Tipo de Investigación 81
4.3. Métodos de investigación 82
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 82
4.4.1. La encuesta 82
4.4.2. La Entrevista 83
4.4.3. Revisión documental 83
4.5. Unidad de Análisis 84
4.6. Población y muestra 84
CAPÍTULO V 87
RESULTADOS 87
5.1. Resultados de encuesta y entrevista a estudiantes 87
5.1.1 Características de la muestra de estudio en estudiantes 87
5.1.2. Percepción de los estudiantes sobre las prácticas en la carrera 88
5.2 Resultados de entrevista a los docentes 95
5.3. Planificación microcurricular de las prácticas pre profesionales 99
5.4. La ejecución de las prácticas pre profesionales para el desarrollo de competencias 104

CAPÍTULO VI.....111
PROPUESTA.....111
6. 1. Título de la propuesta 111
6.2. Objetivo general del Plan de Práctica pre profesional.....111
6.3. Propósito del Plan de Práctica pre profesional 112
6.4. Justificación del Plan de Prácticas pre profesional.....112
6.5. Alcance del Plan de Práctica pre profesional 113
6.6. Propuesta de PLAN DE PRÁCTICA PRE PROFESIONAL.....114
6.7. Lineamientos 122
6.8. El Proceso de la práctica preprofesional.....122
6.9. Los Procedimientos a través de Formularios para la práctica pre profesional 127
6.10. Aspectos regulatorios - Reglamento de Prácticas pre profesionales 137
CAPITULO VII.....141
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 141
7.1. Conclusiones.....141
7.2. Recomendaciones 142
Referencias Bibliográficas 144
GLOSARIO ……...155
ANEXOS 157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	UAP: Carreras ofertadas en la ciudad de Cobija, por Áreas	62
Tabla 2	Plan de Estudios de la carrera Administración de Empresas	72
Tabla 3	Percepción de los estudiantes de la carrera sobre las prácticas pre profesionales	96
Tabla 4	Percepción de los docentes de la carrera sobre los lineamientos que tiene la UAP respecto al desarrollo de competencias a través de las prácticas pre profesionales	98
Tabla 5	Percepción de los docentes de la carrera sobre los lineamientos que tiene el Área o Carrera respecto al desarrollo de competencias a través de las prácticas pre profesionales	99
Tabla 6	Difusión de los lineamientos que se tienen para el desarrollo de competencias específicas en contextos laborales	100
Tabla 7	Percepción de los docentes sobre la planificación de las dimensiones procedimental y actitudinal de las competencias, en los Proyectos Formativos	102
Tabla 8	Aporte de las prácticas pre profesionales a la competencia de la asignatura	105
Tabla 9	Espacios de prácticas para el desarrollo de competencias en contextos laborales	107
Tabla 10	Dimensiones procedimental y actitudinal de las competencias que se desarrollan en las prácticas de asignatura	109
Tabla 11	Evaluación de las competencias que se desarrollan en la asignatura	111
Tabla 12	Propuesta de Plan de práctica pre profesional	117
Tabla 13	Plan de acción	118
Tabla 14	Panificación microcurricular practica según asignatura: Finanzas	120
Tabla 15	Planificación microcurricular practica según asignatura: Administración del talento humano	121
Tabla 16	Planificación microcurricular practica según asignatura: Emprendedurismo	122
Tabla 17	Planificación microcurricular practica según asignatura: Gerencia de operaciones	123
Tabla 18	Planificación microcurricular practica según asignatura: Plan de negocios	124

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cobija: Población por grupos de edades	60
Figura 2	Población Matriculada de la Carrera Administración de Empresas 2016 - 2021	66
Figura 3	Estructura orgánica de la Carrera de Administración de Empresas	75
Figura 4	Sexo de la muestra de estudiantes del estudio	89
Figura 5	Semestre al que pertenecen los estudiantes de la muestra de estudio	90
Figura 6	Conocimiento que tienen los estudiantes sobre la práctica en contextos reales	91
Figura 7	Normativas en la carrera para el desarrollo de la práctica en contextos laborales	91
Figura 8	Conocimiento sobre el procedimiento para el ingreso a la práctica en instituciones o empresas	92
Figura 9	Conocimiento que tienen los estudiantes sobre Alianzas estratégicas para el desarrollo de las prácticas en contextos laborales	93
Figura 10	Percepción de los estudiantes sobre el acompañamiento y evaluación de las prácticas	94
Figura 11	Percepción de los estudiantes sobre el responsable del acompañamiento a las prácticas en contextos laborales	95
Figura 12	Expectativas de los estudiantes sobre la práctica en contextos laborales	95

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario para estudiantes de la Carrera

Anexo 2: Guía de entrevista para Docentes de la Carrera

Anexo 3: Fotografías del proceso

RESUMEN

En la presente tesis se abordan las prácticas pre-profesionales, y se presenta una propuesta de incorporación de este tipo de prácticas para la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando, en respuesta a la necesidad de fortalecer el desarrollo de las competencias de los estudiantes a partir de la aplicación de los contenidos, las habilidades y destrezas en contextos reales del trabajo de este profesional.

Para este cometido se desarrolló una investigación con enfoque mixto, que permitió un acercamiento a la problemática de las prácticas en la carrera; pero además, la indagación realizada con estudiantes, docentes y administrativos, proporcionaron las pautas para la elaboración de la propuesta de un Plan de prácticas pre-profesionales para la carrera de Administración de Empresas

La propuesta se fundamenta en el modelo pedagógico constructivista y el enfoque de formación basado en competencias, porque a partir de ellos, el proceso de enseñanza aprendizaje se centra en el estudiante y se ajusta muy bien al desarrollo de habilidades, destrezas, pero también valores y actitudes, que respondan a los requerimientos del mercado de trabajo, pero además, que dicho aprendizaje se realice en el contexto más real posible, que este caso, serían las instituciones o empresas con las cuales la carrera establecerá convenio.

De ésta manera, la propuesta aporta al cumplimiento de la misión institucional de la Carrera y de la Universidad Amazónica de Pando, además que contribuye a la operativización del Modelo Académico.

Palabras claves: Competencias, formación universitaria, prácticas pre profesionales.

ABSTRACT

In this thesis, pre-professional practices are addressed with a validated proposal for the incorporation of this type of practices for the Business Administration program of the Universidad Amazónica de Pando, in response to the need to strengthen the development of professional practices, to build up competencies from the application of content, and to develop abilities in real life contexts of the work environment.

An investigation with a mixed approach was developed, which allowed an approach to the problem of program. In addition, the investigation provided the guidelines for the elaboration of the proposal of a plan of pre-professional practices for the Business Administration program, the same one that was validated with the classes of teacher and students.

The proposal is based on the constructivist pedagogical model and the competency-based training. As result of this, the teaching-learning process is centered on the student to adjust the development of abilities, skills, but also values. Which are requirements of the labor market, but more importantly is to have the program the most realistic possible, which this will take place in institutions or companies with an agreement.

In summary, the proposal contributes to the fulfillment of the institutional mission of the Business Administration program of the Universidad Amazónica de Pando, in addition to contributing to the operationalization of the Academic Model.

Keywords: Competencies, specific competencies, pre-professional practices.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se enmarca en el desarrollo de las competencias específicas durante la formación universitaria, concretamente a través de la práctica pre profesional, en la carrera Administración de Empresas de la universidad Amazónica de Pando. Para enfatizar en la relevancia del problema abordado, se parte de la premisa que la educación es un bien colectivo al cual todas las personas deben acceder, porque permite desarrollar competencias y se constituye en un catalizador del bienestar de la sociedad (Andersen, 2002) y en el orden individual, conlleva a una realización personal, autonomía y el desarrollo de un criterio propio. Además, la educación es un elemento fundamental para medir el nivel de desarrollo de las sociedades, porque inciden de manera directa en la calidad de vida de las personas y por ello, su acceso es una de las principales responsabilidades de los Estados.

En la Carrera Administración de Empresas, de la Universidad Amazónica de Pando, a través de un diagnóstico con docentes y estudiantes, se identificó que se realizan las prácticas, pero principalmente concebidas como actividades de interacción social, sin una carga horaria definida, sin acompañamiento y algunas veces, sin una vinculación adecuada con la competencia de la asignatura; además, los tiempos limitados no permiten al estudiante interactuar con los sujetos de las instituciones o empresas, por lo que su efectividad en el desarrollo de las competencias en términos procedimentales y actitudinales, en contextos laborales se ve afectada, habiéndose analizado como el problema lo siguiente: Bajo desarrollo de las competencias específicas durante las prácticas preprofesionales en los estudiantes en la carrera de Administración de Empresas de la UAP. Ante ello, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cómo se puede incorporar las practicas pre profesionales en la carrera Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando?

En la indagación de las respuestas a la pregunta de investigación se optó por una investigación de tipo descriptiva, con enfoque mixto, buscando una comprensión más profunda de las percepciones de los sujetos. A través de las técnicas de la encuesta y la entrevista, que se llegó a las fuentes primarias que fueron los docentes y estudiantes de la Carrera.

Entre los resultados de mayor relevancia se encontró que los docentes realizan prácticas de asignatura, denominadas también prácticas formativas, que se ejecutan en el marco de convenios que tiene establecida la universidad con instituciones o empresas del contexto local; sin embargo, desde sus percepciones, no son suficientes en los tiempos y en los espacios de prácticas; además, en algunas asignaturas no responden a la competencia y sus criterios de desempeño, sino es parte de la interacción social que deben realizar los docentes. Asimismo, no se cuentan con los lineamientos para la planificación y ejecución de dichas prácticas a nivel de la carrera.

Por su parte, se identificó que la práctica es una demanda planteada por los estudiantes, porque las consideran relevantes para fortalecer el desarrollo de las competencias que deben lograr para su ejercicio profesional.

En este sentido, si bien se ejecutan las prácticas formativas o de asignatura, en la carrera no se desarrollan las prácticas pre profesionales que permitan un mayor tiempo de estadía de los estudiantes en contextos laborales, resolviendo diferentes problemas inherentes al ámbito laboral, lo cual redunda en el desarrollo de competencias específicas de la profesión entre los estudiantes de la carrera. Por lo tanto, al identificarse un bajo desarrollo de competencias específicas de la profesión a través de la práctica durante el proceso de formación en la carrera, se plantea la propuesta de un plan de práctica pre profesional para mejorar el desarrollo de las competencias específicas en los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la UAP.

El presente documento se encuentra organizado de la siguiente forma:

En el capítulo I se presentan las generalidades y el planteamiento del problema del estudio, así como los objetivos, la justificación, el alcance, objeto de estudio y delimitación de la investigación.

En el capítulo II, se expone el estado del arte y marco teórico; en el primero, se realiza un balance de los principales aportes que, sobre el desarrollo de competencias y las prácticas pre

profesionales, se tienen principalmente a nivel latinoamericano y en Bolivia. Respecto al marco teórico, se parte de los modelos educativos para luego centrarse en dos fundamentos que son básicos para el estudio: la formación de competencias profesionales y las prácticas profesionales, ambas enmarcadas en la formación universitaria.

A su vez, en el capítulo III, se presenta el contexto de estudio, en el que se hace referencia al contexto geográfico, que corresponde a la ciudad de Cobija y el contexto institucional que contiene un acercamiento a la Universidad Amazónica de Pando y específicamente la carrera Administración de Empresas.

Asimismo, en el capítulo IV, se hace referencia al marco metodológico, conformado por el enfoque, el tipo de investigación y las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de los datos de los informantes clave que fueron docentes y estudiantes de la carrera.

Mientras que, en el capítulo V, se presentan los Resultados del diagnóstico y, el capítulo VI contiene la Propuesta, que incluye un plan de prácticas y la planificación microcurricular de una asignatura específicamente orientada al desarrollo de la práctica pre profesional, de manera que contribuya a superar el problema identificado y se fortalezca el resultado final en cuanto al logro de las competencias profesionales en la carrera.

Por último, en el capítulo VII, se exponen las conclusiones y recomendaciones en las que se sugiere que la propuesta tiene una amplia viabilidad en la implementación, por cuanto responde a las necesidades de la Carrera y ha sido validada internamente con la participación de Estudiantes, Docentes y administrativos, por lo que su puesta en práctica es factible y sobre todo, necesaria.

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

En el presente capítulo se presentan los aspectos generales respecto al planteamiento del estudio partiendo de la problemática identificada, contiene además los objetivos, la delimitación y la justificación; aspectos que fueron el punto de partida para la ejecución de la presente tesis.

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Situación problemática

En el mundo del trabajo es necesario tener un buen rendimiento laboral, debido a que las empresas exigen profesionales que sean eficientes en desarrollar los distintos procesos necesarios para alcanzar los objetivos de la compañía (Guarnizo, 2018), planteando a las instituciones de formación profesional el reto de preparar adecuadamente a los profesionales para resolver los problemas que deben atender, en sus diferentes niveles de complejidades y en situaciones diversas.

Durante las últimas décadas la formación universitaria ha ido cambiando para tratar de responder a las exigencias del mercado de trabajo, que cada vez más, demanda recursos humanos altamente preparados y calificados, acorde a los cambios tecnológicos, pero además preparados en el manejo de competencias blandas. Ello ha llevado a cambios en los paradigmas pedagógicos, de manera que cada vez exista un mayor acercamiento entre ambos contextos: el educativo y el laboral, y una concepción más avanzada del proceso de enseñanza, y del rol del docente y del estudiante en dicho proceso.

En Bolivia, en el transcurso de las décadas de los ochenta y noventa se produjo lo que se denominó la transición de la universidad de elites a la universidad de masas, de manera muy parecida al fenómeno vivido por otros países de la región (Paz, 2017), generando una mayor presión hacia las universidades por una formación de calidad, con pertinencia para responder a las demandas del mercado laboral y contar con los conocimientos y habilidades necesarias para un desempeño idóneo.

> Para tener un buen rendimiento laboral existen varios determinantes, en primer lugar, se encuentra la formación académica, pues es de suma importancia la adquisición de conocimientos obtenidos en la universidad, también otro determinante es el desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales, y éstas no se desarrollan solamente en la universidad, sino que también son potenciadas y/o adquiridas, en el contexto de las prácticas (Ferreyra, citado en Guarnizo, 2018, p. 15).

Sin lugar a dudas, la formación práctica durante el proceso de aprendizaje de un estudiante universitario es fundamental para potenciar su desarrollo personal, pero, sobre todo, es la base para su desempeño profesional. Por ello, en la educación superior actual es transcendental vincular la teoría con la práctica, se puede decir que, no se puede concebir la idea que profesionales egresen de las universidades sin la realización de sus prácticas. La vinculación entre los contenidos teóricos y la práctica, debe estar reflejado desde el currículo que guiará dicho proceso de formación, pero además requiere de procesos, procedimientos y reglamentación clara, que oriente a los diferentes sujetos que serán parte de las mismas; es decir, docentes, estudiantes y administrativos, pero también, para los propios espacios de prácticas, como ser las instituciones y empresas.

La vinculación con los espacios de trabajo permite que los estudiantes adquieran una visión clara de cuál es su mercado laboral y cómo su participación y desempeño en el programa de prácticas profesionales, junto con los conocimientos enseñados en la currícula de materias pueden impactar en su desarrollo profesional a corto y largo plazo (Chan-Pavón, et al, 2018), por lo que se convierte en un aspecto medular del proceso de formación.

En esa línea, el Modelo Académico 2023 -2028 del Sistema Universitario Bolivianos enfatiza en la formación integral del ser humano, que contribuye al desarrollo armónico y propone que la formación profesional “responda a las exigencias del mercado laboral a través de prácticas pre profesionales que introduzcan a estudiante en el mundo laboral desde los primeros años” (2023, p. 65) lo que implica ajustes al diseño curricular.

Cabe aclarar que existe cierta controversia en cuanto a la concepción de la práctica pre profesional y la práctica profesional. Los practicantes profesionales son recién egresados de la carrera universitaria o técnica, y requieren realizar prácticas en una empresa para ejecutar lo aprendido (Universia, 2019). Mientras que las prácticas pre profesionales, por lo general se

refiere a la práctica que se realiza “durante” el proceso de formación, las mismas que tienen un importante abordaje como objeto de estudio (Bastacini, 2004, Cedeño y Santos, 2017; Chan-Pavón et al, 2018; De la Flor, 2018; Chávez, et al, 2019; Palacios, 2019; Terranova, et al, 2019; Bedacarratx, 2020, Benavides et al 2020; Laureano y Martínez, 2020). Y se las considera fundamental en el proceso de formación y el cumplimiento de los perfiles profesionales.

Es necesario mencionar que para la ejecución de las prácticas debe haber una coordinación entre la carrera, la institución y por supuesto los estudiantes. Considerando estos elementos, es que se exploró la realidad de la carrera de Administración de Empresas de la UAP. Entre las debilidades señaladas en el Plan Estratégico Institucional de la carrera se identifican: la falta de Prácticas laborales de estudiantes, falta de convenios con empresas públicas y privadas para el desarrollo de las prácticas, así como poca interacción y extensión universitaria por parte de docentes y estudiantes (Universidad Amazónica de Pando, 2015), que señalan la necesidad de tomar acciones en relación a este componente importante del proceso de formación profesional en la carrera.

Asimismo, es relevante remarcar que la Universidad Amazónica de Pando, desde el año 2008 ha asumido la formación basada en competencias, lo cual implica su inclusión en la planificación macrocurrilar y microcurricular, la formación y la avaluación en base a competencias. En ese sentido, la carrera cuenta con un Diseño Curricular con el enfoque de formación basada en competencias, cuya característica esencial es la vinculación con el contexto externo, es decir, el mercado de trabajo.

> La formación por competencias en Educación Superior, se ha convertido en política educativa internacional, que presenta como sus bondades la pertinencia de las propuestas curriculares, desde el acercamiento del aprendizaje de los estudiantes con el mundo real, su vida cotidiana, un aprendizaje significativo que responde a los retos y problemas que se les presenta en su cotidianidad, a los cuales están en capacidad como personas y profesionales, de dar respuesta desde su formación disciplinar e integral. (Navas-Ríos y Ospina-Mejía, 2020, p. 198)

De acuerdo al Rediseño Curricular, identifican prioritario, se debe mejorar el sistema de prácticas, con las siguientes propuestas: Implementar más prácticas laborales y pasantías, incluir

prácticas en el aula y fuera de ella, mayor práctica que teoría, así como actualizar el plan de estudios e incluir prácticas profesionales (Rediseño Curricular de la Carrera, UAP, 2014).

A su vez, se recalca que en la carrera de Administración de empresas en la actualidad, como parte de las actividades de interacción social y extensión universitaria, los docentes deben planificar y desarrollar actividades prácticas, esto con la finalidad de sumar la evaluación docente, tal como lo señalan "se incluyen en la planificación, es decir en los Proyectos Formativos, sin embargo, no siempre, implica una actividad sistemática, menos con el seguimiento correspondiente" (Docente, Comunicación personal, 16 de octubre, 2021), lo que ocasiona que algunas veces los estudiantes realicen prácticas, que no están directamente relacionadas con el logro de las competencias establecidas para el módulo o asignatura.

Del mismo modo, fue necesario un acercamiento inicial a las percepciones de los estudiantes sobre las prácticas, mencionando la importancia que le asignan a éste componente de su proceso de formación, "para mi formación la práctica es pertinente porque me acerca a la realidad a ver el centro del problema y dentro de la institución deberíamos tener más apoyo de los docentes, que sean del área para que puedan orientarnos" (Estudiante J.P.V, comunicación personal, 25 de octubre, 2021) es decir, los estudiantes están conscientes que la articulación de la teoría y la práctica es fundamental para complementar su etapa de profesionalización, sin embargo, es menester mencionar el desconocimiento por parte de los universitarios de la existencia de alguna normativa que regule el desarrollo, en cuanto a requisitos y características en sí de las prácticas pre-profesionales.

Asimismo, estos datos son corroborados por docentes de la Carrera que en una entrevista señala:

> En cuanto a reglamentación y normativa de prácticas no hay, lo que hacen los docentes en sus asignaturas son convenios específicos o se manda nota a cada institución para decir cuál estudiante va a ir a realizar su trabajo, aun no se trabaja bajo un sistema, los estudiantes no cumplen horario, pero sí hacen practica con los docentes en todas las asignaturas que es parte de su interacción social (Docente D1, comunicación personal, 10 de octubre, 2021.)

Con ello se respalda la inexistencia de un sistema de seguimiento que permita tener un control adecuado de los estudiantes que se vinculan a las diferentes instituciones y organizaciones productivas a efectos de realizar las prácticas pre-profesionales.

De acuerdo con la entrevista a los profesionales en ejercicio, en la elaboración del Rediseño Curricular, identifican prioritario, entre otros aspectos señalados, mejorar el sistema de prácticas, con las siguientes propuestas: Implementar más prácticas laborales y pasantías, incluir prácticas en el aula y fuera de ella, mayor práctica que teoría, así como actualizar el plan de estudios e incluir prácticas profesionales, aspectos que se encuentran plasmados en el Rediseño Curricular de la Carrera (UAP, 2014).

Por otro lado, en los diversos anuncios de requerimiento de personal se solicita personas con experiencia, sin embargo los titulados muchas veces no se sienten preparados para enfrentar el mercado laboral, debido a que no han tenido esos vínculos con él durante su proceso de formación. Ante ello, es común que el estudiante se sienta inseguro respecto a su preparación para actuar en el mercado de trabajo.

> Sin embargo a medida que pasa el tiempo y el estudiante avanza en sus diferentes niveles de formación académica, surge una pregunta, ¿Con lo que he aprendido en el salón de clases, estoy preparado para ocupar un cargo en una empresa?, ¿con el título que voy a obtener, realmente puedo aspirar a una posición de alta jerarquía en una organización? (Guarnizo, 2018, p. 15).

Ante ello, es de vital importancia incorporar este componente de prácticas pre-profesionales en el proceso de formación de la carrera de Administración de Empresas y de esta manera, contribuir a superar una debilidad identificada en los diferentes diagnósticos realizados sobre la carrera, desde el punto de vista de los estudiantes, los docentes, así como de los titulados.

En síntesis, de esta problemática descrita se puede señalar que en la carrera de Administración de Empresas no se realizan las prácticas pre profesinales, sino solamente se

limitan a actividades de interacción social y/o extensión universitaria, que no contempla carga horaria definida, sin acompañamiento y muchas veces sin una vinculación con la competencia de la asignatura; además, los tiempos limitados no permiten al estudiante interactuar con los sujetos de las instituciones o empresas, desencadenando como problema el bajo desarrollo de las competencias específicas durante las prácticas pre profesionales en los estudiantes de la carrera Administración de Empresas de la UAP.

En tal sentido, es necesario plantearse interrogantes que coadyuven a buscar alternativas de mejora para que las prácticas pueden ser realizadas de manera planificada y que los estudiantes puedan alcanzar el beneficio de aprender haciendo, en contextos reales de trabajo.

1.1.2. Enunciado del Problema

Ante la problemática descrita se identifica el siguiente problema:

Inexistencia de las prácticas preprofesionales en la carrera Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando, que responda al enfoque de formación basado en competencias.

¿Cómo mejorar el desarrollo de las competencias específicas a través de las prácticas pre profesionales en estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando?

1.1.3. Objeto de Estudio

El objeto de estudio de la presente investigación se constituye en el desarrollo de las competencias específicas a través de las prácticas pre profesionales en estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando.

En la presente investigación se define como Propuesta un Plan de Prácticas preprofesionales en el que se establece el proceso y los procedimientos que tiene como propósito potenciar las diferentes habilidades, destrezas y competencias en el estudiante universitario considerando los

elementos académicos, investigativos y prácticos para fortalecer la percepción analítica, crítica y reflexiva de los diversos hechos, fenómenos y situaciones educativas-contextuales en las que se encuentran inmersos los estudiantes.

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Elaborar un plan de prácticas preprofesionales basado en el enfoque de aprendizaje por competencias, con el propósito de mejorar el desarrollo de competencias específicas en los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando, contribuyendo a su formación integral y preparación para el mercado laboral.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos y metodológicos del aprendizaje basados en competencias y las prácticas preprofesionales, mediante una revisión de literatura especializada, con el propósito de construir el marco teórico de la investigación.

- Diagnosticar el nivel actual de desarrollo de competencias específicas en los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, a través de un trabajo de campo que incluye encuestas, entrevistas y análisis documental, con la finalidad de identificar las necesidades y áreas de mejora en el proceso de prácticas preprofesionales.

- Diseñar un plan de prácticas preprofesionales basado en el enfoque de aprendizaje por competencias, integrando los hallazgos teóricos y empíricos, con el propósito de mejorar el desarrollo de competencias específicas en los estudiantes y contribuir a su formación integral y empleabilidad.

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación Temática

El tema principal que se aborda en la presente tesis son las prácticas preprofesionales, como parte del proceso de formación profesional. Se hace énfasis en la relevancia de la vinculación de la educación superior con las demandas y dinámicas del mercado laboral, en el marco del cual, las universidades tienen la responsabilidad y el encargo social de formar profesionales con las competencias necesarias para resolver problemas con diferentes niveles de complejidad.

A su vez, por prácticas pre profesionales se entiende "el conjunto de actividades realizadas por el practicante en forma temporal en una empresa u organización, poniendo especial énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional" (Velásquez y Huatuco, 2011, p. 2). Éstas se constituyen en oportunidades para que los estudiantes adquieran experiencia en el ámbito profesional.

1.3.2. Delimitación Temporal

En relación a la delimitación temporal, la investigación se realizó durante el periodo del 2021 al 2024.

1.3.3. Delimitación Espacial

Sobre la delimitación espacial, se debe señalar que la investigación se realizó en la carrera de Administración de Empresas, que se encuentra ubicada en la sede central de la Universidad Amazónica de Pando, en el municipio de Cobija, provincia Nicolás Suárez, del Departamento de Pando.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La formación universitaria tiene como propósito generar las capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes, que permitan al profesional titulado desempeñarse en un mercado laboral, que cada vez es más dinámico y complejo; por ello, la preeminencia de contar con la preparación necesaria, que le permita el ejercicio profesional con idoneidad.

El contar con profesionales competentes, es una preocupación global, no sólo de las instituciones educativas, sino del conjunto de la sociedad, es así que la Asamblea General de las Naciones Unidas, propone que entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, se especifica "se debe asegurar el acceso igualitario a la enseñanza universitaria; garantizar las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales para acceder al empleo y emprendimiento" (Navarrete, et al, 2020, p. 19).

Por lo tanto, la relevancia social de este tema que se aborda en la tesis, radica en su contribución al desarrollo de esas competencias establecidas en el Perfil profesional del Administrador de Empresas formado en la Universidad Amazónica de Pando, de manera que, un mayor desarrollo de competencias se logre durante su proceso de formación, pueda genera mayores posibilidades de acceso al mercado laboral, así como a escalar en los niveles ocupacionales, redundando en mejores ingresos y bienestar socioeconómico.

Además, la educación y el acceso a ella, ya tiene por sí misma una relevancia social, en tanto prepara al talento humano para incorporarse en el mercado de trabajo con mejores competencias y así aportar al desarrollo de la sociedad.

Al mismo tiempo, es necesario recalcar, que la propuesta que se presenta, responde a una demanda sentida de los estudiantes y de los docentes de la carrera, que identifican la necesidad de potenciar la complementación entre la teoría y la práctica durante el proceso de formación en la carrera.

La Universidad Amazónica de Pando, como institución de educación superior, se ha planteado formar profesionales idóneos, con excelencia académica, pensamiento crítico y compromiso social, que desarrollen investigación científica y tecnológica, promoviendo la interacción social, en un contexto de diversidad social e interculturalidad, para contribuir al desarrollo integral de

nuestra amazonia, y las prácticas pre profesionales que se promueva desde la carrera de Administración de Empresas contribuirá al logro de la razón de ser de la UAP y al mismo tiempo, contribuirá al cumplimiento de su responsabilidad social.

Al mismo tiempo, aporta al contexto social, económico-productivo del departamento, en tanto busca contribuir a la disminución de la brecha entre las competencias de un egresado y las demandas de un mundo competitivo y cambiante, y a la vez eliminar las barreras entre educación, vida cotidiana y el trabajo (Espinoza, 2020).

La relevancia social de la presente tesis se justifica en el sentido que los docentes y estudiantes aporten a la mejora de la formación profesional de la carrera con lineamientos específicos vinculando la teoría con la práctica. Y, además, sea un insumo para las autoridades del Área y la universidad en su conjunto, a fin de tomar acciones en favor de la optimización de los procesos de formación, aplicando la formación por competencias y el modelo constructivista.

El vínculo entre universidad y la sociedad se establece en el compromiso social de la primera en satisfacer la demanda de personas preparadas y capaces de enfrentar los problemas sociales que afectan a la segunda. “En este sentido las universidades han cambiado su mirada hacia la profesionalización de sus carreras y priorizado la importancia de formar personas no sólo con el conocimiento adecuado para entender la realidad social sino también, capaces de enfrentarla y modificarla” (Yáñez, Soto, Domínguez, & Hacegaba, citado en Guarnizo, 2018, p. 16-17), para ello la importancia de formar a partir de la práctica.

Por lo tanto, el papel de la Universidad no debe limitarse solo a la formación de profesionales, sino que como centro de producción de conocimientos le corresponde la búsqueda de soluciones a los problemas del contexto en que transcurre su accionar. Para ello es necesario salir de los muros universitarios e interactuar con el entorno, para comprender las problemáticas que están presente en la sociedad y prepararse para aportar con soluciones de manera efectiva.

En la necesidad de responder al encargo social, es importante considerar la observación de la OIT que tiene mucha relevancia en el presente, y es el referido a que “el contenido de trabajo de las ocupaciones está cambiando rápidamente en muchos casos, generándose nuevas

demandas de competencias, destrezas y conocimientos" (citado en Brunner, 2001, p. 9). Cuyo reto es el requerimiento de nuevas o diferentes competencias entre los profesionales que se están formando o especializando.

En ese nuevo escenario es muy útil considerar el planteamiento de Henríquez, (2018, p. 120-121), referidas a propuestas en la búsqueda de alcanzar este nuevo ideal universitario:

a. Articular enseñanza, investigación y extensión siguiendo el eje de la regionalización, pues siendo sensible a las demandas de la sociedad, es importante que el avance académico tenga también el vector de la regionalización.
b. Buscar calidad académica en todas las instancias y crear cultura institucional de evaluación;
c. Promover la internacionalización académica con carácter regional, basada en las innumerables experiencias de éxito de las acciones de las redes y asociaciones regionales de universidades;
d. Profundizar los compromisos de la universidad con la sociedad y la sostenibilidad ambiental, involucrando los otros niveles de enseñanza, los grupos de socorro en situaciones de vulnerabilidad y acciones académicas integradas, alineadas con los objetivos del desarrollo sostenible;
e. Conquistar plena autonomía institucional y promover buenas prácticas de gobernanza

Al mismo tiempo es requisito indispensable considerar los cambios vertiginosos que s vive la sociedad, en tal sentido, los planes y programas de estudio, deben apoyar a los estudiantes a generar aprendizajes significativos y competencias que les sirvan para incorporarse al mercado laboral (Navarrete, Martínez y Soto, 2020), para ello, ya desde la Conferencia Mundial de Educación Superior (1999), se recomienda estrechar la relación con el aparato productivo, brindar una educación centrada en competencias y aptitudes, y revisar los planes de estudio para adaptarse a las prácticas profesionales.

Dicho de otro modo, el aporte que brinda la Universidad Amazónica de Pando al lanzar al mercado laboral profesionales con formación teórica y práctica, beneficia directamente a la

sociedad en general ya que mejora los niveles de competitividad y productividad en las organizaciones donde vayan a desempeñarse.

1.4.2. Justificación económica

La implementación de un plan de prácticas preprofesionales en la Universidad Amazónica de Pando aporta beneficios económicos tanto a la universidad como a la sociedad, al contribuir a la formación de profesionales con experiencia y competencias clave, al incrementar la empleabilidad de los egresados y al favorecer la productividad en las organizaciones que reciben a los estudiantes.

El desajuste entre las competencias adquiridas en el ámbito educativo y las demandas del mercado laboral tiene costos significativos para la economía, generando altas tasas de desempleo juvenil y subempleo. La experiencia de prácticas preprofesionales permite a los estudiantes adquirir las habilidades y competencias que exige el mercado, facilitando una transición más efectiva al empleo formal. Según estudios de la UNESCO (2021), las prácticas en contextos laborales reales incrementan en más de un 30% las oportunidades de empleo para jóvenes recién graduados, lo cual reduce el tiempo de inserción laboral y mejora los ingresos futuros de los egresados, contribuyendo así a un mercado laboral más eficiente ya una economía más estable.

Las empresas e instituciones que participan en el programa de prácticas se benefician económicamente al recibir estudiantes capacitados, lo que reduce sus costos de capacitación y de búsqueda de talento. En lugar de destinar recursos adicionales para formar a nuevos empleados, las organizaciones pueden aprovechar el talento emergente que llega con una práctica de preparación supervisada por la universidad. Este modelo no solo es una inversión en capital humano sin costo adicional, sino que permite a las empresas acceder a innovaciones y mejoras impulsadas por la perspectiva fresca de los estudiantes. Investigaciones en economía laboral sugieren que los programas de prácticas preprofesionales pueden reducir hasta en un 20% los costos de reclutamiento y capacitación de personal en las organizaciones receptoras (OCDE).

El establecimiento de un programa formal de prácticas también genera oportunidades de financiamiento para la Universidad Amazónica de Pando. Las alianzas estratégicas con el sector privado y el sector público pueden traducirse en fondos para el desarrollo de infraestructura, investigación aplicada y programas específicos que fomenten el crecimiento económico regional. Este vínculo permite que la universidad no solo asegure fondos adicionales, sino que fortalezca su prestigio y su rol como agente activo en el crecimiento económico. Además, las universidades con programas sólidos de prácticas suelen atraer un mayor número de estudiantes, lo que implica un incremento en las matrículas y un impacto económico positivo para la institución (Medina & Aldana, 2023).

Las prácticas preprofesionales también tienen un impacto económico en el contexto regional al aumentar la productividad y la competitividad de los sectores económicos locales. Los estudiantes, al insertarse en prácticas relacionadas con sus áreas de estudio, aportan soluciones efectivas, mejoran procesos y desarrollan proyectos que impulsan la eficiencia en las empresas e instituciones locales. Esta inyección de talento joven y preparado favorece un desarrollo económico local más sostenible, reduce la migración de jóvenes a otras regiones en busca de empleo y contribuye a construir una economía más resiliente en la región amazónica de Bolivia (Alonso et. Al., 2020).

La implementación de un plan de prácticas preprofesionales en la Universidad Amazónica de Pando presenta una sólida justificación económica, beneficiando no solo a la universidad y sus estudiantes, sino también al sector productivo y a la economía regional. Al preparar a los estudiantes para un mercado laboral competitivo, el plan reduce los costos de capacitación en empresas, aumenta la empleabilidad y retiene el talento en la región. Estas prácticas representan una inversión estratégica en el capital humano y en el desarrollo económico regional, alineándose con los objetivos de crecimiento económico y sostenibilidad tanto de la universidad como de la sociedad amazónica.

1.4.3. Justificación política

La implementación de un plan de prácticas preprofesionales en la Universidad Amazónica de Pando es fundamental para reforzar el vínculo entre la universidad y la sociedad. Esta iniciativa permite que los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas desarrollen competencias en contextos laborales reales, lo cual no solo mejora su formación profesional, sino que también se beneficia directamente al entorno social y económico en el que se inserta.

La sociedad actual demanda cada vez más profesionales con habilidades prácticas y valores éticos que les permitan resolver problemas concretos y contribuir al bien común. Las prácticas preprofesionales responden a esta necesidad, ya que permiten a los estudiantes adquirir experiencia real en la solución de desafíos propios de su área. Así, el plan no solo forma a estudiantes en competencias técnicas, sino también en habilidades interpersonales y actitudinales, indispensables para el desarrollo de un profesional ético y responsable ante los problemas sociales que enfrenta su entorno. De acuerdo con Henríquez (2018), la universidad debe alinearse con las demandas de la sociedad, promoviendo una educación que no solo entienda la realidad social, sino que esté dispuesta a modificarla activamente.

El plan de prácticas preprofesionales permite a la Universidad Amazónica de Pando involucrarse de manera directa con las necesidades locales y regionales. Al colaborar con instituciones públicas y empresas privadas de la región amazónica, los estudiantes pueden aplicar sus conocimientos en áreas clave para el desarrollo económico y social local, como la administración empresarial, la gestión de recursos y el emprendimiento. Este vínculo fortalece la capacidad de la universidad para impactar positivamente en la región, formando profesionales que no solo son empleables, sino que también están comprometidos con el progreso y el desarrollo de su comunidad (Medina & Aldana, 2023).

Como institución de educación superior, la universidad tiene la responsabilidad de ser un agente de cambio social, promoviendo la equidad y la cohesión social. A través del plan de prácticas, se fomenta en los estudiantes un compromiso con la realidad socioeconómica de su región, promoviendo una actitud de responsabilidad social y solidaridad. Según el Modelo Académico 2023-2028 del Sistema Universitario Boliviano, se enfatiza en la formación integral del ser humano y en prácticas que introduzcan a los estudiantes en el mundo laboral desde los primeros

años de su formación, promoviendo su capacidad para responder a las exigencias laborales. y sociales actuales.

En el contexto de la educación superior en Bolivia y en América Latina, uno de los desafíos más importantes es la brecha entre la educación universitaria y el mercado laboral. Los egresados suelen carecer de experiencia práctica y de habilidades aplicables, lo que dificulta su transición hacia el empleo y, a menudo, limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Las prácticas preprofesionales son una solución eficaz a este problema, ya que permiten a los estudiantes adquirir experiencia y prepararse mejor para el mercado laboral competitivo. Además, esta experiencia temprana incrementa sus posibilidades de acceder a mejores oportunidades laborales y contribuye a la reducción de la desigualdad en el acceso a empleos de calidad (Cedeño & Rodríguez, 2020)

Las prácticas preprofesionales alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial con el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), al garantizar una educación de calidad que facilite el acceso a trabajos dignos. Este plan no solo prepara a los estudiantes en términos académicos, sino que contribuye a crear una fuerza laboral calificada y responsable que pueda liderar iniciativas sostenibles y socialmente responsables, beneficiando tanto a la universidad como a la sociedad en general (Medina & Aldana, 2023).

1.4.4. Justificación Académica

El modelo que adopta la Universidad Amazónica de Pando es constructivista y dialogal, concebido con los aportes de Bruner, Ausubel y del socio-constructivismo de Vygotsky, el aprendizaje dialógico de Freyre y la perspectiva del modelo complejo de Morín.

Como se cita en el Modelo de formación superior universitaria de la UAP, Dentro del plan de estudios de las carreras y programas, se incluyen las prácticas de formación profesional, las cuales se ejecutan de manera regulada con el propósito de mejorar las competencias de los estudiantes. Estas prácticas involucran la colaboración con profesionales de diferentes

instituciones, aprovechando los recursos de apoyo y como resultado de los vínculos internos y externos establecidos a través de acuerdos o convenios. Además, se realiza una supervisión y evaluación constante para garantizar su calidad. La Universidad establece como política las prácticas de formación profesional a partir de un plan de prácticas, con recursos de apoyo, bajo convenios, con supervisión y evaluación de acuerdo a norma. (2023. P. 98)

Es importante dar a conocer la relevancia de este estudio, habiéndose identificado la inexistencia de prácticas pre profesionales en la carrera Administración de Empresas, en este sentido el aporte que se brinda con los conocimientos generados en la presente tesis es vital para lograr operativizar el Modelo Académico asumido por la UAP.

El valor académico del aporte que se brinda con la presente tesis es relevante, ya que permite generar condiciones académicas en el contexto institucional de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando, para fortalecer y consolidar el desarrollo de las competencias procedimentales y actitudinales a través de la práctica en contextos laborales, en el marco del enfoque de formación de competencias. Su aporte es eminentemente práctico, aunque también se sustenta en la reflexión académica respecto al desarrollo de competencias en el proceso formativo.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan los fundamentos y supuestos teóricos que orientaron el conocimiento de la temática que se aborda en la presente tesis, tanto para la etapa investigativa, como para la propositiva; para ello, también se incluye un estado del arte, con el propósito de tener un acercamiento a estudios previos y el aporte que se tiene en términos de conocimientos.

2.1.Estado del arte

La producción sobre las prácticas pre-profesionales es amplia, se la aborda como parte de la necesaria vinculación de la formación universitaria con el mercado de trabajo, o de manera específica como parte del proceso pedagógico; sin embargo desde ambas perspectivas, se enfatiza en su importancia en la generación de destrezas, habilidades, en suma de competencias profesionales. Al respecto se hace referencia a los que exponen resultados de mayor relevancia para la presente investigación.

Se revisó el estudio de César León Aguirre, Aida Rosa Gómez y Shandry Armijos (2016) sobre *"Interacción de prácticas pre-profesionales y vinculación con la sociedad",* documento que si bien está orientado al personal técnico, administrativo y docente de la Universidad Nacional de Loja, relacionados a las prácticas pre-profesionales, incorpora importantes elementos para la reflexión y alcance que tienen las prácticas pre-profesionales, como son: los aspectos organizativos, prácticos, metodológicos y epistemológicos, considerados imprescindibles para la realización de esta actividad. La propuesta busca establecer una línea de coherencia entre las características de la práctica y sus implicaciones en los resultados de aprendizajes, considerado este fundamento para el quehacer de los estudiantes y su perspectiva formativa. Desde esa perspectiva plantea que:

> La praxis pre-profesional y vinculación con la sociedad debe convertirse en un espacio compartido de estudio, interpretación y transformación de las prácticas de comunicación y producción de bienes, servicios y significados que configuran el mundo de la vida, objeto de la organización de los aprendizajes profesionales (León, Gómez y Armijos, 2016, p. 74).

Señalan que es a partir de la interacción entre los actores y la universidad que se abren las posibilidades de ese intercambio entre los futuros profesionales, con la aplicación de sus conocimientos teóricos, lo cual conlleva a generar un desarrollo de habilidades y valores que apuntan hacia competencias necesarias que les permitirán modos de actuación de un profesional competente.

Asimismo, señalan que es en ese proceso dinámico de construcción y reconstrucción de la realidad que implica la transformación de los contextos donde se interviene, donde se potencia el desarrollo de las capacidades, competencias, valores y habilidades de los discentes practicantes y así se responde al encargo que la sociedad le asigna a la universidad. La propuesta de estos autores es de suma relevancia para la concepción de la propuesta, en tanto, enfatiza en la responsabilidad social de la universidad como parte de la sociedad, a partir de una concepción integral de la formación y en forma particular de las prácticas pre profesionales.

De la misma manera, se revisó el aporte de Mitchel Piña (2016) "Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral" en el que se planteó como objetivo estudiar cómo las prácticas profesionales influyen en el desempeño futuro profesional. Para ello, se midió la autopercepción de desempeño de los profesionales, en función de las habilidades que aprendieron tanto en la práctica como en la universidad.

En los resultados identificó una relación significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades alcanzado en la práctica y la formación en la universidad, con respecto a la autopercepción de desempeño. Así también encontró evidencia significativa de que la variable "horas trabajadas en la práctica semanalmente" así como el hecho de contar con un tutor que le pueda guiar, influyen en la performance del trabajo.

> Para tener un buen rendimiento laboral existen varios determinantes, en primer lugar, se encuentra la formación académica, pues es de suma importancia la adquisición de conocimientos obtenidos en la universidad, también otro determinante es el desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales, y éstas no son aprendidas solamente en la universidad, sino que también existe otro mundo donde son potenciadas y/o adquiridas, este mundo es el de las prácticas (Ferreyra, citado en Piña, 2016, s/p).

La relevancia de este estudio radica en demostrar cómo las prácticas pueden entregar herramientas valiosas para un mejor desempeño profesional en los primeros años de trabajo, aspecto de vital importancia para una carrera laboral.

A su vez, Lay Viviana Cedeño y Josefina Santos, (2017), aportan a la reflexión de las prácticas, señalizándolas como "Vía para la formación profesional integral", en la que especifican que la práctica preprofesional establece la relación entre los procesos académicos e investigativos con la sociedad, misma que "aporta a la consolidación de la integralidad del futuro profesional al establecer procesos de reflexividad que direccionan la autovaloración y compromiso social desde la intervención de los sujetos en formación y deriva una relación de identidad con la profesión" (Cedeño y Santos, 2017, p. 109), por ello adquiere singular importancia en el proceso de formación de profesionales, ya que brinda la oportunidad para desarrollar las competencias descritas en su perfil profesional.

> A partir de su inserción en la práctica pre profesional deben ser capaces de identificar y diagnosticar problemas que constituyan los nodos de formación en la praxis profesional y que se caractericen por la pertinencia, teniendo en cuenta las demandas de desarrollo socio económico de la región y sus sustentos de buen vivir (Cedeño y Santos, 2017, p. 110).

La vinculación con el contexto real del trabajo permite complementar el proceso de aprendizaje, por ello, plantean que los futuros profesionales en su proceso de formación deben encargarse de estudiar los fenómenos sociales, de producción y servicios en su contexto de vida, a partir de la explicación y comprensión de la realidad socio-económica y productiva. Aseveran que pese a lo que se busca generar con la práctica, aún existen limitaciones, tales como:

- Concepción de la práctica como un elemento estructural, prerrequisito de egreso y componente curricular.
- Desconocimiento de la práctica pre profesional en su valor afianzador y de consolidación de la vocación hacia la profesión
- Ir reconocimiento de la fortaleza de los procesos de reflexividad que deben generar los escenarios reales de aplicación de los conocimientos en ejes de análisis como: valores identitarios de la profesión; referentes éticos de la práctica de los profesionales del entorno;

procesos de práctica para constatar la relación con la teoría, "teorizar la práctica y experimentar la teoría".

- Limitaciones en la gestión, acompañamiento, seguimiento, planificación, orientación y evaluación de la práctica pre profesional.
- Sesgos en la interpretación de los procesos de práctica para la fundamentación y concepción del trabajo científico estudiantil (Cedeño y Santos, 2017)

Para la propuesta que se formula en la presente investigación es importante tener en cuenta estas limitaciones, sobre todo, para la etapa de implementación de la misma en la carrera Administración de Empresas.

Asimismo, se revisó el estudio de Luciana De la Flor, en el año 2018, sobre *"La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú"*, señalan las dificultades que están enfrentando los jóvenes para acceder al empleo, en ese sentido, las prácticas preprofesionales deben facilitar esa transición, plantea que:

> Uno de los mecanismos mediante el cual operan las prácticas preprofesionales es el del primer empleo y las prácticas funcionan, en parte, porque incrementan la probabilidad de que los estudiantes accedan a un mejor primer empleo, lo cual, se traduce en mejores resultados laborales en trabajos futuros (De la Flor, 2018, p 9).

Por ello, muchas universidades empiezan a incluir las prácticas preprofesionales, que aporten al desarrollo de competencias y se constituyen en un requisito para la graduación. Al mismo tiempo señala que "a pesar de la proliferación de las prácticas pre profesionales, existe poca evidencia de su efecto en los resultados del empleo" (De la Flor, 2018, p. 12), por ello se plantearon evaluar el impacto de las prácticas preprofesionales en el empleo de los jóvenes universitarios en el Perú.

Para cerrar, es útil tomar las palabras de De la Flor, quien sostiene que la literatura que identifica una relación de causalidad directa entre el empleo y las prácticas está concentrada en países desarrollados, siendo que "en América Latina, la literatura sobre prácticas preprofesionales es casi inexistente. Como ya se mencionó, resulta preocupante la falta de estudios ante el uso tan frecuente de las prácticas preprofesionales en las universidades" (2018, p. 19), lo que expresa una necesidad en los contextos latinoamericanos y boliviano específicamente, de abordar esta

temática, de manera que retroalimente a los procesos de prácticas y desarrollo de competencias requeridas.

Al mismo tiempo, se accedió al estudio de Steve Freddy Guarnizo, en 2018, respecto a la *"Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de educación superior en la Universidad de Guayaquil",* en el que se busca determinar la importancia de las prácticas preprofesionales en los estudiantes de educación superior en esta universidad, relacionadas con su preparación para la inserción laboral, enfocando diversas posturas, conceptualizaciones, opiniones, criterios, en lo que se refiere esta actividad complementaria de la formación académica en los estudiantes universitarios, así como también busca analizar la interacción de los actores que intervienen en el proceso de formación estudiantil.

En el alcance del mismo, el autor engloba a los principales actores del proceso académico, los cuales involucran a las reglamentaciones impuestas por el Estado hacia las instituciones de educación superior, y a todos los actores de la universidad como son personal administrativo, docente y alumnos los cuales, de manera interactiva, desarrollan la formación práctica que realiza el estudiante en su trayectoria académica.

Su propósito fue proponer la concientización, de los actores involucrados en el proceso de prácticas pre profesionales, de manera que se comprenda el aporte de una buena ejecución del desarrollo de la práctica en beneficio del alumno para enfrentarse a las diversas expectativas que se ofrecen en el mercado laboral.

Argumenta que las empresas exigen profesionales que sean eficientes en desarrollar los distintos procesos necesarios para alcanzar sus objetivos, para ello, es fundamental la formación académica recibida, puesto que implica la adquisición de conocimientos obtenidos en la universidad, pero también el desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales, que se potencian y/o adquieren en el contexto de las prácticas durante el proceso de su formación. Las prácticas pre profesionales como bien dice su nombre, es una alternativa de oportunidad laboral que recibiría un estudiante, ante uno de los principales fines de formación en una institución de educación superior.

Reconoce también que una gran cantidad de los estudiantes de la IES, son personas que en unos casos tienen poca o ninguna experiencia laboral, por lo que las prácticas pre profesionales sería un aporte medular para la inserción de los estudiantes al mercado laboral, teniendo como resultado una consolidación entre la academia y la práctica laboral real (Guarnizo, 2018).

También se revisó el aporte de Chávez, Chancay, Chávez y Mendoza (2019), cuyo trabajo consistió en una reflexión crítica sobre las prácticas pre profesionales de los estudiantes universitarios en la Escuela de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador; demostrando el impacto social de dicha actividad en relación con el proceso formativo e investigativo y su aporte a la sociedad. Para ello se realizó un análisis de documentos científicos así como los documentos normativos que regulan este tipo de actividad docente, llegando a la conclusión que las prácticas pre profesionales cumplen varios roles de formación continua de la propia comunidad universitaria como institución pública social en su conjunto, así como de profesionales, dirigentes y empresarios: (1) un rol en la divulgación científica y de la diversidad cultural; (2) un rol en la transformación social y el desarrollo comunitario y (3) un rol en la transferencia tecnológica, con visión estratégica del desarrollo.

Rememora que a partir de la primera revolución industrial y con el auge del desarrollo tecnológico de los últimos años, constituye una verdadera preocupación lo relacionado con la elevación de la calidad de la preparación de los futuros profesionales, de manera que en los momentos actuales constituye una de las prioridades de la educación superior, dada la necesidad de enfrentar el acelerado desarrollo científico - técnico y las exigencias que el progreso social ha venido planteando.

Desde su perspectiva, las prácticas preprofesionales “representan las actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de habilidades y destrezas que servirán al estudiante para el futuro desempeño de su profesión” (Chávez, Chancay, Chávez y Mendoza, 2019, p. 132). Señala, además, que los docentes deberán propiciar espacios de interacción con los estudiantes, que les permita perfilar actividades de investigación–acción, entendido como un camino para lograr la formación de un profesional capaz de cumplir su

cometido social en consecuencia con las exigencias del desarrollo tecnológico y capaz de innovar.

Al mismo tiempo, a partir de sus resultados, enfatiza en la necesidad de replantear una estrategia que permita perfilar la realización de las prácticas pre profesionales, para que los estudiantes logren adquirir las habilidades que les permitan egresar con las competencias requeridas para su inserción en el ambiente laboral (Chávez, Chancay, Chávez y Mendoza, 2019).

Señala que las instituciones universitarias se encuentran aún alejadas del ideal que supone la formación de estudiantes con adecuadas competencias profesionales. Por tanto, entre sus principales desafíos establece que se debe realizar "la reformulación constante de nuevas formas de comparar la realidad, coherente con la concepción de cada individuo; incorporando la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad para la transformación social" (Chávez, Chancay, Chávez y Mendoza, 2019, p. 132), en tanto, es necesario contar con los lineamientos claros, pero también el aporte de los demás actores institucionales que se involucran en las prácticas.

En la misma línea de las prácticas preprofesionales, se revisó el estudio de Lucas Palacio (2019) titulado "*Estructura y contenido de las prácticas preprofesionales en el modelo pedagógico de la Universidad Nacional de Educación"* de Ecuador, en el que señala que el modelo pedagógico aplicado en dicha universidad consta de cuatro momentos en su desarrollo: comprensión-diagnóstico, diseño y planificación, desarrollo-actuación y evaluación-reformulación", esto es lo que denomina la "estructura" que define la lógica interna de las prácticas.

Plantea que la práctica sirve para poner a prueba la utilidad de las asignaturas en los hechos, como que se demuestre su relación con la acción real del futuro profesional, aunque reconoce que estudios previos señalan que las competencias se desarrollan fundamentalmente en la práctica, más allá de los cursos teóricos, reforzando así su importancia en el desarrollo de las competencias. Enfatiza en que un buen modelo de práctica pre profesional debe articular, integrar, nuclear, todos los elementos de la formación profesional, aprovechar su desarrollo en la "práctica", por "el hecho de que los interesados se encarguen de su propia formación continua.

Para analizar la relación entre la planificación curricular desde el enfoque por competencias, se revisó el artículo de María Eugenia Navas-Ríos y José Oswaldo Ospina-Mejía (2020), denominado *"Diseño curricular por competencia en educación superior",* que tiene como objetivo aproximarse al surgimiento y estructura del diseño curricular por competencias en las Universidades.

Respecto a la incorporación del Enfoque de Formación basada en competencias en educación superior, resalta "el surgimiento del diseño curricular por competencias desde las orientaciones de organismos internacionales como la UNESCO para que las Universidades respondan a los nuevos retos de la sociedad del conocimiento" (Navas-Ríos y Ospina-Mejía, 2020, p. 195). En el contexto de la sociedad del conocimiento, resultado de un mundo complejo, las personas pueden ejercer diversos cargos y funciones y por lo tanto, diferentes profesiones en el transcurso de su vida, lo que hace necesario que se piense a la educación superior como un espacio de formación ininterrumpido, donde las personas pueden seguir aprendiendo a lo largo de sus vidas.

De esa manera, el enfoque de formación basada en competencias se fue ampliando a universidades que buscan generar esa articulación con el mercado de trabajo.

Sostienen que la formación por competencias en Educación Superior, se ha convertido en política educativa internacional, que presenta como sus bondades la pertinencia de las propuestas curriculares, desde el acercamiento del aprendizaje de los estudiantes con el mundo real, su vida cotidiana, un aprendizaje significativo que responde a los retos y problemas que se les presenta en su cotidianidad, a los cuales están en capacidad como personas y profesionales de dar respuesta desde su formación disciplinar e integral (Navas-Ríos y Ospina-Mejía, 2020); por ello, pensar en el desarrollo de las competencias, requiere del componente práctico, tal como se plantea en la presente propuesta.

En **Bolivia**, se tiene un importante aporte de estudios sobre la educación superior, que abordan diferentes aspectos; entre ellos, la calidad, la acreditación, los desafíos, así como también, se plantean críticas respecto al cumplimiento de sus fines.

Un importante aporte es el estudio de Gustavo Rodríguez y Crista Weise (2006) sobre "Educación superior universitaria en Bolivia" en el que brindan un panorama general, incluyendo desde su evolución y contexto histórico de la educación universitaria hasta los datos en cuanto a demanda, oferta, la estructuración del sistema de educación superior, así como un análisis de sus instancias de gobierno, autonomía y gestión.

En cuanto al tema que se aborda en la presente tesis, se resalta una de las características de la Educación Superior en el país, que los autores previamente citados evidencian, y ella se refiere a la separación de la universidad del mundo laboral:

> La relación de la Educación Superior Universitaria con el sistema productivo empresarial deficiente con todo el sistema universitario. La articulación con la empresa privada es menor en caso de las universidades públicas, y es mayor en el caso de algunas universidades privadas, principalmente aquellas de orden corporativo, vinculadas al sector empresarial, que participó institucionalmente en su creación (Rodríguez y Weise, 2006, p. 319)

Dicha separación implicaría graves falencias; por un lado, en el producto final, es decir en los titulados, que no están preparados para actuar en el mercado de trabajo que tiene sus requerimientos específicos; pero, además, la desvinculación en el proceso mismo de la formación, desaprovechando el potencial que tiene el sector productivo, como espacio de formación.

Por su parte, Héctor Córdova, en su estudio "Gestión de la transformación pedagógica en universidades públicas bolivianas" (2009) analiza el cambio suscitado en las universidades bolivianas a partir del año 2005, enfatizando en las razones por las cuales se genera ese cambio, casos en los que avanza rápidamente, como en los que se genera un retroceso. En su análisis el cambio está asociado al fenómeno de la globalización, las innovaciones en la tecnología, el achicamiento del Estado, la proliferación de universidades y la aplicación de un nuevo enfoque en la formación, el de las competencias. Al respecto señala que:

> En el enfoque de competencias la persona está situada en el centro del proceso y el contenido se pone a su servicio, el docente cambia de rol para ser más un guía de la construcción colectiva del conocimiento que un transmisor sabio que conoce todo, la evaluación está para maximizar el aprendizaje e informar sobre las estrategias de resolución de problemas, existe una integración intencionada de los saberes y, sobre

> todo, se toma en cuenta los aprendizajes afectivos y cognitivos (Louis, citado en Córdova, 2009, p.138)

Analiza los factores que facilitaron, como los que obstaculizaron la implementación del enfoque de formación basada en competencias, promovida por la fundación FAUTAPO en 4 universidades del país, siendo una de ellas, la Universidad Amazónica de Pando, que inició ese proceso en el año 2008. Señala a esta universidad como la que logró apropiarse de esa propuesta de cambio, del enfoque por objetivos al enfoque de competencias.

Osvaldo Nina, José Acuña, Natalia Zegarra y Cynthia Crespo, analizan a las Universidades en el estudio denominado "*El ABC del desarrollo en Bolivia"*, editado por Lykke Anderse, Branisa y Canelas, documento en el que señalan que el objetivo principal de las universidades es desarrollar el potencial práctico e intelectual de las personas para que contribuyan a la sociedad desde la práctica profesional. Y por lo tanto, debe "responder a las necesidades de un país y estar dirigida a formar profesionales con responsabilidad social que coadyuven con el proceso de desarrollo" (Nina, Acuña, Zegarra y Crespo, 2016, p. 233) enfatizando en el aporte de la institución educativa al país.

Plantean además que "La cooperación entre universidades e industria es importante para la sociedad, porque permite identificar tanto las habilidades como las capacidades que el mercado de trabajo requiere" (Nina, Acuña, Zegarra y Crespo, 2016, p. 233), reforzando la necesaria vinculación del contexto laboral con las instituciones de formación universitaria.

Identifican que las universidades se enfrentan a varios problemas, entre los que destacan que las empresas no consideran la capacidad para la investigación y desarrollo de las universidades y, por otro lado, que las universidades tampoco consideran que las empresas podrían ser espacios de aprendizaje (Rodríguez y Weise, citado en Nina, Acuña, Zegarra y Crespo, 2016), lo cual sin duda alguna, dificulta la articulación efectiva entre ambos espacios, el de formación y el del trabajo.

Asimismo, concluyen que, en Bolivia, los nuevos profesionales tienen dificultades en su inserción laboral y "los programas universitarios no se adecuan a las necesidades productivas

de cada región del país, tampoco se ha desarrollado el componente investigativo en las universidades" (Rodríguez y Weise, citado en Nina, Acuña, Zegarra y Crespo, 2016, p. 236), que aporte conocimientos para el desarrollo productivo del país.

De la misma manera, se accedió al estudio de Eduardo Paz Rada, en 2017, que en su artículo aborda, desde una visión histórica los avances y desafíos de la universidad pública boliviana. Plantea que la "Crisis y desafíos de la Universidad autónoma en el marco de los procesos de inclusión - exclusión en la universidad en Bolivia (2001-2012)" expresa momentos importantes de la universidad pública, desde la creación de las universidades y su participación en momentos históricos de la vida republicana. Señala que "en las últimas décadas se ha reducido esta participación en el contexto social y estatal" (Paz, 2017, p. 73). Señala que las políticas universitarias no han tenido grandes transformaciones académicas e institucionales; aunque resalta los procesos de inclusión social, mediante la masificación, la matrícula femenina e indígena, la apertura de sedes regionales y la creación de la Universidad Pública de El Alto (UPEA) y las Universidades Indígenas, que han conseguido una amplia democratización de la educación superior.

En el estudio se hace énfasis en el proceso de apertura de la educación boliviana, pasando de la educación de élite a la educación de masas. Al respecto señala que "Los cambios cuantitativos y cualitativos en las universidades se orientan a una masificación acelerada de la matriculación de estudiantes y al aumento en el número de docentes, en concordancia con los cambios que se van produciendo en la realidad boliviana" (Paz, 2017, p. 85), que, a su vez, impone nuevos desafíos a la universidad pública, para responder a la demanda de las masas.

Sobre el Modelo Académico de la Universidad Pública Boliviana se toman como elementos filosóficos que "la Educación Superior es una praxis transformadora y emancipadora hacia la construcción de una sociedad más justa, democrática e incluyente" y "es una praxis inspirada en valores morales, éticos y estéticos para obrar correctamente, "vivir bien", practicando la solidaridad, la tolerancia, la reciprocidad, el respeto al otro en libertad y autonomía, con y en la naturaleza". Respecto a los fundamentos socio-políticos se establece que la concepción es de una educación:

> Nacional, democrática y antiimperialista porque recoge los ideales emancipatorios del pueblo y orienta el desarrollo de su lucha por la liberación nacional y social, sustenta la eliminación de las barreras discriminatorias impuestas por el sistema económico neoliberal", "es democrática e incluyente", "es promotora de la justicia y la equidad social" y "está orientada a la construcción de una sociedad democrática, soberana, más justa y equitativa, fundada en valores de igualdad, inclusión, dignidad, libertad, reciprocidad, respeto, complementariedad y armonía (CEUB, citado en Paz, 2017, p 97).

Paz señala que en el periodo 2001-2012, se producen algunos cambios importantes en las universidades públicas, a través de los "procesos de desconcentración de unidades académicas hacia las provincias de cada departamento, con la finalidad de atender la demanda de importantes sectores de la población juvenil que termina su formación del nivel medio" (2017, p. 105). Respecto a las actividades de investigación en el país en todos los campos del conocimiento están concentradas en un 80% en las universidades públicas, particularmente en las de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, y todas ellas han desarrollado políticas de interacción y extensión social

Al mismo tiempo, en el estudio se plantea que la masificación e inclusión universitaria no ha estado acompañada de procesos de reforma institucional y actualización científico tecnológica, ni de transformaciones académicas que hayan implicado un aporte sustantivo al desarrollo del conocimiento y la integración con proyectos educativos superiores con universidades de la región (Paz, 2017).

Otro estudio importante es el de Kinjo Villarroel en 2018, titulado *"La evaluación y acreditación de la calidad educativa en las leyes de educación de Bolivia"*, en el que se analiza el tratamiento teórico a la evaluación y acreditación de la calidad de la educación universitaria en las leyes de Educación 1565 (1994) y "Avelino Siñani-Elizardo Pérez" 070 (2010) de Bolivia. Se aplicó un análisis documental que permitió determinar que el tratamiento a categorías importantes en torno a la evaluación y acreditación es muy general. Además, se constató que en Bolivia se precisa de una Ley de Educación Superior o una Ley específica relacionada al organismo encargado de realizar los mencionados procesos.

La evaluación y acreditación es una de las tareas pendientes del sistema universitario boliviano en general, en tanto se ha iniciado el proceso en algunas universidades, sin embargo, aún se debe

mejorar, para asegurar las capacidades de los profesionales en su ingreso al mercado laboral o su ascenso en los niveles ocupacionales.

En la evaluación también es relevante la vinculación con el contexto social y productivo que establecen las diferentes carreras, generando espacios de prácticas para los estudiantes.

En dicho estudio, el autor hace referencia a la creación de la Agencia Plurinacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Universitaria de Bolivia, establecida por la Ley de la Educación 070 Avelino Siñani-Elizardo Pérez en el año 2010 y que no entró en funcionamiento (Villarroel, 2018) y recomienda confeccionar una Ley de Educación Superior o una Ley específica, con el fin de que se establezcan parámetros de evaluación en función a las tendencias internacionales, definiciones más amplias de categorías relacionadas a la temática y fundamentos metodológicos para la realización de la evaluación y acreditación de la calidad educativa de la educación superior.

Asimismo, se revisó el estudio de Christian Pérez (2018), en su artículo titulado *"Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana"* en el que describe los principales elementos teóricos del enfoque por competencias, determinando sus características polisémicas y la multiplicidad de interpretaciones que confluyen en un conjunto complejo de capacidades, habilidades y destrezas para resolver problemas y adaptarse a variadas circunstancias y contextos.

Reconoce que en el mundo educativo se ha dado una transición de una educación centrada en la enseñanza a una educación centrada en el aprendizaje, en un enfoque que tendrá como norte, la formación de personas integras, competentes, capaces de desarrollar una plataforma integral de competencias básicas y profesionales, y en función a ello, estudios señalan al enfoque de competencias como una de las mejores "opciones metodológicas que facilitan en mayor grado la transferencia de aprendizajes" (Pérez, 2018, p. 58) porque posibilita el logro de las competencias que requiere el mercado de trabajo.

Al mismo tiempo, reconoce que en Bolivia se tiene un rezago en la redefinición y reconstrucción de este proceso.

> La cualificación de los procesos educativos, presenta problemas, particularmente en el ámbito de la gestión educativa y de su evaluación, además de otros problemas, de orden político-ideológico. No obstante, la consolidación de nuevos escenarios de discusión y socialización del conocimiento y tendencias pedagógicas, además de la adaptación de experiencias propias y adecuadas a las particularidades de cada Estado, pueden generar a largo plazo impactos tanto en los actores, como en el proceso y la formación de futuros profesionales (Pérez, 2018, p. 58).

Resalta que es un desafío para las universidades responder a las exigencias del contexto, a las demandas del sector productivo, a los requerimientos de los empleadores, así como la satisfacción de las necesidades sociales, por ello, algunas universidades se han enmarcado en este enfoque y desarrollaron su planificación curricular con estos lineamientos.

A manera de balance de los estudios revisados, se considera que existen importantes aportes, sobre las limitaciones y desafíos de la educación universitaria, si bien existen estudios que abordan el enfoque de formación por competencias, sólo se logró identificar una investigación que aborda las prácticas preprofesionales. Lo cual implica un vacío de conocimiento importante para ser llenado a partir de la investigación.

2.2. Marco Teórico

En este acápite se incorporan los fundamentos teóricos relevantes para la comprensión del desarrollo de competencias y dentro de ello, la relevancia que adquieren las prácticas pre profesionales ejecutadas en contextos laborales, articuladas al modelo constructivista de concepción del aprendizaje que privilegia la interacción entre el objeto de aprendizaje y la realidad externa y objetiva.

2.2.1. La educación y su función en la sociedad

La educación cumple un rol importante en la sociedad, “tiene una función de utilidad individual y social, ya sea desde el punto de vista cultural o bien económico, y en toda la gama de posibles

casos dentro de ese rango la educación produce un beneficio" (Jiménez, 2019, p. 7). Desde el punto de vista individual permite que las personas estén preparadas para actuar en el mundo laboral y de esta manera, acceder a los recursos económicos necesarios para la satisfacción de sus necesidades individuales y familiares. De manera colectiva, contribuye a una sociedad más educada, no sólo en términos de conocimientos, sino también en valores.

Asimismo, y siguiendo un enfoque humanista, la utilidad tiene que ver con los valores trascendentales del ser humano, tales como la liberación de la ignorancia y, por tanto, de la esclavitud (valores de orden cultural y social) (Jiménez, 2019) que son fundamentales para la realización personal, pero también del conjunto de la sociedad

Ahora bien, desde una perspectiva economicista, "la educación tiene que ver con la productividad, en la medida en que los individuos logren desarrollar sus capacidades técnicas, el proceso productivo aprovechará de forma más eficiente dichas habilidades y las materializará en mejores recursos económicos" (Jiménez, 2019, p. 7); por ello, es también una responsabilidad de los Estados promover la elevación de los niveles de educación y especialización de las personas, para que de manera colectiva, contribuyan al desarrollo del país.

En esta línea de reflexión, adquiere relevancia el planteamiento de la función de la educación, al considerar que:

> La educación es la mejor herramienta para construir el futuro de la sociedad, es indispensable para identificar, perfilar y construir colectivamente los procesos formativos, que pretenden plantearse con carácter estratégico para el desarrollo de las comunidades; estableciendo de esta manera el progreso y los avances para el desarrollo de la población. (Duque, et al., 2013, p. 9)

A la educación también se le asigna el rol de ser protagonista de la transformación del contexto social a nivel académico, social, cultural y político. Todo esto para confirmar que ésta tiene un papel decisivo en el fortalecimiento de valores, conocimientos, competencias genéricas y específicas, las cuales garantizan la estabilidad y permanencia de los estudiantes en las instituciones de educación superior (Duque, et al., 2013) tal es la relevancia que adquiere la educación, que se constituye en una de las principales funciones que deben cumplir los Estados

para garantizar el acceso a toda la población, con estándares de calidad y pertinencia, además que es consagrada como parte vital de los derechos humanos.

La educación es un fenómeno social que está dirigido a la preparación del ser humano como un ser social, como uno de los ejes esenciales de la sociedad, la educación "es fundamental para contribuir a que los sujetos se desarrollen e integren plenamente en el contexto en que viven" (Guzmán, 2011, p. 109) de manera que contribuye a su función de reproducción de la sociedad, mediante la transmisión de conocimientos que les permita actuar en la sociedad.

Es importante resaltar que la educación ha sido abordada por estudios "desde diversas disciplinas como la sociología, la psicología y la lingüística, que han contribuido a establecer las bases para explicar para qué educamos" (Guzmán, 2011, 109). Desde el punto de vista de la sociología se estudia a la educación como un fenómeno social.

> El modelo epistemológico asentado con el paradigma sociocrítico permite dimensionar el compromiso que le asiste a la educación, para transmitir, crear y afianzar la cultura en la sociedad, desde contextos educativos reales. De esta manera, propicia que los sujetos construyan y reconstruyan permanentemente su medio. (Guzmán, 2011, 109)

Desde esta perspectiva, la educación promueve el cambio social desde el interior de las propias comunidades, en el sentido que "fomenta la autorreflexión crítica de los procesos relacionados con el conocimiento, con el fin de desarrollar la autonomía racional, mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social" (Guzmán, 2011, 110), aunque, además debe reconocer, que también puede operar como un mecanismo de control social. Sin embargo, a efectos de la presente tesis, se tomará desde su concepción de transformación, como generadora de los conocimientos, habilidades y competencias que les permite a los individuos actuar, en respuesta a las exigencias del mercado laboral y de la sociedad en su conjunto.

También se debe hacer referencia a la importancia política de la educación expresada por Bourdieu, quien plantea que:

> La posibilidad de establecer un determinado orden social descansa en la forma cómo los ciudadanos entienden el rol de la sociedad, de sus organizaciones y de ellos mismos dentro de este sistema de relaciones; y esa forma de entendimiento sólo es posible de lograr mediante la educación de las personas. (Citado en Cabrera y Vázquez, 2013, p. 2)

Es lo que se denomina el proceso de socialización, por el cual los individuos aprenden los valores, habilidades, conocimientos, que se requieren para desenvolverse en todos los ámbitos de la sociedad, incluso el laboral.

Es inminente reconocer que la educación tiene un impacto en la actuación del sujeto, en su formación integral, ya que "a medida que el sujeto interactúa con el contexto va cambiando sus estructuras mentales, las va complejizando, construyendo un conocimiento que le permite discernir entre lo que conviene y lo que debe desechar, es decir, el comportamiento moral" (Citado en Cabrera y Vázquez, 2013, p. 3). Así ese comportamiento individual, al ser compartido por la pluralidad de individuos, se constituye en comportamiento social, colectivo.

Al mismo tiempo, se debe considerar que "la educación es un proceso eminentemente formativo, con espíritu social y humanitario que permite dotar a las nuevas generaciones de los conocimientos científicos, los valores morales, la praxis y una auténtica personalidad ética" (Casanova, et al., 2018, p. 115). Al mismo tiempo, que promueve un cambio de actitudes que generan una mejor calidad y nivel de vida en la persona, puesto que brinda las posibilidades de lograr una mayor estabilidad y ascender en el mercado laboral.

2.2.2. La educación superior y su relevancia social

La UNESCO en su Documento de "Política para el cambio y el desarrollo en la educación Superior" (1995) señala que las respuestas de la educación superior en un mundo que se transforma deben guiarse por tres criterios que determinan su jerarquía y su funcionamiento local, nacional e internacional, ellos son: pertinencia, calidad e internacionalización. Los cuales señala como alcance:

La pertinencia de la educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones con respecto a la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y de sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el Estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles y formas de educación (UNESCO, 1995).

La necesidad de pertinencia de la educación superior, ha adquirido nuevas dimensiones y una mayor urgencia a medida que las actividades económicas de la sociedad requieren graduados capaces de actualizar constantemente sus conocimientos y adquirir conocimientos nuevos que les permitan no solo encontrar trabajo, sino también crear empleos en un mercado en constante cambio. La educación superior debe replantearse su misión y redefinir muchas de sus funciones, en especial teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad en materia de aprendizaje y capacitación permanentes (UNESCO, 1995).

La renovación de la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior resulta indispensable para mejorar su pertinencia y su calidad. Para ello es necesario establecer programas que fomenten la capacidad intelectual de los estudiantes, mejorar el contenido interdisciplinario y multidisciplinario de los estudios y aplicar métodos pedagógicos que aumenten la eficiencia de la experiencia de aprendizaje, en especial teniendo en cuenta los rápidos avances de las tecnologías de la información y la comunicación (UNESCO, 1995).

En la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción (UNESCO, 1998), señala que a nivel mundial existe un crecimiento de la demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro. Aspectos que aún se visibilizan en la tendencia de la educación superior, a más de 20 años de dicha declaración.

Asimismo, define a la educación superior como "todo tipo de estudios, de formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior" (UNESCO, 1998, p. 1), donde claramente expresa a las universidades como instituciones que deben cumplir el encargo social de aportar a la formación de los individuos, de manera que las nuevas generaciones estén preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales.

También en dicho documento, se plantea que las universidades tienen la necesidad de realizar procesos de transformación y renovación de manera radical, en virtud a la crisis de valores que se observa, trascendiendo consideraciones económicas, pensando en el bien común. Dado que

> La sociedad cada vez tiene más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. (UNESCO, 1998, p. 1).

A partir de los resultados, se plantean reafirmar la necesidad de preservar, reforzar y fomentar aún más las misiones y valores fundamentales de la educación superior, en particular la misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad. Entre otros puntos, eso implicaría:

> Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz. (UNESCO, 1998, p. 4)

Asimismo, es relevante a los fines de esta tesis, remarcar lo que se establece en el Art. 7 de la Declaración, porque especifica que se debe reforzar **la cooperación con el mundo del trabajo** y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad, para ello señala varios aspectos que deben considerarse, tales como:

a. En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad.

b. Los vínculos con el mundo del trabajo pueden reforzarse mediante la participación de sus representantes en los órganos rectores de las instituciones, la intensificación de la utilización, por los docentes y los estudiantes, en los planos nacional e internacional, de las posibilidades de aprendizaje profesional y de combinación de estudios y trabajo, el intercambio de personal entre el mundo del trabajo y las instituciones de educación superior y la revisión de los planes de estudio para que se adapten mejor a las prácticas profesionales.

c. En su calidad de fuente permanente de formación, perfeccionamiento y reciclaje profesionales, las instituciones de educación superior deberían tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos. A fin de satisfacer las demandas planteadas en el ámbito del trabajo los sistemas de educación superior y el mundo del trabajo deben crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición y programas de evaluación y reconocimiento previos de los conocimientos adquiridos, que integren la teoría y la formación en el empleo. En el marco de su función prospectiva, las instituciones de educación superior podrían contribuir a fomentar la creación de empleos, sin que éste sea el único fin en sí.

d. Aprender a emprender y fomentar el espíritu de iniciativa deben convertirse en importantes preocupaciones de la educación superior, a fin de facilitar las posibilidades de empleo de los diplomados, que cada vez estarán más llamados a crear puestos de trabajo y no a limitarse a buscarlos. Las instituciones de educación superior deberían brindar a los estudiantes la posibilidad de desarrollar plenamente sus propias capacidades con sentido de la responsabilidad social, educándolos para que tengan una participación activa en la sociedad democrática y promuevan los cambios que propiciaran la igualdad y la justicia.

Todos estos aspectos señalados en la referida Declaración, son relevantes al momento de analizar las formas de enseñanza y la vinculación entre teoría y práctica al interior de las universidades.

2.2.3. Los modelos pedagógicos y las prácticas pedagógicas

La enseñanza ha ido cambiando y sus formas de transmitir conocimientos también, dando lugar a nuevos modelos pedagógicos. Estos se pueden concebir como un conjunto de normas establecidas y lineamientos de la institución educativa, por plantean una concepción de la educación, una metodología y el rol de los profesores y del estudiante, por lo tanto, guían el proceso de enseñanza aprendizaje.

El modelo pedagógico, es definido como “la imagen o representación del conjunto de relaciones que definen un fenómeno, con miras a su mejor entendimiento (...) y representan formas particulares de interrelación entre los parámetros pedagógicos” (Flores, citado en España, 2009, p. 144), que señalan la concepción de la educación que dan pautas para la planificación curricular, el proceso de formación y el producto final, que es el titulado.

> El modelo pedagógico es una construcción teórica orientada a interpretar, diseñar y transformar la actividad educativa, fundamentada en principios científicos e ideológicos, en respuesta a una necesidad histórica completa. Se puede decir que es un marco teórico del cual emana el diseño, la instrumentación y la evaluación del currículo. Un esquema teórico del quehacer de una institución educativa en el cual se describe no sólo cómo aprende el que aprende, sino además se explicita qué se debe aprender, cómo se concibe y conduce el aprendizaje (enseñanza) cómo y qué se evalúa, qué tipo de relación existe entre el docente y el alumno, pero sobre todo, la relación congruente de todos esos elementos con la pretensión de la acción educativa (Jara, 2008, p. 2).

Existen una serie de modelos pedagógico, pero por lo general, se conocen el modelo educativo tradicional, el conductista, el romántico o naturalista, el cognoscitivista o desarrollista y el constructivista. A partir del planteamiento de Zambrano, (citado en Duque, Vallejos y Rodríguez, 2013), se revisará las principales características de éstos cinco modelos más conocidos.

En el modelo tradicional, que ha sido el más empleado a lo largo de la historia, aportado por Skinner, enfatiza en la formación del carácter, y se considera normativo, ya que pretendía regular la transmisión de saberes y costumbres; de él derivan métodos transmisionistas de mera imitación y en los que la relación del maestro-alumno es vertical; considera que el papel de la educación es transmitir un conjunto de conocimientos, en este caso el maestro tiene un rol activo, porque es el poseedor de ese conocimiento, mientras que el estudiante tiene un rol pasivo, por cuanto sólo es el receptor. La metodología se basa en buscar la retención memorística, aunque no así la búsqueda de sentido, por lo consiguiente, lo que se evalúa es la capacidad de réplica de la información recibida, sin espíritu crítico.

A su vez, el Modelo conductista, promovido por Rousseau y basado, meramente, en la fijación y en el control de objetivos instruccionales; en éste imperaba el método de fijación, refuerzo y control de aprendizajes instruccionales; está basado en la fijación y control de los objetivos

instruccionales, para la adquisición de conocimientos y códigos impersonales basados en destrezas y competencias bajo la forma de conductas observables. El papel de la educación continua siendo la transmisión de saberes, actuando a través de la implementación de ciertos estímulos y la observación de las respuestas en los estudiantes, el aprendizaje en este modelo se da a través del modelamiento de la conducta, por lo que se busca un cambio en la conducta del estudiante, siendo que éste asume un rol pasivo. El aprendizaje es memorístico, imitativo y observacional.

Por su parte, en el modelo de romántico o naturalista, sostiene que el contenido es importante para el desarrollo del estudiante, es lo que procede de su ser interior, y por consiguiente el centro, el eje de la educación es ese interior del estudiante. Su base es la ideología humanista, y considera que en el proceso de enseñanza aprendizaje el estudiante es el protagonista principal. La premisa es que no se debe dirigir el aprendizaje, sino que el estudiante debe tener la libertad para desarrollar un aprendizaje de manera espontánea, en base a la experienciación; el educador cumple un rol secundario.

Mientras que el modelo pedagógico cognoscitivo o desarrollista, propone un maestro el cual crea un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el estudiante su acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior. Basado en la perspectiva piagetiana del desarrollo cognitivo, plantea que el aprendizaje se desarrolla en la interacción entre el estudiante y el profesor, así como entre los propios estudiantes.

El modelo de la pedagogía constructivista, propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del individuo, tal desarrollo está determinado por la sociedad, por la colectividad en la cual el trabajo productivo y la educación están íntimamente unidos para garantizar no solo el desarrollo social, sino el pedagógico y la fundamentación práctica para la formación científica de las nuevas generaciones.

Este modelo centra su atención en el estudiante, aunque reconoce que la triada entre estudiante, profesor y contenidos, son esenciales para el aprendizaje. Desde este punto de vista el estudiante debe estar preparado para aprender a aprender, evaluando las diversas situaciones que demanda

de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Se sostiene que el estudiante es un investigador educativo, que busca aprender los que necesita.

Como se observa en cada uno de los modelos pedagógicos señalados, se presenta una concepción teórica de la educación, que trascenderá hasta el currículo y orientarán las actuaciones de los sujetos involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

> En esta postura los nuevos saberes se construyen mediante una relación hermenéutica entre un objeto de aprendizaje de carácter interno (conformada como una imagen ideal en el intelecto del individuo) y la realidad externa y objetiva. La interacción entre ambos genera un nuevo conocimiento que a su vez modifica tanto la realidad interna como la externa (Rodríguez & González, citado en Guarnizo, 2018, p. 16).

En esta concepción educativa se valora de manera preponderante la experiencia, el aprendizaje inductivo basado en la sistematización de la práctica y el constructivismo social en el cual tanto docentes como discentes aportan a la elaboración de un nuevo saber compartido.

Desde la perspectiva del modelo constructivista, todo acto pedagógico se constituye en un proceso dialéctico de acción y reflexión, en una actividad integrativa entre teoría y práctica. El concepto de formación práctica con frecuencia se entiende como el periodo de prácticas formativas incluido en las carreras universitarias hacia el final del plan de estudios, entre ellas, las prácticas de enseñanza y prácticas en empresas (Guarnizo, 2018).

Sin embargo, como se ha señalado, la formación práctica no es solo una actividad curricular que se incorpore al final de la carrera, o como una asignatura complementaria del plan de estudio, sino que forma parte del quehacer cotidiano, que se desarrolla en forma permanente en cada uno de los procesos de aprendizaje que se dan en un programa de formación y dentro de la actividad docente universitaria en general (Guarnizo, 2018), debe estar concebida en el diseño curricular y ser transversalizada en el plan de estudios de la carrera.

Respecto a los modelos curriculares, es pertinente la puntualización que realiza Teresa Sanz (2004) respecto a los modelos sociopolíticos o críticos, que según su planteamiento “Se caracterizan por enfatizar los vínculos existentes entre institución educativa y desarrollo social, por ser altamente flexibles, contextualizados e incorporar en sus diseños curriculares, en mayor o menor medida, elementos de interdisciplinariedad y globalización” (Sanz, 2004, p. 62).

Asimismo, incorpora dentro de éstos al Sistema Modular, implementado por la Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad de Xochimilco México.

Lo que resalta de este sistema es que "retoma los planteamientos de la escuela nueva que concibe al alumno como el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje y lo sitúa en una posición activa frente al aprendizaje" (Sanz, 2004, p. 62). Siguiendo a su planteamiento, comprendemos que el conocimiento se organiza de forma globalizada y estrechamente vinculado con la realidad siendo el papel del docente de facilitador del aprendizaje de los mismos.

Sustenta que las bases psicológicas de este sistema modular están dadas por la teoría de J. Piaget "donde se destaca la importancia de la actividad del sujeto cognoscente con relación al objeto de conocimiento y como se van transformando las estructuras mentales del sujeto en su interacción con el objeto" (Sanz, 2004, p. 62).

Lo relevante de éste modelo es su vinculación con la realidad; en tanto, "El objeto de transformación, noción central en este modelo, constituye un problema de la realidad que es considerado por la universidad como pertinente para ser incluido en el proceso de enseñanza-aprendizaje" (Sanz, 2004, p. 63), los problemas de las realidad son los que guían el proceso de aprendizaje, pues los estudiantes deberán estar en condiciones de resolver el problema o actuar en torno a él, tal cual sucede en el ámbito laboral.

La práctica pedagógica

El modelo pedagógico posibilita el avance de procesos educativos, en tanto orienta las prácticas pedagógicas de los docentes y facilita "la concreción objetiva del saber pedagógico, de metodologías y estrategias que permitan el desarrollo de métodos contextualizados" (Micolta y Bastidas, 2018, p. 9), que respondan a los objetivos de la formación, en este caso, del logro de las competencias.

Considerando el planteamiento de Brunner respecto a la educación, es importante situarse en relación a la práctica pedagógica.

> La educación es más que transmisión y adquisición de conocimientos y el cultivo de la inteligencia lógico-matemática. Envuelve valores, desarrolla prácticas y comportamientos, forja el carácter, reconoce el rol formativo de las emociones en los procesos de aprendizaje, busca promover la maduración de múltiples capacidades humanas y facilitar que la persona las explote en todas las dimensiones posibles (Brunner, 2001, p. 7).

En este sentido, las prácticas pedagógicas deben ser planteadas desde la pedagogía, implicando la institucionalidad del quehacer educativo, su sistematización y organización alrededor de los procesos intencionales de enseñanza-aprendizaje (Duque, Vallejos y Rodríguez, 2013, p. 11).

Es así que deben ser pensadas y repensadas como la primera y fundamental responsabilidad del educador, fundamentada a partir de las intervenciones pedagógicas que emergen en el proceso, de conocimientos y experiencias de formación de sujetos íntegros y autónomos, capaces de resolver las diferentes situaciones que se presentan (Duque, Vallejos y Rodríguez, 2013) en su adaptación al proyecto de vida académica y posteriormente laboral.

Por su parte Montero y Villalobos (citado en Duque, Vallejos y Rodríguez, 2013), advierten sobre la importancia de los factores institucionales y pedagógicos, por ser fácilmente controlados por la institución educativa. En los aspectos pedagógicos mencionan como relevantes las metodologías docentes y métodos de evaluación y en las institucionales se refieren al número de grupos, procedimientos de ingreso a la carrera y horarios de las materias. Los factores institucionales son de gran importancia en estudios sobre factores asociados al rendimiento académico desde el punto de vista de la toma de decisiones, pues tienen que ver con variables que en cierta medida se pueden establecer y controlar.

Las practicas pedagógicas requieren la utilización de la didáctica, el saber ser y hacer disciplinar, requiere el abordaje del estudiante, sus características, procesos de pensamiento, madurez y desarrollo, para esto el docente debe tener competencias relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otras.

> Las prácticas pedagógicas requieren de una preparación conceptual, procedimental y estratégica del docente, en donde el conocimiento es insuficiente para el desempeño en el aula y se pone en juego todo su ser, provoca al docente a estudiar y reflexionar sobre la cotidianidad y la forma de intervenir los conceptos teóricos, la forma de ponerlos en

> escena con el propósito de generar los nuevos saberes que deben adquirir los estudiantes (Duque, Vallejos y Rodríguez, 2013, p. 17-18).

Siguiendo el planteamiento de estos autores, las prácticas pedagógicas deben orientarse adecuadamente, siendo pertinentes y relevantes, al proceso formativo, deben potencializar del desarrollo humano, permitir la socialización entre pares, promulgar el respeto, la igualdad, deben ser espacios amigables de construcción colectiva, donde el que tenga la razón, no siempre sea el docente, de tal forma que signifique una realidad agradable, para el estudiante y no un espacio donde los estudiantes, se alejen o vivan en un lugar de indiferencia y exclusión, aproximándolos al fracaso escolar.

> Las prácticas pedagógicas, tienen que ver con la manera que se transmite en un grupo de sujetos unas formas de ser, de estar, de relación, de pensar, en las que se incluye el conocimiento; pero todas esas formas corresponden justamente a lo que ese modelo pretende, es decir, cuáles son las formas de ser que las docentes pretenden. Un modelo pedagógico posee tres formas de representación, una es el sujeto epistemológico, que es el sujeto que piensa de una determinada manera, un sujeto social que tiene que ver con la forma de relacionarnos y un sujeto ético (Micolta y Bastidas, 2018, p. 10)

Las prácticas pedagógicas son ejecutadas para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, tales prácticas están dirigidas no sólo a enseñar, sino también a comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, sobre las funciones y tareas de la profesión.

2.2.4. Las competencias profesionales y su desarrollo

El enfoque por competencias, nace de la necesidad que se plantean a las instituciones de educación superior, entre ellas, las universidades, de responder adecuadamente a la sociedad y al trabajo, porque "permite un aprendizaje activo, centrado en el estudiante y orientado al trabajo, sin limitarse al conocimiento y a la práctica, incluyendo en la formación los principios y valores, para un desarrollo eficiente del trabajo" (Pérez, 2018, p. 59). Como señala el autor citado, este cambio de enfoque además de lo señalado, posibilita mejorar la gestión educativa de las instituciones de formación, con calidad, colaboración y solución crítica a los problemas que se presentan en el entorno. Como remarca Díaz (2008) la perspectiva centrada en las competencias se presenta como una opción alternativa en el terreno de la educación, con la promesa de que permitirá realizar mejores procesos de formación académica.

En este sentido, la formación basada en competencias implica un cambio de paradigma frente a la educación tradicional, pues “consiste en buscar que las personas se formen para afrontar los retos de los diversos contextos con los saberes necesarios, con compromiso por la calidad, actitud de mejora y ética (Guerrero, 2019, p. 47), lo que implica un cambio de los esquemas educativos tradicionales por una nueva manera de abordar la formación

> Una de las aportaciones más importantes de la perspectiva de las competencias es promover la movilización de la información en el proceso de aprendizaje. En primer lugar, este enfoque permite materializar la perspectiva sobre la conformación de los esquemas de acción, y al mismo tiempo, se encuentra relativamente cercana al enfoque de aprendizaje basado en la resolución de problemas. (Díaz, 2008, p. 18)

Uno de los aportes más significativo proviene de Sergio Tobón, para él, las competencias se vienen abordando en la educación y en el mundo organizacional desde diferentes enfoques, como por ejemplo el conductismo, el funcionalismo, el constructivismo y el sistémico-complejo. El autor se posiciona desde el enfoque sistémico complejo, argumentando que este “le da primacía a la formación de personas integrales con compromiso ético, que busquen su autorrealización, que aporten al tejido social y que, además, sean profesionales idóneos y emprendedores” (Tobón, 2007, p. 2)

Según Guerrero (2019), el enfoque conductual es el que tiene más vigencia en la educación, y está centrado en la conducta y la adaptación al medio; el enfoque funcional está centrado en las acciones útiles y prácticas de las actividades, tareas y proyectos; el enfoque constructivista está centrado en el aprendizaje guiado y con sentido, de las situaciones cotidianas, mientras que el enfoque socioformativo no se centra en el aprendizaje como meta, sino en la formación de personas con un claro proyecto ético de vida en el marco de interdependencias sociales, culturales y ambientales, en la dinámica sincrónica y diacrónica.

Un aspecto fundamental que remarca Sergio Tobón (2006, p. 1-2) es que las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; 2) la construcción de los programas de formación acorde con los

requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos. Y remarca que el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos.

Asimismo, se considera que aplicar la concepción de competencia en la formación, conlleva asumir un enfoque integrador, cuyo punto de partida es el análisis de la realidad misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes comportamentales generales. “El origen, naturaleza y finalidad de estas competencias están explícitamente vinculados con la actividad del hombre en los procesos de trabajo. Son conocimientos, capacidades y actitudes que afectan el desempeño técnico y profesional de las personas” (Arévalo y Juanes, 2022, p. 519).

A su vez, Arévalo y Juanes identifican al menos tres grados de complejidad cuando se trabaja por competencias. En la instancia más completa y básica se puede entender por competencia a los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. Desde una perspectiva más explícita, las competencias equivaldrían al saber (asociado con el conocimiento), al poder hacer y al saber hacer (vinculados a las capacidades), al saber para qué hacerlo, querer saber y hacer, al cual podría agregarse el saber ser (relacionado con los valores) y desde un ámbito más amplio las competencias podrían corresponder al compendio de acciones destinadas a conocer, aplicar, dominar, optimizar, evaluar e innovar (Arévalo y Juanes, 2022). Asimismo, señalan que “las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances” (Arévalo y Juanes, 2022, p. 519).

Existen diversas definiciones de competencia, referidas a desempeños, conductas, gestión, etc. Se toman las que se consideran de mayor relevancia para el presente trabajo, Para Salazar y Tobón:

> Se define la competencia como un buen desempeño en contextos complejos y auténticos, en la medida que se integran y activan conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores (…). Se entienden las competencias como conductas: capacidad de cumplir una tarea determinada; y la competencia como función: sistema de conocimientos

> conceptuales y procedurales organizados como esquemas operacionales que permiten, frente a una familia de situaciones, la identificación de un problema y su resolución mediante una acción eficaz. (citado en Espinoza, 2020, p. 172)

A su vez, el proyecto Tuning define la competencia como: "una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo" (citado en Aristimuño, 2005, p. 6).

En el proceso mismo de la formación, la mejor manera de observar una competencia es en la combinación de tres aspectos: conocimiento, habilidades, y actitudes o valores, lo que significa que toda competencia requiere del dominio de una información específica, al mismo tiempo que requiere el desarrollo de una habilidad o mejor dicho una serie de habilidades derivadas de los procesos de información, "pero es en una situación problema, esto es, en una situación real inédita, donde la competencia se puede generar" (Díaz, 2008, p. 20), por ello su relevancia al planear las prácticas.

Sin embargo, aplicar el enfoque por competencias, es decir, asumir las prácticas pedagógicas, hacia la formación en competencias y profesionales, implica reflexionar, sobre el modelo pedagógico y las capacidades de las personas involucradas en el proceso, es decir, docentes, tutores, administrativos, porque:

> Hay que disponerse como facilitadores e innovadores de contextos apropiados, que permitan el despliegue de prácticas pedagógicas efectivas para los procesos de formación. Significa asumir que cada estudiante es una persona completa a la que solo le falta experimentar para demostrar su capacidad (Duque, et al., 2013, p. 25)

En el caso de los planes de estudio, es factible reconocer diversas competencias que surgen de la necesidad de desarrollar esos conocimientos y habilidades vinculadas directamente a una disciplina, así como aquellas que responden a procesos que requieren ser impulsados por un trabajo que se realice desde un conjunto de asignaturas del plan de estudios (Pérez, 2018). Asimismo, se debe atender en el proceso de aprendizaje las exigencias del entorno y las necesidades que el estudiante percibe del mismo, identificando estrategias para contar con los

conocimientos, habilidades y destrezas, que permita actuar en la solución de problemas o aspectos cotidianos.

Para la propuesta es importante que quede claro el alcance de una competencia, en este sentido, se toma el planteamiento de Pérez, (2018) quien define a la Competencia como la capacidad o habilidad que el estudiante pone de manifiesto durante un tiempo razonable. Esta cualidad se puede precisar con tres elementos observables:

- Repetición: ante situaciones semejantes la reconocida competencia del sujeto se ejecuta con resultados parecidos una y otra vez (variación intracontextual).

- Generalización: ante la diversidad de variaciones del contexto en el escenario donde se ubica la competencia, el sujeto que la posee sabe responder con resultado también exitoso (variación intercontextual).

- Diferenciación: se refiere a la adecuación o acomodación de la competencia ante situaciones o circunstancias novedosas que de pronto aparecen en el escenario práctico donde se da el actuar competente del sujeto.

Lo cual implica una capacidad para realizar acciones efectivas, unas veces repitiendo acciones, y otras adaptándose al contexto con variaciones que pueden presentarse en el ejercicio práctico-profesional, además, con diferentes niveles de complejidad.

Una definición, más, de competencia, señala, que es "un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados para "saber hacer" y "saber estar" en el ejercicio profesional, el dominio de estos saberes permite ser "capaz de" actuar con eficacia en situaciones profesionales cambiantes", (Perales, et al., citado en Pérez, 2018, p. 60). Implica hacer uso de los conocimientos que posee, de acuerdo a la complejidad de la tarea o problema a resolver.

El enfoque de competencias en el currículum

Al adoptar el enfoque de formación por competencias, implica que, desde el currículum, debe estar formulado siguiente los lineamientos que aporta el mismo. “Desde los modelos internacionales y nacionales se plantea que en el desarrollo curricular por competencias se deben llevar a cabo cuatro fases fundamentales: Contextualización- fundamentación; definición del perfil profesional por competencias; estructura curricular y evaluación” (Navas-Ríos y Ospina-Mejía, 2020, p. 196). En el caso, es el proceso seguido por la Carrera de Administración de Empresas de la carrera, en la planificación de su Diseño Curricular.

No obstante, la importancia de la planificación por competencia, también es relevante el cambio de actitud y el compromiso de todos los sujetos involucrados. En esa línea de pensamiento, Navas-Ríos y Ospina-Mejía, (2020, p. 198) señalan que “Las reformas del currículum por competencias requiere cambios actitudinales de las personas que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje y cambios en los marcos dentro de los cuales se producen las múltiples interrelaciones, entre, personas, conocimiento y contextos” lo cual le asigna un base para la implementación de las condiciones necesarias a efectos de planificar, ejecutar y evaluar por competencias.

> Existen grandes desafíos en la implementación de un currículo basado en el enfoque por competencias, como son: coherencia entre el perfil de egreso y los objetivos sociales de la carrera, consistencia entre las competencias del perfil y sus criterios o evidencias de desempeño; además de contar con la viabilidad representada por el tiempo instruccional, y el resto de los recursos y medios para facilitar la práctica pedagógica, formación pertinente de los docentes para conducir el proceso, así como disponer de formas de evaluación curricular para verificar el logro de las competencias, entre otros desafíos (Casanova, et al., 2018, p. 115).

El currículo debe hacer realidad el modelo educativo que la institución promueve (Tunnermann, citado en Navas-Ríos y Ospina-Mejía, 2020, p. 198), porque da cuenta de la concepción de la educación, que todos los actores involucrados en el proceso, deben tener en cuenta y guiarán la forma de organización, las estrategias y la evaluación.

El currículo se aleja de poseer características rígidas y determinadas, por tanto, su carácter es más bien flexible y dinámico, lo que permite no sólo redescubrirlo para una posible renovación, sino que, también, podría considerársele como el motor mismo de la gestión de un conocimiento,

con características igualmente flexibles y dinámicas, de allí que “el currículo constituye una especificación que resulta hipotética, abierta a interrogantes y a comprobación y dentro de la cual se construye y se gestiona el conocimiento” (España, 2009, p. 142) y da las pautas para el proceso de formación.

En este proceso es muy importante la formación docente, la que se debe considerar como “un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen entre otros elementos la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia” (Chehaybar, citado en España, 2009, p. 143), de manera que esté preparado para ejercer su rol en el marco que establece el modelo adoptado por la institución de formación.

Asimismo, son importante los métodos adoptados, los cuales son considerados como “un conjunto afín de técnicas y procedimientos de enseñanza para instrumentalizar la pedagogía” (Flores, citado en España. 2009, p. 144), al igual que los contenidos requeridos, ambos responsables de implementar y viabilizar el currículo. Las competencias, por tanto, representan capacidades, habilidades de las personas, que están en ellas y se desarrollan con ellas durante su aprendizaje y de acuerdo con las necesidades e influencias del contexto, sus aspiraciones y motivaciones individuales; “por lo tanto, no basta con saber o saber hacer, es necesario integrar estos saberes con las actitudes favorables para realizarlo, entendidas como la capacidad potencial que posee el individuo para ejecutar eficientemente un grupo de acciones similares” (Casanova, et al., 2018, p. 116), las cuales será aplicadas de acuerdo a las necesidades del contexto laboral.

Es así que la competencia, se trata de una disposición o potencialidad que, gracias a la presencia de condiciones favorables, se transformará en una capacidad actual o real. También es necesario poseer valores, que predispongan al ser humano a utilizar el saber y el saber hacer y evidenciarlos en el desempeño de su actitud profesional (Casanova, et al., 2018). Los mismos representan un marco de referencia perceptual relativamente permanente que moldea e influye en la naturaleza general de la conducta del sujeto, considerándose como objetivos que se busca obtener con el fin de satisfacer una necesidad o resolver un problema específico o complejo.

Como señala Palés (citado en Chan-Pavón, et al., 2018), para lograr formar profesionales con estas competencias, se deben considerar las estrategias educativas, los contenidos, los objetivos del programa y los resultados del aprendizaje, las experiencias educativas, el entorno educativo, la evaluación, los estilos y ritmos de aprendizaje y la programación de tareas.

Tipos de competencias

Según Espinoza (2020) las competencias se pueden clasificar por tipos o dimensiones, según su alcance y resultados en cognitivas, propias del proceso enseñanza-aprendizaje y genéricas; axiológicas; técnicas o tecnológicas; personales; culturales y artísticas. La participación de estas competencias en la formación integral de los discentes es proporcionalmente variable, pero siempre, se privilegian aquellas que se construyen directamente dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

También se identifican a las competencias de empleabilidad, que se refieren "al conjunto de capacidades esenciales para aprender y desarrollarse eficazmente en el lugar de trabajo" (Del Arco, 2021, p. 129), que incluyen las capacidades de comunicación y relación interpersonal, resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de los propios comportamientos en función de los requerimientos del puesto de trabajo.

2.2.5. Las prácticas pre profesionales

Las prácticas pre profesionales son un componte esencial del proceso de enseñanza aprendizaje, que trae grandes beneficios a los estudiantes, así como a las instituciones que reciben a los estudiantes y sirven como espacios de prácticas en contextos laborales. Se las concibe como:

> El conjunto de actividades realizadas por el practicante en forma temporal en una empresa u organización, poniendo especial énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional. Las prácticas pre profesionales proveen oportunidades para los estudiantes, puesto que les permiten ganar experiencia en el ámbito profesional, determinar si poseen un interés en alguna especialidad en particular, crear una red de contactos, o bien ganar méritos. De igual forma, también permiten a las empresas identificar practicantes excelentes y que serán contratados una vez que hayan terminado su carrera (Velásquez y Huatuco, 2011, p. 2).

Asimismo, trae beneficios a la institución de formación, ya que le permite cumplir a cabalidad su encargo social, pues aporta profesionales con las competencias requeridas y probadas en el ámbito real del trabajo.

La práctica pre profesional es la etapa en la que los futuros profesionales están en contacto con su posterior incorporación a la vida laboral, requieren una interacción entre teoría y práctica educativa y un incremento de la conciencia sobre el papel que deben jugar ante la sociedad.

En el mismo sentido, mediante la práctica, se facilita el contacto con entidades sociales públicas y privadas, lo que permite el perfeccionamiento de habilidades relacionadas con la investigación de temas de interés local, nacional y sus referentes globales (Cedeño y Santos, 2017) de cada disciplina, en el marco del perfil profesional y competencias específicas de la profesión. Desde el punto de vista de estos autores, también permite:

> Desarrollar habilidades y desempeños profesionales en escenarios laborales reales, constituye una forma organizativa que tiene como objetivo propiciar un adecuado dominio de los modos de actuación que caracterizan la actividad profesional de los estudiantes universitarios, sobre la base del desarrollo de conocimientos, habilidades y valores que aseguren su formación integral y su desempeño futuro en la sociedad. (Cedeño y Santos, 2017, p. 10)

Según el planteamiento de Cedeño y Santos (2017) las prácticas pre profesionales tienen como función las siguientes:

- Interpretar la futura actividad profesional como un proceso dinámico de constante perfeccionamiento, incentivando sus contribuciones a través de la vinculación teoría práctica.
- Promover el desarrollo de potencialidades personales como creatividad, compromiso social, autoconfianza y pensamiento estratégico en el desempeño profesional.
- Lograr la aproximación tecno científicas que demanda la actividad profesional
- Detectar, diagnosticar, caracterizar, comparar y relacionar los problemas de la profesión a nivel macro en tanto que, la ciencia particular, como consecuencia de la particularidad de su

objeto de análisis, está sometida a un proceso de revisión permanente donde su objeto se configura y se transforma.

- Formar un profesional dotado de herramientas teórico-metodológicas que le permitan concebir propuestas de intervención para solucionar la práctica de la realidad investigada.

Asimismo, es inminente considerar que en el proceso de práctica pre profesional se aporta a la "formación integral teniendo en cuenta la reflexividad como un sustento de autovaloración e implicación personal en el que se amplíe la participación del estudiante como sujeto social, profesional, cultural e ideológico-político" (Cedeño y Santos, 2017, p. 112). Implica, por lo tanto, el desarrollo de un sentido crítico de sus actuaciones en los diferentes contextos.

Para ello, Chávez, et al, (2019) recomiendan que se debe replantear una estrategia que permita perfilar la realización de las prácticas pre profesionales, logrando que los estudiantes puedan adquirir las habilidades que les permitan egresar de los estudios universitarios con las competencias requeridas para su inserción en el ambiente laboral.

En este sentido, se pueden utilizar la Interacción Social y la Extensión Universitaria, ésta última, definida como la presencia e interacción académica mediante la cual se aporta a la sociedad, en forma crítica y creadora, los resultados y logros de su investigación y docencia, asumiendo la función social de contribuir a la mayor y mejor calidad de vida de la sociedad. Por medio de la misma, al identificar los problemas y demandas sociales y su medio, es posible coordinar las correspondientes acciones de transferencia y reorientar las actividades de docencia e investigación a partir de la interacción con ese contexto (Chávez, et al., 2019). Según los autores citados precedentemente, el aporte de las prácticas pre profesionales al estudiante, como sujeto social, sería:

- Contribuir con experiencia práctica, complementaria en el proceso de formación del estudiante como ser social
- Propiciar adaptabilidad del estudiante con el ambiente de trabajo mediante su incorporación temporal a la vida profesional

- Fomentar y consolidar en el estudiante las destrezas y capacidades necesarias que le permitan promover y crear condiciones adecuadas para el ejercicio profesional
- Sensibilizar y formar la responsabilidad del estudiante enfocado al servicio comunitario y en la participación ciudadana
- Influir en el estudiante en la promoción y formación de vínculos institucionales y con otras organizaciones, que le permita adquirir una conciencia de productor en beneficio de la sociedad

Por lo tanto, la universidad como institución de servicio público por excelencia, debe prestar especial atención al proceso de planificación, realización y perfeccionamiento continuo y renovado de las prácticas pre profesionales; ello implica dedicar una especial atención al proceso de vinculación del estudiante con la sociedad que tiene lugar durante este ejercicio docente, dirigido a lograr la incorporación de un ser social capacitado no sólo en la teoría, sino también en la práctica, un ser inclusivo capaz de realizar aportes relevantes a la sociedad.

Las prácticas pre profesionales constituyen un componente esencial de la formación de los estudiantes de educación superior, quienes con ellas inician su inserción en el mundo laboral por un periodo determinado, tendiéndose así un puente entre la teoría y la práctica, entre la etapa formativa y el ingreso al mercado de trabajo (De la Vega y Arakaki, 2011).

En función de la perspectiva de diversos autores, se pueden identificar las siguientes ventajas o beneficios de las prácticas pre profesionales: a) Permiten comprender la cultura de una organización, sus valores, su modo de actuar, los comportamientos que favorece y los que restringe; b) conocer, comprender y aplicar procedimientos y operaciones ligadas al desempeño de una función o actividad; c) desarrollar habilidades y destrezas en el manejo de útiles y herramientas; integrar sus competencias individuales en las competencias de la organización; d) conocer los límites y posibilidades del ejercicio de una actividad profesional; e) cultivar determinadas actitudes y valores personales o ligados al desempeño de una profesión; y f) situarse personal y profesionalmente con relación a otros, desde su autoconcepto (De la Vega y Arakaki, 2011).

Se cree que “las prácticas sirven como un puente que facilita la transición entre la universidad y el empleo” (Callanan y Benzing, citado en De la Flor, 2018, p. 12), porque permite que en las instituciones y empresas reconozcan el nivel de preparación que tienen los estudiantes, a su vez, permite a los estudiantes, estar mejor adaptados a los requerimientos de los empleadores.

Las prácticas pre profesionales pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades interpersonales que no se consiguen en un salón de clases. El sistema educativo tradicional no transmite este tipo de habilidades blandas, necesarias para manejarse en el entorno laboral y que deben ser aprendidas en otros ambientes. Las prácticas también contribuyen a que los estudiantes obtengan habilidades específicas relacionadas con su carrera y el campo en el que desean trabajar. Pero más allá de la adquisición de habilidades, al trabajar en un ambiente laboral los practicantes aprenden a comportarse en el marco de ciertas normas establecidas por la empresa y se adaptan a la cultura organizacional, que difiere de la universitaria (Klein y Weiss, citado en De la Flor, 2018)

Las redes sociales que se pueden formar durante las prácticas es otro elemento favorable “la formación de redes sociales con empleados y empresarios es una parte crucial de la experiencia, ya que puede contribuir a encontrar un trabajo en el futuro” (Granovetter, citado en De la Flor, 2018, p. 16). La importancia de las redes en la contratación ha sido ampliamente documentada. Estudios señalan que la probabilidad de ser contratado se incrementa si el postulante ha sido referido por algún empleado de la propia empresa (De la Flor, 2018).

Para la formación, la exposición a un empleo temprano o tener contacto con un entorno real de trabajo, puede ayudar a que los alumnos “desarrollen un concepto más claro de la aplicación de su carrera y, de este modo, refinen sus metas profesionales” (Brooks y otros, citado por De la Flor, 2018, p. 16), incidiendo de manera positiva en su trayecto formativo y sus intereses de formación.

CAPÍTULO III
CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

Por las características de la tesis, se puede decir que tiene un contexto geográfico, que corresponde a la ciudad de Cobija, así como un contexto institucional, que es la Universidad Amazónica de Pando, y de manera específica la carrera de Administración de Empresas y el contexto legal atribuido a las normativas vigentes del sistema universitario, los cuales se desarrollan en el presente capítulo, con el propósito de contextualizar el tema, problema y propuesta que contiene el trabajo.

3.1. Contexto geográfico

Para caracterizar la ciudad de Cobija, se tomó como base la información contenida en el Plan Territorial de Desarrollo Integral, del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, en el cual se refleja la siguiente información, tanto a nivel histórica, como de la descripción de su dinámica económica e institucional:

La ciudad de Cobija, fue fundada el 9 de febrero de 1906 en base al Puerto de Bahía, mediante Decreto Delegacional, bajo la presidencia del Gral. José Manuel Pando. En el año de 1908 por orden del Ministro de Colonización y Agricultura, Dr. Manuel Vicente Ballivián, se cambió el nombre de Puerto Bahía por el nombre de Cobija.

En el año de 1915 el Delegado Carlos Gutiérrez dispuso que la Capital del Territorio de Colonias fuese definitivamente la ciudad de Cobija, por el vertiginoso progreso que se había alcanzado en la ciudad, que albergaba a numerosas colonias extranjeras de diferentes latitudes del mundo, atraídas por el movimiento económico que generaba la extracción de la goma, que generó una vinculación de este territorio con Europa.

En 1939, por Decreto Supremo de 15 de mayo y legalizada posteriormente por Ley de la Republica de 29 de septiembre de 1945, en el gobierno del presidente Gualberto Villarroel se trasladó la capital departamental a la ciudad de Cobija, ya que antiguamente era Puerto Rico.

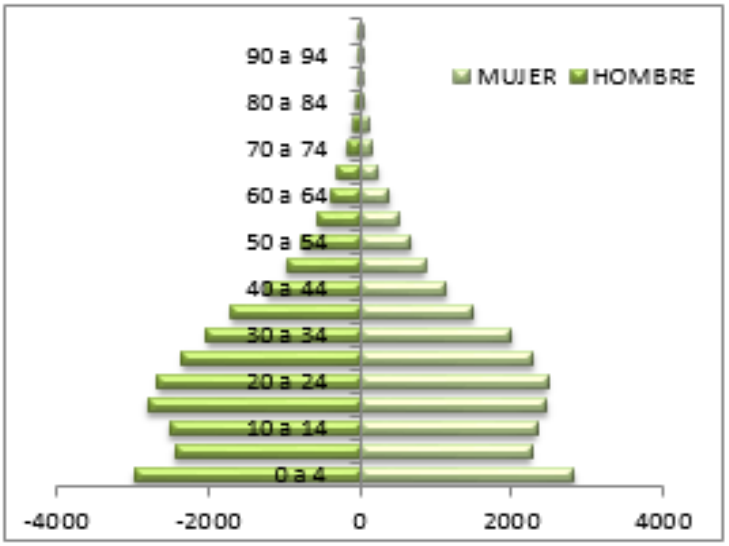
En los últimos años, la ciudad de Cobija ha mostrado un crecimiento acelerado, siendo una de las ciudades capitales del país que presenta altas tasas de crecimiento anual, producto principalmente de migraciones. El crecimiento del municipio no respondió necesariamente a una planificación del desarrollo local, sino por el contrario, fueron acciones espontáneas en respuesta a oportunidades de negocios (Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, 2016).

Otro aspecto que es relevante, es que en la actualidad la ciudad de Cobija, por el hecho de ser Capital de Departamento, concentra todo el aparato institucional del Estado, las mayores inversiones del sector privado, el mayor movimiento comercial local e internacional y por consiguiente, la más importante dinámica económica que configura los mercados y los precios de todos los bienes, servicios y mercaderías no solo de la ciudad sino de toda la región (Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, 2016).

Según el último Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el año de 2012, el municipio de Cobija tiene una población de 46.267 habitantes, 23.973 hombres 51,81% y 22.294 mujeres 48,19%, con una tasa anual de crecimiento estimada de 6,50%. Del total de 46.267 habitantes, el 93,8 % pertenecen a la Ciudad Capital Cobija 43.402 habitantes; 22.302 hombres 51,38% y 21.100 mujeres 48,62%.

Figura 1

Cobija: Población por grupos de edades



Fuente: Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, 2016

La dinámica poblacional, se caracteriza por un flujo marcado de inmigración hacia la capital del departamento Cobija, provienen de Guayaramerín y Riberalta (Departamento de Beni) y de otros departamentos del país, como La Paz, además de los municipios rurales del propio departamento con el objetivo de continuar sus estudios o por trabajo. Sin embargo, las razones para llegar a esta capital es su mayoría son económicas, familiares y falta de trabajo, esta es la razón más importante para dejar su región (Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, 2016).

Los servicios de administración pública son importantes, por la condición de capital que posee la ciudad de Cobija, que concentra las instituciones como el Gobierno Autónomo Departamental, el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, la Universidad Amazónica de Pando, entidades de Justicia, Policías, militares y entidades descentralizadas del nivel central.

Según INE (2020) “Pando en cifras 2020” el 30,1% de la población del departamento posee el nivel superior y muestra una tendencia creciente durante los últimos años, siendo evidente el salto positivo a partir de la creación de la Universidad Amazónica de Pando. Entre los municipios del departamento, donde hubo un mayor aumento en el porcentaje de población con educación superior fue Cobija, donde se incrementó un 29,1%, Puerto Rico con 15,1%,

Bella Flor con 12,8% y Porvenir con 12,6% (INE, 2015), que refleja el centro urbano y municipios circundantes, que facilita el acceso a la educación superior.

3.2. Contexto Institucional

El contexto institucional en el que se desarrolló el estudio está dado por la Universidad Amazónica de Pando y de manera particular por la Carrera Administración de Empresas, cuyas características esenciales se presentan a continuación.

3.2.1. Universidad Amazónica de Pando

En función de los documentos oficiales de la Universidad Amazónica de Pando, se resaltan los principales hechos de su trayectoria institucional, de acuerdo a lo señalado en el Plan Estratégico de la Carrera de Administración de Empresas (2015):

La Universidad Amazónica de Pando, como primera institución de formación superior en Pando, fue aprobada en el VI Congreso Nacional de Universidades en septiembre de 1984 y creada por D.S No. 20511 del 21 de septiembre de 1984.

En enero de 1993, se iniciaron las labores académicas con las Carrera de Biología y Enfermería, y en agosto de 1996 se incorporó la carrera de Informática a nivel Técnico Superior. Posteriormente, consecuente con la política de diversificación de la oferta curricular, a partir de la gestión académica del 2.000. Se crearon las siguientes Carreras académicas: Ingeniería Agroforestal, Derecho; en la gestión 2001, se aprobó la apertura del Área de Ciencias Económicas y Financieras, con las Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública a nivel de Licenciatura y la Carrera de Formación Docente a nivel de Técnico Superior; esta última en convenio con el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

En la gestión de 2004 se aprobó la creación del Área de Ciencias Sociales con dos Carreras: Ciencias de la Comunicación Social y Trabajo Social a nivel Licenciatura, mientras que en el año 2015 se creó la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia, llegando a sumar 18 carreras en vigencia, al final de la gestión 2021.

Tabla 1

UAP: Carreras ofertadas, por Área Académica

Área Académica	Carreras
Área de Ciencias de la Salud	Enfermería Odontología Medicina
Área de Ciencias y Tecnología	Ingeniería de Sistemas Ingeniería Civil Ingeniería Industrial
Área de Ciencias Biológicas y Naturales	Ingeniería Agroforestal Ingeniería Ambiental Biología Medicina Veterinaria y Zootecnia
Área de Ciencias Económicas y Financieras	Administración de Empresas Contaduría Pública Ingeniería Comercial Turismo Sostenible
Área de Ciencias Jurídicas y Políticas	Derecho Ciencias Políticas y Gestión Pública
Área de Ciencias Sociales y Humanísticas	Trabajo Social Ciencias de la Comunicación Social

Fuente: Dirección Académica –UAP (2021)

Asimismo, es importante recalcar que el Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando, se articula al Modelo Académico de la Universidad Boliviana. El mismo se sustenta en el Enfoque de Formación Basada en Competencias Profesionales y el Modelo Constructivista.

Los postulados más relevantes de la fundamentación teórica del Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando refieren:

Recomienda que en el proceso formativo se aborden problemas complejos, multidimensionales, globales, transdisciplinares y contextuales, que colaboren a la comprensión del hombre en su relación con el mundo social, natural y el universo.

La Universidad Amazónica de Pando opta por el constructivismo, ya que se constituye en el modelo más utilizado a nivel internacional, por su comprensión del proceso de enseñanza y aprendizaje, poniendo de relieve el papel del estudiante como centro del proceso de aprendizaje, el aprendizaje para la vida y el trabajo.

Según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), es decir, con lo que ya construyó en su relación con el medio

que lo rodea. Además, en el modelo constructivista el docente es mediador del aprendizaje en dos sentidos: en primer lugar, guiando y estructurando el aprendizaje de común acuerdo con el estudiante y, en segundo lugar, construyéndole y ofreciéndole un material significativo, por lo que, para el logro de ello, es importante el uso de estrategias didácticas pertinentes y acordes para el proceso de enseñanza aprendizaje.

El Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando (2014) indica que los principios y fundamentos de dicho documento, se basan en los definidos para la Universidad Boliviana a través del CEUB, los cuales fueron adaptados a las características particulares de la universidad.

Asimismo, el enfoque de competencias, no es un modelo pedagógico sino un enfoque que orienta la formación hacia el desarrollo de competencias profesionales, entendiéndose por competencias, a aquellos "procesos complejos de desempeño en un determinado contexto, con responsabilidad e idoneidad " (Tobón, citado en UAP, 2014a), lo que involucra un diálogo permanente con el contexto, tanto para la identificación social de las competencias como para su desarrollo, donde la idoneidad está dada por poner en ejercicio, respuestas pertinentes a situaciones, problemas y retos de la realidad, de la forma en que la sociedad y la propia disciplina lo exigen, de acuerdo a lo que le compete realizar a cada profesional, con ética, responsabilidad y compromiso social (Modelo Académico UAP, 2014a, p. 12)

También es relevante señalar que en su Plan de Desarrollo Institucional 2018 - 2025 (UAP, 2018, p. 85) la Universidad se ha planteado como Misión, que es una:

> Institución Pública y Autónoma de Educación Superior, que forma profesionales idóneos, con excelencia académica, pensamiento crítico y compromiso social, que desarrolla la investigación científica y tecnológica, promoviendo la interacción social, en un contexto de diversidad social e interculturalidad, para contribuir al desarrollo integral de nuestra Amazonía (UAP, 2018, p. 85).

Asimismo, se halla definida su Visión al 2025 en los siguientes términos:

> En el año 2025 la Universidad Amazónica de Pando, será una institución educativa reconocida a nivel nacional e internacional, con carreras acreditadas, laboratorios y procesos administrativos certificados, enfocada en una gestión basada en resultados,

> orientados al bienestar de la comunidad universitaria para contribuir al desarrollo integral de nuestra región amazónica y el país (UAP, 2018, p. 85).

Tanto la razón de ser, como las perspectivas a futuro muestran la política que asume la UAP en cuanto a jugar un rol protagónico en la preparación de recursos humanos calificados que contribuyen al desarrollo de la región.

3.2.2. Carrera Administración de Empresas

Lo que hoy es la Carrera Administración de Empresas, fue creada como Programa, mediante Resolución del Consejo Académico No. 04/2001 del 24 de enero de 2001; homologada en el Honorable Consejo Universitario mediante Resolución No. 017/2001.

Inicia su funcionamiento con la programación y ejecución del Pre – Universitario y la Prueba de Suficiencia Académica en fecha 26 de marzo de 2001 con las Asignaturas de Lenguaje, Matemáticas, Técnicas Estudio y se compartió en tiempo calendario las asignaturas Introducción a la Economía, Introducción a la Administración de Empresas e Introducción a la Contaduría Pública, concluyendo con los exámenes finales el 29 de junio de 2001.

Las clases del primer semestre iniciaron sus cursos regulares el 16 de Julio de 2001 finalizando el 19 de diciembre del mismo año, con la particularidad de que la asignatura de Cálculo I prolongo sus contenidos hasta mediados de enero del 2002.

La Carrera Administración de Empresas, pertenece al Área de Ciencias Económicas y Financieras, juntamente con las carreras Contaduría Pública, Turismo Sostenible e Ingeniería Comercial.

A partir del año 2008 se inicia el proceso de mejora de la calidad, a través de diagnósticos de autoevaluación, que permitieron realizar las innovaciones curriculares y generar las condiciones necesarias para encarar una evaluación externa por el CEUB.

En el año 2021 se concluyó el proceso de autoevaluación con miras a su reacreditación, cuyo informe señala que la Carrera de Administración de Empresas tiene como reto el formar

profesionales comprometidos con el desarrollo sustentable de la región y del país. De esta manera para cumplir con los objetivos académicos trazados, la Carrera cuenta con una infraestructura adecuada, con aulas suficientes, equipadas y acondicionadas, laboratorios de computación, biblioteca, espacios deportivos, culturales y un Centro Empresarial de prácticas estudiantiles y capacitación, unidad responsable de la firma de convenios con el sector empresarial (UAP, 2021).

En el marco del reglamento de innovación curricular, se realizó el rediseño curricular en la gestión 2014, documento que ha sido aprobado el 7 de agosto del 2015, mediante resolución del Honorable Consejo Universitario N° 086/2015.

El rediseño curricular siguió el proceso metodológico establecido en la Universidad Amazónica de Pando, los lineamientos de gestión curricular del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana del XII Congreso de Universidades, con la participación de autoridades, docentes y estudiantes de la Carrera, como también profesionales expertos de la disciplina (UAP, 2021).

Este rediseño, está elaborado con el enfoque de Formación Basada en Competencias (FBC), tomando en cuenta los indicadores de calidad establecidos en la acreditación académica del Sistema Universitario Boliviano (SUB). La implementación del Enfoque Basado en Competencias en la Universidad Amazónica de Pando posee tres etapas; la planificación, el seguimiento, y la evaluación. Actualmente la Carrera de Administración de Empresas se encuentra en la fase inicial de evaluación curricular, el cual se realiza de manera integral tal como lo establece el modelo académico de la Universidad Amazónica de Pando (UAP, 2021).

En el Rediseño curricular de la carrera, respondiendo a las políticas establecidas por la Universidad, se basa en el enfoque de formación basada en competencias, el mismo que privilegia la vinculación de la oferta formativa con las demandas del contexto laboral, así como el desarrollo de las competencias en contextos laborales o simulados, donde juegan un papel importante, las prácticas pre profesionales.

De acuerdo al Informe de Reacreditación, la carrera ha tenido un crecimiento permanente, aportando profesionales que se desempeñan en diferentes ámbitos. Entre la gestión 2016 a 2021, se ha obtenido un total de 243 titulados. En lo que se refiere a los egresados se tiene un total de 328 estudiantes que aún faltan realizar su defensa final de la modalidad de graduación respectivamente. Ante esta situación y con el propósito de contribuir a incrementar el número de titulados y en base al Reglamento vigente se ha puesto en práctica estrategias y acciones de mejora. Estas acciones aplicadas a partir de la gestión 2014, han tenido resultados muy positivos, los mismos que se reflejaron en el segundo periodo 2014 (II/2014) y el periodo uno 2015 (I/2015) con un total de 24 educandos que han defendido su modalidad de graduación de los 56 estudiantes programados en los respectivos periodos. En comparación a las anteriores gestiones se refleja un 42.85% de incremento (UAP, 2021).

Figura 2

Población Matriculada de la Carrera Administración de Empresas 2016 - 2021



Fuente: Informe de Reacreditación de la carrera Administración de Empresas (2021)

La Carrera de Administración de Empresas, cuenta un plan estratégico (2012-2018) ejecutado. Actualmente el Plan Estratégico 2021-2025, se encuentra en fase de elaboración.

Asimismo, cuenta con reglamentos específicos que responden a características propias de la Carrera, tales como:

- Reglamento de modalidad de graduación
- Reglamento específico de interacción social y extensión universitaria

- Reglamento de investigación

Según se encuentra plasmado en el Informe de autoevaluación para la reacreditación de la carrera, la carrera Administración de Empresas se ha señalado como **Misión**:

> "Formar profesionales en Administración de Empresas competentes con conocimientos técnicos y científicos, valores éticos y morales, comprometidos con el desarrollo sustentable de la región y del país, capaces de aplicar el proceso administrativo en las áreas de finanzas, mercadotecnia, operaciones, recursos humanos y gerencia en las organizaciones, garantizando el aprovechamiento óptimo de los recursos de la empresa para mejorar la calidad, competitividad y eficiencia de la misma"

Los Objetivos específicos, están referidos a:

- Formar profesionales capaces de administrar y gestionar con eficiencia los recursos económicos y financieros de una organización, así como planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de las mismas.
- Formar profesionales capaces de diseñar e implementar estrategias de mercadotecnia que permita a las organizaciones alcanzar con eficiencia los objetivos que persiguen.
- Formar profesionales capaces de gestionar el proceso administrativo de los recursos humanos.

- **Rediseño Curricular de la Carrera Administración de Empresas**

El Rediseño Curricular de la Carrera Administración de Empresas (2014) establece que el campo de acción del Administrador de Empresas es bastante amplio y variado. Es así como puede desempeñarse en organizaciones del sector público y privado, de producción de servicios o producción de bienes, nacionales o multinacionales, con o sin ánimo de lucro. En este sentido, la carrera cuenta con las siguientes **familias laborales**:

- Finanzas
- Administración de RRHH
- Comercial

- Operaciones
- Administrativa
- Gerencia

A su vez, se identificaron las siguientes competencias globales y competencias específicas:

Competencias globales:

- Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de las organizaciones públicas o privadas, para garantizar la sostenibilidad de las mismas, en el marco de las normas vigentes.
- Administrar y gestionar con eficiencia los recursos económicos y financieros basados en una interpretación idónea de los estados financieros de la organización, enmarcados en la normativa vigente para la toma de decisiones

- Diseñar e implementar estrategias de mercadeo que permita a la organización alcanzar con eficiencia los objetivos que persigue, a través del uso adecuado de herramientas de mercadotecnia.

- Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos operativos de las organizaciones, con el fin de garantizar que los productos o servicios sean competitivos en el mercado, en base a las normativas de calidad.

- Gestionar el proceso administrativo de los recursos humanos en base a las normas vigentes; para el logro y consecución de los objetivos de la organización, aplicando estrategias de desarrollo, comunicación y motivación.

Competencias específicas:

- Implementar en una organización las diversas técnicas, herramientas y estrategias diseñadas de cada una de las fases del proceso administrativo, con el fin de lograr los objetivos que persigue la organización, justificando adecuadamente cada una de las decisiones adoptadas

- Registrar, clasificar y resumir hechos económicos en términos monetarios realizados con la empresa, según normas en vigencia

- Analizar el rol de la empresa frente al mercado para tomar las acciones pertinentes tomando en cuenta la coyuntura económica del país

- Analizar la situación económica del país en su conjunto con el fin de determinar el contexto en el que actuara la organización tomando en cuenta las variables macroeconómicas

- Implementar el proceso administrativo en una organización publica de una manera eficiente y eficaz con el fin de mejorar la gestión pública tomando en cuenta la estructura y las normativas vigentes.

- Planificar la distribución de los recursos económicos de la organización para la toma de decisiones aplicando metodologías y los fundamentos generales del presupuesto.

- Realizar cálculos financieros en los procesos de inversión de la organización con el fin de maximizar las utilidades que se persiguen y minimizar los riesgos aplicando técnicas y herramientas de matemática financiera.

- Realizar análisis financiero y cálculo de las operaciones financieras para el tratamiento de las diferentes alternativas de inversión que posibiliten una toma de decisiones eficiente aplicando instrumentos gerenciales de inversión, en el marco de la gestión de organizaciones y proyectos

- Recopilar, procesar, describir, interpretar y analizar la información de variables para la pertinente toma de decisiones de forma objetiva, reflexiva y con juicio crítico, aplicando instrumentos cuantitativos de análisis.

- Aplicar los elementos de la mercadotecnia que le permita lograr un adecuado plan de mercadeo en un mercado meta, en forma correcta e idónea para la generación y creación de nuevos productos y servicios tomando en cuenta las nuevas tendencias del mercado actual.

- Formula Planes de negocios a corto, mediano y largo plazo para el logro de maximización de utilidades de la empresa aplicando técnicas y herramientas adecuadas para su formulación.

- Proponer políticas comerciales en el marco de las normativas vigentes que beneficien las negociaciones del país a nivel internacional, tomando en cuenta las teorías, instrumentos de políticas comerciales y los procesos de integración de manera que se contribuya a la movilidad comercial de Bolivia con el mundo.

- Aplicar técnicas y métodos de optimización de recursos con el fin de resolver problemas en situaciones concretas desde el enfoque de la investigación operativa e interpretar los resultados obtenidos para la toma de decisiones organizacionales que garanticen la maximización de las utilidades que se persiguen utilizando modelos, algoritmos, procedimientos y criterios bajo condiciones de certidumbre, incertidumbre, riesgo y conflicto.

- Diseñar Sistemas de Operaciones de una organización productiva de bienes y/o servicios, con el propósito de mejorar sus procesos operacionales y se logren alcanzar los objetivos perseguidos tomando en cuenta los objetivos de las actividades y sus características esenciales.

- Implementar herramientas y técnicas para el cálculo de los costos que fundamenten la toma de decisiones para garantizar la maximización de las utilidades y la optimización de los recursos disponibles de la organización, considerando sus elementos y estructura de la organización.

- Diseñar, elaborar y ejecutar los planes y programas de la producción a fin de controlar su ejecución, considerando los recursos, procesos y políticas de producción y operación de la organización.

- Desarrollar una visión reflexiva y critica con la finalidad de lograr la Interacción que contribuya al logro de los objetivos trazados de la organización, en base a distintas teorías y metodológicas en el campo de la psicología social en un marco regido por la libertad de expresión de los miembros de una organización

- Identificar los lineamientos jurídicos pertenecientes a la legislación empresarial en la sociedad de manera que permita comprender la actividad legal de una empresa en el marco de la normativa vigente con ética profesional.

- Aplicar los diferentes cuerpos legales relacionados con la legislación Empresarial en el país y las actividades de la organización con la finalidad de liderar procesos de solución con sentido crítico en el marco de las normativas vigentes.

- Implementar técnicas de desarrollo organizacional que permitan el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable con la finalidad que contribuya al logro de objetivos de cada área de la estructura organizacional.

- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar proyectos de investigación y desarrollo con fin de solucionar algún problema específico dentro del área, empleando principios, técnicas, métodos y etapas pertinentes

El **Perfil profesional** de la carrera señala:

"El Administrador de Empresas formado en la Universidad Amazónica de Pando, es un profesional idóneo, emprendedor, creativo e innovador capaz de aplicar con liderazgo el proceso administrativo en las áreas de finanzas, mercadotecnia, operaciones, recursos humanos y gerencia en las organizaciones, diseñando proyectos, negocios y emprendimientos con responsabilidad social y ética profesional para impulsar el desarrollo sustentable de la región y del país"

A continuación, también se presenta el Plan de estudios vigente en la carrera:

Tabla 2

Plan de Estudios de la carrera Administración de Empresas

SIGLA	ASIGNATURA	HORAS			CARGA HORARIA	PRE-REQUISITOS
		SEMANA	MES	SEMESTRE		
ADM - 011	Administración I	6	24	120	48	Pre - universitario
ADM - 021	Economía General	6	24	120	48	Pre – universitario
ADM - 031	Contabilidad I	6	24	120	48	Pre – universitario
ADM – 041	Ofimática	4	16	80	32	Pre – universitario
ADM - 051	Cálculo I	4	16	80	32	Pre - universitario
ADM - 061	Métodos y técnicas de investigación	4	16	80	32	Pre - universitario
TOTAL HORAS 1er SEMESTRE		**30**	**120**	**600**	**240**	
ADM - 012	Administración II	6	24	120	48	ADM 011
ADM - 032	Contabilidad II	6	24	120	48	ADM 31
ADM - 052	Calculo II	4	16	80	32	ADM 051
ADM - 071	Microeconomía I	6	24	120	48	ADM 021
ADM - 081	Psicología Social y organizacional	4	16	80	32	
ADM – 092	Derecho Laboral	4	16	80	32	
TOTAL HORAS 2do. SEMESTRE		**30**	**120**	**600**	**240**	
ADM – 013	Administración III	6	24	120	48	ADM 012
ADM – 072	Microeconomía II	6	24	120	48	ADM 071
ADM - 101	Algebra Lineal y Matricial	4	16	80	32	ADM 052

ADM - 111	Costos I	6	24	120	48	ADM 032
ADM – 121	Estadística I	6	24	120	48	ADM 051
TOTAL HORAS 3er. SEMESTRE		**28**	**112**	**560**	**224**	
ADM - 112	Costos II	6	24	120	48	ADM 111
ADM - 122	Estadística II	6	24	120	48	ADM 121
ADM - 131	Administración Pública I	4	16	80	32	ADN 013
ADM - 141	Macroeconomía I	6	24	120	48	ADM 021
ADM - 151	Matemáticas Financieras	4	16	80	32	ADM 101
ADM - 161	Presupuestos	4	16	80	32	ADM 111
TOTAL HORAS 4to. SEMESTRE		**30**	**120**	**600**	**240**	
ADM – 171	Ética Profesional y Responsabilidad Social	4	16	80	32	
ADM - 181	Finanzas I	4	16	80	32	ADM 151
ADM - 191	Administración de la Producción I	6	24	120	48	ADM 011
ADM - 132	Administración Pública II	4	16	80	32	ADM 131
ADM – 142	Macroeconomía II	4	16	80	32	ADM 141
ADM -161	Administración del Talento Humano I	6	24	120	48	ADM 013
TOTAL HORAS 5to. SEMESTRE		**28**	**112**	**560**	**224**	
ADM - 192	Administración de la Producción II	6	24	120	48	ADM 191
ADM – 201	Investigación Operativa I	6	24	120	48	ADM 101
ADM - 211	Marketing I	6	24	120	48	ADM 012
ADM - 162	Administración del Talento Humano II	6	24	120	48	ADM 061
ADM -182	Finanzas II	4	16	80	32	ADM 181
TOTAL HORAS 6to. SEMESTRE		**28**	**112**	**560**	**224**	
ADM – 241	Preparación y Evaluación de Proyectos I	4	16	80	32	ADM 013
ADM – 231	Metodología de la Investigación I	6	24	120	48	ADM 061
ADM - 202	Investigación Operativa II	6	24	120	48	ADM 201
ADM – 212	Marketing II	6	24	120	48	ADM 211

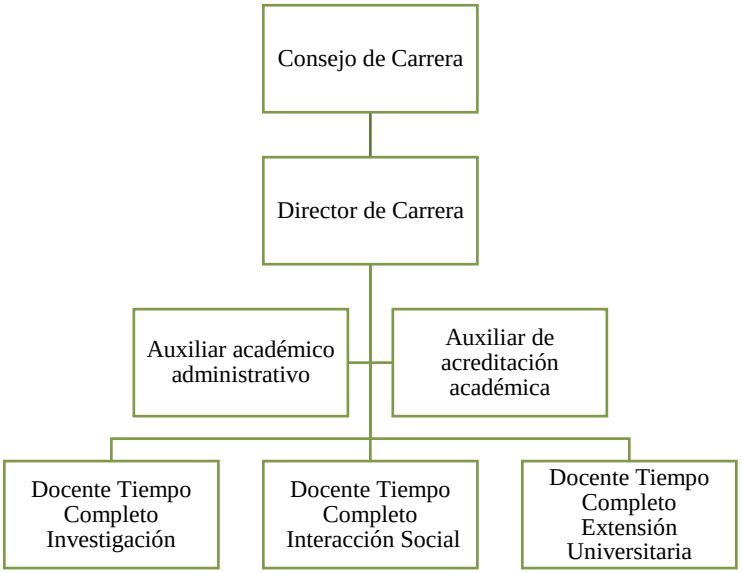
ADM - 221	Finanzas Internacionales (Electiva I, Área de Finanzas)	4	16	80	32	ADM 182
ADM - 221	Inteligencia Emocional (Electiva I, Área de ´Recursos Humano)	4	16	80	32	ADM 081
ADM - 221	Marketing Social y Político (Electiva I-Área de Marketing)	4	16	80	32	ADM 211
TOTAL HORAS 7mo. SEMESTRE		**34**	**136**	**680**	**272**	
ADM – 232	Metodología de la Investigación II	6	24	120	48	ADM 231
ADM - 242	Preparación y Evaluación de Proyectos II	4	16	80	32	ADM 241
ADM - 251	Emprendedurismo	6	24	120	48	
ADM - 271	Comercio Internacional	4	16	80	32	ADM 142
ADM - 281	Legislación Empresarial	4	16	80	32	
ADM – 221	Cambió Organizacional (Electiva II Área de Recursos Humanos	4	16	80	32	ADM 012
ADM - 261	Marketing de Servicio (Electiva II Área de marketing)	4	16	80	32	ADM 212
ADM - 261	Mercado Financiero (Electiva II Área de Finanzas)	4	16	80	32	ADM 182
TOTAL HORAS 8vo. SEMESTRE		**36**	**144**	**720**	**288**	
ADM - 291	Liderazgo y Negociación	4	16	80	32	
ADM - 341	Plan de negocios	6	24	120	48	ADM 251-ADM 013
ADM - 311	Gestión de logística (Electiva III Área de marketing	4	16	80	32	ADM 271
ADM - 351	Seminario de grado	6	24	120	48	TODAS HASTA OCTAVO SEMESTRE
ADM - 321	Tecnología de la Información y Comunicación	4	16	80	32	ADM 212- ADM 041
ADM - 331	Gerencia de Operaciones	6	24	120	48	ADM 192
ADM - 311	Legislación Aduanera (Electiva III Área de Finanzas	4	16	80	32	ADM 311
ADM- 311	Manejo de Conflictos (Electiva III Área de Recursos Humano)	4	16	80	32	ADM 221
TOTAL HORAS 9no. SEMESTRE		**38**	**152**	**760**	**304**	
ADM - 351	Modalidad de Graduación	6	120	360	48	TODAS HASTA NOVENO SEMESTRE
TOTAL HORAS 10mo. SEMESTRE		6	120	360	48	
TOTAL, HORAS LICENCIATURA		**288**	**1248**	**6000**		

Fuente: Rediseño Curricular de la carrera Administración de Empresas, 2021.

En la actualidad la carrera cuenta con la siguiente estructura:

Figura 3

Estructura orgánica de la Carrera de Administración de Empresas



Fuente: Informe de Autoevaluación para la Reacreditación de la Carrera de Administración de Empresas (UAP, 2021)

Como se puede observar, la carrera cuenta con docentes a tiempo completo para acompañar actividades de investigación, interacción y extensión, que implica el desarrollo de las prácticas pre profesionales, además de los docentes de asignatura.

En el Área también se cuenta con el centro Empresarial, que es la instancia de acompañamiento a las actividades de interacción social, extensión universitaria e investigación, a las carreras que forman parte del Área de Ciencias Económicas y Financieras.

3.3. Contexto legal y normativo

En términos de normativas nacionales y del propio sistema universitario, así como de la Universidad Amazónica de Pando y la carrera Administración de Empresas, se resaltan los siguientes:

- **La Constitución Política del Estado**

La Constitución Política del Estado, en el Art. 1 Sección I, establece la educación como una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.

Por otro lado, la CPE en el Art. 91. Sección II, instituye que la educación superior desarrolla *procesos de formación profesional, de generación y divulgación de conocimientos orientados al desarrollo integral de la sociedad*, para lo cual tomará en cuenta los conocimientos universales y los saberes colectivos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos.

Asimismo, define con como los lineamientos de la educación superior:

- Ser intracultural, intercultural y plurilingüe, y tiene como misión la formación integral de recursos humanos con alta calificación y competencia profesional.
- Desarrollar procesos de investigación científica para resolver problemas de la base productiva y del entorno social.
- Promover políticas de extensión e interacción social para fortalecer la diversidad científica, cultural y lingüística.
- Participar junto a su pueblo en todos los procesos de liberación social para construir una sociedad con mayor equidad y justicia social.

Asimismo, establece que la formación profesional debe estar enmarcada en la ciencia, tecnología, investigación e innovación para la generación y recuperación de los conocimientos y saberes acorde a las demandas sociales, económicas y culturales.

- **Ley de Educación N0 070 “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”**

En el Titulo II, Sistema Educativo Plurinacional, Art. 8, establece que la Estructura del Sistema Educativo Plurinacionnal comprende:

- Subsistema de Educación Regular.
- Subsistema de Educación Alternativa y Especial.

- Subsistema de Educación Superior de Formación Profesional.

La Educación Universitaria corresponde al Subsistema de Educación Superior de Formación Profesional.

La Ley de Educación N0 070 “Avelino Siñani - Elizardo Pérez”, instituye que los profesionales universitarios deben ser profesionales científicos, productivos y críticos que garanticen un desarrollo humano integral, capaces de articular la ciencia y la tecnología universal con los conocimientos y saberes locales que contribuyan al mejoramiento de la producción intelectual, y producción de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del Estado Plurinacional.

- **Estatuto del Sistema Universitario Boliviano**

El Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana en su Título II, Capítulo I, expresa que la misión de la universidad Boliviana es: “Formar profesionales idóneos de reconocida calidad y excelencia académica con conciencia crítica y capacidad de crear, adaptar, transformar la ciencia y tecnología universal, para el desarrollo y progreso nacional, promover la investigación científica y los estudios humanísticos, difundir y acrecentar el patrimonio cultural, así como, contribuir a la defensa de la soberanía del país.

Por otro lado, en el Art. 9, Capitulo II, especifica que los fines de la Universidad son:

a) Contribuir a la *creación de una conciencia nacional*, partiendo del conocimiento de la realidad de dependencia, opresión y explotación del país, en la perspectiva de su integración y de libre determinación nacional.

b) *Formar profesionales idóneos* en todas las áreas del conocimiento científico, humanístico, tecnológico y cultural, que respondan a las necesidades del desarrollo nacional y regional y estén dotados de conciencia crítica.

c) *Asimilar, crear y desarrollar la ciencia y la tecnología* mediante la investigación objetiva de la realidad, para su transformación; respetando los saberes y conocimientos pluriculturales.

d) *Identificar el quehacer científico - cultural* con los intereses populares, integrándose a ellos en la lucha por la liberación nacional y social.

e) Organizar y mantener Institutos destinados al desarrollo cultural, técnico y social de los trabajadores.

- **Modelo Académico del Sistema Universitario Boliviano**

Desde el Modelo académico del Sistema universitario Boliviano (2023- 2028), se rescatan los siguientes planteamientos que guardan relación con el tema que se aborda en la presente tesis:

Las instituciones de educación superior, permanentemente buscan una sana **vinculación con el entorno social y productivo**, adoptando modelos de gestión académica, a partir de estructuras que se redimensionan en el tiempo y el espacio.

Las instituciones de educación superior deben articular sus funciones sustantivas:

- Formación Profesional,
- Investigación Científica,
- Interacción Social
- Gestión

De manera específica sobre las prácticas el modelo académico establece:
Asimismo, la carrera o programa, de acuerdo a sus líneas de interacción social y extensión universitaria, deberá velar por la focalización geográfica, poblacional, etárea, entre otros, en las que se realiza dichas actividades.

El proyecto curricular deberá considerar estrategias para el desarrollo de las prácticas al interior de las asignaturas y las prácticas pre profesionales que fortalezcan la articulación de la teoría con la práctica y la relación recíproca con la sociedad, a partir de convenios y alianzas estratégicas interinstitucionales bajo sus políticas y normativas. (p. 119)

El Modelo Académico del Sistema de la Universidad Boliviana expresa, de manera explícita o implícita, la gestión del conocimiento a partir de una concepción de educación, de aprendizaje, de formación profesional, de estrategia de investigación, de estrategia de relación con el entorno y de gestión de sus procesos en un contexto cambiante en el ámbito político, económico, social y científico-tecnológico.

- **Reunión Sectorial de las Carreras de Administración de Empresas**

En la Reunión sectorial de Carreras de Administración de Empresas del Sistema Universitario Boliviano, realizada en fecha 15 al 17 de noviembre de 2023 en la ciudad de Sucre, se incluyen recomendaciones para la incorporación de asignaturas de prácticas en la malla curricular de las carreras.

El proyecto curricular deberá considerar estrategias para el desarrollo de las prácticas al interior de las asignaturas y las prácticas pre profesionales que fortalezcan la articulación de la teoría con la práctica y la relación recíproca con la sociedad, a partir de convenios y alianzas estratégicas interinstitucionales bajo sus políticas y normativas.

- La malla curricular del sistema semestral deberá incorporar por lo menos una asignatura
- La malla curricular del sistema anualizado deberá incorporar por menos una asignatura
- La pertinencia del nivel, la designara cada carrera de acuerdo a su malla curricular y necesidades

Se recomienda incentivar en los estudiantes que se encuentran en los últimos años de su formación realizar prácticas pre profesionales en actividades económicas socio productivo local y nacional

- **Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando**

El Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando, se articula al Modelo Académico de la Universidad Boliviana. En su conceptualización, se sustenta en el Enfoque de Formación Basado en Competencias Profesionales y el Modelo Académico Constructivista.

Respecto a las prácticas de formación profesional indica:

Se establece la articulación entre formación académica y en el trabajo, proporcionando a los estudiantes el acercamiento a los entornos laborales, fomentando una visión emprendedora a través de la implementación de empresas universitarias que integran la teoría y la práctica, la innovación y el trabajo interdisciplinario, en consonancia con el desarrollo humano productivo de la región.

Dentro del plan de estudios de las carreras y programas, se incluyen las prácticas de formación profesional, las cuales se ejecutan de manera regulada con el propósito de mejorar las competencias de los estudiantes. Estas prácticas involucran la colaboración con profesionales de diferentes instituciones, aprovechando los recursos de apoyo y como resultado de los vínculos internos y externos establecidos a través de acuerdos o convenios. Además, se realiza una supervisión y evaluación constante para garantizar su calidad. La Universidad establece como política las prácticas de formación profesional a partir de un plan de prácticas, con recursos de apoyo, bajo convenios, con supervisión y evaluación de acuerdo a norma. (p. 98-99).

- **Rediseño Curricular de la Carrera Administración de Empresas**

El Rediseño Curricular de la Carrera Administración de Empresas (2014) establece que el campo de acción del Administrador de Empresas es bastante amplio y variado. Es así como puede desempeñarse en organizaciones del sector público y privado, de producción de servicios o producción de bienes, nacionales o multinacionales, con o sin ánimo de lucro en las áreas de:

- Finanzas
- Administración de RRHH
- Comercial

- Operaciones
- Administrativa
- Gerencia

Lineamientos para las prácticas profesionales

Con la finalidad de que los estudiante deban integrarse progresivamente con un entorno laboral, se plantea que las prácticas profesionales debe formar parte del proceso de formación y para el programa debe suscribir convenios con instituciones públicas y privadas para que los estudiantes poder insertarse al mercado laboral.

Asimismo, las actividades formativas de prácticas profesionales se deben incorporar en la planificación y ejecución de los proyectos formativos de todas las asignaturas de manera transversal, los mismos deben ser supervisados y evaluados por la Unidad de Prácticas Profesionales y la Unidad responsable de Seguimiento a la Implementación de la macro y microcurricula.

Por otro lado, se debe CREAR UNA UNIDAD DE PRÁCTICAS PROFESIONALES, que se encargue de gestionar el establecimiento, desarrollo y seguimientos a las alianzas estratégicas (p. 305)

A pesar de estar establecido en el Rediseño de la carrera, las prácticas se establecen como *actividades formativas*, planificadas en el proyecto formativo solamente, sin profundización de procedimientos y seguimientos establecidos.

CAPÍTULO IV
MARCO METODOLÓGICO

En este acápite se presentan las decisiones metodológicas tomadas para el desarrollo de la presente tesis, que incluye el enfoque metodológico, el tipo de investigación, población y muestras, así como las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de los datos.

4.1. Enfoque metodológico

La presente tesis tuvo un enfoque mixto, reconociendo que en este enfoque se recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Así también estos autores señalan que, "un estudio mixto comienza con un planteamiento del problema que demanda claramente el uso e integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo" (p. 540).

Se optó por combinar datos cuantitativos y cualitativos, con el propósito de llegar de manera más amplia a los estudiantes, para ello se consideró pertinente la utilización de una técnica cuantitativa como es la encuesta. Así como el uso de una técnica cualitativa como es la entrevista, para profundizar la información proveniente de estudiantes y especialmente de los Docentes de la carrera.

4.2. Tipo de Investigación

La investigación en cuanto al nivel de profundidad es descriptiva, "la cual consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92), con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En función del objetivo de la investigación es propositiva, y que según, (Trahtemberg, 2018) “este tipo de investigación se caracteriza por partir de un diagnóstico y en ese sentido, se fijan o determinan metas y se diseñan estrategias para lograrlas”, (citado en Daza, 2021) tal como se plasma en el presente documento.

4.3. Métodos de investigación

En función de la fuente principal de datos, se siguió el método conversacional, cuya estrategia de obtención de datos se basa en los discursos hablados de los sujetos investigados, en lo que dicen o hablan cuando el investigador pregunta (Gómez-Escalonilla, 2021).

En función del análisis de los datos, se trabajó siguiendo el método deductivo e inductivo, porque se inició con las encuestas a los estudiantes (cuantitativo-deductivo) y posteriormente se profundizó con las entrevistas (cualitativo-inductivo).

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos se trabajó con las técnicas de la encuesta y la entrevista. Para la elaboración de la propuesta también fue útil la revisión bibliográfica.

4.4.1. La encuesta

La Encuesta es una técnica de investigación más difundida en el campo de las ciencias humanas, sociales, es útil cuando se quiere obtener un conocimiento de colectivos o clases de sujetos institucionales o fenómenos. Utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de la población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. Cea D´Ancona la define como “un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra de sujetos” (citado en Pereira, 2010, p 249).

Para ello, se diseñó un cuestionario el cual se aplicó a los estudiantes de la carrera, desde el segundo al décimo semestre. Este instrumento tenía el propósito de recoger información sobre la experiencia y el conocimiento que tienen los estudiantes sobre las prácticas y la relevancia que le asignan a las mismas

4.4.2. La Entrevista

La entrevista es "una conversación cuya finalidad es obtener información en torno a un tema", Barragán (2001), la gran ventaja que se atribuye a esta técnica es que el investigador puede disponer de material acumulado relativamente rápido y en forma abundante.

Se trabajó con una entrevista semiestructurada, las cuales “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 403). Para ello, se elaboró una guía de entrevista, la misma que fue aplicada a los docentes con el propósito de recoger sus percepciones sobre las prácticas que se realizan en el proceso de formación.

4.4.3. Revisión documental

La recopilación documental fue una estratégica fundamental para obtener datos e información que permitan el soporte teórico y referencial de la presente investigación. La revisión documental “permite identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica; hacer relaciones entre trabajos; rastrear preguntas y objetivos de investigación” (Valencia, s/f, p.1).

Esta técnica consiste en colocarse en contacto con el conocimiento acumulado acerca del tema o problema que se requiere investigar, a través de lo que otros vieron o estudiaron. Esta tarea consiste en ponerse en contacto con parte de la realidad que se ha de investigar y en la que se ha de actuar (Ander-Egg, 2003, p. 58)

Para ello, se utilizó la Ficha de revisión documental, instrumento que permitió la clasificación de la información, según autor, título, contenido y año, la cual dio lugar a las bases de la propuesta. El instrumento de revisión documental permite la acumulación, de manera metódica y ordenada, los diversos datos e ideas de las fuentes localizadas que sirven de apoyo para la realización del trabajo con gran rapidez y eficacia.

4.5. Unidad de Análisis

La unidad de análisis fueron las **prácticas** dentro de la carrera, tomando en cuenta, la inexistencia y/o debilidad de las mismas, en tanto, son ellas las principales nociones que fueron analizadas para la elaboración de la propuesta.

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

La población de estudio se identificó tomando en cuenta que "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (Lepkowski, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174), por lo que se consideró a estudiantes y docentes de la carrera Administración de Empresas.

En cuanto a los estudiantes, se consideró como población de estudio a los que estaban cursando desde el Segundo al Décimo semestre de la Carrera, que hacen un total de 577 estudiantes. En cuanto a los docentes, se consideró a la totalidad de ellos, que llegan a ser 29 Docentes.

4.6.2. Muestra

Para la **muestra cuantitativa** se aplicó la técnica de muestreo probabilístico, y estuvo constituida por 82 estudiantes del total de 577. Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas de Koria (2007):

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N \times e^2) + (Z^2 \times p \times q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra	= x
Z = Nivel de confianza	= 95% = 1.96
N = Población de estudio	= 577
e = Error de estimación	= 0.10
p = Probabilidad de éxito	= 0.5
q = Probabilidad de fracaso	= 0.5

Se reemplazaron los valores de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 577}{(577 \times 0.10^2) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 577}{(5.77) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{554.1508}{6.7304}$$

$$n = \underline{\underline{100}}$$

Para la **muestra cualitativa**, se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico. Según Hernández, Fernández y Baptista, la esencia del muestreo cualitativo y su objetivo central es: "Seleccionar ambientes y casos o unidades que nos ayuden a entender con mayor profundidad un fenómeno y aprender de éste" (2014, p. 386).

Siguiendo, los postulados de los autores antes mencionado, para la recolección de datos de los docentes, se utilizó las muestras no probabilísticas, donde “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 176). Para la entrevista de los docentes, se consideró que sean de las asignaturas troncales de la Carrera, a quienes se accedió a partir de una guía de entrevista. En este sentido, se llegó a entrevistar a 7 docentes y a 100 estudiantes de la carrera.

CAPÍTULO V
RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del estudio, respondiendo a los objetivos planteados, en vista a fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, específicamente en lo que corresponde al desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales en contextos laborales en la carrera. Cabe recalcar que los datos son cuantitativos (estudiantes) y cualitativos (docentes y estudiantes).

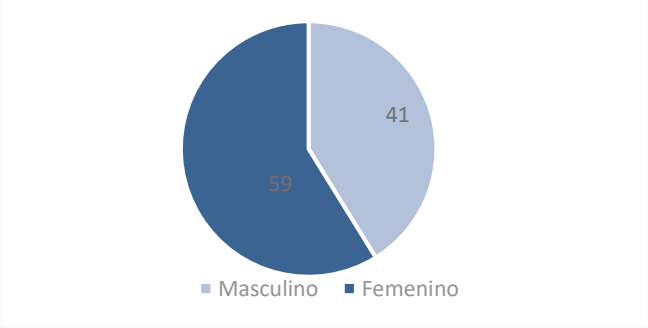
5.1. Resultados de encuesta y entrevista a estudiantes

5.1.1 Características de la muestra de estudio en estudiantes

Con el propósito de caracterizar a la muestra de estudiantes que participaron del estudio, en función de la muestra explicada de manera precedente, se señalan dos aspectos: el sexo y el nivel de avance en su formación. La muestra de estudio estuvo constituida por mujeres (59%) y varones (41%), proporción representativa de los estudiantes de la carrera.

Figura 4

Sexo de la muestra de estudiantes encuestados



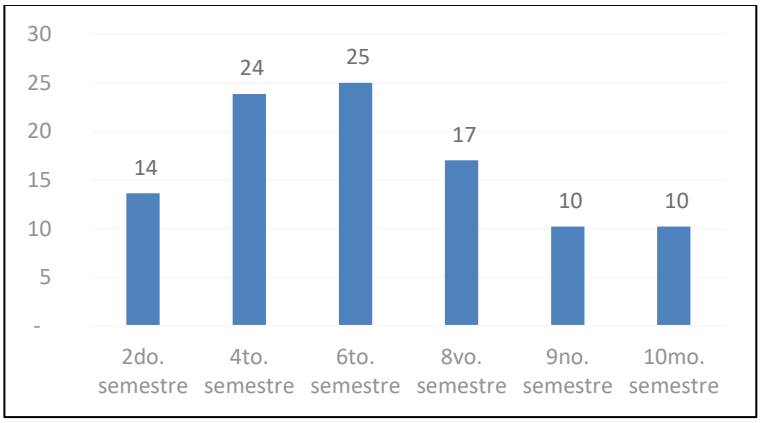
Fuente: Elaboración propia (2021)

En referencia a los niveles de estudio en los que se encuentran, en la muestra se contó con la participación de todos los semestres, aunque mayoritariamente de cuarto (24%) y 6to (25%). En

estos niveles también se realizan actividades prácticas, sin embargo, están más vinculadas a la interacción social y la extensión universitaria.

Figura 5

Semestres al que pertenecen los estudiantes de la muestra



Fuente: Elaboración propia (2021)

El aporte de los estudiantes de 8º, 9º y 10º semestre también fue significativa, en tanto tienen una mayor experiencia en relación al desarrollo del componente práctico en el proceso de su formación, por lo tanto, aportaron una visión más crítica sobre el objeto de estudio, especificando o no su implementación en la carrera.

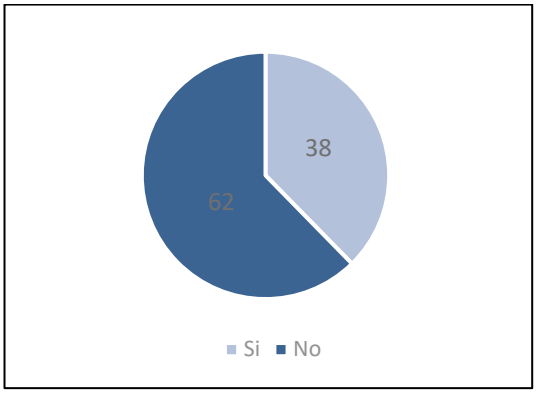
5.1.2. Percepción de los estudiantes sobre las prácticas en la carrera

Por otro lado, fue relevante obtener de los estudiantes su percepción respecto al desarrollo de competencias mediante la práctica en contextos laborales en la carrera; para ello, se indagaron aspectos como el conocimiento que tienen sobre aspectos que son esenciales en el desarrollo de este tipo de prácticas.

Para iniciar, la mayor parte de los estudiantes de la carrera no tienen conocimiento de lo que implica el desarrollo de estas prácticas, lo que señaliza que no están familiarizados con este tipo de prácticas, ya que en la carrera mayormente se realizan las actividades de interacción y extensión, en algunas oportunidades de investigación, como se observa en la figura 5

Figura 6

Conocimiento que tienen los estudiantes sobre la práctica en contextos laborales

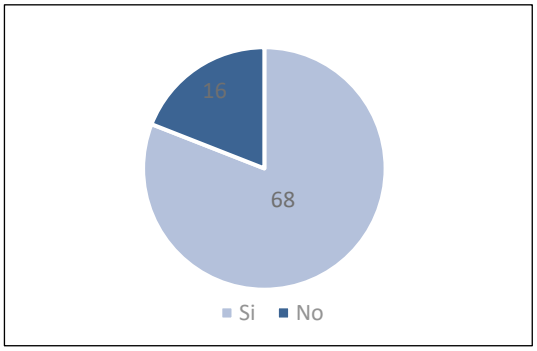


Fuente: Elaboración propia (2021)

También fue relevante acercarse al conocimiento de las normativas existentes en la carrera, al respecto se indagó si tienen conocimiento de las normativas que posee la carrera para el desarrollo de las prácticas en contextos laborales, el 68% señaló que sí conocía las normativas, sin embargo, dentro de la carrera no se cuenta con un reglamento especifico que regule el funcionamiento de las mismas no existen, por lo que probablemente este porcentaje de estudiantes que indica conocer las normativas se refieren a la existencia de los convenios que fueron mencionados por los Docentes.

Figura 7

Normativas en la Carrera para el desarrollo de la práctica en contextos laborales

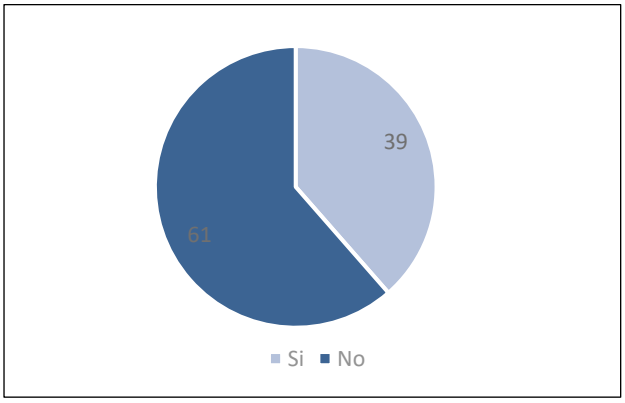


Fuente: Elaboración propia (2021)

Además, se indagó sobre el conocimiento que tienen los estudiantes para el ingreso a las prácticas en diferentes contextos laborales, habiéndose identificado que solo una proporción mínima (25%) señala que conoce, mientras que la mayoría no la conoce.

Figura 8

Conocimiento que tienen los estudiantes sobre el procedimiento para realizar práctica en instituciones o empresas.



Fuente: Elaboración propia (2021)

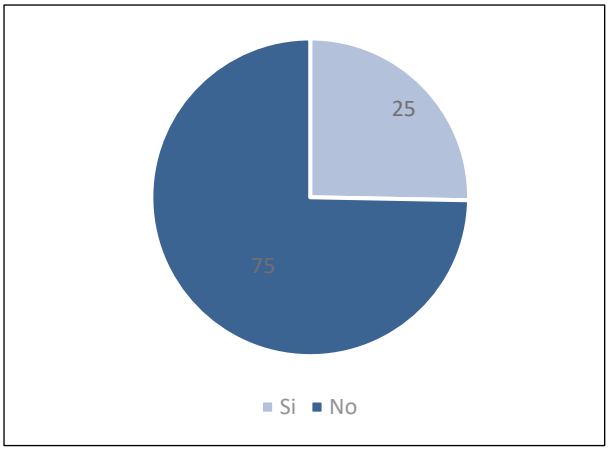
En la Figura 8 se identifica que, si bien los estudiantes manifiestan que ingresan a las instituciones con el objetivo de realizar sus prácticas de asignatura o formativas, desconocen si existe un procedimiento previo establecido y normado que deben cumplir para ingresar a dichas prácticas en contextos laborales (75% las desconoce); en ese entendido, los estudiantes que acuden a las instituciones, lo hacen de manera directa, es decir, no llevan una carta o distintivo que los identifique, ni los acredite como estudiantes en práctica. En algunos casos, eso les dificulta el acceso a la información como lo señala uno de los estudiantes: “a nosotros no nos entregan una credencial que estamos haciendo prácticas, eso nos dificulta hacer el trabajo, porque muchas veces no nos quieren dar los datos, porque nos dicen que otros ya fueron a esa institución o esa empresa” (Estudiante P.G.B, comunicación personal, 21 de octubre de 2021).

Asimismo, el contar con alianzas estratégicas es absolutamente necesario para el desarrollo de las prácticas pre profesionales, por ello, se indagó sobre este componente.

La alianza de las instituciones de educación superior con las instituciones del sector productivo y social, es fundamental para lograr la vinculación con el contexto, que requiere un enfoque de formación basado en competencias; de manera que, tanto estudiantes como docentes, se sientan respaldados por acuerdos de interés común entre las instituciones de ambas esferas: la de formación, como la de empleo.

Figura 9

Conocimiento que tienen los estudiantes sobre Alianzas estratégicas para el desarrollo de las prácticas en contextos laborales



Fuente: Elaboración propia (2022)

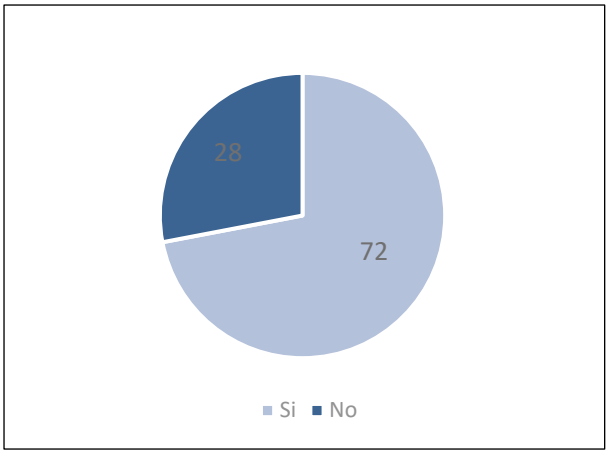
En el caso de estudiantes, un 75% manifiestan que, se tiene alianzas con instituciones y empresas, para que puedan ejecutar actividades prácticas, mencionan algunas como: Impuestos Nacionales, entidades bancarias, empresas privadas, entre otras, donde pueden acudir para sus prácticas. Sin embargo, este dato lo indican de manera personal, ya que desconocen si efectivamente existe un procedimiento o la firma de un convenio entre las instancias académicas y las distintas organizaciones que señalan.

Por su parte, en el rediseño curricular (2014), se plantea un listado de instituciones con las cuales se mantiene convenios de cooperación macro, y de manera específica para la realización de trabajos de grado (trabajos dirigidos-pasantías), que benefician a estudiantes de últimos semestres y no así a estudiantes de niveles inferiores, sin embargo, muchos de estos ya no se encuentran vigencia (2015-2020), por lo que la actualización de los mismos es a priori.

Asimismo, de acuerdo a la percepción que tienen los estudiantes sobre el acompañamiento por parte de los docentes en el desarrollo de las prácticas (formativas o de asignatura), en la mayor parte (72%) señalan que no existe ese acompañamiento académico, precisamente porque se tratan de trabajos de asignaturas, que obedecen a la planificación que desarrollan los docentes, por lo general, se vinculan a actividades de interacción social, las cuales carecen de una carga horaria definida, ni procedimientos específicos

Figura 10

Percepción de los estudiantes sobre el acompañamiento y evaluación de las prácticas

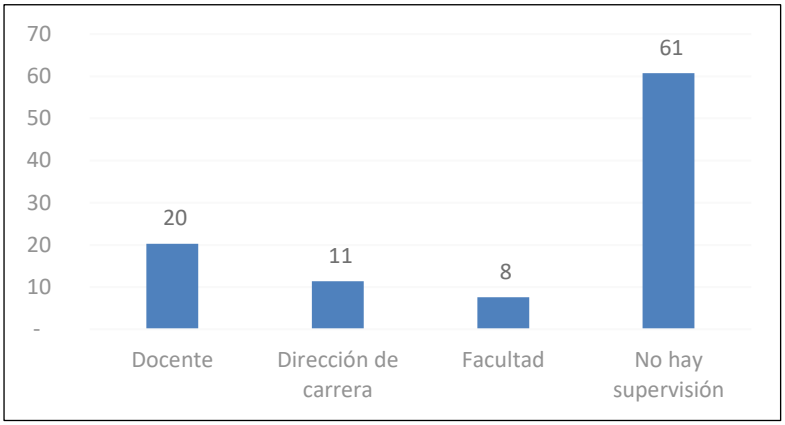


Fuente: Elaboración propia (2021)

En relación a la opinión de los estudiantes sobre quienes pueden ser los responsables de ejecutar el acompañamiento a la práctica en la carrera, los estudiantes señalan que este debería ser el docente de la asignatura (28%), puesto que es el que establece las pautas para el desarrollo de la misma. Sin embargo, también hay quienes sugieren que algún personal administrativo de la carrera debería realizar este procedimiento (11%) y un 8% señalan que las prácticas deberían ser supervisadas por un personal dependiente de la Facultad.

Figura 11

Percepción de los estudiantes sobre el responsable del acompañamiento a las prácticas en contextos laborales

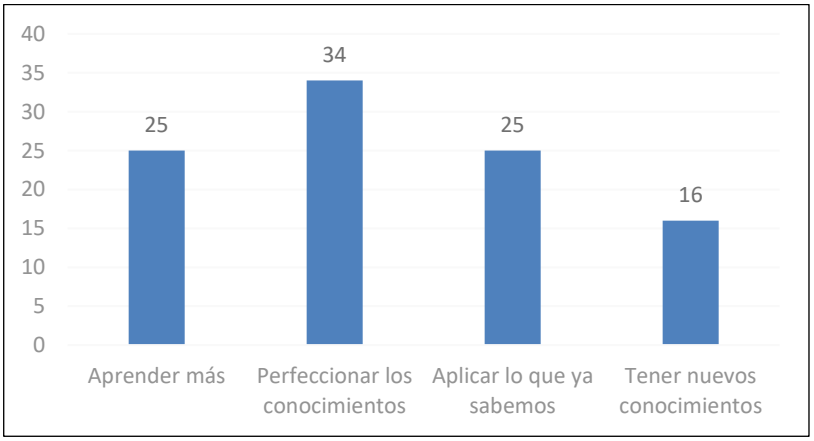


Fuente: Elaboración propia (2021)

También fue pertinente comprender sobre las expectativas que tienen los estudiantes al momento de encarar las prácticas, en tanto ven como una oportunidad para perfeccionar los conocimientos que poseen (34%), así como aprender más (50%), aplicar lo que ya saben en la teoría (25%), lo cual es muy importante, porque les permite estar motivados para encarar las actividades previstas en la práctica.

Figura 12

Expectativas de los estudiantes sobre la práctica en contextos laborales



Fuente: Elaboración propia (2021)

La motivación está vinculada a las expectativas que poseen los estudiantes, en algunos casos, depende también de las indicaciones y lineamientos que les comparte el docente, como señalan los estudiantes. Asimismo, se consultó el punto de vista de los estudiantes, respecto al alcance de las prácticas que realizan en la carrera y las competencias que lograron en las prácticas en contextos laborales que realizaron, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 3

Percepción de los estudiantes de la carrera sobre las prácticas pre profesionales

Estudiante	Respuesta
1	*El docente nos motivó a hacer ese trabajo, sobre todo, porque le entendimos bien desde el principio, así que fue fácil*
4	*A mí me pareció interesante porque aprendí que hay que pensar y ponerse en el lugar de los usuarios del servicio, el trato es importante y nos ayuda a mejorar en cómo debemos atender a nuestros clientes, hay que saber escucharlos*
4	*Yo aprendí que es importante conocer toda la normativa que establece los procesos y los procedimientos que se debe tener en cuenta para trabajar en una institución, eso nos faltaba saber cómo se aplica, porque nos enseña el docente, pero otra cosa es en la práctica*
5	*Pienso que lo más importante también es aprender a trabajar en equipo, porque en la institución que fui, vi que cada uno de los funcionarios cumple una función, hace su tarea, así se logra cerrar todo el proceso, pero si alguien no cumple no se termina en el tiempo establecido o no sale bien*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a estudiantes (2021)

Estas percepciones de los estudiantes, expresan la relevancia del aporte de las prácticas a la formación de los profesionales, ya que les permite visibilizar elementos que son claves para el desempeño profesional del administrador de empresas. Al mismo tiempo, es importante mencionar también que las prácticas en contextos laborales contribuyen a desarrollar "capacidades aplicadas de entendimiento, análisis y toma de decisiones" (Benavides, et al., 2020, p. 7), además de las competencias específicas de la profesión.

Sin embargo, también se señaló: “muchas veces el trabajo que hacemos en las instituciones o empresas no está relacionado con lo que aprendemos en el aula, porque a veces los docentes nos piden otras cosas” (Estudiante M.J.V., comunicación personal, 16 de noviembre, 2021). Esta percepción refuerza la necesidad de contar con unos lineamientos claros, con procedimientos y reglamentación adecuada, que contribuya a que docentes y estudiantes logren los propósitos de las prácticas, en especial de las preprofesionales.

5.2 Resultados de entrevista a los docentes

Lineamientos para desarrollar competencias mediante prácticas en contextos laborales

Contar con lineamientos claros son la base para el desarrollo de las competencias, en este caso, se consultó a los docentes sobre los lineamientos que se tiene, a nivel de la institución, así como de la carrera, como señala Chávez, et al (2019), es necesario contar con los lineamientos claros, por parte de la institución formadora, que además involucre a los demás actores institucionales que se involucran en las prácticas.

Tabla 4

Percepción de los docentes de la carrera sobre los lineamientos que tiene la UAP respecto al desarrollo de competencias a través de las prácticas pre profesionales

Docente	Respuesta
1	*Los lineamientos de la UAP son los convenios que firma para que los estudiantes hagan sus prácticas*
4	*Independiente de los trabajos de interacción, no existen lineamientos para poder hacer prácticas directas. Existe el apoyo, pero no hay los lineamientos específicos, si bien existe el centro empresarial, aún no se le dio el enfoque para el cual fue creado*
4	*Los convenios con las instituciones tendrían que estar un poco más de amplitud, en el caso de mi asignatura, se podría tener un convenio con ASOBAN o con una entidad financiera, o con la Cámara de Industria y Comercio para poder acceder a algunas de las empresas*
5	*Hasta donde tengo conocimiento se tienen convenios con algunas instituciones para poder realizar las prácticas, que nosotros vamos avanzando la parte teórica y así en la práctica puedan ir reforzando más lo que se busca en la asignatura*
7	*No se tiene lineamientos sobre cómo desarrollar las competencias, solo lo que nos dice el diseño curricular, pero no lo tomamos en cuenta*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

Como se puede observar a partir de las apreciaciones de los docentes se identifican una respuesta afirmativa señalando que se tienen ciertos lineamientos, sin embargo, ellos hacen referencia a los convenios que firma la universidad con instituciones y/o empresas. En otros casos, señalan que no existen, y que más bien es una necesidad el tenerlos.

Tabla 5

Percepción de los docentes de la carrera sobre los lineamientos que tiene el Área o Carrera respecto al desarrollo de competencias a través de las prácticas pre profesionales

Docente	Respuesta
1	*Me gustaría que hubiera un reglamento que nos permita a las materias hacer prácticas como tal.*
2	*Se tiene el lineamiento que da el director o el decano, pero no está bien estructurado, se tiene que reforzar para mejorar eso*
2	*Hace falta que la carrera sea la que firme los convenios con las empresas o instituciones que se necesitan, en eso no hay la autonomía para que cada Facultad o cada Carrera para firmar esos convenios específicos*
3	*No hay lineamientos, en si las prácticas que se desarrollan en la carrera se realizan en base a los convenios que tiene la carrera, pero se realizan como interacción social y extensión universitaria, pero no de prácticas*
4	*De interacción si hay un reglamento específico, pero de práctica, no conozco*
5	*Lo único que conozco son los convenios, pero a veces, no son los que nosotros necesitamos para hacer nuestras prácticas que permita que los estudiantes aprendan realmente, necesitamos otro tipo de convenios*
5	*Se hace uso de los convenios, tengo conocimiento de algunas empresas en las que pueden ir los estudiantes a hacer sus prácticas*
6	*Se tiene convenio con instituciones, como docentes nosotros los solicitamos y la carrera los firma y eso es bueno para que la carrera pueda cumplir el perfil profesional*
7	*Creo que no hay así bien claro. La verdad es que más se aprende haciendo, entonces las asignaturas deberían ser 90% práctica y 10% teórica, haciendo un análisis de los estudiantes*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

Asimismo, fue importante conocer las apreciaciones de los docentes respecto a los lineamientos de la carrera (Tabla 3) para el desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales a través de la práctica en contextos laborales, que van prácticamente en la misma línea de la

anterior tabla, en su mayoría los docentes se remiten a los convenios, señalando a los que firma la UAP, mientas que otros hacen referencia a la insuficiencia de aquellos convenios y la necesidad que estos convenios sean firmados a nivel de Área o carrera, en virtud a sus necesidades y generación de mayores espacios de prácticas, acorde a las características de las diferentes asignaturas.

Sin embargo, no toman en cuenta el diseño curricular de la carrera que precisamente señala las competencias que debe desarrollarse en la carrera y por consiguiente en cada asignatura. Como señala Tobón (2006) las competencias constituyen la base fundamental que orienta el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad. Vale recalcar que la Carrera ha adoptado el enfoque de formación basada en competencias, por lo tanto, su Diseño Curricular, se constituiría en el lineamiento principal a nivel de la carrera

Tabla 6

Difusión de los lineamientos que se tienen para el desarrollo de competencias específicas en contextos laborales

Docente	Respuesta
1	*El centro empresarial socializa los convenios firmados por la UAP para que los docentes tomemos en cuenta en la práctica de los estudiantes*
2	*Yo pregunto a la coordinación de carrera cuales son los convenios que tiene la universidad, y con esas yo les digo a los estudiantes que vayan, pero generalmente es para interacción social.*
5	*Al inicio del semestre nos informan los convenios que se han firmado, eso lo hace la Dirección*
6	*La carrera nos da líneas de investigación en las que nosotros tenemos que regirnos*
7	*Como ya estamos varios años, ya sabemos cuáles son las instituciones con las que se tiene convenio*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

En esa línea ha sido importante también analizar la difusión de los lineamientos desde el Área y la carrera, hacia los docentes (Tabla 5), habiéndose identificado que no existe la divulgación de manera apropiada, en tanto, no toman en cuenta el Diseño curricular, sino sólo dichos convenios. Algunos docentes hacen referencia al Centro Empresarial, instancia del Área encargada de promocionar la investigación, interacción social y extensión universitaria.

Otros docentes hacen referencia a la Dirección de la carrera como la instancia que informa dichos lineamientos. Y también algunos docentes mencionan que, debido a su propia experiencia, por el tiempo que llevan en el ejercicio de la docencia ya conocen dichos convenios y cómo funcionan los mismos. Sin embargo, en todos los casos, se hace referencia a los convenios y no al Diseño Curricular de la Carrera u otros documentos específicos de prácticas en contextos laborales.

5.3. Planificación microcurricular de las prácticas pre profesionales

La planificación para el desarrollo de la formación profesional en una carrera, implica la macrocurrícula o diseño curricular, así como la microcurrícula o planificación de módulos o asignaturas, en este caso, se refirió a la planificación microcurricular, es decir a los Proyectos Formativos (PF), como se lo ha adoptado en la universidad.

En este este estudio se obtuvo las percepciones de los docentes, referente a la incorporación de las prácticas en contextos laborales con el propósito de desarrollar las competencias procedimentales y actitudinales que aporta la asignatura al perfil profesional de la carrera.
Cabe recalcar que el desarrollo de dichas competencias, implica que el docente planifique el acercamiento a las situaciones o contextos donde el estudiante se enfrentará con problemas reales que le tocará desempeñar o resolver cuando se encuentre en su desempeño profesional. Donde pueda desarrollar las habilidades, destrezas, así como actitudes y valores, que serán necesarias para su posterior desempeño.

Como se observan las percepciones que tienen los docentes (Tabla 5) es que las asignaturas tienen su componente práctico y que, a través de ellas, se desarrolla la dimensión procedimental

de las competencias, es decir el "saber hacer". Sin embargo, también manifiestan dificultades para acceder a contextos laborales y optan por simulaciones en aula o actividades puntuales.

La dimensión procedimental de las competencias, es decir el "saber hacer" se refiere al conjunto de acciones o forma de actuar para resolver problemas, se trata de las habilidades, técnicas, estrategias, hábitos y capacidades (Guerrero, 2019), que son fundamentales en el desarrollo de las competencias profesionales.

Tabla 7

Percepción de los docentes sobre la planificación de las dimensiones procedimental y actitudinal de las competencias, en los Proyectos Formativos

Docente	Respuestas	
	Dimensión procedimental (saber hacer)	**Dimensión actitudinal (saber ser)**
1	*Mi asignatura, es más práctica que teórica, en realidad debería realizarse en cada semestre de acuerdo al avance de los contenidos, pero a veces lo hacemos, en la pandemia, por ejemplo, lo hicimos de manera virtual*	*La verdad es que incluimos en nuestro proyecto formativo, incluso en la competencia y los criterios de desempeño ya se señalan, pero a la hora de la verdad, casi no lo tomamos en cuenta*
3	*Debería haber una carga horaria para las prácticas de los estudiantes, que podía ser dentro de cada asignatura o en una sola asignatura para que ellos puedan profundizar (practicar) más todo lo que han visto de manera teórica al final de la carrera*	*Pienso que todavía nos enfocamos más en el saber hacer, lo mismo cuando se ejecutan las prácticas, no logramos ver cómo lo hacen, no podemos estar con todos los estudiantes, porque son muchos*
5	*Es muy evidente que leer es una cosa y hacer es otra cosa, evidentemente las empresas son recelosas de que lo busque un estudiante, pero si fuera mediante un lineamiento de la universidad, mediante un convenio, seguramente serían más*	*Planificamos, es parte de lo que tienen que hacer*

	accesibles, tendrían más confianza en recibir a ese estudiante	
6	*trabajos prácticos, desde el inicio de la asignatura, asignado puntuación a tareas estratégicas que debe cumplir el estudiante, realizan una práctica que tienen que recoger datos de una institución real*	*En las prácticas tomamos en cuenta la responsabilidad de todos los miembros del grupo, eso yo valoro*
7	*Hay que tratar que cada asignatura conlleve a resolver problemas reales, lo que va a quedar en el estudiante ese saber hacer.* *Está dado por tareas y actividades en el PF, se entrelaza en las actividades que un docente pueda programar si es 100 teórico o 50% teórico y 50% práctico*	*Para mí es importante que el estudiante tiene que saber hacer lo que dice la competencia, ahí pues también están las actitudes, cómo lo tiene que hacer, pero es cierto que no nos enfocamos mucho en eso, hay que ser sinceros.*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

Se puede advertir que existe una preocupación y al mismo tiempo la conciencia del docente, que debe desarrollar el saber hacer en el estudiante, aunque lo hacen de diferentes formas, adoptando diferentes estrategias. Asimismo, algunos hacen referencia a la necesidad de establecer una carga horaria.

Como sostienen Oseda, et al, (2020) lo más pertinente es que, una vez que se han definido las competencias y aprendizajes a lograr, se plasme en una planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje para su desarrollo y logro, esto sería en el proyecto formativo “La investigación educativa ha mostrado que el aprendizaje complejo y las competencias se logra cuando los estudiantes se enfrentan a situaciones que requieren la aplicación de estas” (p. 239).

Al mismo tiempo se indagó respecto al desarrollo de la dimensión actitudinal (Tabla 5), evidenciándose que es un aspecto que aún se debe reforzar.

La dimensión actitudinal, alude a las acciones manifiestas de los estudiantes (patrones y principios de conducta), al momento de actuar o resolver problemas (Guerrero, 2019). En el diagnóstico se identificó que no todos los docentes tienen claro cómo se incorpora en el proyecto formativo las actitudes y valores, se percibe un interés en el desempeño, una visión fragmentada de la competencia. Al respecto es importante puntualizar lo que plantea Tobón (2007), quien asume el enfoque sistémico complejo, para trabajar las competencias, precisamente por "le da primacía a la formación de personas integrales con compromiso ético, (…) profesionales idóneos y emprendedores" (p. 2).

Es pertinente enfatizar que para lograr una educación pertinente y de calidad que busca el desarrollo de competencias en los alumnos, los docentes deben estar preparados para una adecuada planificación de estrategias a ser utilizadas (Darío, 2020), de esa manera se potencia con la enseñanza la capacidad de desarrollar de habilidades, conocimientos y valores en los estudiantes. En este sentido, "las estrategias didácticas son prácticas que se relacionan con los contenidos de aprendizaje y ponen en juego las habilidades, conocimientos y destrezas de los estudiantes" (Darío, 2020, p. 1).

También respecto a la importancia de la planificación por competencia, también es relevante el cambio de actitud y el compromiso de todos los sujetos involucrados. Navas-Ríos y Ospina-Mejía, señalan que "Las reformas del currículum por competencias requiere cambios actitudinales de las personas que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje" (2020, p. 198), ellos principalmente serían los docentes, así como también los estudiantes.

De la misma manera, se obtuvo información sobre la percepción de los docentes respecto al aporte de las prácticas que realizan al logro de la competencia que tienen sus asignaturas (Tabla 6) y se evidencia una separación, entre la planificación y lo que se logra ejecutar, o lo que realmente corresponde al logro de las competencias que tienen las asignaturas. Incluso se llega a reconocer que, en algunos casos, se sobrepone la teoría, el conocer, a las actividades prácticas en contextos laborales, en muchos casos son simuladas.

Tabla 8

Aporte de las prácticas pre profesionales a la competencia de la asignatura

Docente	Respuesta
1	Lo que nosotros enseñamos en aula, no es lo mismo que se aplica en las instituciones, por ejemplo, nosotros enseñamos una contabilidad en el aula, pero en las instituciones todas manejan por sistemas, entonces es diferente, nosotros solo le damos una base, porque ahora ya todo es digital
2	La verdad es que no salimos prácticos, salimos teóricos, nos enfocamos en los contenidos, o también porque las prácticas son más de interacción
3	Es una visita para que los estudiantes puedan conocer, pero no es una práctica en sí, es como interacción social
5	El estudiante debe disponer más de su tiempo, para ir preparando su trabajo final, y vayan aprendiendo cómo va a ser su desempeño profesional, su trabajo final tiene relación con la competencia de la asignatura, pero no siempre lo hacemos
6	Debemos reconocer que no lo hacemos como se debe, yo hallo beneficioso que se hagan prácticas en situaciones reales, en las empresas, en las instituciones, porque ellos ya van preparándose para su ejercicio profesional
7	En el proyecto formativo se incluye el saber hacer y el saber conocer. Los estudiantes aprenden los conocimientos teóricos y después los aplican en una práctica, que deben hacer al final del semestre, esa práctica es como producto de interacción social

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

Al respecto se puede deducir que existen deficiencias en el desarrollo de formación por competencias, en contraposición a lo plantea Darío (2020) que es fundamental y necesario que se propicien escenarios académicos para que los educandos descubran y construyan el conocimiento, aplicando distintos procedimientos en su proceso de aprendizaje.

5.4. La ejecución de las prácticas pre profesionales para el desarrollo de competencias

Para la formación por competencias, el espacio de prácticas, es decir el contexto real de trabajo, es fundamental para que se puedan desarrollar las habilidades, destrezas, aplicando los conocimientos necesarios y haciendo uso de actitudes y valores. Como señala Guerrero (2019) los aprendizajes situados o contextualizados son la base de la enseñanza por competencias. "Requiere de la planificación y desarrollo de tareas concretas en las cuales el estudiante adquiere y fortalece sus habilidades que garantizan su desarrollo personal y profesional" (Guerrero, 2019, p. 24).

En este sentido, se indagó sobre los espacios de prácticas que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias, habiéndose obtenido la siguiente información (Tabla 7). En diversas situaciones se advierte que existe una preocupación de los docentes de la carrera de contar con espacios de prácticas en empresas e instituciones.

Tabla 9

Espacios de prácticas para el desarrollo de competencias en contextos laborales

Docente	Respuesta
1	*Nosotros comúnmente lo desarrollamos con empresas o con empresarios, mediante amistades, para que los estudiantes puedan acceder, lo hacemos de manera más particular… para que los estudiantes hagan sus prácticas. Nosotros les informamos a la Dirección*
2	*Los estudiantes realizan la práctica en instituciones privadas para conocer toda la cadena administrativa que ejerce el administrador financiero y la importancia de ésta. Esta práctica es de manera visual donde el encargado de la institución explica a los estudiantes todo el proceso administrativo que ejerce el administrador financiero, y los estudiantes presentan un informe detallado de todo el recorrido explicando las diferentes actividades en la empresa*
3	*Yo me reúno con otros docentes de otras asignaturas y acordamos qué instituciones podemos hacer visitas, que pueden ser de aquí de Cobija o del lado brasilero, que coincidan con las asignaturas que dictamos, dentro de Cobija tenemos algunas instituciones que se desarrolla la producción y yo las planifico esas prácticas en el segundo parcial. Para eso previo debe existir un convenio, sino hay, se realiza una solicitud a través de una carta*
4	*Se realiza con algunas empresas, e instituciones privadas como públicas, que pueden proporcionar información, pero hay que hacer las gestiones correspondientes para acceder necesarias y suficientes*
5	*Lograr hacer convenios con entes matrices como ASOBAN, Cámara de Industria y Comercio, como ejemplo y mediante esos, lograr que los estudiantes puedan hacer prácticas con sus asociados y de esa manera, dejarles propuestas para mejorar esas instituciones*
6	*A mi criterio es mejor incorporar las prácticas en materias clave, y en ellas poder hacer las prácticas estudiantiles*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

En algunos casos, esos espacios ya están garantizados a partir de los convenios que tiene firmados la universidad, en otros casos, estos espacios son gestionados por los propios docentes. También identifica la necesidad de ampliar esos espacios a partir de nuevos convenios, de manera que se puedan desarrollar de manera efectiva las competencias partir de las prácticas en

contexto reales, en una variedad de situaciones y niveles de complejidad. Así lo señala Espinoza, que “las competencias se ejercitan y desarrollan resolviendo problemas en diversas situaciones, lo que hace imposible la separación entre las distintas disciplinas y contenidos” (2020, p. 175).

Es de esperar que se supere esa desconfianza y más bien se establezcan las alianzas necesarias entre la universidad y las empresas e instituciones, evitando las dificultades que señalan Rodríguez y Weise, en el sentido que las empresas no consideran la capacidad para la investigación y desarrollo de las universidades y, por otro lado, que las universidades tampoco consideran que las empresas podrían ser espacios de aprendizaje (citado en Nina, et al, 2016).

En otro aspecto, pero siguiendo la ejecución de las prácticas en contextos laborales, se indagó sobre el desarrollo de las competencias procedimentales que se trabajan a partir de dichas prácticas en las asignaturas, en la Tabla 8 se puede advertir las percepciones de los docentes, quienes refieren el “saber hacer” que deben lograr en sus estudiantes, lo cual es fundamental, porque el docente al ser el gestor de la asignatura, debe también ser el estratega para planificar el logro de la competencia.

Tabla 10

Dimensiones procedimental y actitudinal de las competencias que se desarrollan en las prácticas de asignatura

Docente	Respuestas	
	Dimensión procedimental (saber hacer)	**Dimensión actitudinal (saber ser)**
1	*En el caso de mi asignatura como es contabilidad ellos tienen que aprender a hacer la contabilidad de una empresa, a veces ellos hacen de un comerciante o una empresa pequeña.*	*Yo he planificado que deben desarrollar actividades grupales demostrando respeto a las opiniones de los demás, eso significa trabajo en equipo*
2	*En la asignatura que yo desarrollo deben aprender a hacer estados financieros, eso es más complicado porque las empresas no confían en proporcionarles los datos a los estudiantes, entonces no puedo hacer prácticas de verdad, solo son simulaciones.*	*Es parte del perfil profesional de la carrera la responsabilidad social y ética profesional, creo que de alguna manera las asignaturas contribuyen a ello*
4	*Mayormente el trabajo es en grupo, se recaba la información y ellos elaboran la propuesta para la empresa o la persona a la que ellos visitan puedan mejorar su negocio.*	*La responsabilidad social, está presente en casi todas las asignaturas*
5	*Lo hacemos en prácticas grupales y prácticas individuales, para poder tener el dominio por parte del estudiante.*	*Deben aplicar principios éticos en el manejo administrativo*
7	*En esta materia deben aprender a diseñar procesos de operaciones, pero los convenios que se tienen son limitados, los estudiantes se tienen que buscar dónde hacer.*	*Responsabilidad y ética*

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

Se advierte que los docentes dan las pautas a los estudiantes, pero no existe una verificación de que ese producto sea realizado a través de la práctica, por las aseveraciones, se trata de consignas que los estudiantes deben cumplir, aunque no necesariamente significa que ese producto se realice en una institución, una empresa, un grupo. Cabe recalcar que desarrollar competencias implica "la acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral" (Cejas, et al, 2019, p. 98), lo que se plasma en el proceso de formación. Sin embargo, lo que se advierte en las narrativas de los docentes es que ese "entrenamiento" se realiza en aula y no en el contexto real, lo cual puede limitar el desarrollo óptimo de la competencia en los estudiantes.

De la misma manera se indagó sobre la dimensión actitudinal de las competencias, es decir las actitudes, valores que adoptan y se requieren para lograr la competencia en sí. A partir de las respuestas de los docentes, se puede percibir que los docentes incorporan en su planificación microcurricular las actitudes y valores que están plasmadas en el perfil profesional de la carrera como son responsabilidad social y ética; sin embargo, no queda claro, cómo las van fortaleciendo o consolidando en la actuación de los estudiantes a partir de las prácticas en contextos laborales.

Al respecto es útil considerar el planteamiento de Espinoza (2020), en el sentido que para que exista una coherencia interna, tanto en la planificación de las competencias a desarrollar como en su implementación y desarrollo, se han de tener muy claros los aspectos o metas que se quieren alcanzar, lo que se quiere trabajar en la clase o en la práctica y cómo, o sea, las vías para hacerlo.

En este sentido, las prácticas pedagógicas son ejecutadas para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, tales prácticas están dirigidas no sólo a enseñar, sino también a comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, sobre las funciones y tareas de la profesión.

Además, se obtuvo información sobre la evaluación de las competencias, desde la perspectiva de los docentes (Tabla 9).

Tabla 11

Evaluación de las competencias que se desarrollan en la asignatura

Docente	Respuesta
1	Pese a que somos una carrera acreditada, aún debemos mejorar la evaluación de competencias, si es que se quiere ser coherente con el enfoque
2	Muchas veces no sabemos cómo evaluar esta parte, recién estamos queriendo desarrollar algunos instrumentos para evaluar el producto, pero nos falta todavía
2	Yo evalúo el producto, casi no tomo en cuenta las actitudes, porque trabajan en grupos y nosotros no podemos saber con qué actitudes o cómo trabajaron en el grupo
3	Las prácticas equivalen al 100% de la nota, yo lo incorporo en los tres parciales
5	Todavía tenemos que mejorar la evaluación de las competencias, porque muchas veces solo evaluamos el conocimiento, con exámenes escritos
7	La evaluación también tendría que ser práctica

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a docentes (2021)

Desde las palabras de los propios docentes, se advierte que la evaluación de las competencias, es aún una debilidad y a la vez un desafío. Pérez, (2018) reconoce que en Bolivia se tiene un rezago en la redefinición y reconstrucción de este proceso que es la evaluación. La cualificación de los procesos educativos, presenta problemas, particularmente en el ámbito de la gestión educativa y de su evaluación.

Desde la opinión de los docentes la supervisión de las prácticas juega un rol importante en el cumplimiento de sus propósitos. Al respecto es importante considerar el planteamiento de Benavides, Duarte-Canales y Morán, “Las prácticas pre profesionales deben ser evaluadas en las universidades para determinar el nivel de desarrollo de las competencias en el futuro graduado” (2020, p. 3), sin embargo, eso será en las prácticas pre profesionales, porque como señaló el Docente 2, no tienen la carga horaria suficiente para efectuar el seguimiento, además que se requiere de un personal exclusivo para dicha tarea.

También sobre la evaluación de competencias Bonnefoy (2021) plantea que la labor en la evaluación de competencias implica transformar el principio del aprendizaje significativo en formulaciones que hagan de las competencias un objeto a ser evaluado, y que se debe concebir la evaluación como un proceso democrático, participativo y liberador, que demanda la implicación consciente del alumno como sujeto que aprende, por ello, se plantea que los estudiantes deben, de antemano saber qué y cómo se los va a evaluar.

De parte de los docentes y estudiantes, existe una percepción positiva hacia las prácticas en contextos laborales, porque reconocen su importancia y el impacto que genera en la consolidación de las competencias profesionales que se deben lograr para el futuro desempeño laboral.

Para cerrar el diagnóstico, cabe recalcar que, en la carrera se desarrollan las prácticas de asignatura o formativas, en las que se ejecutan actividades puntuales, haciéndose necesario diseñar la implementación de las prácticas pre profesionales que vayan a reforzar los conocimientos, habilidades, destrezas, así como las actitudes y los valores, fortaleciendo el desarrollo de las competencias específicas de la profesión.

Para la carrera de Administración de Empresas, las prácticas pre profesionales se constituyen en un requisito indispensable para brindar una formación de calidad, en tanto estas:

> Constituyen un componente esencial de la formación de los estudiantes de educación superior, quienes con ellas inician su inserción en el mundo laboral por un período determinado, tendiéndose así un puente entre la teoría y la práctica, entre la etapa formativa y el ingreso al mercado de trabajo. (De la Vega y Arakaki, citado en Benavides, et al., 2020, p. 7)

Lo relevante también es que estas prácticas se tornen reflexivas, tanto para el docente como para el estudiante, justificando así la necesidad de incorporar nuevas herramientas para crear e innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Y así superar la automatización e instrumentalización de las prácticas educativas, y la desarticulación entre la teoría y la práctica (Duque, et al., 2013).

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

A partir de los resultados obtenidos se advierte la necesidad de fortalecer el desarrollo de las competencias específicas de la profesión durante el proceso de formación en la carrera, a través de las prácticas en contextos laborales.

Una de las maneras que se considera relevante es fortalecer esa vinculación entre la teoría y la práctica a través de las prácticas pre profesionales, este tipo de prácticas han sido objeto de estudio de muchos autores (Bastacini, 2004, Cedeño y Santos, 2017; Chan-Pavón, et al. 2018; De la Flor, 2018; Chávez, et al, 2019; Palacios, 2019; Terranova, et al, 2019; Bedacarratx, 2020, Benavides et al 2020; Laureano y Martínez, 2020, entre otros), por la incidencia que tiene para el desarrollo de competencias en la formación profesional de las universidades y de manera particular, para la Carrera de Administración de Empresas.

6. 1. Título de la propuesta

“Plan de Práctica pre profesional para la Carrera Administración de Empresas, de la Universidad Amazónica de Pando”

6.2. Objetivo general del Plan de Práctica pre profesional

La presente propuesta tiene como objetivo establecer el alcance, proceso, procedimientos y aspectos regulatorios para la implementación de la práctica pre profesional en la carrera Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando, que permita desarrollar las competencias específicas de la profesión a través de la práctica en contextos laborales, pertinentes con el perfil profesional del Administrador de Empresas.

La incorporación de la práctica profesional en la carrera, implica la introducción de contenidos apropiados para la implementación de la Práctica pre profesional en un nuevo Diseño curricular, incorporándolo en el plan de estudios, así como la implementación del Plan de prácticas de manera transversal.

6.3. Propósito del Plan de Práctica pre profesional

El Plan de Prácticas pre profesionales de la carrera Administración de Empresas tiene el propósito de guiar a estudiantes, docentes y administrativos en el desarrollo de las prácticas de este tipo, que se desarrollarán como parte del proceso de formación profesional.

El contar con un Plan de prácticas pre profesional tiene una gran relevancia en el marco del modelo pedagógico constructivista, así como del enfoque de formación basado en competencias, debido a los siguientes aspectos que se requieren puntualizar:

- El vincular la universidad con la empresa o institución como espacio de práctica permite conocer mejor el mercado laboral y las situaciones específicas que en él se presentan.
- Las prácticas contribuyen además al desarrollo personal y académico del estudiante, se convierten así en una situación de aprendizaje.
- La práctica pre profesional integra al estudiante en un contexto de aprendizaje situado en escenarios reales de aprendizaje, relacionados con el quehacer del rol profesional a desempeñar, posibilitando la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el ejercicio profesional.

6.4. Justificación del Plan de Prácticas pre profesional

Las prácticas pre profesionales constituyen un componente esencial en el proceso de formación profesional, mucho más en el caso de la Administración de Empresas. De acuerdo a lo que plantean De la Vega y Arakaki, (2011), ellas permiten:

a. Ejercitar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el alumno durante la realización de sus estudios;
b. Demostrar en situaciones concretas, las habilidades adquiridas y su aptitud para el correcto ejercicio de la profesión; y
c. Facilitar el enlace entre la etapa de formación académica y la vida profesional del egresado.

Por ello, el contar con un Plan permitirá a los involucrados, es decir, Director(a) de carrera, estudiantes, docentes e instituciones que se constituirán en espacios de prácticas, contar con los lineamientos, procesos y procedimientos claros para su implementación.

6.5. Alcance del Plan de Práctica pre profesional

Para profundizar la vinculación de la teoría y la práctica, se ha previsto que la práctica - se realice en una asignatura por cada familia laboral, tomando en cuenta la Malla Curricular de la carrera:

Propuesta de Asignaturas con práctica pre profesional

Familia laboral	**Asignatura para práctica pre profesional**	**Semestre**
Administración financiera	Finanzas	Quinto
Administración de Recursos Humanos	Administración del Talento Humano	Sexto
Gerencia	Emprendedurismo	Séptimo
Administración producción y operaciones	Gerencia de Operaciones	Octavo
Mercadotecnia	Plan de negocios	Noveno

Nota: Elaboración propia (2022)

El Plan de Prácticas cuenta con:

Propuesta de Competencias y Criterios de Desempeño para cada Asignatura
Lineamientos
Proceso
Procedimientos
Aspectos regulatorios
Los mismos que se presentan a continuación:

6.6. Propuesta de PLAN DE PRÁCTICA PRE PROFESIONAL

La propuesta consiste en realizar la práctica pre profesional en una asignatura por familia laboral, a partir del 5to. Semestre.

Tabla 12

Propuesta de Plan de práctica pre profesional

Nº	FAMILIAS LABORALES	ASIGNATURAS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	ENTIDAD – DE LA PASANTIAS	TIEMPO DE DURACION
1	**ADMINISTRA-CIÓN FINANCIERA**	FINANZAS	Analiza los estados financieros en el contexto empresarial para determinar la rentabilidad de la empresa en el mercado con ética y responsabilidad social	Entidades financieras: Banco Unión, Banco Bisa, Banco Mercantil Santa Cruz, Banco Ganadero, Banco FIE, Banco Nacional, Banco Sol, Banco de desarrollo Productivo, Banca la Familia, Prodem. Ecofuturo. Cooperativa Jesús de Nazareno.	12 semanas (4-6 horas. Semanales)
2	**ADMINISTRA-CIÓN DE RECURSOS HUMANOS**	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Implementa técnicas de desarrollo organizacional que permitan el mejoramiento del desempeño de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable con la finalidad de contribuir al logro de objetivos de cada área de la estructura organizacional.	Instituciones Públicas o Privadas	12 semanas (4-6 horas semanales)
3	GERENCIA	EMPRENDEDURISMO	Generar proyectos empresariales y personales con el fin de responder a las demandas y necesidades del mercado nacional e internacional, haciendo énfasis en la estructura de un plan de negocios con las etapas fundamentales en la creación de micro y pequeña empresa, desde el surgimiento de la idea, organización de la misma, hasta su puesta en marcha	PYMES/MYPES	12 semanas (4-6 horas semanales)

4	**ADMINISTRA-CIÓN PRODUCCIÓN Y OPERACIONES**	GERENCIA DE OPERACIONES	Verifica la organización productiva de bienes y/o servicios de una entidad o institución, con el propósito de mejorar sus procesos operacionales y alcanzar sus objetivos, tomando en cuenta los objetivos de las actividades y sus características esenciales	Entidades o Instituciones Productivas	12 semanas (4-6 horas semanales)
5	MERCADOTECNIA	PLAN DE NEGOCIOS	Formula planes de negocios a corto, mediano y largo plazo para el logro de maximización de utilidades de la empresa aplicando técnicas y herramientas adecuadas para su implementación,	Empresas Comerciales y Telecomunicaciones	12 semanas (4-6 horas semanales)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13

Plan de acción

Nº	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS	INDICADORES	IMPREVISTOS
1	Maximizar el valor de los recursos económicos para el buen funcionamiento y desarrollo de la entidad financiera.	• Elaboración de comprobantes • Sistematización y elaboración de cheques • Control y certificación de presupuesto.	Planificar los recursos económicos de una entidad financiera para maximizar la rentabilidad y las utilidades de la misma.	Informes de interpretación de los estados financieros, según el caso asignado. •	• Incumplimiento de convenios firmados por ambas instituciones (alianzas estratégicas) • Faltas graves cometidas por parte de los estudiantes.
2	Implementar estrategias de gestión del talento humano, para la toma de decisiones, según las	• Establecer el diseño organizacional • Organizar manuales y procedimientos	Elaborar productos para potenciar la gestión del talento humano hasta su validación.	• Diseño organizacional • Manual de funciones • Plan de capacitación	• Incumplimiento de convenios firmados por ambas instituciones (alianzas estratégicas) • Faltas graves cometidas por parte de los estudiantes.

	necesidades identificadas.	• Elaborar planes de capacitación			
3	Transformar ideas en productos, servicios y negocios en general, de acuerdo a las iniciativas existentes.	• Establecer el ciclo productivo de los proyectos • Elaborar planes estratégicos .	Idear proyectos de productos, servicios y negocios para diferentes tipos de emprendedurismo.	Factibilidad y la viabilidad de los proyectos de productos, servicios y negocios propuestos para diferentes tipos de emprendimientos. •	• Incumplimiento de convenios firmados por ambas instituciones (alianzas estratégicas) • Faltas graves cometidas por parte de los estudiantes.
4	Implementar planes y programas del proceso productivo para el cumplimiento del sistema de operaciones.	• Verificación de las ofertas de la empresa • Proveer los recursos del proceso productivo.	Organizar, planificar, controlar y dirigir el proceso productivo de las entidades e instituciones.	Documentos de propuesta de planes y programas de producción, control de calidad y la cadena de valor	• Incumplimiento de convenios firmados por ambas instituciones (alianzas estratégicas) • Faltas graves cometidas por parte de los estudiantes.
5	Implementar plan de marketing para el logro de la maximización de la empresa.	• Elabora estudios de mercado • Identificación de estrategias de ventas y comercialización • Evaluación de resultados	Establecer técnicas y procedimientos comerciales cuyo objetivo es estimular la demanda de un bien o un servicio.	Elabora un plan de negocio que contenga - estudio de mercado - Propuesta de estrategias de marketing - sistema de comercialización - evaluación financiera	• Incumplimiento de convenios firmados por ambas instituciones (alianzas estratégicas) • Faltas graves cometidas por parte de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Panificación microcurricular practica según asignatura: Finanzas

ASIGNATURA	COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	ESTRATÉGIAS DE ENSEÑANZA Y SECUENCIA DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
FINANZAS	Analiza los estados financieros en el contexto empresarial para determinar la rentabilidad de la empresa en el mercado con ética y responsabilidad social	Aplica técnicas financieras para la toma de decisiones.	**Análisis financiero:** - Estados financieros, - Ratios financieras	• Práctica de elaboración de Estados Financieros y criterios de análisis	Valoración de informes de interpretación de los estados financieros, según el caso asignado.
		Comunica de manera efectiva los resultados financieros	**Estados de resultados:** - Flujo de liquidez - Rentabilidad - Margen de endeudamiento	• Estudios de casos prácticos para aplicar técnicas financieras. - Identificación del problema Investigación sobre diagnostico financiero de la empresa. - descripción y análisis de los diagnósticos financieros de la empresa. - Resolución de problemas financieros.	
		Evalúa el impacto de las decisiones financieras en el rendimiento empresarial		• Determinar la rentabilidad de la empresa - Impacto económico - Impacto social - Impacto ambiental	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Planificación microcurricular practica según asignatura: Administración del talento humano

ASIGNATURA	COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	ESTRATÉGIAS DE ENSEÑANZA Y SECUENCIA DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
ADMINIS-TRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Implementa técnicas de desarrollo organizacional que permitan el mejoramiento del desempeño de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable con la finalidad de contribuir al logro de objetivos de cada área de la estructura organizacional.	Estable el diseño organizacional de acuerdo al tipo y/o características de la entidad.	**Diseño organizacional** - Teorías y modelos de Diseño organizacional - Componentes y estructura del diseño: - Cultura organizacional	- Práctica para la elaboración del diseño organizacional	Valoración de documentos de diseño organizacional, manual de funciones y plan de capacitación
		Elabora el manual de Talento Humano de acuerdo al tipo de empresa y sus normas internas.	**Manual de funciones** - Diseño de cargos, funciones y procedimiento de ejecución de cargo. - Establecimiento de la gestión del Talento humano: o Reclutamiento del personal o Evaluación y compensación o Gestión del talento y sucesión	- Diseño y validación del manual de funciones	
			Capacitación y perfeccionamiento del personal. - Tipos de capacitación - Modalidad de capacitación - Niveles de capacitación	- Diseño de la estructura del Plan de capacitación propuesta según la empresa	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Planificación microcurricular practica según asignatura: Emprendedurismo

ASIGNATURA	COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	ESTRATÉGIAS DE ENSEÑANZA Y SECUENCIA DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
EMPRENDE-DURISMO	Genera proyectos empresariales y personales con el fin de responder a las demandas y necesidades del mercado nacional e internacional, haciendo énfasis en la estructura de un plan de negocios con las etapas fundamentales en la creación de micro y pequeña empresa, desde el surgimiento de la idea, organización de la misma, hasta su puesta en marcha	Elabora proyectos empresariales que incluya análisis de mercado, estrategias de marketing, estructura financiera y proyecciones económicas	**Desarrollo de modelos de negocio y planes de negocios.** - Diseño de plan de negocios. - Finanzas para emprendedores: presupuestos, flujo de caja, fuentes de financiamiento. - Marketing y estrategias de ventas para startups	- Propuesta de proyectos de emprendimientos. - Plan estratégico y operativo para productos, servicios y negocios	Factibilidad y la viabilidad de los proyectos de productos, servicios y negocios propuestos para diferentes tipos de emprendimientos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Planificación microcurricular practica según asignatura: Gerencia de operaciones

ASIGNATURA	COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	ESTRATÉGIAS DE ENSEÑANZA Y SECUENCIA DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
GERENCIA DE OPERACIONES	Verifica la organización productiva de bienes y/o servicios de una entidad o institución, con el propósito de mejorar sus procesos operacionales y alcanzar sus objetivos, tomando en cuenta los objetivos de las actividades y sus características esenciales	Diseñar procesos operativos eficientes y efectivos que satisfagan las necesidades del cliente y las metas organizacionales.	**Diseño de procesos y análisis de capacidad.** - Gestión de la calidad total - control de calidad estadístico, - mejora continua, herramientas de calidad.	- Propuesta de planes y programas de producción, control de calidad y la cadena de valor, de acuerdo a las características de la entidad o institución de estudio.	Documentos de propuesta de planes y programas de producción, control de calidad y la cadena de valor

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Planificación microcurricular practica según asignatura: Plan de negocios

ASIGNATURA	COMPETENCIA	CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONTENIDOS	ESTRATÉGIAS DE ENSEÑANZA Y SECUENCIA DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
PLAN DE NEGOCIOS	Formula planes de negocios a corto, mediano y largo plazo para el logro de maximización de utilidades de la empresa aplicando técnicas y herramientas adecuadas para su implementación.	Formular estudios de mercado, para diseñar estrategias de comercialización de productos.	**Estudio de mercado** - Factores determinantes de la oferta. - El proceso de caracterización de la oferta - La - demanda potencial de productos. - Estrategias de comercialización de productos y servicios	Propuesta de mercado que contenga: análisis de la oferta, análisis de la demanda, estrategias de comercialización del producto y servicio	Valoración de un plan de negocio que contenga estudio de mercado, propuesta de estrategias de marketing, sistema de comercialización y evaluación financiera.
		Evaluar la situación financiera del plan de negocios para determinar su factibilidad.	**Estudio financiero y su evaluación** - Información financiera del proyecto - Evaluación financiera	Procedimiento de elaboración de estados financieros, proforma análisis e interpretación vertical de razones financieras variables cuantitativas del presupuesto de capital: - TREMA - VAN - TIR - Periodo de recuperación	

Fuente: Elaboración propia

6.7. Lineamientos

El proceso de Gestión de Prácticas Pre Profesionales requiere considerar los siguientes lineamientos dentro de su proceso:

- Para el desarrollo de la práctica pre profesional, la Carrera establecerá convenios con las contrapartes públicas o privadas. Como parte de la ejecución de los mismos deberá diseñarse y desarrollarse un plan de actividades académicas del estudiante en la institución o empresa receptora.

- En caso de incumplimiento de compromisos por parte de la institución o empresa receptora, o del plan de actividades del estudiante, la Carrera deberá reubicarlo inmediatamente en otro lugar de práctica.

Las partes involucradas en la realización de la práctica pre profesional son:

- El estudiante, que detalla las actividades realizadas en los espacios de práctica
- Dos Tutores, uno institucional, otro académico que orientan las tareas desempeñadas por el estudiante y evalúan su desempeño.
- El (la directora(a) de Carrera, responsable de la práctica preprofesional en la carrera. Analiza y evalúa la pertinencia y utilidad de las prácticas realizadas en los espacios de prácticas e instruye al personal correspondiente su sistematización.

6.8. El Proceso de la práctica preprofesional

La práctica preprofesional sigue un proceso general, en el cual se identifican **tres subprocesos:**

1. Inscripción a prácticas pre profesionales
2. Seguimiento y evaluación de las prácticas pre profesionales
3. Aprobación de prácticas pre profesionales

Información Básica del proceso:

Proceso	**Gestión de Práctica Pre Profesional de la Carrera Administración de Empresas - UAP**
Descripción:	Propósito: ❖ Certificar el número de horas de práctica pre profesional realizada por los estudiantes en actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimiento y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Disparado**r:** ❖ Recepción de solicitud de inscripción de Práctica Pre Profesional Entradas: ❖ Solicitud inscripción ❖ Solicitud de convenio de la Carrera de Administración de Empresas de la UAP con la Institución o Empresa (en caso no exista). Subprocesos: 1. Inscripción a práctica pre profesional 2. Seguimiento y evaluación de la práctica pre profesional 3. Aprobación de práctica pre profesional
Producto:	❖ Certificado de práctica pre profesional que incluye horas validadas y nombre de institución receptora.
Responsable del proceso:	❖ Director de Carrera
Marco referencial	❖ Régimen estudiantil de la UAP ❖ Resolución 45/14 del SUB ❖ Modelo Académico UAP

Descripción de los subprocesos

- **Subproceso: Inscripción a prácticas pre profesionales**

Proceso	**Inscripción a Práctica Pre Profesional de la carrera Administración de Empresas - UAP**
Descripción:	**Propósito** ❖ Inscribir al estudiante para que realice la prácticas pre profesional y que obtenga el certificado de presentación a la institución receptora **Disparador** ❖ Recepción de solicitud de inscripción de Práctica Pre Profesional **Entradas** ❖ Formulario 1.- Registro de Inscripción del Estudiante en la Práctica pre profesional **Actividades principales** ❖ Recepcionar documentación del estudiante**.** ❖ Inscribir al estudiante. ❖ Verificar la existencia de un convenio vigente con la Institución receptora. ❖ Seleccionar tutor y comunicar al docente ❖ Emitir de carta de presentación del practicante
Productos/Servicios:	❖ Formulario 2.- Carta de solicitud de inserción, documento de presentación del estudiante a la institución receptora por parte de la Carrera. ❖ Formulario 3.- Carta de Respuesta, documento que contiene la respuesta de la institución receptora al Director de carrera ❖ Convenio, documento que se firma entre la institución receptora y la Carrera de Administración de Empresas de la UAP con la finalidad de respaldar las prácticas pre profesionales del estudiante y dejar constancia de los compromisos adquiridos entre las partes. ❖ Formulario 4.-Modelo de planificación de Práctica Pre profesionales, documento donde se estipula el alcance y objetivo al que se está vinculando al estudiante en la práctica pre profesional, y se valida la pertinencia de la carrera con la práctica a realizarse.
Responsable del proceso:	Director de Carrera Administración de Empresas

- **Subproceso: seguimiento de prácticas pre profesionales**

Proceso	**Seguimiento de Prácticas Pre Profesionales**
Descripción:	**Propósito** ❖ Confirmar que el estudiante realice la práctica pre profesional en base al Plan elaborado y aprobado por los Tutores, con la finalidad que aporte en su formación en aspectos técnicos, operativos, sociales y estratégicos. **Disparador** ❖ Cumplimiento de fechas planificadas **Entradas:** ❖ Cronograma de visitas, documento donde se detalla la fecha de las visitas que debe realizar el Responsable de seguimiento al estudiante **Actividades principales** ❖ Realizar visitas in situ**.** ❖ Llenar fichas de supervisión ❖ Generar expediente de prácticas pre profesionales
Productos/Servicios:	❖ Formulario 5.- Informe Mensual del estudiante, documento donde el estudiante registra las actividades mensuales realizadas en la institución receptora. ❖ Formulario 6.- Ficha de Evaluación y Rendimiento del Practicante, donde el Tutor institucional califica al estudiante en el desempeño de las actividades asignadas en la ejecución de las prácticas. ❖ Formulario 7.- Ficha de supervisión de tutor académico, documento que contiene la calificación de los aspectos técnicos, operativos, sociales y estratégicos del estudiante en el momento de la visita del tutor a la institución receptora.
Responsable del proceso:	❖ Responsable de Seguimiento de practica pre profesional

- **Subproceso: aprobación de prácticas pre profesionales**

Proceso	**Aprobación de Práctica Pre Profesional**
Descripción:	**Propósito** ❖ Certificar las horas de práctica pre profesional realizada por el estudiante. **Disparador** ❖ Recepción del expediente de práctica pre profesional. **Entradas** ❖ Expediente de práctica pre profesional. **Actividades principales** ❖ Verificar si corresponde. ❖ Solicitar validación del proceso. ❖ Aprobar informe. ❖ Emitir certificado.
Productos/Servicios:	❖ Formulario 8.- Solicitud de Certificado de haber realizado la práctica pre profesional, documento que acredita el número de horas de práctica realizadas por el estudiante. ❖ Formulario 9.- Informe final del desarrollo de la práctica preprofesional, presentado por el(la) estudiante.
Responsable del proceso:	❖ Director de Carrera ❖ Estudiante

6.9. Los Procedimientos a través de Formularios para la práctica pre profesional

Los **Formularios** contemplados en los subprocesos, que se deben utilizar son:

Formulario 1: Registro de Inscripción del Estudiante en la práctica pre profesional

A partir del ingreso del estudiante a la asignatura que corresponde la práctica pre profesional se debe registrar en el Sistema de Prácticas de la carrera.

El propósito es tener un Historial de las Prácticas de cada estudiante para Certificar al final de las prácticas pre profesional.

Nombre Completo del Estudiante	RU	Asignatura	Institución/ Empresa	Fecha Inicio	Fecha Conclusión

Responsable de Seguimiento de las prácticas de la Carrera

Director de Carrera

Formulario 2: Carta de solicitud de inserción, documento de presentación del estudiante a la institución receptora por parte de la Carrera.

Cobija, (Fecha)

Señor(a)

CARGO INSTITUCIÓN/EMPRESA RECEPTORA
Presente.

REF: <u>Solicitud de autorización para la inserción a práctica preprofesional</u>

De mi mayor consideración:

A tiempo de saludar a usted y expresarle mis deseos de éxitos en las importantes funciones que cumple, en mi calidad de Director(a) de la Carrera de Administración de Empresas – UAP, solicito la autorización para la realización de la práctica profesional del (la) Estudiante _____ con RU _____, de la carrera de Administración de Empresas, en el periodo comprendido entre el _____ y el _____ , en la Institución/o Empresa bajo su dirección.

Sin otro particular, saludo a usted con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

Nombre Completo
DIRECTOR(A) DE CARRERA ADM. DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

Formulario 3: Carta de Respuesta, documento que contiene la respuesta de la institución receptora al director de carrera

Cobija, (Fecha)

Señor(a)

DIRECTOR(A) CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
Presente.

REF: <u>Respuesta a solicitud de práctica preprofesional</u>

De mi consideración:

Por medio de la presente, a nombre de la Institución / Empresa _____, me es grato manifestar la disposición a recibir al (la) estudiante _____, para que realice su práctica pre profesional desde el _____ hasta el _____.

El(la) estudiante se desempeñará en el área de _____ y sus actividades serán tutoradas, planificadas y evaluadas por _____ cargo _____.

Sin otro particular, saludo a usted con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

Nombre completo
CARGO
INSTITUCIÓN/EMPRESA RECEPTORA

Formulario 4: Modelo de planificación de prácticas pre profesionales

DATOS INFORMATIVOS

Nombre del (la) Estudiante:	**Período: Desde / / hasta / /**
Nombre Institución/Organización:	**Dirección**: **Teléfono:**
Nombre del Tutor/ Supervisor:	**Cargo/Función:**
Nombre del Tutor/ Académico:	**Créditos: Horas:**
Fecha de presentación:	

<u>Objetivo General de la Práctica Pre Profesional</u>:

Familia laboral (Desempeño Profesional) Y Competencia de la asignatura	Competencia	Criterios de desempeño Relacionados con la Práctica	Actividades Teórico Prácticas para el Desarrollo de la Práctica	Productos Acreditables (Evidencias)	Fecha (D/M/A)	Horas
				-		
				-		
				-		
				-		
				-		
				-		

Nombre y Firma Estudiante RU	Nombre y Firma Tutor(a) Académico	Nombre y Firma Tutor(a) Institucional	Nombre y Firma Director(a) de Carrera

Formulario 5: Informe mensual del estudiante de las prácticas realizadas

Datos generales:

Nombre del Estudiante:	
RU:	
Carrera: Administración de Empresas	
Asignatura:	
Semestre:	
Fecha de Inicio de la Práctica:	
Fecha de Conclusión de la Práctica:	

Datos generales de la Institución/empresa:

Nombre:	
Dirección:	
Teléfono:	
Nombre del Tutor Institucional:	
Cargo:	

Descripción de la Institución/Empresa
Competencias y criterios de desempeño: **Actividad de la Institución/Empresa:** **Clientes/segmento de mercado que la Institución/Empresa sirve:**

Detalle cronológico de las actividades realizadas por el estudiante

(Esta sección deberá ser concordante con el plan de prácticas presentado por el estudiante)

Fecha (d/m/a)	Resultados de aprendizaje alcanzados	Actividades realizadas	Productos acreditables entregados (Evidencias)

(Adjuntar Evidencias)

Formulario 6: Ficha de evaluación del estudiante por el Tutor Institucional (Institución/Empresa/Organización)

Datos generales:

Nombre del Estudiante:	
Nombre de la Institución/Empresa/Organización:	
Área donde realizó las Prácticas:	
Nombre del Tutor institucional:	
Cargo:	
Fecha de Inicio de la Práctica:	
Fecha de Conclusión de la Práctica:	

TÉCNICO	**Excelente 9 - 10**	**Muy Bueno 7 - 8,9**	**Bueno 5,1 – 6,9**	**Regular <5**
Los conocimientos del estudiante aseguran una exitosa realización de los trabajos asignados				
Tiene la habilidad para evaluar datos y tomar decisiones lógicas de manera imparcial y desde un punto de vista racional.				
Es creativo y propone soluciones y/o alternativas para mejorar situaciones de trabajo.				
Planifica y organiza de manera adecuada el trabajo diario.				
Demuestra criterio profesional en la realización de sus trabajos.				
Su actitud es proactiva y facilita la tarea en equipo.				

ASPECTO SOCIAL	**Excelente 9 - 10**	**Muy Bueno 7 - 8,9**	**Bueno 5,1 – 6,9**	**Regular <5**
Es puntual en el trabajo				
Es respetuoso con los superiores y compañeros de trabajo				
Demuestra cualidades de Liderazgo				
Demuestra ser cuidadoso en su presentación personal				
Se responsabiliza por concretar el trabajo asignado				
Demuestra un alto grado de compromiso en la realización de sus tareas				

_____

Nombre del Tutor Institucional

Cargo

Formulario 7: Ficha de supervisión de Tutor Académico

Datos generales:

Nombre del Estudiante:	
Nombre de la Institución/Organización:	
Área donde realizó las Prácticas:	
Nombre del Tutor Académico:	
Cargo:	
Fecha de Inicio de la Práctica:	
Fecha de Conclusión de la Práctica:	

ASPECTO TÉCNICO	Excelente 9 - 10	Muy Bueno 7 - 8,9	Bueno 5,1 – 6,9	Regular <5
El conocimiento del estudiante asegura una exitosa realización de los trabajos				
Tiene la habilidad para evaluar datos y tomar decisiones lógicas de manera imparcial y desde un punto de vista racional				
Es creativo y propone soluciones y/o alternativas para mejorar situaciones de trabajo				
Planifica y organiza de manera adecuada el trabajo diario				
Presentó en el tiempo establecido y con puntualidad el plan de prácticas pre profesionales				
El plan de práctica pre profesional está correctamente estructurado de acuerdo al formato establecido				
Asistió a las tutorías				
Los documentos presentados tienen una correcta redacción, cumplen con las normas gramaticales y no tienen faltas ortográficas				
Demuestra criterio profesional en la realización de sus trabajos				
Su actitud es proactiva y facilita la tarea en equipo				

ASPECTO SOCIAL	Excelente 9-10	Muy Bueno 7-8,9	Bueno 5,1 – 6,9	Regular <5
Es puntual en el cumplimiento de sus trabajos				
Demuestra cualidades de Liderazgo				
Demuestra un comportamiento ético				
Se responsabiliza por sacar adelante su trabajo				
Demuestra un alto grado de compromiso en la realización de sus tareas				

TUTOR(A) ACADÉMICO

Formulario 8: Carta de solicitud de certificado de prácticas preprofesionales

Cobija, (Fecha)

Señor(a)

DIRECTOR(A) DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - UAP
Presente.

REF: **Solicitud de Certificación de la práctica preprofesional**

Yo, **_____,** en calidad de Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la UAP, con **RU _____**, solicito que, en cumplimiento a los procedimientos establecidos, pueda **proceder a la Certificación de mi trabajo** por la **práctica pre profesional** realizadas en el proceso de mi formación como Administrador(a) de Empresas.

Sin otro particular, saludo a usted con las consideraciones que se merece.

Atentamente,

Nombre completo de Estudiante
RU_____

Formulario 9: Informe final de la práctica pre profesional, presentado por el(la) estudiante.

INFORME DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

(Estructura del documento)

DATOS DEL ALUMNO:

1. Nombre:
2. RU:
3. Carrera:

DATOS DE LA INSTITUCIÓN/EMPRESA

1. Nombre:
2. Área donde se desempeña la práctica:
3. Dirección:
4. Página web :

DATOS DEL JEFE INMEDIATO

1. Nombre:
2. Cargo:
3. Teléfono:
4. E-mail:

Fecha de inicio de la Práctica Pre profesional:

Fecha de finalización de la Práctica:

Cantidad total de horas trabajadas:

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

INSTITUCIÓN/EMPRESA

1. Breve descripción de la institución/empresa.
2. Principales ejecutivos.
3. Organigrama de la institución/empresa (área donde está ubicado el practicante).

DE LA PRÁCTICA

1. Dirección/gerencia o departamento donde se llevó a cabo la práctica
2. Funciones desarrolladas, en función de la competencia de la asignatura.
3. Organigrama de la gerencia o unidad donde se desarrolló la practica (con indicación de la posición que ocupó el practicante)
4. Descripción **detallada** de las funciones efectuadas **(con flujograma de una de sus funciones)**
5. Forma como el practicante colabora con el objetivo de la unidad donde labora

6.10. Aspectos regulatorios - Reglamento de Prácticas pre profesionales

Reglamento de Práctica Pre profesional

CAPITULO I

Del alcance de la Práctica pre profesional

Artículo 1.- Definición de práctica pre profesional

a) La Práctica pre profesional es el trabajo relacionado con el campo profesional, realizada en instituciones, empresas públicas o privadas y organizaciones, las que son asesoradas, supervisadas, fiscalizadas y evaluadas. Estas prácticas cuentan con carga horaria.

b) La práctica pre profesional es tutoreada y se desarrolla en una institución, empresa u organización con la cual la carrera haya establecido convenio.

c) Tiene una carga horaria de 40 horas reloj mínimas en la institución, las cuales serán distribuidas en 10 semanas cumpliendo 4 horas semanales, distribuidas en acuerdo entre la Institución o empresa y el Tutor académico (docente).

Artículo 2.- De los estudiantes habilitados a la práctica pre profesional

Son los estudiantes que estén habilitados para desarrollar las asignaturas en las cuales deben realizar la práctica pre profesional.

Artículo 3.- Del plan de práctica pre profesional

a) El estudiante de práctica pre profesional, debe cumplir con la elaboración de un plan de trabajo que orienta el desarrollo de las actividades de aprendizaje, bajo la supervisión y orientación del docente de asignatura.

b) Las actividades y tareas que desarrolla el estudiante se definen por el docente de acuerdo a la competencia de la asignatura y el área de actuación de la institución, empresa u organización donde desarrollará la práctica pre profesional.

CAPITULO II

De la organización de la Práctica Pre profesional

Artículo 4.- Responsabilidad del director de Carrera

a) Gestionar convenios.
b) Presentación de estudiantes ante las instituciones y empresas.
c) Recepcionar los productos académicos en físico y digital.
d) Certificar las prácticas pre profesionales.

Articulo 5.- De la Unidad Responsable del seguimiento

I- El técnico de seguimiento institucional - será responsable de realizar el seguimiento de prácticas pre profesional, correspondiente al cumplimiento de los convenios establecidos entre las instituciones y la UAP, en apoyo al docente de la asignatura responsable de la práctica pre profesional.

II- Responsabilidades del técnico de seguimiento institucional

a) Realizar el contacto con las instituciones para la inserción de estudiantes.
b) Socializar a los docentes, tutores institucionales y estudiantes el presente Reglamento y convenio establecido entre ambas partes.
c) Dar a conocer a los tutores institucionales los parámetros del seguimiento institucional que se desarrollará durante las prácticas.
d) Realizar el seguimiento institucional de acuerdo al cronograma para el cumplimento de los convenios.
f) Sistematizar las prácticas pre profesional en la base de datos.
g) Organizar, coordinar y gestionar las prácticas.
h) Coadyuvar a la Dirección de Carrera la presentación de estudiantes a las instituciones.

Articulo 6.- De las instituciones, empresas y organizaciones
El director de Carrera y los docentes responsables a través del análisis y criterio técnico determinan el campo de intervención para el desarrollo de las prácticas pre profesionales, tomando en cuenta los convenios vigentes y/o solicitar la firma de los mismos en los casos que se requieran.

Articulo 7.- De los convenios
a) Las prácticas pre profesionales deben realizarse en instituciones, empresas u organizaciones con las cuales se hayan establecido convenios.
b) En caso no exista el convenio en el espacio identificado para la práctica, la Dirección de Carrera debe instruir a la unidad correspondiente realizar las gestiones correspondientes para firmas del mismo.

CAPITULO III

De la Ejecución, Dirección y Control de la Práctica pre profesional

Articulo 8.- De la ejecución de la práctica pre profesional
La sistematicidad de la ejecución del aprendizaje en la práctica pre profesional, estará registrado a diario donde especifica las actividades y tareas que ejecuta el estudiante, en el marco del plan de trabajo, proyecto formativo y las áreas de intervención de la institución, empresa u organización.

Articulo 9.- De la supervisión de la práctica pre profesional
El seguimiento institucional tiene como objetivo fortalecer la formación con calidad mediante la gestión, regulación y supervisión del cumplimiento de las responsabilidades estipuladas en los convenios y/o acuerdos suscritos.

Artículo 10.- De la responsabilidad del estudiante

a. Presentarse ante la institución en el día y hora establecida por el docente.
b. El estudiante debe elaborar un plan de trabajo en coordinación con el docente de asignatura, presentara una copia a la institución y/o tutor para su respectivo visto bueno.
c. Elevar informes mensuales con sus respectivas evidencias a la institución con copia al docente responsable.
d. El estudiante debe presentar el producto de su trabajo que determina el docente, según la planificación del proyecto formativo.
e. El estudiante deberá dar aviso inmediato al docente y director de Carrera en caso de inasistencia a la práctica en un plazo máximo de 2 días hábiles de iniciada la inasistencia.

Artículo 11.- De la responsabilidad del Tutor académico (docente de la asignatura)

I- Es el encargado del seguimiento académico y tutorización del estudiante que realiza prácticas pre profesionales velando por el cumplimiento de las competencias de la asignatura.

II- Responsabilidades del docente de práctica pre profesional

a. Coordinará de manera oportuna con la Dirección de Carrera la selección de las instituciones, empresas u organizaciones para la realización de las prácticas pre profesionales.
b. Elaborará los formularios de seguimiento académico y evaluación a los estudiantes según la competencia de la asignatura.
c. Realizara el seguimiento académico y evaluación a los estudiantes que realizan prácticas.
d. Entregar los productos en formato físico (los dos mejores trabajos) y digital (todos) a la Dirección de Carrera, para su correspondiente sistematización y archivo.
e. Ofrecer una orientación continuada sobre los contenidos y los criterios de calidad esperados en los trabajos académicos relacionados con las prácticas
f. Informar de manera escrita a la coordinación de Carrera de las posibles incidencias surgidas en el desarrollo de las prácticas.

g. Realizar una valoración conjunta del proceso y proponer acciones de mejora.
h. Dar a conocer los indicadores, criterios de evaluación e instrumentos de seguimiento de la asignatura a los estudiantes.
i. Definirá días y horas de práctica de los estudiantes según la carga horaria establecida en el presente reglamento.
j. Evaluar y calificar al estudiante

Articulo 12.- Del informe de la práctica
El informe de la práctica pre profesional se realizará de acuerdo a las características establecidas, bajo orientación del docente, respondiendo a la competencia de la asignatura establecida en el Proyecto Formativo.

CAPITULO IV

De la Evaluación de la Práctica Pre profesional

Artículo 13.- De la evaluación de la práctica pre profesional
El docente realizará la evaluación según el proyecto formativo y Reglamento de práctica preprofesional de la Carrera, para cuantificar y valorará el desempeño y competencias adquiridas en la práctica.

Artículo 14.- De la calificación de la práctica pre profesional
La evaluación estará en base de los indicadores del proyecto formativo del docente considerando el siguiente porcentaje 50% teórico (aula) y 50% practico.

Artículo 15.- De la certificación de la práctica pre profesional
La Dirección de carrera certificará a requerimiento del docente.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En virtud a lo identificado en la fase de investigación se plantean las siguientes conclusiones y recomendaciones.

7.1. Conclusiones

La carrera Administración de Empresas de la Universidad Amazónica de Pando ha iniciado un proceso de mejora, expresado en sus procesos de autoevaluación interna y acreditación externa, lo cual pone en evidencia que se ha enfatizado en la vinculación con el contexto externo, social y económico-productivo.

Asimismo, se encuentra que existe un acercamiento con y las instituciones organizaciones, en forma de alianzas estratégicas que permiten convertirse en espacios de prácticas, receptores de estudiantes para el desarrollo de las prácticas formativas, como pre profesionales.

Existe una percepción positiva tanto de estudiantes como de docentes al desarrollo de la práctica pre profesional, lo cual es altamente positivo, porque permite su interiorización de los procedimientos y normativas que faciliten y orienten su cumplimiento. Los estudiantes visualizan a las prácticas pre profesionales como una oportunidad para crecer profesionalmente, porque les permitirá contar con una acreditación de experiencia, que facilita su ingreso, permanencia y ascenso en el mercado de trabajo.

El perfil profesional establecido en la carrera Administración de Empresas plantea de manera directa la vinculación de la teoría con la práctica, lo cual ha señalizado los lineamientos para avanzar en el desarrollo de las actividades prácticas, incorporadas en los proyectos formativos de los docentes.

En la Carrera los Docentes planifican actividades prácticas, que están orientadas a la interacción social, la extensión universitaria, en el marco de las prácticas de asignatura. No se tiene aún prácticas con una carga horaria.

Se encuentra en las prácticas que sea realizan actualmente en la carrera una variedad de planteamientos y métodos de enseñanza utilizados por los docentes, haciendo necesario definir un plan de prácticas para la carrera, que establezcan los lineamientos claros.

Respecto a la evaluación de las prácticas, al ser de asignatura, son evaluadas en términos de proceso y producto, desde la perspectiva del docente, no así de otros actores de las instituciones o empresas donde realizan la actividad práctica. Es importante considerar que la evaluación a través de diferentes estrategias permite una interiorización de conocimientos sobre las fortalezas y debilidades de cada estudiante para establecer un proceso de aprendizaje apropiado para cada uno de ellos.

Asimismo, se evidencia que en la práctica se enfatiza en el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas, pero aún en los valores, como plantea el enfoque de formación por competencias.

7.2. Recomendaciones

De la misma manera, en función del análisis del tema que se aborda con la presente tesis se plantean las siguientes recomendaciones:

La Dirección de carrera podría difundir y analizar de manera colectiva el modelo académico de la UAP, vinculándolo con el Perfil profesional de la carrera y el aporte de la práctica pre profesional, tanto a nivel de los docentes, como de los estudiantes, ello, a través de un proceso de capacitación y socialización permanente.

La Dirección de carrera debe actualizar a sus docentes en el enfoque de formación basada en competencias, de manera de fortalecer sus capacidades para la planificación y desarrollo de competencias en la educación superior.

De la misma manera, se sugiere que la carrera amplíe y actualice las alianzas estratégicas, a través de convenios, con instituciones y empresas que pueden públicas, como privadas, para constituir en espacios de prácticas. Además de la implementación de un Sistema de Certificación a las instituciones y empresas como espacios de formación, reconociendo su aporte a la formación de los profesionales Administradores(as) de Empresas, que sirva como incentivo para la misma.

Asimismo, la Dirección de Carrera, debe informar y capacitar a las instituciones y empresas como espacios de formación, para que cumplan su rol establecido en cuanto a las tareas y condiciones que deben brindar a los practicantes.

Por último, se recomienda la actualización del rediseño curricular con pertinencia a los cambios estructurales y demandantes de la sociedad, con la implementación de la Propuesta del Plan de prácticas pre profesional mediante un proceso reflexivo y de mejora, en forma conjunta con los docentes y estudiantes de la carrera, a objeto de fortalecer el desarrollo de las competencias de los estudiantes que se forman en la carrera, respondiendo así a su perfil profesional.

Referencias Bibliográficas

Ander-Egg, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Vol. I La ciencia, su método y la expresión del conocimiento científico. Buenos Aires: Lumen

Andersen, L. (2002). *Baja movilidad social en Bolivia: causas y consecuencias para el desarrollo*. Documento de Trabajo, No. 02/02, Universidad Católica Boliviana, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC), La Paz. En: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/72846/1/621640018.pdf

Alonso Betancourt, L. A., Moya Joniaux, C. A., Vera Crespo, M. D., Corral Joniaux, J. A., & Olaya Reyes, J. (2020). Vínculo universidad–empresa: vía para la formación profesional del estudiante. Revista Espacios. Venezuela.

Arévalo, J.P. y Juanes, B.Y. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 517-523. Recuperado de https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2583

Artismuño, A. (2015). *Las competencias en la educación superior: ¿demonio u oportunidad?* Departamento de Educación, Universidad Católica del Uruguay. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/267302658_Las_competencias_en_la_educacion_superior_demonio_u_oportunidad

Barragán, R. (2001). *Formulación de Proyectos de Investigación*. La Paz: PIEB

Bastacini, M.C. (2004) El papel de las prácticas pre profesionales en la formación de trabajadores sociales. *Seminario Latinoamericano La cuestión Social y la formación profesional en Trabajo Social en el Contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana*. San José. Costa Rica. Recuperado de https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-061.pdf

Bedacarratx, V. (2020). Atravesamiento socio-institucionales de la formación docente. Aportes para pesar la relación universidad-escuelas en las prácticas preprofesionales. *Alquimia Educativa*. Nº6 (II). Recuperado de: https://www.academia.edu/43282570/Atravesamientos_socio_institucionales_de_la_fo

rmaci%C3%B3n_docente_Aportes_para_pensar_la_relaci%C3%B3n_universidad_escuelas_en_las_pr%C3%A1cticas_preprofesionales

Benavides, A., Duarte-Canales, H. A. y Morán, J.C. (2020). Diagnóstico participativo y prácticas pre profesionales en comunidades de El Crucero, Managua, Nicaragua. *La calera*, vol.20, num 34. pp. 1-14. Recuperado de: http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/306/3061626010/3061626010.pdf

Bicocca, R. M. (2017). Análisis crítico - filosófico de las potencialidades educativas de la formación basada en competencias. Educación y Educadores, 20(2), 267-281. DOI: 10.5294/edu.2017.20.2.6

Bonnefoy, N. (2021). Evaluación de competencias en educación superior: conceptos, principios y agentes. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 2, Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44066178032 DOI: https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43444

Brunner, J. (1990). *Educación superior en América Latina*. Chile: Fondo de Cultura Económica.

(2001) *Peligro y promesa: Educación Superior en América Latina*. Santiago de Chile. Recuperado de: http://200.6.99.248/~bru487cl/files/PELIGRO%20Y%20PROMESA_es%20EN%20AL_2_.pdf

Cabrera, I. y Vázquez, J.A. (2012). La educación, un fenómeno social complejo. *Sociedad de la información,* nº 38, pp. 1- 6. Recuperado de: http://www.sociedadelainformacion.com/38/complejo.pdf

Cejas, M. Rueda, M.J., Cayo, L.E. y Villa, L.C. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XXV, No.1, pp. 94-101. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/28059678009.pdf

Chan-Pavon, M.V., Mena-Romero, D.A., Escalante-Euán, J.F. y Rodríguez-Martín, M.D. (2018). Contribución de las prácticas pre profesionales en la formación de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Autónoma de Yucatán, México. *Formación Universitaria* Vol. 11(1), 53-62. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n1/0718-5006-formuniv-11-01-00053.pdf

Casanova, I., Canquiz, L., Paredes, I. e Inciarte, A. (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), vol. XXIV, núm. 4, pp. 114-125, Universidad del Zulia. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025273

Cedeño, V. y Santos, J. (2017). La práctica pre profesional; vía para la formación profesional integral desde sus incidencias en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 109-114. Recuperado de http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus16317.pdf

Cedeño-Rodríguez, L. J., & Rodríguez-Borges, C. G. (2020). Vínculo universidad y sociedad: su importancia para afrontar los cambios en la sociedad: Artículo de investigación. REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN-ISSN: 2697-3456, 4(7 Ed. esp.), 56-72.

Chávez, L., Chancay, C., Chávez, y Mendoza, K. (2019). Las prácticas pre profesionales y su impacto social. *Rehuso*, 4(2), 129-136. Recuperado de: https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1764

Córdova, H. (2009). Gestión de la transformación pedagógica en las universidades bolivianas. *Integra Educativa* Vol. II / Nº 3, pp. 135-147. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a07.pdf

Darío, H. (2020). *Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias en las universidades*. Recuperado de https://www.unida.edu.py/wp-content/uploads/2020/12/Hermin-Dario-Reyes-EDUCACI%C3%93N.pdf

Daza, S. (2021). *Estrategias para el pensamiento crítico, según el enfoque metacognitivo de John Flavell, en Estudiantes Universitarios.* Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8171260.pdf

De la Flor, L. (2018). *La importancia de las prácticas pre profesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú*. Lima: CLASCO. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20181123065448/AI33.pdf

Del Arco, I., Gairín, J. y Armengol, C. (2021). El desarrollo de competencias profesionales en el Practicum de maestros. La visión de sus protagonistas. Revista Espacios, Vol. 42 (07). DOI: 10.48082/espacios-a21v42n07p09.

De la Vega, A. y Arakaki, M. (2011). Las prácticas pre profesionales en la formación en Ciencias de la Información, el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 2011, vol. 34, no. 1, p. 77-86. Recuperado de http://eprints.rclis.org/16833/1/v34n1a6.pdf

Díaz, A. (2008). El enfoque de competencias en educación superior, una alternativa o un disfraz de cambio. *Perfiles Educativos*. vol. XXVIII, núm. 111, pp. 7-36. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/132/13211102.pdf

Duque, P.A., Vallejos, S. y Rodríguez, J.C. (2013). *Prácticas Pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. (Tesis de Maestría). Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140805022434/paulaandreaduque.pdf

España, C. (2009). Fundamentos Teóricos de la Educación Universitaria, sus artífices e incidencias en el currículo promovido. *Revista Electrónic@ Educare* Vol. XIII, N° 2, pp.141-146. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4781058.pdf

Espinoza, E. E. (2020). Dinámica de los componentes del proceso enseñanza-aprendizaje en la formación de competencias en el ámbito universitario. *Conrado*, *16*(72), 171-177. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 16 de marzo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100171&lng=es&tlng=pt.

Estado Plurinacional de Bolivia (2006). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. Recuperado de: http://www.opce.gob.bo/publico/juridico_c/constitucion

Estado Plurinacional de Bolivia (2010). *Ley de la Educación de Bolivia 070*. Recuperado de: http://www.opce.gob.bo/publico/juridico_c/ley

Gómez-Escalonilla, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. Revista Mediterránea de Comunicación/Mediterranean Journal of Communication, 12(1), 115-127. https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018

Guarnizo, S. F. (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de educación superior en la Universidad de Guayaquil. *INNOVA Research Journal*, Vol. 3, No.8 pp. 14-25. Recuperado de https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/717/715/

Guerrero, P. (2019). El trabajo colaborativo para el desarrollo de las habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en los estudiantes de Etología Aplicada y Bienestar Animal de la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5996/BC-3588%20GUERRERO%20DÍAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, M. (2011). Sociedad y educación: la educación como fenómeno social. *Foro Educacional*. N 19, pp. 109-120. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6429461.pdf

Henríquez, P. (2018). *Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe*. UNESCO-IESALC. Recuperado de https://www.iesalc.unesco.org/2019/07/17/coleccion-cres-2018-conferencia-regional-de-educacion-superior-de-america-latina-y-el-caribe-cordoba-2018-resumenes-ejecutivos/

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.

INE (2015). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2012, Resultados Pando*. La Paz: INE

INE (2020). *Pando en cifras*. En línea: https://www.ine.gob.bo/index.php/publicaciones/pando-en-cifras-2020/

Koria, R. (2007). *La metodología de la investigación desde la práctica didáctica*. Primera edición. La Paz: La Razón.

Laureano, A.F. y Martínez, A.A. (2020). Prácticas pre profesionales de los estudiantes de la carrera Administración de Empresas y Emprendimiento. Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de https://repositorio.usil.edu.pe/items/Docente7db4609-9fb1-408c-a7e4-57dfa703dfb6

León, C., Gómez, A.I. y Armijos, S. (2016). Interacción de prácticas pre profesionales y vinculación con la sociedad. *Revista EAC,* n. 6. Recuperado de https://revistas.unl.edu.ec/index.php/eac/article/view/276

Jiménez, A. (2019). Inercias y desafíos en la educación superior en México. *El Cotidiano*, pp. 7-17. Recuperado de:

https://www.academia.edu/41716321/Inercias_y_desaf%C3%ADos_en_la_educaci%C3%B3n_superior_en_M%C3%A9xico_a_45_a%C3%B1os_de_la_creaci%C3%B3n_de_la_UAM

Medina Macías, A., & Aldana García, K. (2023). Evaluación de las prácticas preprofesionales de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. Revista Universidad y Sociedad, 15(4), 540-551.

Micolta, A. y Bastidas, A.E. (2018). *Modelo pedagógico y prácticas educativas que utilizan los docentes de educación básica de la institución etnoeducativa la Anunciación, ciudad de Cali*. (Tesis de Maestría). Universidad ICESI. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/84572/1/T01659.pdf

Navarrete, Z., Martínez, J.E. y Soto, J.A. (Coord.) (2020). Educación superior en prospectiva. Universidad Autónoma de Baja California: Plaza y Valdéz. Recuperado de: https://www.academia.edu/44689539/Educaci%C3%B3n_Superior_en_Prospectiva

Navas-Ríos, M. & Ospina-Mejía, J. (2020). Diseño curricular por competencias en educación superior. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 195 – 217. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6729

Nina, O., Acuña, J., Zegarra, N. y Crespo, C. (2016). Universidades. En: Andersen, L., Branisa y Canelas, eds. (2016). *El ABC del desarrollo en Bolivia*. La Paz: INESAD. Recuperado de: https://www.inesad.edu.bo/es/2016/12/14/el-abc-del-desarrollo-en-bolivia/#:~:text=El%20libro%20cuenta%20con%2030,%2C%20exportaciones%2C%20zonas%20metropolitanas).

Olmedo, N. y Farrerons, O. (2017). *Modelos constructivistas de aprendizaje en programas de formación*. Universitat Politècnica de Catalunya, España.

Oseda, R. y Angoma, M. (2020). Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias y pensamiento complejo en estudiantes universitarios. Sophia, colección de Filosofía de la Educación, 29, pp. 235-259. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7713406

Palacios, L. (2019). Estructura y contenido de las prácticas pre profesionales en el modelo pedagógico de la Universidad Nacional de Educación (Ecuador). *Pedagogía y Saberes*, 50, 187–198. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n50/0121-2494-pys-50-187.pdf

Paz, E. (2017). Crisis y desafíos de la Universidad autónoma en el marco de los procesos de inclusión - exclusión en la universidad en Bolivia (2001-2012). *Temas Sociales*, número 40, pp. 73-112. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0040-29152017000100004&lng=es&nrm=iso

Pereira, R. (2010). Métodos y técnicas cualitativas para ciencias sociales y humanas. En: Yapu, M. (Coord.). *Pautas metodológicas para investigaciones cualitativas y cuantitativas en ciencias sociales y humanas*. La Paz: PIEB.

Pérez, C. (2018). Revisión teórica del enfoque por competencias y su aplicación en la Universidad Boliviana. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*. Volumen 16, Número 18 57-74. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v16n18/a06v16n18.pdf

Piña, M. (2016). *Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral.* Facultad de economía y negocios, Universidad de Chile. Recuperado de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Pr%C3%A1cticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1

Rodríguez, G. y Weise, C. (2006). *Educación Superior Universitaria en Bolivia*. UNESCO-IESALC. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000148999

Sánchez, A. (2020). Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario. Revista de docencia universitaria, Vol. 18(1), pp. 19-46. Recuperado de https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/201541/Aprendizaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terranova, J. R. Villafuerte, J.S. y Shettinni, T. E. (2019). Sistemas de prácticas pre profesionales e integración de las funciones sustantivas en las carreras de educación. Opuntia Brava, vol. 11, un. 2. Pp. 312-322. Recuperado de: http://edacunob.ult.edu.cu/bitstream/123456789/91/3/LA%20PR%C3%81CTICA%20PREPROFESIONAL%20INTEGRADORA.pdf

Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Recuperado de https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf

(2007). El Enfoque Complejo de las Competencias y el Diseño Curricular. ACCIÓN PEDAGÓGICA, Nº 16, pp. 14 – 28. Madrid. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968540.pdf

(2017). *Ejes esenciales de la sociedad del conocimiento y la socioformación*. Mount Dora (USA): Kresearch. DOI: dx.doi.org/10.24944/isbn.978-1-945721-18-2 Educación

(2018). *El Proyecto de Enseñanza, aprendizaje y evaluación*. Cuernavaca – Morelos: Cife. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/327288399_EL_PROYECTO_DE_ENSENANZA_Aprendizaje_y_evaluacion/links/5b86f6cf4585151fDocente13b9e98/EL-PROYECTO-DE-ENSENANZA-Aprendizaje-y-evaluacion.pdf

UNESCO (1995). *Documento de Política para el Cambio y desarrollo en la Educación Superior*. Recuperado de: https://www.uv.mx/meif/files/2015/03/Documento-de-politica-para-el-cambio-y-desarrollo-de-la-ES.pdf

(1998) Declaración Mundial sobre a Educación Superior en el siglo XXI: *Visión y Acción*. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa

Universia (2019). Diferencia entre práctica pre profesional y práctica profesional. https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/orientacion/consejos/cual-es-la-diferencia-entre-practica-pre profesional-y-practica-profesional-5045.html

Valencia, V.E. (s/f). Revisión documental en el proceso de investigación. *Univirtual, Aprendiendo Juntos*. Universidad tecnológica de Pereira. Recuperado de: https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf

Velásquez, W. y Huatuco, R. (2011). Diagnóstico de las prácticas pre profesionales, caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. vol. 14, núm. 1, pp. 28-33 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81622582005

Villarroel, K. (2019). La evaluación y acreditación de la calidad educativa en las leyes de educación de Bolivia. *Atenas;* Vol. 4.Recuperado de: https://redib.org/Record/oai_articulo3551907-la-evaluaci%C3%B3n-y-acreditaci%C3%B3n-de-la-calidad-educativa-en-las-leyes-de-educaci%C3%B3n-de-bolivia-evaluation-accreditation-educative-quality-educative-laws-bolivia

Documentos:

CEUB (2015). Modelo Académico del sistema universitario boliviano (2023-2028)

Gobierno Autónomo Municipal de Cobija (2016). Plan Territorial de Desarrollo Integral (2015-2019)

Universidad Amazónica de Pando (2014a). Modelo Académico UAP

(2014b) Rediseño Curricular de la Carrera Administración de Empresas.

(2015). Plan Estratégico Institucional de la Carrera Administración de Empresas.

(2018). Plan de Desarrollo Institucional 2018 - 2025

(2021). Informe de Autoevaluación para la Reacreditación de la Carrera Administración de Empresas.

GLOSARIO

1. **Administración de Empresas**

   Disciplina que estudia la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente.
2. **Capacitación**

   Proceso educativo que proporciona a los individuos los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar un trabajo específico o mejorar su desempeño.
3. **Competencias**

   Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse efectivamente en un entorno profesional.
4. **Cultura Organizacional**

   Conjunto de valores, creencias, comportamientos y normas que caracterizan a una organización y que influyen en su funcionamiento y en el desempeño de sus miembros.
5. **Currículo**

   Plan de estudios que incluye los contenidos, objetivos y métodos de enseñanza y evaluación, diseñado para guiar la formación de los estudiantes.
6. **Desarrollo Profesional**

   Proceso continuo de aprendizaje y mejora de competencias que permite a los individuos avanzar en su carrera y enfrentar los desafíos del entorno laboral.
7. **Emprendimiento**

   Proceso de crear y desarrollar un nuevo negocio o proyecto, utilizando la innovación y la gestión adecuada de recursos para generar valor.
8. **Evaluación de Desempeño**

   Método de valoración sistemática del trabajo realizado por un estudiante o empleado, que permite medir su eficacia y contribución a la organización.
9. **Evaluación de Prácticas**

   Proceso de análisis y valoración del desempeño de los estudiantes durante sus prácticas, que permite identificar fortalezas y áreas de mejora.
10. **Gestión del Talento Humano**

Estrategias y prácticas que se utilizan para atraer, desarrollar y retener a los empleados, optimizando su desempeño y bienestar en la organización.

11. **Integración Laboral**

    Proceso mediante el cual los estudiantes se adaptan y se incorporan al mundo laboral, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en su formación académica.

12. **Mentoría**

    Relación de apoyo y orientación entre un estudiante y un profesional experimentado, que facilita el desarrollo de competencias y habilidades.

13. **Plan de Desarrollo**

    Documento que detalla los objetivos, estrategias y acciones a seguir para alcanzar un crecimiento personal y profesional específico durante las prácticas.

14. **Práctica Reflexiva**

    Enfoque que implica que los estudiantes analicen y evalúen sus experiencias en prácticas, promoviendo un aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias críticas.

15. **Prácticas Preprofesionales**

    Actividades formativas que permiten a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno real de trabajo, facilitando su integración en el ámbito profesional.

16. **Responsabilidad Profesional**

    Compromiso ético y moral que tienen los profesionales hacia su trabajo, clientes y la sociedad, que implica actuar con integridad y cumplir con sus obligaciones.

17. **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**

    Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo sostenible, considerando el impacto social, económico y ambiental de sus actividades.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario a estudiantes

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

CARRERA: Administración de empresas
Semestre:
Sexo:

1. ¿Conoce en qué consisten las prácticas preprofesionales?
   Si No

2. En su formación ¿ha realizado prácticas en las instituciones y/o empresas?
   Si No

3. ¿En cuántas asignaturas ha realizado prácticas con carga horaria?
   1-3 horas 4-6 horas 7 o más horas

4. ¿Desde qué semestre considera que deberían iniciar las practicas?
   - 2° -3° semestre
   - 4°-5° semestre
   - 6°-7° semestre
   - 8° semestre en adelante

5. ¿Conoce alguna normativa que regule el funcionamiento de las prácticas en la Carrera?
   Si No

6. ¿En su carrera se supervisan las prácticas que se realizan?
   Si No

7. ¿Quién supervisa la realización de las prácticas en las instituciones?
   - Es el docente de la asignatura
   - Personal dependiente de Dirección de Carrera
   - Personal dependiente de la Facultad (centro empresarial)
   - No hay supervisión

8. ¿Está conforme con el actual sistema de desarrollo de las prácticas?
   Si No

9. ¿Conoce el proceso para ingresar a una institución a realizar prácticas?
   Si No

10. ¿Está de acuerdo en realizar las prácticas con una carga horaria establecida?
    Si No

11. ¿Conoce algunas alianzas estratégicas con instituciones para el desarrollo de las prácticas?
    Si No

12. ¿Conoce el rol que cumple el centro empresarial dependiente de su facultad, en el acompañamiento a sus prácticas?
    Si No

13. ¿De qué manera las prácticas le pueden aportar a su formación en la carrera?

Anexo 2: Guía de entrevista a Docentes

GUIA DE ENTREVISTA A DOCENTES DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Docente (Código) DOCENTE1, DOCENTE2…Dn: ____

Objetivo de la entrevista: La presente guía de entrevista tiene como propósito recabar información respecto al desarrollo de las prácticas que conllevan al desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales en la carrera Administración de Empresas de la UAP, como parte de la ejecución de la Tesis de Maestría que tiene el tema: ***"Desarrollo de competencias a partir de la práctica en contextos laborales en la carrera de Administración de Empresas de la UAP"***

¿Qué es para usted la práctica?
¿Cómo concibe la práctica en la formación profesional desde su experiencia como docente?

Lineamientos existentes para las prácticas en la carrera para el desarrollo de las competencias procedimentales y actitudinales en contextos laborales

- ¿Cuáles son los lineamientos existentes en la universidad para el desarrollo las competencias procedimentales y actitudinales en contextos laborales a través de las prácticas en las carreras?
- ¿Cuáles son los lineamientos que tiene la carrera para el desarrollo de las competencias procedimentales y actitudinales en contextos laborales a través de las prácticas en las carreras?
- ¿Cómo se difunden y se aplican esos lineamientos a nivel de los docentes?

Incorporación de la práctica en **la planificación microcurricular para el desarrollo de las competencias procedimentales y actitudinales**

- ¿Cómo se planifican las competencias procedimentales (Habilidades, destrezas) a ser desarrolladas mediante la práctica?
- ¿Cómo se planifican las competencias actitudinales (Valores, actitudes) a ser desarrolladas mediante la práctica?
- ¿De qué manera las prácticas que se realizan en la asignatura contribuyen al desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales en contextos laborales?

Ejecución de la práctica para el desarrollo de las competencias procedimentales y actitudinales en contextos laborales

- ¿Cuáles son los espacios de prácticas que utilizan en su asignatura?
- ¿Cómo se integran los conocimientos disciplinares en el desarrollo de la práctica?
- ¿Cuáles son las competencias procedimentales (Habilidades, destrezas) que se deben desarrollar en su asignatura mediante la práctica?
- ¿Cuáles son las competencias actitudinales (Valores, actitudes) que se deben desarrollar en su asignatura mediante la práctica?
- ¿Cómo se evalúan las competencias procedimentales desarrolladas mediante la práctica?
- ¿Cómo se evalúan las competencias actitudinales desarrolladas mediante la práctica?

Anexo 3: Acta de validación de Propuesta