

Investigación *y* **Desarrollo**

TARIJA - BOLIVIA



Facultad de Ciencias
Economicas y Financieras



INVESTIGACIÓN y DESARROLLO

Vol.3 N°5 Junio, 2019



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO
REVISTA CIENTÍFICA DE “INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO”

JUNIO, 2019

M.Sc. Ing. Freddy Gonzalo Gandarillas Martínez

RECTOR

M.Sc. Lic. Luis Ricardo Colpari Díaz

VICERRRECTOR

Ing. Jorge Luis Tejerina Oller

DIRECTOR DEL DICYT



AUTORIDADES FACULTATIVAS

M.Sc. Lic. Anselmo Rodríguez Ortega

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

M.Sc. Lic. Víctor Jorge Vargas Rivera.

VICEDECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS



EDITOR

M.Sc. Lic. Fabián Romero Castellanos

Correo electrónico: fabianrc@gmail.com

CO-EDITOR

M.Sc. Lic Fernando Paz Balanza

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Israel Leonardo Marino Jerez - DICYT

El contenido de esta revista es responsabilidad de los autores.

Impresión:

Publicación financiada por el proyecto “Fortalecimiento de la Difusión y Publicación de Revistas Científicas en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho” con recurso de IDH

Reservados todos los derechos

Esta revista no podrá ser reproducida en forma alguna, total y parcialmente, sin la autorización de los editores.



y INVESTIGACIÓN DESARROLLO

REVISTA FACULTATIVA DE DIVULGACIÓN CIENTÍFICA

CONSEJO EDITORIAL

M.Sc. LIC. ANSELMO RODRÍGUEZ ORTEGA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y FINANCIERAS.

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

M.Sc. LIC. WALTER MUÑOZ GARECA
DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS.

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

M.Sc. LIC. VICTOR JOHN VACA JEREZ
DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS.

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

M.Sc. LIC. VICTOR HUGO FIGUEROA OROZCO
DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS.

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

M.Sc. LIC. MARLENE BUITRAGO DUARTE
DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS.

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

EDITOR: M. Sc. LIC. FABIÁN ROMERO CASTELLANOS

Universidad Autónoma Juan Misael Saracho

fabianrc@gmail.com

PRESENTACIÓN



La Facultad de Ciencias Económicas y Financieras tiene el compromiso de promover, estimular y fomentar la investigación en docentes y estudiantes para que el resultado de esta investigación sea difundida a la comunidad universitaria, académica y científica del ámbito local, nacional e internacional.

Los artículos que contiene la revista han sido revisados por docentes que integran el Comité Editorial y el Editor, relativos a temas de investigación científica y tecnológica y del mundo empresarial, que son el reflejo de la capacidad y calidad de los docentes.

La revista se constituye en un registro oficial y público de la ciencia, que contiene los conocimientos de la teoría y la práctica, aplicados para demostrar nuevos conocimientos, ampliarlos o ratificarlos.

Anselmo Rodríguez Ortega
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**

PRESENTACIÓN

EDITORIAL

EDITORIAL

La presente Revista nació con la finalidad de servir como cauce para acercar, y en lo posible conectar, diversas disciplinas científicas, así como para divulgar y debatir los diversos temas que sean comunes o se puedan analizar desde distintas disciplinas de la ciencias económicas y financieras. Se trata, por tanto, de cumplir con dos objetivos: a) Investigación, y b) Divulgación, en torno a una visión multidisciplinario del mundo de la ciencia y de la sociedad actuales.

Probablemente los objetivos finales de Investigación & Desarrollo, y la dosis de ilusión con la que se viene abordando, sean realmente desproporcionados con lo modesta que la realidad pueda hacer una publicación como la que aquí se presenta: en todo caso, los miembros del Consejo Editorial de la revista -y esperamos que en el futuro muchas otras personas- estamos plenamente convencidos de que vale la pena disfrutar con este desafío.

Un primer y fundamental rasgo que deseamos destacar de la revista es su claro y marcado carácter participativo. La revista va a llegar hasta donde se propongan sus lectores, ya que el desarrollo de sus contenidos y sus secciones depende fundamentalmente del nivel de participación de los mismos, Tal como se detalla más adelante, los lectores pueden participar a través de las diversas secciones de la Revista, por ejemplo, proponiendo temas a investigar, o a divulgar o debatir, remitiendo colaboraciones, sugiriendo trabajos que merezcan ser resaltados, etc.

Con la revista se desea, en definitiva, fomentar la creatividad, buscando nuevas ideas y elementos de reflexión o desarrollo dentro del terreno multidisciplinar, así como fomentar la reflexión y el debate en torno a las nuevas ideas que vayan surgiendo. Estamos seguros que hay innumerables posibilidades aún no aprovechadas ni contrastadas dentro de este ámbito.

De lo señalado hasta ahora se puede apreciar, por tanto, que la revista se mueve tanto en una dimensión teórica, y de vanguardia, en el tratamiento de nuevos temas, como en una dimensión práctica, en el terreno del debate y la reflexión concretos, y más apegada a la realidad cotidiana, y en todo caso, y como denominador común, con un claro interés social.

Puede ser realmente interesante el hecho de que en la teoría y la investigación, por ejemplo, se puedan ir evidenciando, contrastando e incluso debatiendo en la revista algunos principios o leyes básicos, bien convergentes o bien comunes a varias disciplinas, y además, que sean conceptos e ideas que resultasen simples y útiles.

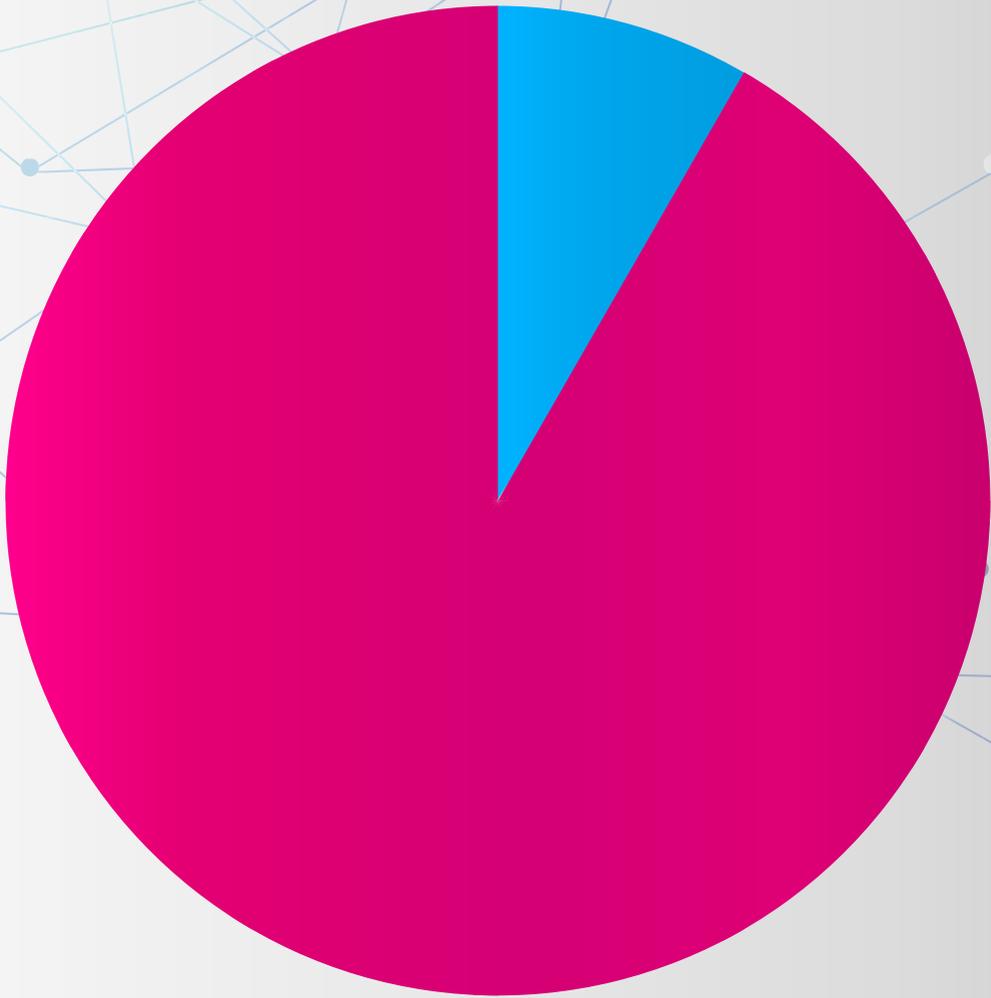
Con el fin de no hacer más dilatada esta presentación, voy a pasar por último al apartado de los obligados agradecimientos. En primer lugar, quisiera mostrar mi agradecimiento a los autores que desde muy numerosas disciplinas, vienen colaborando y enriqueciendo los contenidos de los distintos números de la revista. Por otra parte, quisiera agradecer el nivel de entusiasmo y apoyo recibido de los miembros del Consejo Editorial, así como a la Dirección de Investigación Ciencia y Tecnología de la UAJMS, autoridades Facultativas y Autoridades Universitarias por ofrecer el apoyo institucional y financiero para que Investigación & Desarrollo pudiera en su momento nacer y siga siendo hoy día una realidad.

FABIÁN ROMERO CASTELLANOS
EDITOR

CONTENIDO

PÁG.

Alternativa para desarrollar el Sector Industrial en la economía de Bolivia CARLOS DARÍO RODRÍGUEZ MENDOZA	1
Diseñar proyectos de inversión con enfoque sostenible GUALBERTO GUERRERO GUERRERO	9
Valoración e incidencia de la planificación estratégica, evaluación institucional y académica en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho ANIBAL JORGE CAYO ZENTENO	17
La formación basada en competencias en la educación del administrador de empresas ARTURO LEONARDO CUELLAR LORA	37
Impacto y uso de las TIC en la asignatura de estadística ROXANA ALEMÁN CASTILLO	43
Reserva Natural de flora y fauna "Tariquía" GABRIEL GAITE ÚZQUEDA	51
Factores del proceso enseñanza aprendizaje que inciden en el desempeño docente por estudiantes del cuarto año de la carrera de administración de empresas de la UAJMS SAID RODRIGO MORALES GAMARRA	59
"Mundo Nuevo" del marketing 4.0 MILVIAN DUNIA RAMIREZ LLANQUE	73
Lineamientos para el desarrollo de la actividad investigativa en la FCEyF de la UAJMS LORENZO ROSSO CAISSIRI	83
Estrategias de eficiencia en el desempeño del personal de una Institución Pública MARLENE BUITRAGO DUARTE	91
Características del Docente del siglo XXI LORENZO ROSSO CAISSIRI	103
Esquema de un Sistema Contable de costos para una Cooperativa SUSY ROMERO CRUZ	117



ALTERNATIVA PARA
DESARROLLAR EL SECTOR
INDUSTRIAL EN LA ECONOMÍA
DE BOLIVIA

1

ALTERNATIVA PARA DESARROLLAR EL SECTOR INDUSTRIAL EN LA ECONOMÍA DE BOLIVIA

AUTOR: Lic. Carlos Darío Rodríguez Mendoza

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

La economía de Bolivia continúa en una trayectoria de desaceleración de su ritmo de crecimiento. En la gestión 2017, la tasa de crecimiento de 4.2% ha sido más baja a la registrada en 2016 de 4.3% y ésta, a su vez, fue menor a la tasa de 4.9% lograda en 2015.

El 2016 las industrias manufactureras contribuyeron con el (0,54%) al PIB, mientras que el 2017 aportaron con el (0,51%), estas bajas participaciones en el PIB se explican por la baja productividad y competitividad, lo cual se refleja en una fuerte caída de las exportaciones. Como resultado, el saldo comercial en el sector industrial fue negativo, lo que no ha permitido la generación de mayores fuentes de empleo.

1. PÉRDIDA DE COMPETITIVIDAD Y DEPENDENCIA DE IMPORTACIONES

La política de tipo de cambio fijo – Inalterable desde el año 2011– Erosiona la capacidad de contrarrestar las devaluaciones en los países de la región. Este hecho, junto con la menor inflación de los países desarrollados, son los factores que explican la apreciación del tipo de cambio real, lo que, por cierto, sustrae competitividad a las exportaciones, lo mismo que a la producción doméstica de bienes sustitutos de importaciones.

El efecto de la apreciación del tipo de cambio real se da en este caso de la moneda boliviana, lo cual se conoce como una forma de windfall (una ganancia inesperada), de forma tal que se puede importar más con exportaciones iguales o incluso menores en valor, generándose una suerte de espejismo si la productividad de la economía se mantiene estancada, tal como ocurre con la economía boliviana. De hecho, y a pesar de la importante pérdida de ingresos por exportación, el nivel de importaciones se ha mantenido considerablemente alto y, en todo caso, por encima del nivel de exportaciones

La pérdida de competitividad de las exportaciones nacionales, por efecto de la sobrevaloración de

la moneda local, favorece directamente a las importaciones, lo cual es consistente con el fuerte crecimiento que mantienen la construcción o el transporte; actividades muy demandantes de insumos y bienes de capital importados. El carácter primario-exportador de la economía boliviana, con baja diversificación del aparato productivo, implica que cualquier incremento en la demanda de los hogares, del sector público y del mismo sector productivo privado debe, forzosamente, ser provisto por bienes importados. No se puede desestimar que Bolivia pueda, incluso, convertirse en un importador neto de alimentos, lo que es peor, sin la contrapartida de mejoras de productividad, se deteriora la capacidad competitiva de las empresas, en detrimento de nuevas inversiones e innovaciones productivas. En ese sentido, no debe extrañar que el mercado laboral, lejos de ampliarse y fortalecerse, acuse síntomas de encogimiento y precarización. De hecho, es incomprensible que la participación del sector privado en la inversión sea apenas

8% del PIB. Lo cual es tanto más insólito por la imperiosa necesidad que tiene el país de inversiones en la industria manufacturera por tanto se requiere con urgencia de un gran aporte de capital, de tecnología y de gestión gerencial eficiente y moderna. Con visión de futuro, la cuestión fundamental que debe instalarse sin demora en la discusión económica, política y académica tiene que ver con las políticas más eficaces e idóneas para impulsar la productividad y la diversificación productiva y económica y el objetivo estratégico de lograr una competitividad robusta.

La productividad como motor de crecimiento tiene como presupuesto la innovación y el emprendimiento, hoy en día deficitarios en el país, pero también susceptibles de poder desarrollarse en cuanto se den las condiciones políticas y económicas generales necesarias para canalizar flujos crecientes de inversión nacional y extranjera, que refuercen la participación privada y el desarrollo empresarial.

2. LA CREACIÓN DE CLUSTERS COMO ALTERNATIVA PARA DESARROLLAR EL SECTOR INDUSTRIAL EN BOLIVIA

2:1 LA PARADOJA DE LA GLOBALIZACIÓN

El mapa económico mundial de nuestros días refleja un mundo más abierto, con menos restricciones para el comercio entre países, muy diferente del mapa económico del mundo hace apenas cincuenta años. El desarrollo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), así como la aparición de medios de transporte más rápidos y económicos,

han sido impulsores importantes de este cambio que se resume, en una palabra: globalización. Gracias a la globalización, una empresa, independientemente de su ubicación geográfica, tiene acceso a mercados y recursos disponibles a nivel mundial. Por lo tanto, en teoría, la ubicación geográfica en un mundo globalizado dejaría de ser importante como factor para la competitividad

de las empresas. Sin embargo, la realidad muestra que la localización de una empresa sigue siendo muy importante para determinar su competitividad.

Si bien es cierto, que la competitividad de una empresa depende del uso eficiente que realice de los recursos, el entorno empresarial inmediato también juega un papel muy importante, como lo demuestra la mayor competitividad que alcanzan las empresas cuando se ubican en determinadas regiones geográficas, cerca de otras empresas que compiten en la misma industria.

2:2 UN NUEVO PARADIGMA DE COMPETITIVIDAD

Estudios realizados sobre la competitividad de los países en varias naciones por Michael Porter, han permitido concluir que son realmente las empresas y no los países los que compiten a nivel internacional. Son aquellos países que tienen un grupo significativo de empresas competitivas a nivel mundial los que se desarrollan más rápidamente que otros países que dependen de ventajas comparativas como mano de obra barata o recursos naturales abundantes.

El nuevo paradigma de la competitividad de Porter señala que, para que un país llegue a ser competitivo con respecto a otras naciones, debería promover la creación de agrupamientos de empresas que compitan y colaboren entre sí para efectos de desarrollar ventajas competitivas sostenibles. Por lo tanto, **LOS CONGLOMERADOS DE EMPRESAS O CLUSTERS** vienen a desempeñar un papel protagónico en el desarrollo de empresas competitivas de clase mundial en los países y las regiones.

UN CLUSTER es un conjunto de empresas que se encuentran en un mismo lugar, y que desarrollan sinergias por la propia concentración de las mismas. Viene a ser la versión moderna del gremio de toda la vida. Un cluster, sirve para formar una alianza en la que cada parte aporta su granito de arena con el fin de mejorar la productividad y, por tanto, rentabilidad. Es una estrategia pensada para sumar fuerzas, para aprovechar la especialización de los demás con el fin de elaborar un ambiente colaborativo para gozar de grandes ventajas. A nivel empresarial, es una muy buena forma de alcanzar nuevas metas y mejorar en aquellos puntos donde se flaqueaba.

2:3 LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE CLUSTERS EN BOLIVIA

En Bolivia se cuestiona la estrategia de desarrollo basada en las ventajas comparativas derivadas de la abundancia de recursos naturales y mano de obra barata, pero la historia está llena de ejemplos que demuestran que, precisamente, la abundancia de recursos naturales ha sido una de las causas para el atraso relativo de aquellos países que, teniéndolos, no sienten la necesidad de desarrollar ventajas competitivas reales y sostenibles.

En el caso de Bolivia se debe preparar una agenda que contemple un conjunto de propuestas para el desarrollo económico y humano sostenible del país, que no pretenda sustituir los Planes Nacionales de Desarrollo sino complementarlos. La propuesta debe tener como eje central la búsqueda del desarrollo de la competitividad y la productividad de las empresas e individuos, como una forma para estimular el crecimiento económico sostenible del país.

En la Agenda se tiene que reconocer que la tarea de incrementar la productividad debe recaer sobre las personas pero que el papel del Gobierno es fundamental para crear un entorno propicio que estimule y facilite que esto ocurra. Para ello, el Gobierno se debería enfocar al menos en cuatro factores clave para el éxito:

1. Garantizar un ambiente de negocios positivo con reglas claras.
2. Precios correctos mediante la eliminación de distorsiones por impuestos o inestabilidad macroeconómica.
3. Un mercado financiero eficiente
4. Que el Estado provea una infraestructura adecuada física y humana.

En cuanto a competitividad empresarial la Agenda debe establecer: La investigación empírica sobre la competitividad a nivel de las empresas, ya que las teorías de economía regional han demostrado que las empresas de clase mundial tienden a concentrarse en pequeñas áreas geográficas, específicas para cada tipo de industria.

La razón de crear **UN CLUSTER** en Bolivia, es para trabajar en conjunto a nivel nacional entre las empresas, el gobierno y las universidades, y el propósito es que la mayoría de los cluster estén conformados por pequeñas y medianas empresas (PYMES).

La política industrial debe tomar en cuenta ejes de acción, relacionados con el fomento de la innovación, la calidad y la tecnología en el sector industrial, considerados elementos claves para el fomento productivo.

2:4 LOS OBJETIVOS DE LOS FORMULADORES DE POLÍTICA

Los objetivos de la política de articulación productiva (AP) en Bolivia, pueden establecerse a partir de los elementos que las entidades participantes puedan aportar al proceso de diseño y ejecución de esa política. Ellos son los siguientes: Generar mayores y mejores oportunidades de empleo e ingresos, atenuar las fallas de mercado existentes, desarrollar conocimiento y habilidades en el capital humano, fortalecer la productividad y competitividad de las empresas apuntando a estándares internacionales, diversificar la producción e incrementar el valor agregado, desarrollar capacidades en las empresas para enfrentar una mayor competencia derivada de la apertura económica, integrar y desarrollar las regiones del país, ampliar y fortalecer la base empresarial del país, contribuir al crecimiento económico equitativo y sostenible, fomentar la coordinación entre el sector público y el privado, a través de la participación en el diseño de planes estratégicos y en el acceso, contribución y uso de recursos y programas

2:5 PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS

Para preparar el terreno y comenzar la ejecución de la estrategia de asociatividad competitiva, el Ministerio de Desarrollo Productivo, tendría que conformar comisiones en todas las regiones del país, denominadas: Comisión Regional de la Pequeña y Mediana Empresa (CORDPYMES), las cuales tienen que implementar una serie de programas desde el lado de la oferta, como los de

formación técnica de consultores independientes y de entidades proveedoras de servicios de desarrollo empresarial.

Cada comisión debe brindar una atención integral a las pequeñas y medianas empresas de su región, atendiendo sus necesidades para volverlas más competitivas, por medio de los siguientes servicios:

ASESORÍA EMPRESARIAL

Los asesores dentro de sus funciones deberán acompañar de manera personalizada a la empresa, para desarrollar habilidades empresariales y mejorar la competitividad del negocio. El asesor realizará un diagnóstico de la empresa a partir del cual construye un plan de mejora junto al empresario. El tiempo mínimo de atención debe ser de cuatro meses.

ASESORÍA EN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (TIC)

Actualmente, para que una empresa sea competitiva es necesario que utilice herramientas tecnológicas. La asesoría en TIC consiste en acompañar a las empresas en el proceso de adopción de las nuevas tecnologías en las diferentes áreas del negocio y de acuerdo al sector económico al que pertenece, con el objetivo de mejorar su competitividad. El asesor en tecnología diagnóstica cuáles son las oportunidades que tiene la empresa de mejorar con la incorporación de TIC, tomando en cuenta el tipo de negocio, su tamaño o su mercado

ASESORÍA FINANCIERA

En cada CORDPYMES existirá un asesor financiero que debe acompañar de manera personalizada, a la empresa, a fin de desarrollar las condiciones necesarias para que pueda optar por un financiamiento. También le apoyará para mejorar las condiciones financieras internas de sus empresas, de cara a lograr su crecimiento.

CAPACITACIÓN

Esta formación grupal es dirigida a empresarios clientes de los CORDPYMES, así como a sus empleados. Los temas de las capacitaciones están relacionados con la gestión empresarial en general, aunque también se brindan temas especializados de acuerdo a la necesidad de las empresas.

ASISTENCIA TÉCNICA

Si una empresa requiere un servicio técnico especializado, se contrata a un profesional que le brinde dicho servicio. Esto permite apoyar a los negocios en la solución de problemas específicos que impiden su crecimiento.

VINCULACIÓN

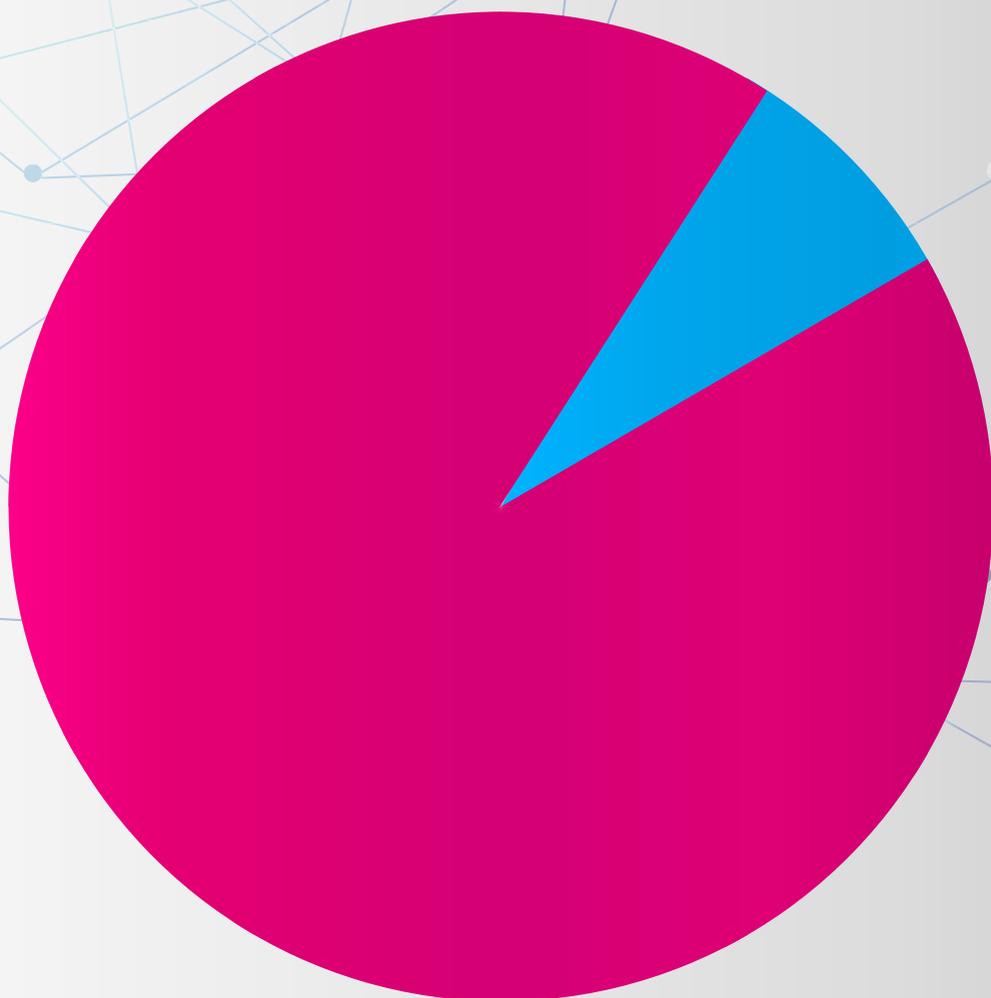
Las CORDPYMES tienen la capacidad de vincular a las empresas a otros programas o servicios que ofrecen instancias públicas o privadas, con el propósito de darle un servicio integral al beneficiario.

2:6 FINANCIAMIENTO

El Ministerio de Desarrollo Productivo de Bolivia, debe crear un Fondo de Desarrollo Productivo (FONDEPRO), el cual debe tener como principal objetivo contribuir a mejorar la productividad y la competitividad de las, pequeñas y medianas empresas (PYMES) que operan en el país, a través del apoyo a la ejecución de sus proyectos mediante el mecanismo de cofinanciamiento no

reembolsable a fin de mejorar la calidad de sus productos y procesos, aumentar la creación de valor agregado, promover la innovación, impulsar los encadenamientos productivos, aumentar la producción nacional y las exportaciones, que conlleven a la generación de mayores y mejores empleos e incrementos en el nivel de ingreso de la población boliviana.

Los aportes de recursos financieros, estarán a cargo del Gobierno Nacional, Universidades, las (PYMES) y Organismos internacionales.



DISEÑAR PROYECTOS DE INVERSIÓN CON ENFOQUE SOSTENIBLE

2

DISEÑAR PROYECTOS DE INVERSIÓN CON ENFOQUE SOSTENIBLE

Primera parte: Identificación del Proyecto

AUTOR: Lic. Guerrero Guerrero Gualberto

Correo electrónico: guaguerrero@gmail.com

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

“Universidad Autónoma Juan Misael Saracho”

1. ATRIBUTOS IMPORTANTES

El identificar y elaborar proyectos de inversión con enfoque sostenible se caracteriza por los siguientes atributos:

DINÁMICO, es posible retomar y reencauzar aspectos significativos de la sostenibilidad. **ABIERTO**, permite aplicar cierta particularidad y discrecionalidad por parte de la entidad ejecutora. **FLEXIBLE**, permite modificar los proyectos durante la elaboración y ejecución.

El diseño de proyectos con enfoque sostenible tiene que desarrollar varios pasos, a efectos pedagógicos, talvez es mejor observarlos como pasos sucesivos. Sin embargo, se debe aclarar que estos pasos que se describen más adelante, no deben ser considerados en forma lineal sino en forma interactiva.

2. COMPONENTES DE SOSTENIBILIDAD

En esta metodología, se considera el enfoque sistémico, donde cada uno de los siguientes componentes de sostenibilidad son activos y se relacionan y articulan entre si en todo el proceso:

01

COMPONENTE ECONÓMICO, Se refiere al conjunto de actividades destinadas a asegurar la alimentación, generación de ingresos y diversificación económica de la población objeto del proyecto.

02

COMPONENTE SOCIAL, Comprende los distintos grupos sociales, la búsqueda de un equilibrio en su diferenciación, buscando la equidad en el uso y acceso de los servicios básicos y los recursos naturales.

03

COMPONENTE AMBIENTAL, Se refiere a las relaciones entre los grupos sociales y los recursos naturales, tomando en cuenta sus limitaciones y sus potencialidades.

04

COMPONENTE TECNOLÓGICO, Tiene que ver con los conocimientos locales y el dialogo de saberes.

05

COMPONENTE CULTURAL, Considera dar importancia al respeto de la identidad cultural del grupo beneficiario del proyecto.

06

COMPONENTE ORGANIZATIVO, Comprende las formas de organización local, el fortalecimiento, su capacidad de gestión, negociación y dialogo y su articulación con otras organizaciones e instituciones.

3. SISTEMATIZAR LA INFORMACIÓN SECUNDARIA

La recolección de la información secundaria, es un paso mediante el cual el equipo encargado de elaborar un proyecto debe tener un conocimiento y visión básica del lugar o comunidad beneficiaria. Debe tener una idea general de los problemas de la insostenibilidad de esa comunidad.

Las fuentes de para la recolección de información pueden ser:

- Diagnósticos elaborados por distintas entidades
- Estudios especializados
- Proyectos en ejecución o terminados
- Censos, encuestas actuales
- Publicaciones varias

Estas fuentes pueden tener ventajas y desventajas: las ventajas más importantes son que evita la duplicación de información y permite determinar fácilmente los problemas y parcialidades de

la comunidad. Las desventajas, es que puede ser información desactualizada y de poco rigor científico e inconsistente para aplicar esta metodología.

Debemos de tener claro, que el enfoque sostenible, requiere de información fidedigna, integral y actual. La carencia de fidelidad en la información, a la larga puede perjudicar y distorsionar la sostenibilidad del proyecto. La integralidad, tiene que ver con que la información debe interrelacionar con los componentes

que interactúan en la sostenibilidad. La información debe ser actual asumiendo que el contexto cambia periódicamente.

En este paso, se debe identificar a los actores el territorio del proyecto para tener una idea de los problemas y potencialidades existentes en ese lugar.

Por actores, debemos entender a las personas, organizaciones y entidades públicas y privadas que realizan acciones en ese territorio donde se diseñara el proyecto. Los actores pueden ser residentes

permanentes o temporales en la comunidad (Dourojeanni, 1990).

Esta metodología plantea de recoger información tal como es y no generar concepciones previas antes de ir al terreno.

4. RECOGER PROBLEMAS Y POTENCIALIDADES

4:1 DEFINICIÓN DE PROBLEMA

Por problema se entiende toda situación negativa que actualmente dificulta del desarrollo de los distintos componentes¹ de sostenibilidad. Los problemas pueden darse dentro y entre los componentes, donde frecuentemente la sostenibilidad se puede ver afectada. Por ejemplo, el cambio climático, es un dato ambiental; sin embargo, puede afectar al ámbito económico porque causa alteraciones en la productividad de la tierra.

Problema es diferente a demanda. Demanda es, una aspiración compartida, reflexionada y jerarquizada por un grupo social y por la que este se moviliza. (Bojamnic et. 1999.)

Sobre esta base se podrán diseñar proyectos que superan los problemas y que aprovechen las potencialidades. Esta metodología puede ser un instrumento adecuado para identificar las distintas vocaciones de la comunidad.

4:2 DEFINICIÓN DE POTENCIALIDAD

Se entiende por potencialidad, los factores humanos y físicos que se puede aprovechar para impulsar el desarrollo de la comunidad, (Ministerio de Desarrollo Humano 1997). Estos factores pueden ser internos y externos a los procesos que se de-

sarrollan en la comunidad, y pueden afectar a los componentes económico, social, ambiental, tecnológico, cultural y organizativo.

Al igual que los problemas las potencialidades se encuentran dentro de los componentes. Por ejemplo, la biodiversidad es un aspecto ambiental, donde los comunarios pueden realizar prácticas con conocimientos de los antiguos, lo cual es parte del componente cultural.

4:3 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE PROBLEMAS Y POTENCIALIDADES

Para la recolección de los problemas y potencialidades, previamente se de conformar el equipo multidisciplinario que será el encargado de diseñar el proyecto. Se deben realizar contactos informales con informantes claves, dirigentes, instituciones públicas y privadas y finalmente se debe concertar el día de la visita para realizar la reunión-taller.

La recolección de datos se puede realizar mediante la técnica de taller participativo con la mayor participación de todo el conjunto de los beneficiarios e involucrados del proyecto, para tener mayor posibilidad de éxito en la sostenibilidad el proyecto como tal.

Asimismo, se puede organizar otro taller con informantes clave aplicando la misma metodología para recabar los problemas y potencialidades.

En el taller comunal se puede dividir a los asistentes, esto es depende de las circunstancias y de la habilidad del(os) facilitador(es).

A) GRUPOS FOCALES: Hacer que los participantes se auto estratifiquen: ricos y pobres, los arriba y los de abajo, margen izquierdo y margen derecho del rio, etc., y se debe conformar otro grupo de las mujeres donde saldrá información de género.

B) GRUPOS ALEATORIOS: en esta modalidad los asistentes son divididos independientemente de su estrato social, género y grupo generacional. Esta división permite obtener gran variedad de subsistemas decisores y evita tensiones en la comunidad.

Se recomienda que se formen grupos focales por ser una técnica más adecuada para obtener información con estratificación social.

En caso que los asistentes soliciten la incorporación de demandas en los problemas, hay que anotarlos para no generar conflicto, luego el equipo se encargara de realizar la depuración correspondiente.

Los talleres con informantes clave tienen la función de obtener problemas y potencialidades más depurados por que el número de asistentes es más manejable probablemente exista mayor nivel educativo. Esta técnica es complementaria a la de los talleres principales.

4:4 PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS Y POTENCIALIDADES

Después de recogidos los problemas y potencialidades se procede a depurarlos, sintetizarlos y analizarlos. El equipo multidisciplinario debe poner en una lista los problemas y potencialidades, por experiencias realizadas estos suelen ser numerosos en algunos casos bordean los 100 problemas. Se sugiere que el resumen final de listas no sea mayor de 15 tanto de problemas y potencialidades, estos deben escribirse en paleógrafo para presentarlos en un taller de devolución.

4:5 MATRIZ DE PROBLEMAS Y COMPONENTES – IDENTIFICACIÓN DEL SUB-SISTEMA DECISOR

La idea principal de esta matriz es determinar cuál o cuáles problemas tienen mayor número de influencias con los componentes de sostenibilidad. La matriz se la debe elaborar donde la columna de la izquierda contiene los problemas identificados en la comunidad o zona del proyecto. En la primera fila se colocan los seis componentes. Se proceder a asignar valores de 0, 1, 2 y 3 para cada uno de los problemas con cada uno de los componentes existentes (Económico, social, ambiental, tecnológico, cultural, organizativo).

La escala de intensidad es:

0 ninguna influencia

1 influencia débil

2 influencia media

3 influencia fuerte

De donde se obtendrá un subsistema decisor, que saldrá de los problemas que resulten con mayor sumatoria activa.

MATRIZ DE PROBLEMAS Y COMPONENTES CANTÓN PAICHO – MUNICIPIO EL PUENTE (2005)

PROBLEMAS	COMPONENTES						SUMA ACTIVA
	ECO	SOC	AMB	TEC	CUL	ORG	
Infraestructura inadecuada para agua de riego	3	2	2	3	1	2	13
Baja cobertura de agua potable	0	3	0	0	2	1	6
Hay erosión en cultivos de ladera	3	1	3	3	0	0	10
Baja fertilidad de los suelos de cultivos	3	1	3	2	0	0	9
Presencia de plagas y enfermedades en cultivos	3	1	2	2	0	0	8
Deficiente articulación de la organización cantonal con central campesina del municipio	1	3	1	2	3	3	13
Escaso apoyo de la alcaldía y la gobernación	0	3	0	0	1	3	7
Dependencia del ingreso de la producción de durazno	3	1	3	3	2	1	13
SUMA PASIVA	15	12	13	13	6	7	

Se puede observar que el subsistema Decisor, está en el manejo adecuado de los recursos agua de riego, suelo de cultivos para mejorar la producción agrícola con una organización campesina articulada a las organizaciones supra comunales.

Fuente: elaboración propia.

4:6 MATRIZ DE POTENCIALIDADES Y PROBLEMAS – IDENTIFICACIÓN DEL TEMA GENERADOR

Esta matriz permite identificar el Tema Generador que más adelante podría convertirse en el nombre del Proyecto. Es decir, esta matriz tiene por objeto visualizar las potencialidades que pueden resolver o cuando menos mitigar los problemas jerarquizados anteriormente, es decir son los problemas que obtuvieron mayores sumas activas.

El procedimiento de este cruce es el mismo que para la matriz de problemas y componentes.

El procedimiento es ver cual son las sumas activas mayores y sintetizar esa información para la determinación del tema generador. Esta discusión puede ser controversial porque se está

identificando el proyecto y sus características. La suma pasiva tiene el propósito de complementar el hallazgo del tema generador.

MATRIZ DE POTENCIALIDADES Y PROBLEMAS – CANTÓN PAICHO – MUNICIPIO EL PUENTE (2005)

	Infraestructura inadecuada para agua de riego	Dependencia del ingreso de la producción de durazno	Deficiente articulación de la organización cantonal con central campesina del municipio	Hay erosión en cultivos de ladera	Suma Activa
Existen fuentes de agua Riego	3	2	1	1	7
Existen suelos productivos	2	2	1	3	8
Condiciones para producción orgánica	0	1	0	2	3
Organización campesina del municipio fortalecida	2	0	3	0	5
Disponibilidad de fuerza de trabajo	2	1	0	2	5
Existen serranías para crianza de cabras	0	0	1	2	3
Fuentes de agua para consumo familiar	2	0	1	0	3
Suma Pasiva	11	6	7	10	

Fuente: elaboración propia.

Podemos observar que le Tema Generador que se desprende se está matriz es el aprovechamiento del agua para riego para mejorar la productividad y diversificación de los cultivos con manejo sostenible del suelo. Las potencialidades con valoración alta son la disponibilidad de agua para riego y suelos agrícolas. Las potencialidades pueden resolver y mitigar la baja cobertura de riego existente. Asimismo, las sumas pasivas ratifican en dar énfasis en el manejo adecuado del agua de riego y de los suelos que está en deterioro.

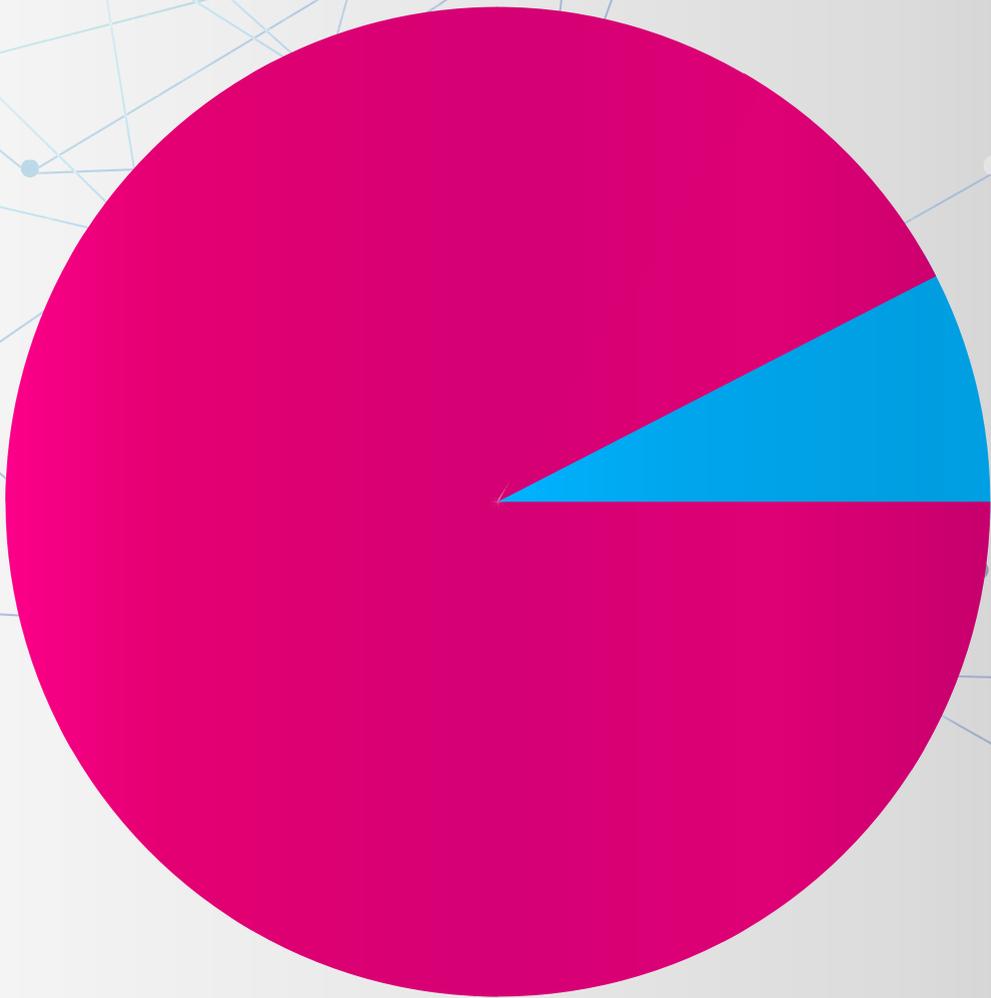
En la siguiente edición, haremos el esfuerzo de sacar la segunda parte del presente artículo, intentado llegar hasta la construcción de indicadores para la medición de la sostenibilidad en proyectos de inversión.

BIBLIOGRAFÍA

- 1990 Desarrollo Sostenible. Una perspectiva latinoamericana. CICDA. 1992. Perú-Bolivia
- 1997 Agroecología y Desarrollo Sustentable. El desarrollo sostenible en el medio rural. FLACSO. Perú
- 1999 Desarrollo Sostenible. Novib en Bolivia.

NOTAS

¹Se consideran seis componentes. Económico, social, ambiental, tecnológico, cultural, organizativo.



VALORACIÓN E INCIDENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACADÉMICA

3

3

VALORACIÓN E INCIDENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA, EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACADEMICA EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO

AUTOR: MSc. Lic. Anibal Jorge Cayo Zenteno

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O TEMA OBJETO DE ESTUDIO

El Proceso Administrativo, es una actividad universal y diaria, tan simple como compleja, de acuerdo al nivel de la estructura organizativa; donde las personas se encuentren trabajando y ejerciendo sus tareas o funciones. En el caso de las Instituciones Públicas de Educación Superior, como las Universidades; la PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN (CONTROL), son las funciones que parecen exigir resultados en cada gestión académica, que se traducen en la eficiencia, eficacia y efectividad de las actividades desarrolladas. Mismas que por su organización, son complejas y difíciles de demostrar (ambiente político partidario de cambios acelerados, de alta competitividad, de tecnologías modernas, etc.).

Por otro lado la función de CONTROL, concebida actualmente como EVALUACIÓN; es una **ACTIVIDAD, DONDE SE EMITE, JUICIOS DE VALORES SOBRE LA REALIDAD QUE NOS RODEA**, se trate de personas, animales, objetos, ideas o sentimientos; pero que sin duda provoca reacciones en el ser humano, que en muchos ca-

sos son mal entendidos; provocando molestia y desaciertos en la diferentes actuaciones. Específicamente si nos referimos a la evaluación docente; en gran parte de nuestras Universidades del Sistema Universitario Boliviano, todavía mantenemos, la cultura tradicional como consecuencia de la influencia del Cogobiernos Paritario Docente – Estudiantil. Sobre todo porque, la evaluación docente en general, se ha visto como un instrumento de control y molestia a las personas, cuando los esfuerzos están dirigidos a mirar la evaluación como una forma de mejorar la educación y la coordinación en las relaciones humanas y el trabajo en equipo, que con seguridad permitirá mejorar el clima organizacional o laboral, dentro del proceso enseñanza aprendizaje, apegado a la investigación y extensión universitaria, como funciones sustantivas.

Frente a este panorama, es evidente que las instituciones enfrenten nuevos retos que le obligan también a la realización de cambios estratégicos en diferentes esferas de su actuación, los cua-

les por supuesto deben estar concebidos entre otros, dentro de una **MISIÓN Y VISIÓN** de futuro factible de alcanzar y bajo un constante perfeccionamiento de la dirección Institucional, que evite los perjuicios de la improvisación y el sobredimensionamiento de la institución en la organización y la toma de decisiones, poco acertada.

A pesar de los grandes esfuerzos realizados en el Sistema de la Universidad Boliviana, por cambiar la cultura tradicional por una **“CULTURA DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL ACADÉMICA**, que con seguridad permitirá mejorar el clima organizacional o laboral, se evidencia que aún existen problemas de diversos tipos, que deben ser solucionados; como recomiendan los informes de evaluación, presentados por expertos internacionales el 2004 y los informes de evaluación realizados en la propia institución 2007 al 2018; que en resumen justifican esta propuesta:

1

Manejo inadecuado de recursos estudiantiles (económicos, técnicos y financieros); matrícula cero, cursos extemporáneos (verano, nivelación) etc.

2

El desconocimiento específico de la información gerencial y técnica, provocan desaciertos en la toma de decisión docente - estudiantil.

3

Control insuficiente, en la ejecución de los planes programados, lo que influye en una gestión por resultados

4

La planificación Estratégica separada de la planificación operativa y la evaluación institucional.

5

Escasa capacitación del recurso humano en todas las dimensiones académicas y administrativas.

6

No se consolida la estructura organizacional y presupuestaria de acuerdo a las necesidades de la institución.

7

La falta de normativas y la apropiación de manuales de funciones y operaciones impiden desarrollar actividades o tareas de forma eficiente, diluyendo la responsabilidad sin resultados concretos.

A estas debilidades se suman las amenazas gubernamentales que han deteriorado la gestión de las Universidades y que se resumen en:

- La Violación a la Autonomía Universitaria
- La aplicación de la Ley Financial en las Universidades
- La Ley del Funcionario Público
- La Centralización de los Seguros Universitarios
- Uso y Control político del SIGMA, SIGEP (Sistema de Gestión Público), SISIN (Sistema de Información sobre Inversión), SICOES (Sistema de Contrataciones Estatales), PAC (Programa Anual de Contratación), ANPE (Apoyo Nacional a la Productividad y Empleo), etc.

La Evaluación Académica en las Instituciones de Educación Superior, enfrentan, un reto trascendental en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, obligando a insertarse en los cambios del conocimiento con una evaluación permanente en el desempeño docente (EVALUACIÓN CONTINUA). En el caso de Juan Misael Saracho, la evaluación, se ve fuertemente afectada por la distorsión del cogobierno; donde gran parte del estudiante universitario ha olvidado el rol principal (PROPOSITO); por el que se encuentra en la Universidad y se han dedicado a sindicalizar o sacar ventaja de las debilidades institucionales y del docente universitario. Sin duda alguna esta intromisión afecta el desempeño docente y con mayor razón el Proceso Enseñanza Aprendizaje; obviando la calidad y calidez docente, las innovaciones tecnológicas (TIC), el aporte de conocimiento, la sabiduría de enseñanza, la experiencia profesional, etc. Peor aun cuando los cursos o materias asignadas mantienen un número de 100 estudiantes en promedio; lo que impide aplicar las nuevas Tecnologías de Enseñanza Aprendizaje.

Las debilidades y amenazas identificadas anteriormente, obliga a nuestra Casa Superior de Estudios; a definir y ejecutar la planificación estratégica en correspondencia con su evaluación institucional y académica en el marco de las normas nacionales; que en resumen se traducen en el siguiente problema institucional:

“Falta de metodologías propias y prácticas de planificación estratégica, evaluación institucional y académica, que permitirá mostrar resultados concretos y factibles de ser medidos en una estructura dinámica, que muestre a la sociedad la calidad de la educación en correspondencia con la imagen institucional de las universidades públicas”.

2. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EN UAJMS

2:1 ANTECEDENTES:

2.1.1. SOBRE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:

Es en el Plan Quinquenal de Desarrollo de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho 1997 – 2001; se define por primera vez cuatro Líneas Generales de Acción:

Plan Piloto de Acción IESALC/UNESCO, para el Cambio y la Transformación de la Edu-

Línea N°1	Gobierno y Gestión Universitario
Línea N°2	Integración Universidad - Sociedad
Línea N°3	Recursos Humanos, Materiales y Financieros
Línea N°4	Cooperación Internacional

cación Superior en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho 2000 – 2004; donde por primera vez se tiene la visita de pares externos a las diferentes unidades académica y el apoyo de expertos profesionales en planificación estratégica; quienes definen las siguientes líneas de acción:

Línea N°1	Modernizar la Estructura y el Gobierno Universitario
Línea N°2	Perfeccionar las Funciones de Docencia Investigación y Extensión
Línea N°3	Fortalecer los Recursos Humanos, Materiales y Financieros
Línea N°4	Incrementar la Cooperación Nacional, Regional e Internacional

La gestión 2005, ha carecido de un plan estratégico elaborado, poniéndose en ejecución un Plan de Acción 2006, con el objeto de dar cumplimiento a los objetivos programados en la presente gestión, con la consideración de

las mismas Líneas Generales de Acción del Plan Piloto de Acción 2000- 2004 y a exigencias de los órganos rectores a nivel nacional, en el cumplimiento de las Normas: Ley 1178 de Control y Administración Gubernamental.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional “PEDI 2007 – 2011”, contó con el apoyo de evaluadores y pares externos, asesoramiento de expertos internacionales y de personal experto en planificación al interior de nuestra Casa Superior de Estudios, lo que ha permitido desarrollar diferentes sistemas computarizados en la elaboración, seguimiento, control y evaluación de la planificación a corto, mediano y largo plazo, en consideración de las siguientes líneas generales de acción y en el marco del cumplimiento de políticas, objetivos estratégicos, objetivos de gestión e indicadores:

Línea N°1	Formación Integral y Educación Continua de la Persona.
Línea N°2	Fortalecimiento de la Investigación Científica y Tecnológica Orientada al Desarrollo Sostenible
Línea N°3	Desarrollo y Diversificación de los Vínculos de la Universidad con la Sociedad.
Línea N°4	Mejoramiento Continuo de la Calidad en la Gestión universitaria.
Línea N°5	Fortalecimiento de las Relaciones de Cooperación Regional, Nacional e Internacional.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional “PEDI 2012– 2016”, responde a un proceso continuo de aprendizaje; que se traduce en la propuesta metodológica

de Rendición Participativa de **CUENTAS, CUADRO DE MANDO INTEGRAL Y SISTEMAS DE INDICADORES POR RESULTADOS**, en el marco de la Ley 1178 o Sistemas de Administración Financiera y Control Gubernamental del Estado Plurinacional Boliviano. misma que ha tenido muy pocos resultados y se resume en las siguientes líneas generales de acción:

Línea N°1	Formación de Profesionales Competentes e Integrales en Pregado
Línea N°2	Formación y Capacitación Postgrado.
Línea N°3	Gestión Institucional de Recursos Humanos, Materiales y Técnicos.
Línea N°4	Cooperación y Relacionamiento.

- > Las gestiones 2017 - 2018 ha carecido de un plan estratégico oficial, que contribuya al cumplimiento de las tareas encomendadas, por muchas razones políticas – partidarias en los diferentes estamentos universitarios.
- > A partir de la presente gestión, se presenta un Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2025, en correspondencia con la planificación nacional, que responde a las siguientes AREAS ESTRATÉGICAS:

Línea N°1	Gestión de la Formación Profesional de Grado y Posgrado
Línea N°2	Gestión de la Investigación, Ciencia, Tecnología e Innovación.
Línea N°3	Gestión de la Interacción Social y Extensión Universitaria.
Línea N°4	Gestión Institucional de Calidad.

2.1.2. EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACADÉMICA

LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACADÉMICA (docente- estudiantil).- Es un análisis reflexivo y crítico que hace una institución acerca de sí misma, para identificar la situación que vive, es decir un juicio crítico de sus debilidades, fortaleza, que permite automáticamente pensar en un plan dirigido a mejorar la calidad educativa y en el caso del docente a los planes de trabajo con los estudiantes.

Teóricamente, se trata de un proceso formativo y participativo que potencia las capacidades y compromisos de todos los actores comprometidos y obliga a la institución a ser creativa e innovadora para cumplir su misión, sobre todo cuando son con fines de Acreditación.

En la Práctica la filosofía de la autoevaluación es muy acertada, pero, en el ejercicio mismo de este proceso, todavía mantiene una gran diversidad de tabúes; ya que el autoevaluarse a conciencia (sinceridad) y decir la verdad de las cosas parece que no sirve, por el contrario nos cambiamos muy bien para la fiesta; es decir para ser Evaluados y/o Acreditados, pero muy dentro seguimos pensando y actuando de otra forma; dicho de otra manera no realizamos una verdadera autoevaluación que nos permita corregir nuestras debilidades y reforzar nuestras fortalezas; ya sea porque tenemos miedo a perder nuestro trabajo, por que apoyamos políticamente un partido de turno o simplemente porque existe el celo natural que confirma ese dicho, "no confíes ni en tu camisa"; por ello en nuestro medio la autoevaluación todavía requiere de mucha conciencia.

2.1.3. SOBRE LA EVALUACIÓN ACADÉMICA (DOCENTE – ESTUDIANTIL):

Siendo las funciones sustantivas: P.E.A., Investigación y Extensión, la razón de ser de la educación superior; es importante valorar y explotar los conocimientos y experiencias adquiridas en la vida de un profesional - docente, en correspondencia a la aplicación de las nuevas tecnologías de enseñanza aprendizaje, que exigen los estudiantes universitarios:

ROLES	ESCUELA TRADICIONAL	ESCUELA NUEVA
DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sujeto Activo ✓ Paternalista ✓ Autocrático ✓ Informativo por que transmite una verdad absoluta. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitador ✓ Orientador ✓ Estimulador-Motivador ✓ Colaborador y aplica en experiencia laboral.
UNIVERSITARIO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasivo ✓ Reproductivo ✓ Rol secundario para estudio y primario para el sindicato ✓ Despersonalización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Activo ✓ Participativo ✓ Protagonista ✓ Critico ✓ Investigativo.

De acuerdo a la aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación; nuestra Universidad, establece como requisito mínimo para acceder a la cátedra, el **DIPLOMADO DE TEORÍAS Y PRÁCTICAS PEDAGÓGICA**, que de una u otra manera exige al docente, dejar atrás la Escuela Tradicional y aplicar la Escuela Nueva de la Enseñanza.

Sin embargo, la inserción política partidaria y prebendalista del universitario de Tarija impide con seguridad la aplicación de estos instrumentos; sea por el excesivo número de estudiantes asignados por paralelo o porque la evaluación docentes no responde a las calificaciones del estudiante, que considera exagerada la evaluación continua.

Esto tiene su razón de ser y es que, como decía uno de nuestros catedráticos: **“LOS ESTUDIANTES VIENEN A ESTUDIAR A LA UNI-**

VERSIDAD Y LOS QUE NO ESTUDIAN SON SIMPLEMENTE UNIVERSITARIOS”, ya que solo vienen de visita a la universidad y a ver la posibilidad de aprobar las materias gracias a los esfuerzos y gestiones que realizan los Centros de Estudiantes (Mal llamado centro de estudiantes por el rol que actualmente ejercen) en coordinación con la Federación Universitaria Local.

Como se observa, en el cuadro de Rendimientos Académicos las últimas gestiones se tiene en promedio un índice de 58% de aprobados, 29% reprobados y 13% abandono, que sumados estos últimos hacen **42%**, lo que debe llamar la atención a las autoridades universitarias. Esta situación se agrava, cuando revisamos el cuadro de Crecimiento Estudiantil, donde podemos demostrar que hasta la gestión 2016, se tuvo incrementos mínimos pero al fin incrementos; sin embargo ya en la gestión 2017, como consecuencia de los conflictos estudiantiles y el desprestigio de nuestra Casa Superior de Estudios, se tiene una disminución de -04% (2017) y -14 % (2018)

UNIVERSIDAD AUTONOMA JUAN MISAEL SARACHO TARIJA - BOLIVIA			RENDIMIENTO PORCENTUAL (%) DE 5 GESTIONES (2013 - 2017)													
N°	AÑOS	2013			2014			2015			2016			2017		
	RENDIMIENTO POR FACULTADES	APR.	REP.	AB.	APR.	REP.	AB.	APR.	REP.	AB.	APR.	REP.	AB.	APR.	REP.	AB.
1	FACULTAD DE CIENCIAS JURID. Y POLÍTICAS	57,84	27,99	14,17	55,38	27,60	17,02	54,95	27,26	17,79	57,31	26,01	16,68	62,71	20,37	16,92
2	FACULTAD DE CIENCIAS ECO. Y FINANCIERAS	61,73	28,97	9,30	54,45	33,57	11,98	60,16	29,03	10,81	56,81	30,31	12,88	57,69	29,42	12,89
3	FACULTAD DE CIENCIAS AGRIC. Y FORESTALES	59,00	29,60	11,40	54,24	32,36	13,40	54,80	31,27	13,93	57,78	28,87	13,35	57,55	32,50	9,95
4	FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGIA	39,94	43,74	16,32	38,49	44,78	16,73	39,29	32,20	28,51	39,95	43,23	16,82	42,10	42,14	15,76
5	FACULTAD DE ODONTOLOGIA	52,80	19,53	27,67	49,11	23,58	27,31	49,60	20,46	29,94	53,13	31,99	14,88	54,90	29,78	15,31
6	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	55,14	32,20	12,66	54,89	35,73	9,38	51,76	35,00	13,24	49,39	37,65	12,96	52,79	34,30	12,90
7	FACULTAD DE HUMANIDADES	60,85	25,55	13,60	54,05	31,00	14,95	52,66	30,72	16,62	55,53	26,11	18,36	57,20	27,04	15,76
8	FACULTAD INTEGRADA DE BERMEJO	67,23	25,19	7,58	68,44	23,49	8,07	64,24	24,58	11,18	58,02	30,17	11,81	59,14	28,12	12,74
9	FACULTAD DEL GRAN CHACO	63,65	25,39	10,96	59,85	27,59	12,56	61,62	24,47	13,91	60,97	25,92	13,11	64,74	22,06	13,20
10	FACULTAD INTEGRADA DE VILLAMONTES	57,85	35,13	7,02	53,44	38,07	8,49	51,90	38,36	9,74	48,27	42,59	9,15	48,80	41,10	10,11
11	FACULTAD DE MEDICINA	80,37	18,43	1,20	88,08	10,20	1,72	84,22	13,48	2,30	79,66	18,97	1,37	83,67	14,01	2,32
TOTAL UNIVERSIDAD		656,4	311,7	131,9	630,4	328,0	141,6	625,2	306,8	168,0	616,8	341,8	141,4	641,3	320,8	137,9
PROMEDIO POR AÑO / %		59,7	28,3	12,0	57,3	29,8	12,9	56,8	27,9	15,3	56,1	31,1	12,9	58,3	29,2	12,5
RENDIMIENTO PROMEDIO EN 5 GESTIONES			Fuente: Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación													
APROBADOS = APR.		58%		Elaboración: DPU ESTADISTICAS - UAJMS												
REPROBADOS = REP.		29%														
ABANDONO = AB.		13%														

UNIVERSIDAD AUTONOMA JUAN MISAEL SARACHO TARIJA - BOLIVIA		CRECIMIENTO PORCENTUAL (%) DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS 6 GESTIONES (2013 - 2018)				
NUMERO DE ESTUDIANTES POR AÑO UAJMS	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		20.052	21.810	23.419	23.783	23.678
CRECIMIENTO PORCENTUAL POR AÑOS	AÑO BASE	8,8%	7,4%	1,6%	-0,4%	-1,4%
Fuente: Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación						
Elaboración: DPU ESTADISTICAS - UAJMS						

respectivamente. Razones elementales que demuestran un escenario pesimista; debido fundamentalmente a la falta de planificación y evaluación institucional y académica de nuestra Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de Tarija – Bolivia.

2:2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La planificación estratégica institucional, responde a fundamentos teóricos concebidos de acuerdo al desarrollo de las **TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN (TGA)**.

Los planes institucionales realizados y ejecutados, desde la gestión 1999 a la 2004, responden a la Administración por Objetivos “**APO**”; como un instrumento de gestión, que permite identificar áreas de acción prioritarias para la institución y dar respuestas oportunas y adecuadas a las demandas sociales del entorno.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, denominado “PEDI 2007- 2011; recoge experiencias y

consolida los resultados académicos – administrativos logrados hasta esta fecha y es cuando se profundiza los cambios de la realidad nacional y local de la propia institución, permitiendo tomar la decisión de reconducir el rol de la Universidad para convertirla en una institución de mayor pertinencia y calidad.

A partir del PEDI 2007-2011, es cuando se consideran, **INDICADORES DE LOGRO Y SISTEMAS COMPUTARIZADOS** en los procesos de planificación a mediano y corto plazo, desde lo que corresponde a la elaboración, seguimiento, control y evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI y la Programación de Operaciones Anuales POAs.

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI 2012 – 2016, contempla en su marco conceptual, las experiencias metodológicas teórico – prácticas aplicadas en los tres planes estratégicos desde la gestión, 1997 al 2011, los cambios de la realidad Nacional, Departamental e Institucional, así como los planes de contingencias asumidos en la gestión 2011, en el ámbito de la **GESTIÓN POR RESULTADOS, RENDICIÓN PARTICIPATIVA DE CUENTAS; TRADUCIDOS EN EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL (CMI).**

Finalmente, a partir del Plan Estratégico Institucional PEI 2019 – 2025 y con las experiencias metodológicas asumidas en los planes anteriores de la U.A.J.M.S., es, cuando se busca generar resultados que responden a indicadores de logro; enfatizando en las Áreas Estratégicas de Gestión de la Formación Profesional de Grado y Posgrado – P.E.A., Investigación, Extensión y la búsqueda de una Gestión Institucional de Calidad.

El cuerpo teórico y las técnicas o herramientas

utilizadas actualmente en la planificación estratégica y su evaluación correspondiente, responden a la Gestión por Resultados (Administración por Objetivos), Rendición Participativa de Cuentas, Cuadro de Mando Integral, Sistema de Indicadores de Logro y otras herramientas, que permitan alcanzar resultados que muestren el beneficios a la sociedad (efectividad) y por consecuencia, la **EFICIENCIA Y EFICACIA** de las institución desde todo punto de vista.

Entendiendo a la **EFICIENCIA**: como “El uso racional de los recursos escasos (materiales, humanos, económicos) con los que cuenta la organización, generalmente este término es concebido desde el punto de vista económico.

EFICACIA. El logro de las metas deseadas y cumplimiento de los objetivos organizacionales, término concebido desde el punto de vista administrativo y la **EFFECTIVIDAD**: como el cumplimiento de los objetivos sociales, en términos sociales.

Estos cambios teóricos y prácticos sin duda, atacan a las funciones sustantivas de la educación superior PEA, INVESTIGACIÓN, INTERACCIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA Y EXTENSIÓN, bajo el siguiente argumento teóricos de la evaluación docente.

Instituciones internacionales como “la UNESCO” ha señalado que se espera que para el año 2025, la información disponible para la humanidad, se duplique cada 73 días. Tal velocidad, afectará a los currículos, a los programas, a la creación de carreras, a las escuelas y a toda la estructura política administrativa de la educación y lo que es peor, en nuestro medio el mercado laboral estará completamente saturado con profesionales con muy pocas posibilidades de acceder a fuentes de trabajo de acuerdo a las capacidades individuales.

Por lo tanto, como lo dijimos, se hace indispensable la evaluación periódica de nuestras instituciones, docentes y estudiantes, porque hay un mercado y hay un desarrollo científico, que avanza a pasos agigantados lo que nos obligaría a los países subdesarrollados a dedicarle mayor tiempo de lo normal (Ocho horas de trabajo), si no queremos quedarnos rezagados en el sistema educativo.

Robert Glaser (1963), en su documento: "Tecnología Educativa y la Medición de Aprendizaje", plantea que la evaluación, implica una comparación y que, ésta comparación puede darse de dos maneras diferentes: **inter**individual e **intra**individual, como lo señala el siguiente cuadro:

INTERINDIVIDUAL	INTRAINDIVIDUAL
<ul style="list-style-type: none"> ▶ También conocida como evaluación con referencia a una norma. ▶ Evaluación donde se realiza la comparación de los resultados obtenidos por una persona con los resultados obtenidos por las demás personas que se presentan a dicha evaluación. ▶ Las Inferencias se hacen a partir del porcentaje que supera alguien. ▶ Con este tipo de evaluación se puede saber si un estudiante es mejor que otro, pero no mide el conocimiento objetivamente; es decir si sabe o no sabe. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ También conocida como evaluación con referencia a un criterio. ▶ Los resultados de una persona se comparan con lo evaluado en una prueba. ▶ Las inferencias se hacen a partir de lo que las personas puedan y no puedan hacer. ▶ Con este tipo de evaluación, se evalúa si un estudiante sabe o no sabe.

Bajo estas consideraciones, es necesario contar con una abundante información educativa, con el objeto de sistematizar el tipo de evaluación en un determinado proceso.

En 1967 Michael Seriven, en su artículo "Metodología de la Evaluación", hace diferencia entre lo que es evaluación **SUMATIVA** y evaluación forma-

tiva. Plantea que la meta del evaluador; es ante todo emitir juicios bien informados (justificando sobre la base de información – lo técnico) y que lo esencial del proceso evaluativo es un juicio de valor.

Para Seriven, estas dos funciones mencionadas se realizan para calcular el valor del objeto, luego de estar completamente desarrollada (Evaluación Sumativa) y para ayudar a desarrollar los objetivos (Evaluación Formativa); por lo tanto, las características de esta evaluación la podemos diferenciar en el siguiente cuadro:

EVALUACIÓN SUMATIVA	EVALUACIÓN FORMATIVA
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se lleva a cabo al final del proceso para verificar los resultados obtenidos en las calificaciones previamente determinadas. ▶ Puede ayudar a los responsables a tomar decisiones sobre la conveniencia de mantener, modificar o prescindir de un determinado Currículo, Proyecto o Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se lleva a cabo durante el proceso. Evaluación Continua. ▶ Permite mejorar el programa mientras se está definiendo aplicando. Retroalimentación.

En el proceso de evaluación, con seguridad se aplica la evaluación sumativa y formativa. La **EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA**, también llamada evaluación inicial o de entrada, ya que su propósito básico es la obtención de información acerca del estado de la persona, proceso, programa, proyecto, etc., que sin duda alguna permite saber en qué situación está el estudiante y como se puede fortalecer las debilidades.

Esta evaluación diagnóstica es una acción formativa, que se complementa con la propia evaluación, durante el proceso de enseñanza apren-

dizaje y que necesariamente debe sumarse. Por esta razón, es aquí donde nace el problema de la evaluación, debido a que casi nunca los protagonistas (docente y estudiante) de la evaluación se van a poner de acuerdo, esto porque lo que está bien par uno para el otro está equivocado y peor aun cuando el universitario tiene tendencia a no estudiar.

3. DISEÑO Y METODOLOGIAS

Según Gerry Jonson y Kevan Scholes, la **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**, es **"UNA SECUENCIA DE PROCEDIMIENTOS ANALÍTICOS Y DE EVALUACIÓN CON EL FIN DE FORMULAR UNA ESTRATEGIA DELIBERADA Y LOS MEDIOS PARA APLICARLA"**¹.

Siguiendo este concepto de Planificación Estratégica y la Experiencia adquirida como profesional en el área, se muestra la secuencia de procedimientos que se deben seguir para alcanzar acción concreta (resultado esperado) y que responden a las técnicas señaladas anteriormente:

ETAPA o FASE FILOSOFICA	→	Bases Teóricas y Metodológicas – Principios y Valores – Visión y Misión Institucional.	
ETAPA o FASE ANALÍTICA	→	ANÁLISIS INTERNO	ANÁLISIS EXTERNO
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fortalezas (Potencialidades) ▶ Debilidades (carencias) ▶ Evaluación Institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oportunidades ▶ Amenazas (Problemas) ▶ Evaluación Externa
ETAPA o FASE OPERATIVA	→	PLAN DE ACCION: Áreas Estratégicas, Políticas, Objetivos Estratégicos e Indicadores (resultados esperados), que responden a programas y proyectos.	

Etapa Filosófica.- Comprende la consideración de los siguientes momentos:

Base Teóricas y Metodológicas: Que responde al por qué, de la planificación estratégica y su jus-

tificación teórica, bajo qué principio y valores se va enmarcar, cual es la visión y la misión que va a asumir de forma comprometida en la institución. Este compromiso implica: Calidad, Innovación, Liderazgo, Eficiencia, Eficacia, Efectividad, Motivación Diferenciación Clara, etc.

Etapa Analítica.- Que responde a los análisis interno y externo:

ANÁLISIS INTERNO: Implica inicialmente, identificar las Fortalezas y Debilidades: Fortalezas, que diferencien en grado superior a la competencia como el liderazgo, conocimiento, tecnología, etc. y Debilidades como las trabas, la carencia de algunos elementos; es decir, algo que tenemos y no deberíamos tener y que impiden el desarrollo y crecimiento de la institución, pero que son la razón de concretar acciones que se conviertan en fortalezas y se traduzcan en gestiones de logros de resultados.

El análisis interno, también comprende realizar una autoevaluación institucional, que implica verificar e identificar el grado de cumplimiento o incumplimiento de los objetivos, resultados e indicadores metas definidos en gestiones pasadas, sean estas anuales (POA) o quinquenales (PLAN ESTRATÉGICO). Esto significa verificar si se han corregidos las observaciones y desviaciones del cronograma de trabajo y presupuesto programado por los funcionarios de la institución.

ANÁLISIS EXTERNO: Este análisis responde a las Amenazas y Oportunidades; que implica considerar el estudio de las siguientes variables: Económicas (economía), Demográficas y Sociales (valores y necesidades de los ciudadanos, Gubernamentales (gobierno), Evolución Tecnológica, etc. Variables que permiten identificar la relación

e influencia externa, presentes y futuras sobre las acciones internas de la institución.

La consideración de la evaluación externa, responde a una mirada de fuera de la institución, por personas extrañas a la misma y sin duda alguna coadyuva a identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, que generalmente no son identificadas por el recurso humano de la institución.

Etapas Operativa. - Es considerada la etapa de ejecución, de donde se desprenden los planes de acción: Áreas Estratégicas, Políticas, Objetivos Estratégicos e Indicadores (resultados esperados), que responden a programas y proyectos, que deben tener una combinación lógica en correspondencia con las etapas filosófica y analítica anteriormente mencionadas y que fueron aplicadas en diferentes planes estratégicos de la UAJMS, mencionados en líneas anteriores.

En esta etapa es importante, aclarar que los objetivos y resultados esperados (Indicadores de logro), deben ser concretos, cuantificables, medibles en términos de acción, difíciles pero alcanzables (acción motivadora de las personas), deben incluir gradualismo y evitar el maximalismo, es decir buscar alcanzar metas imposibles. Sin embargo, el FODA, actual está contribuyendo a identificar de forma subjetiva las posibles soluciones para el futuro, por lo que parece merecer una atención especial el estudio de esta matriz, con el único propósito de identificar técnicas y metodologías cuantitativas, que muestren el presente y un futuro más cuantificables.

Siendo consecuentes con el sistema de planificación estratégica, es conveniente considerar que la **ORGANIZACIÓN Y LA EVALUACIÓN** coadyuva-

ran al desarrollo y crecimientos de la institución con el apoyo del management (eficiencia administrativa) para identificar ventajas competitivas y alcanzar los objetivos, la misión y la visión esperada en la presente planificación; parámetros que nos permiten afirmar, que con una planificación estratégica, con liderazgo comprometido, con talento organizacional, una evaluación constructiva y con la práctica del management podemos satisfacer múltiples necesidades y reducir las frustraciones. Siendo optimista, también buscaremos ubicar al hombre adecuado en el puesto adecuado, para que explote el máximo de sus potencialidades.

Proceso de Autoevaluación.- La autoevaluación Educativa es una actividad sistemática y como tal; debe ser sometida a un proceso lógico, coherente de actividades cuyas etapas (fases) fundamentales son: Planificación, Selección de Técnicas, Elaboración de Instrumentos, Ejecución y publicaciones de conclusiones, como se verá a continuación:

- **PRIMERA FASE: PROCESOS DE PLANIFICACIÓN.**- Permite articular todos los factores que intervienen en el proceso de evaluación con la finalidad de garantizar la veracidad de los datos, así como la validez y eficacia de las conclusiones. Es un instrumento de gran utilidad para el evaluador, quién puede utilizarlo como elemento de control y orientación en el ejercicio de su actividad.

En un plan de evaluación hay que contemplar al menos, los siguientes componentes:

- 1 Descripción clara del problema o factores desencadenados del estudio de evaluación

(DEBILIDADES).

2. Definición del ámbito y finalidad del estudio.
3. Elecciones del enfoque metodológico apropiados
4. Especificación de los indicadores de calidad y preparación de los procedimientos de datos.
5. Determinación de los procedimientos de análisis e interpretación de los datos.
6. Previsión de mecanismos de discusión y elaboración de conclusiones.
7. Asignación de responsabilidades a los participantes.
8. Temporalización de las diferentes fases y actuaciones.
9. Presupuesto.

Entre los componentes anteriores, algunos de ellos por sus condiciones y características, deben ser sometidos a una cuidadosa consideración, de acuerdo a las categorías de evaluación.

CATEGORÍA DE EVALUACIÓN, referimos como ejemplo alguna de ellas:

- Impacto Social.
- Aprovechamiento escolar
- Práctica Docente
- Personal Directivo
- Personal de Apoyo y asistencia a la educación.
- Diseño curricular
- Desarrollo Curricular
- Infraestructura
- Comunicación, coordinación y apoyo

- Participación social
- Política educativa
- Normatividad, etc.

● **SEGUNDA FASE: SELECCIÓN DE TÉCNICAS Y ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS.**

- En esta fase se diseña los instrumentos de autoevaluación que pueden ser:

- Encuestas
- Entrevistas personales
- Observación directa
- Trabajo en equipo, etc.

Mismas que por su características, serán aplicadas de acuerdo a la naturaleza de la evaluación, pudiendo ser todas, algunas o mucho más.

● **TERCERA FASE: EJECUCIÓN.**- El objetivo principal de esta fase es recoger la información necesaria para sustentar los juicios de valor. Sin restar importancia a las demás fases, esta constituye el eje esencial de todo estudio de evaluación y cae en la responsabilidad del encargado de desarrollar esta actividad (DIRECTOR o JEFE).

Durante esta fase se lleva a cabo **REUNIONES DE SENSIBILIZACIÓN** en los distintos niveles (docentes, estudiantes, administrativos y personal involucrado en la temática) y se impulsa la capacitación de los miembros de la comisión así como los equipos de trabajo sobre temas que permitan utilizar métodos y técnicas de autoevaluación.

Con los resultados obtenidos en esta etapa se desarrolla una base de datos que puede ser automatizada o manual, para el análisis de la información.

La puesta en práctica de un plan de evaluación no está libre de dificultades: como la inadecuación de los procedimientos, que pueden ocasionar resistencia y roces entre los sujetos de la evaluación; desaciertos en la temporalización; insuficiente preparación del evaluador para la aplicación de determinados instrumentos, etc, y otros muchos obstáculos que pueden encontrarse y que hay que salvar en esta fase.

Por ello es conveniente, sobre todo cuando se trata de estudios de evaluación porcentual y formativa, realizar revisiones periódicas del plan de evaluación, de acuerdo a la realidad en la que se vive.

- **CUARTA FASE: ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LAS CONCLUSIONES.**- Esta cuarta fase consiste en la elaboración de un informe final, el cual se desarrolla de manera detallada, a través del análisis de los siguientes factores: Proyecto Educativo, la Gestión Institucional, Recursos materiales y financieros, de infraestructura, profesores, estudiantes y su relación con la sociedad. Cada uno de estos factores puede ser evaluado mediante parámetros, tanto cualitativos como cuantitativos.

Los resultados del informe final de la autoevaluación institucional o docente, pueden ser discutidos e intercambiados en asamblea o plenaria, en la cual participa aquellos actores que podrían aportar información de primera mano para ampliar el diagnóstico y enriquecer los planes de acción, con una permanente retroalimentación. Estos aportes deben ser incorporados al informe final y sometidos a las instancias educativas, para su respectiva aprobación, homologación y puesta en

práctica de acuerdo a cada característica.

Para la Evaluación Académica, es necesario considerar la evaluación y el momento evaluativo:

FINALIDAD	MOMENTO	OBJETIVOS	DECISIONES A TOMAR
Diagnóstica	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identificar las Características de los participantes (Intereses), necesidades (expectativa), Valores (predisposición). ▶ Identificar las características del contexto (Posibilidades, limitaciones, necesidades, etc.). ▶ Valorar la pertinencia, adecuación y viabilidad del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Admisión orientación, establecimiento de grupos de aprendizaje. ▶ Adaptación, ajuste e implementación de programas.
Formativa	Continua	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mejorar las posibilidades personales de los participantes. ▶ Dar información sobre su evolución y progreso. ▶ Identificar los puntos críticos en el desarrollo de un programa. ▶ Optimizar el programa en su desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adaptación de las actividades de enseñanza aprendizaje (tiempos, recursos, motivación, estrategias, rol docente, etc.)
Sumativa	Final	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Valorar las consecuencias de los objetivos, así como los cambios producidos, previstos o no. ▶ Verificar la valía de un programa de cara a satisfacer las necesidades previstas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promoción, certificación, reconsideración de los participantes. ▶ Aceptación o rechazo del programa.

Para ejecutar con pertinencia y alcanzar la evaluación y el momento evaluativo de forma precisa, es recomendable considerar los siguientes elementos:

A) EL OBJETO DE LA EVALUACIÓN.- Que responde al conjunto de factores implicados en el sistema educativo como ser:

- Los alumnos
- El personal docente y no docente.

- El currículo
- Los recursos
- Los planes y Programas
- Los proyectos
- Las estrategias metodológicas

B) LA FINALIDAD O FUNCIÓN DE LA EVALUACIÓN.- Es decir qué queremos evaluar y qué finalidad perseguimos; estas pueden ser, las evaluaciones mencionadas anteriormente:

- Diagnóstica
- Formativa
- Sumativa

C) EL MOMENTO EVALUATIVO.- Esta estrechamente conectado con la finalidad:

- Evaluación Inicial
- Evaluación Continua
- La Evaluación Final

D) EL MODELO.- Que afecta al diseño a seguir y está estrechamente relacionado con el referente (respecto a qué evaluamos). En este caso las funciones sustantivas: Proceso Enseñanza Aprendizaje, Investigación y Extensión de la Educación.

E) LA INSTRUMENTACIÓN.- Está relacionada con las herramientas que nos van a servir para obtener la información que consideramos necesaria para la evaluación. Los instrumentos o técnicas de recojo de la información pueden ser estructurados, sin estructurar, susceptibles de tratamiento cualitativo o cuantitativo, según el objeto, pero en cualquier caso, válidos, fiables, pertinentes, etc., con características técnicas exigibles.

F) EL EVALUADOR.- Además de los implicados en el proceso formativo, están los expertos, que nos permite diferenciar entre evaluación interna y externa, entre heteroevaluación y autoevaluación.

G) EL REFERENTE.- Es la fuente de criterios e indicadores de evaluación, que deben ser transformados en resultados concretos.

4. RESULTADOS Y/O DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Implementar un modelo de Planificación Estratégica, Operativa y Evaluación Institucional con énfasis en el área académica, que permita, en coordinación con la organización el uso adecuado de la autonomía con un co-gobierno técnico y con responsabilidad, capaz de generar una **NUEVA CULTURA** universitaria, que responda a una gestión eficiente, eficaz y efectiva, aplicando las herramientas computarizadas propuestas y ejecutadas a la fecha.
- Mostrar a la máxima autoridad universitaria, la importancia de **ASUMIR COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES TÉCNICAS Y NO POLÍTICAS** con el propósito de cumplir los objetivos y metas programadas en Juan Misael Saracho, que le permitan demostrar una gestión por resultados.
- **DESARROLLAR LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS** en las diferentes unidades dependiente de la UAJMS, de acuerdo a la estructura organizativa y en el marco del POA – Presupuesto, con resultados que muestren eficiencia, eficacia y efectividad en cada

puesto de trabajo.

- **MEJORAR EL SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN** de los planes operativos, y estratégicos, utilizando los sistemas computarizados de apoyo a la gestión institucional, para fortalecer la imagen institucional a través de la credibilidad y el reconocimiento de la comunidad universitaria y la sociedad en general.

- **ELEVAR EL NIVEL DE FORMACIÓN** de los directivos en las áreas académica y administrativa sobre el manejo del modelo de dirección y la planificación estratégicas.

- **MOTIVAR E INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD** del recurso humano en todas las instancias de gobierno universitario, con el propósito de generar mayores ingresos propios.

- Desarrollar con mayor frecuencia **PROCESOS DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y DE PROCESOS ACADÉMICOS** con fines de acreditación, de acuerdo a la

- › **AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**, en el marco de modelos internacionales de evaluación, adaptados a la realidad de Juan Misael Saracho.

- › **EVALUACIONES DE PARES EXTERNOS**; con fines de Acreditación.

- Se debe, hacer notar que , que en el **PREGRADO**, existen dificultades para la aplicación de la evaluación docente; sin embargo el **POSGRADO** realizan evaluaciones docentes, en cada programa (Especialidades, Diplomados, Maestrías, Doctorados y cursos cortos) ejecutado de forma periódica; sin embargo

los mismos no siempre están relacionados o responden a las demandas de las facultades y por su característica , los docentes evaluados son recontratados en la medida de los requerimientos que tiene nuestra Universidad.

5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS

- No existe una apropiación de la **CULTURA DE PLANIFICACIÓN Y MENOS DE EVALUACIÓN** institucional y/o académica (docente).

- La **INTROMISIÓN POLÍTICA - ESTUDIANTIL** en actividades administrativas y académicas, no permiten avanzar y mejorar en los proceso de planificación y evaluación.

- No se ejecutan **POLÍTICAS DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD** docente, lo que ocasiona una desmotivación y el aporte de los mismos.

- El **PROCESO DE SELECCIÓN DOCENTE**, permite injerencias políticas partidarias que desvaloriza la calidad de la educación superior e impide la evaluación.

- Las **ACTIVIDADES DOCENTES** se centran en el control y no en la evaluación.

- Existen **BARRERAS**, para la aplicación de nuevas herramientas de enseñanza en el pregrado.

- Se cuenta con sistemas computarizados de elaboración, seguimiento, control y evaluación de POAs y Planes Estratégicos, que no son aprovechado en su plenitud.

- Es recomendable **SOCIALIZAR Y APLI-**

CAR LAS METODOLOGÍAS PROPIAS Y PRÁCTICAS, DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN, propuestas en la UAJMS, vinculada a una organización capaz de mostrar resultados concretos en la gestión institucional y académica.

- Las herramientas administrativas estudiadas, han venido a cambiar de alguna manera la **CULTURA DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACADÉMICA**, en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho, que esperamos se trasunten en una evaluación institucional y académica (docente- estudiante) **PERMANENTE**, que permita fortalecer y alcanzar la Calidad de la Educación Superior, como se lo establece en el Estatuto Orgánico de la UAJMS.
- Proponer y apoyar a través de la propuesta, a la Máxima Autoridad Ejecutiva; la **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS RECURSOS HUMANOS** en las diferentes funciones del proceso administrativo.
- Específicamente, la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de Tarija, a partir de la gestión 2000, con la ejecución del Plan Piloto de Acción IESALC/UNESCO PARA EL CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA "JUAN MISAEL SARACHO", 2000-2004; inicia teóricamente la aplicación de la **EVALUACIÓN CONTÍNUA**.
- Tener claro que la **EVALUACIÓN DOCENTE.-** "Es un proceso continuo, integral y participativo, que identifica las debilidades (problemática) y fortalezas; mediante el análisis de información relevante, con el objeto

de emitir juicios de valores para el mejoramiento de la calidad de la educación".

- Finalmente, la no aplicación de las herramientas administrativas de planificación, evaluación institucional y académicas, han provocado la disminución de las demandas estudiantiles en estos últimos tres años; desvalorizando la imagen institucional de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. Por lo que es recomendable valora la incidencia y repercusión de la presente propuesta.

6. BIBLIOGRAFIA

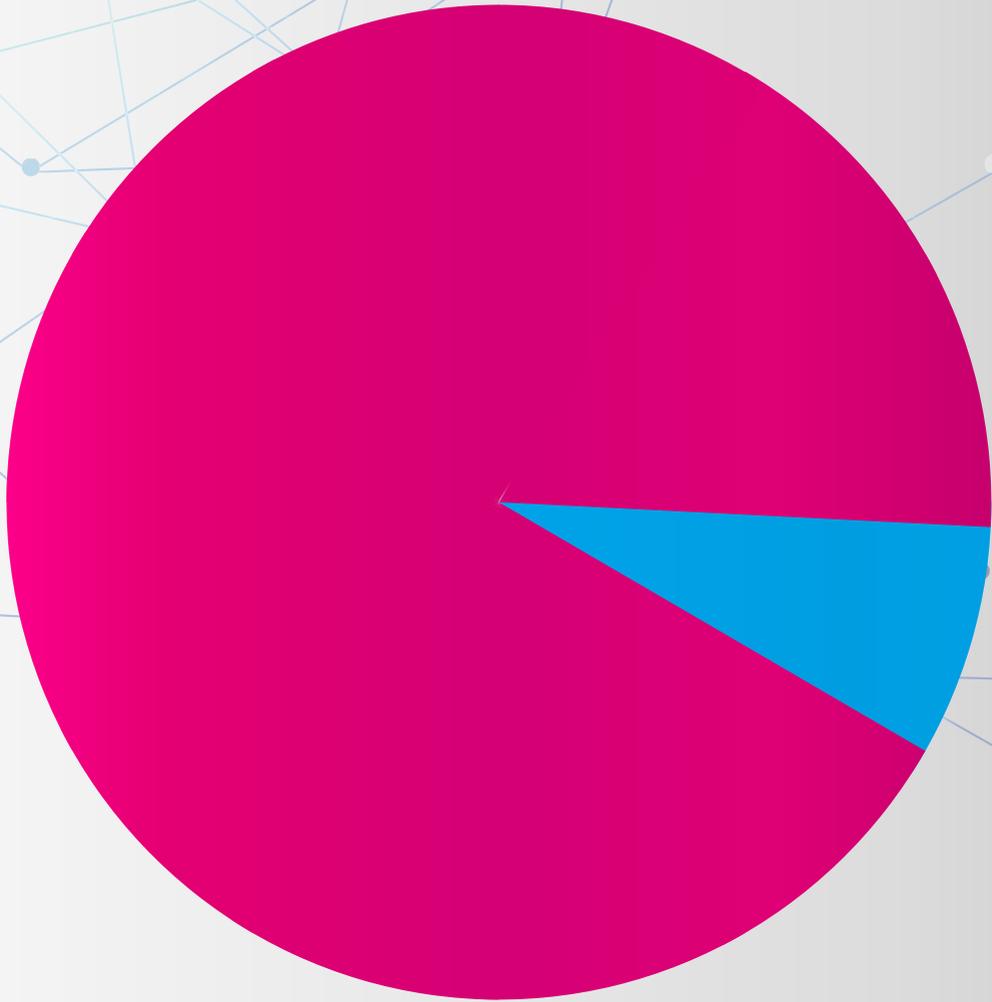
1. GUILLERMO GÓMEZ CEJAS; (1999), **Planificación y Organización de Empresas**, México, Ed. Mc. Graw-Hill.
2. GERRY JONSON Y KEVAN S; (2001), **Dirección Estratégica**, 5ta Edición, Edit. PHH Prentice Hall, España.
3. ANIBAL JORGE CAYO ZENTENO; (2005), **PROCESO ADMINISTRATIVO**, "Un Enfoque Práctico de la Administración", 1ra Edición, Edit. Imprenta Universitaria, Tarija – Bolivia.
4. COLECTIVO DE AUTORES; (2013), **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**, "Red de Dirección Estratégica en la Educación Superior", 1ra Edición, Edit. Impreso en los talleres gráficos de Tradinco SA, República Uruguay.
5. MARIO HECTOR VOGEL; (2014), **TABLERO DE COMANDO**, "En Iberoamérica", 1ra Edición, Edit. Impreso argentina License, República Argentina.
6. MINISTERIO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL, **Estudios a Distancia (2000)**, **EVALUACIÓN**

INSTITUCIONAL Y CURRICULAR, "Programa de Licenciatura en Administración Educativa, Modalidad: Educación a Distancia", Edición Módulo 18, Edit. Imprenta Universitaria, Tarija – Bolivia.

7. Casanova, María Antonieta (1992), La Evaluación Garantía de la Calidad para el Centro Educativo, Edit. Louis Vives.

NOTAS

¹ GERRY JONSON Y KEVAN SCHOLLES; (2001), Dirección Estratégica, 5ta Edición, Edit. PPH Prentice Hall, España, Pag. 46.



LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

4

4

LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

AUTOR: MSc. Lic. Arturo Leonardo Cuellar Lora

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

Uno de los pilares fundamentales para la aplicación de la Formación Basada en Competencias en el Administrador de Empresas es vincular su educación en la observación de su entorno empresarial e industrial, es decir en la demanda y requerimientos que tienen las actividades económicas que se desarrollan en el País y en el Departamento.

La primera tarea a desarrollar es lograr información sobre qué empresas y qué industrias tenemos, o qué industrias o empresas potencialmente se podrán desarrollar en el futuro dado la necesidad de insertar al país en una economía globalizada. Por lo que podemos establecer que la relación entre el sector educativo y el sector empresarial, así se ha entendido, se muestra en la actualidad como una necesidad ineludible entre ambos, ya que la universidad tiene un papel de extrema importancia y la Carrera de Administración de Empresas de nuestra Universidad debe asumir el papel protagónico en el sistema productivo del país y fundamentalmente de la región.

Si hablamos de Competencias Genéricas que corresponden a habilidades y destrezas comunes que debe tener un administrador nos puede orientar a que cada asignatura del plan de estudios motive a que el estudiante busque el conocimiento que le permita lograr estas competencias, estas podrían ser entre otras:

01

LA COMPRENSIÓN SISTÉMICA DE LA ORGANIZACIÓN: corresponde a manejar la correlación entre los procesos que hay dentro y fuera de la organización para desarrollar la eficiencia, eficacia y efectividad del negocio o de la organización.

02

HABILIDAD PARA DETECTAR Y DEFINIR PROBLEMAS: Se trata de dotar al estudiante de la suficiente práctica en lograr la capacidad de percibir, comprender e interpretar la realidad causal en la que está inmersa la organización para enfrentar los problemas que le generan.

03

HABILIDAD PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: dar soluciones a las situaciones donde se presenten amenazas externas que potencialmente desestabilizan la organización y así también las debilidades que limitan la adecuada combinación de esfuerzos para solucionar problemas de manera oportuna y eficaz que cumplan con los objetivos dispuestos por la organización teniendo en cuenta los recursos disponibles.

04

COMPETENCIAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS: el estudiante debe lograr conciencia que la demanda del mercado actual es la de productos o servicios de mejor calidad a menor costo, esto implica saber combinar los recursos con destreza y conocimiento, es decir mayor eficiencia y mejor calidad, esto obliga a la vinculación de análisis de costos con el desarrollo de mejores atributos en el servicio o en el producto para satisfacer el consumidor mejor que la competencia. Esto desemboca en administrar de manera estratégica e inteligente los escasos recursos e insumos para los requerimientos de la producción.

05

HABILIDAD EN LA GESTIÓN DEL CONFLICTO: capacidad para negociar y resolver desacuerdos bajo el precepto de ganar y ganar con los principales influenciadores de la organización.

06

APTITUDES DE EMPRENDIMIENTO:

la aptitud es una actitud mental innovadora que permite proponer nuevas ideas que faculte liderar proyectos de mejoramiento de las estructuras laborales dentro de las organizaciones.

07

DESTREZAS PARA LA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO:

descripción y distribución de funciones y asignación de recursos para la obtención de los objetivos de la organización.

08

CAPACIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:

no ser un líder solitario sino un colíder capaz de cohesionar un equipo de trabajo. Desarrollar capacidades de motivar, acompañar, colaborar, guiar, enlazar destrezas, permite ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.

09

APTITUD PARA IDENTIFICAR VOCACIONES PARA EL DESARROLLO DE OTROS:

Capacidad de identificar los puntos fuertes y débiles de las personas y facilitarles los medios adecuados para que puedan mejorar y desarrollarse profesionalmente.

10

APTITUD DE SENSIBILIDAD INTERCULTURAL:

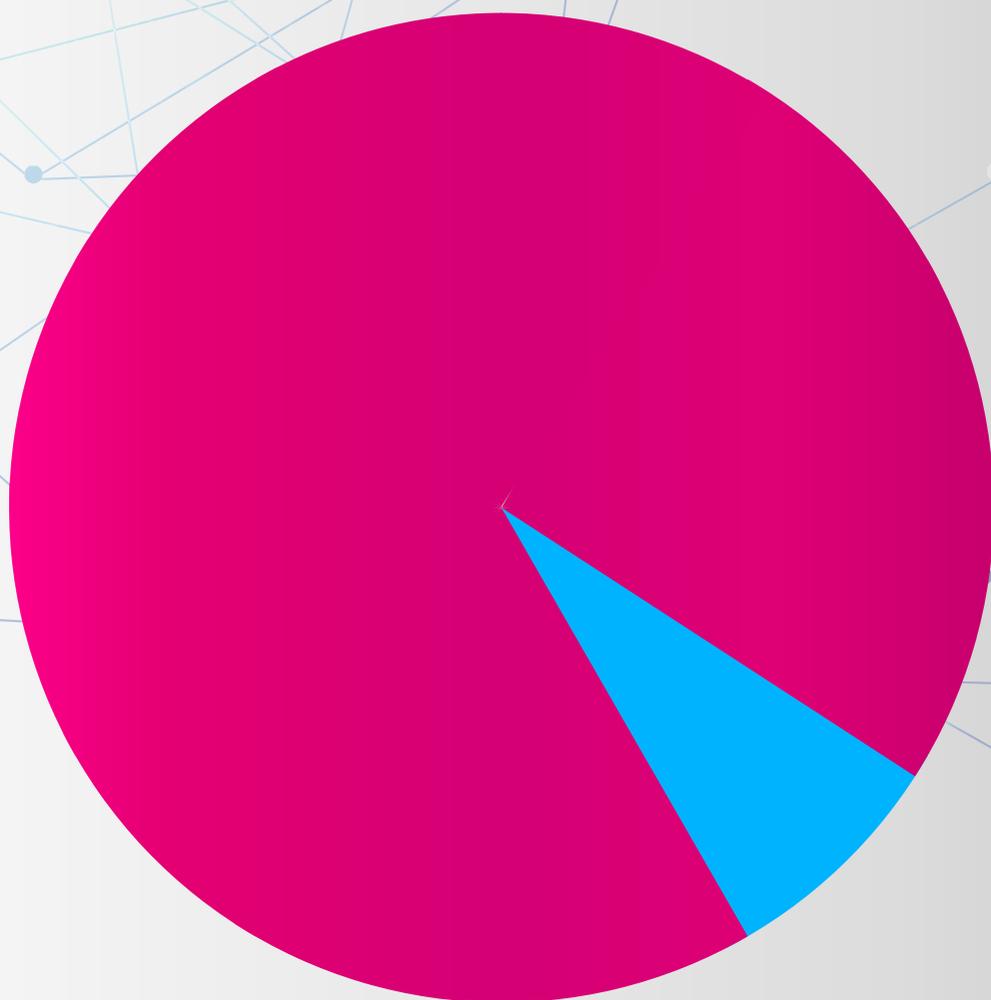
Sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas.

El desarrollo de la formación basada en competencias:

I DA SENTIDO AL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE: Al basarse en la percepción, comprensión, interpretación y resolución de problemas o la construcción de proyectos, acerca al estudiante a la realidad en la que debe actuar.

II FORMA ESTUDIANTES MÁS EFICACES: Este enfoque garantiza una mejor asimilación de los logros, distinguir lo que es esencial y establecer nexos entre saberes y disciplinas que ayudan a conocer y comprender la realidad de manera objetiva.

III TRASCIENDE EN LA MOTIVACIÓN DE APRENDIZAJES ULTERIORES: Es una respuesta lógica, ya que los estudiantes deben poseer estrategias para gestionar nuevos aprendizajes y suplir la obsolescencia de los saberes adquiridos.



IMPACTO Y USO DE LAS TICS EN LA ASIGNATURA DE ESTADISTICA

5

5

IMPACTO Y USO DE LAS TICS EN LA ASIGNATURA DE ESTADISTICA

PhD. Lic. Roxana Alemán Castillo

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.
Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

ABSTRACT

In recent years universities have incorporated the use of ICT in the teaching-learning process, development is hindered by the wide range of resources on the web and the particular conditions of each university. The present research, proposes an analysis of the influence of the TIC in the teaching-learning process and of the perception of the students of Statistics and Probabilities of the engineering careers in Tarija. The main findings show that students use ICT "enough" to perform their tasks and the main competence is referred to the use of communication tools; It is also determined that students perceive as factors that hinder the implementation of ICT in the first place the negative attitude of students and secondly the fear and distrust on the part of teachers.

Multidimensional(MDS), educación superior

RESUMEN

En los últimos años las universidades han incorporado el uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje, el desarrollo se dificulta por la gran oferta de recursos en la web y de las condiciones particulares de cada universidad. El presente trabajo, plantea un análisis de la influencia de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje y de la percepción de los estudiantes de Estadística y Probabilidades de las carreras de Ingeniería en Tarija. Los principales hallazgos muestran que los estudiantes utilizan las TIC "bastante" para realizar sus tareas y la principal competencia está referida al uso de herramientas de comunicación; también se determina que los estudiantes, perciben como factores que dificultan la implementación de las TIC en primer lugar la actitud negativa de los estudiantes y en segundo lugar el temor y desconfianza por parte de los docentes.

PALABRAS CLAVE: TIC, Estadística, Escalado

1. INTRODUCCIÓN

Las TIC han jugado un papel muy relevante en la educación superior en las últimas décadas. Son numerosas las experiencias que podemos observar al respecto, en las que se ha introducido de una manera o de otra las nuevas tecnologías en la educación (Esteve, 2016).

En Bolivia y Tarija concretamente, las universidades estatales y privadas implementan el uso de las TIC como apoyo a la docencia, en algunos casos de manera extensiva, así podemos mencionar que la Universidad Juan Misael Saracho de Tarija, cuenta desde hace algunos años con la dotación de equipos a docentes para facilitar el proceso enseñanza aprendizaje en la clase y con un espacio en su sitio web "Tariquia" denominado "Aulas Virtuales", que proporciona un lugar importante para compartir materiales, establecer comunicación con los estudiantes y realizar evaluaciones en línea.

Sin embargo, el uso de las TIC en algunos casos simplemente se ha traducido en la sustitución de la pizarra por modernas presentaciones en "PowerPoint" o en otros, se ha reemplazado fotocopias por material colgado en la web.

Los estudiantes por su parte, acceden hoy en día a la universidad con habilidades necesarias para apropiarse y utilizar sin dificultad la mayoría de los dispositivos tecnológicos (celulares, tabletas, portátiles y otros) con los que acceden permanentemente a las redes sociales. (Mantilla, Cedillo, & Valenzuela, 2014).

De acuerdo a AGETIC (2018) en Tarija, se registraron 526.336 líneas activas de telefonía celular en el año 2015 y la población internauta

de acuerdo a la categoría ocupacional más importante, es la de los estudiantes y alcanzan al 33%.

Por su parte, Cabero (2001), afirma que: «Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación».

Estos nuevos entornos exigen nuevos roles en profesores y estudiantes, donde los docentes pasarían de ser la fuente única de información al papel de facilitador y consejero sobre fuentes apropiadas de información, así como el de creador de hábitos y destrezas en la búsqueda, selección y tratamiento de la información; mientras que los estudiantes se transformarían de meros receptores pasivos a agentes activos en la búsqueda de un aprendizaje significativo (Guzmán, Aguilar & Sánchez, 2015).

Díaz-González (2010), considera que el uso de tecnologías que los alumnos asocian con su tiempo de ocio, como navegar por la web, la mensajería instantánea, los foros o los blogs, aporta un componente lúdico que, en muchos casos, actúa como aliciente para que éstos consideren la asignatura interesante.

El propósito de este trabajo es conocer el impacto de la implementación y uso de las TIC en la enseñanza de la asignatura de Estadística en las carreras de ingeniería, así como determinar su influencia en los procesos de aprendizaje de aprendizaje de los estudiantes.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Se presentan los resultados de una investigación

exploratoria y descriptiva con enfoque cuantitativo y cualitativo; se aplica un cuestionario a 177 estudiantes universitarios de diversas carreras de ingeniería en las materias de Estadística Descriptiva y Probabilidades (68% hombres y 32% mujeres). El 44% de los estudiantes se entrevistaron de la Universidad Católica Boliviana y 56% de la Universidad Juan Misael Saracho. El 68% de los estudiantes cursan la carrera de Ingeniería Civil y el restante 32% otras carreras de ingeniería.

El cuestionario tiene 16 preguntas (abiertas y cerradas). Las primeras preguntas del cuestionario permiten obtener información relacionada con el uso de las TIC y las preguntas restantes tienen respuestas tipo Likert para obtener información relativa a: Acceso, para qué son utilizadas, desde que nivel de estudios son utilizadas, para qué emplean los estudiantes la computadora, la per-

cepción estudiantil de las competencias informáticas, así como la opinión sobre el uso de las TIC y por último se indaga sobre la percepción sobre los factores que dificultan el uso de las TIC en las universidades.

Se determina la validez del cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach con un coeficiente resultante de 0.972 lo que indica alta fiabilidad (alfa > 0,9 es excelente) para los ítems (George & Mallery, 2003).

Se utiliza para el análisis el programa IBM SPSS Statistics 24 y la técnica de Escalado Multidimensional (MDS) que permite representar variables como puntos de forma que dos puntos se encontrarán tan próximos entre sí, como estén de correlacionados los elementos a los que representan (Alemán, 2012).

3. RESULTADOS

1. CANTIDAD DE HORAS QUE SE UTILIZA LA COMPUTADORA POR DÍA

54% de los estudiantes usan entre 1 a 2 horas la computadora.

2. USO DE LA COMPUTADORA PARA REALIZAR LAS TAREAS.

El primer lugar el 50% de los estudiantes responde que usan "bastante" la computadora y en segundo lugar 11% de los estudiantes afirma que usa "mucho".

Figura 1. Tiempo que utilizan los estudiantes la computadora.

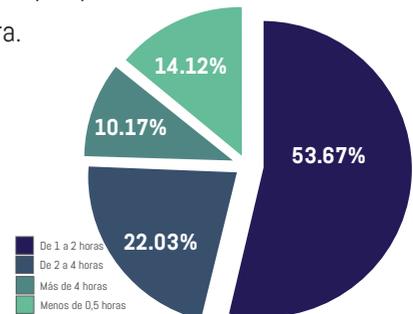
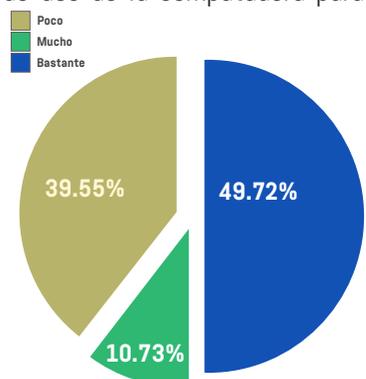


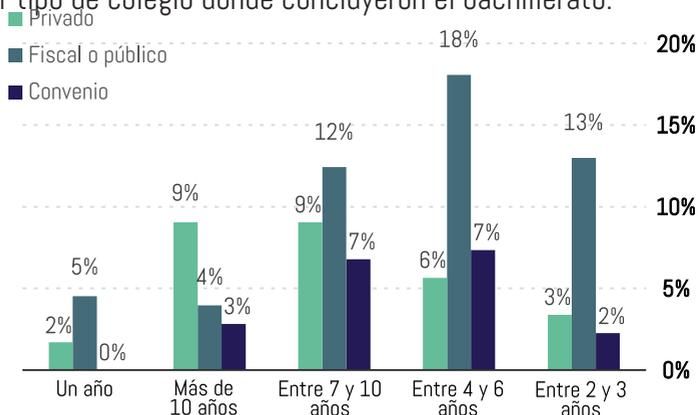
Figura 2. Grado de uso de la computadora para realizar tareas.



3. AÑOS QUE VIENEN USANDO LOS ESTUDIANTES LA COMPUTADORA POR TIPO DE COLEGIO DONDE OBTUVIERON EL TÍTULO DE BACHILLER.

El 18% de estudiantes de U.E. públicas, el 7% de estudiantes de U.E. de convenio y el 6% de estudiantes de U.E. privadas usan entre 4 a 6 años la computadora. Nota: U.E.=Unidades Educativas

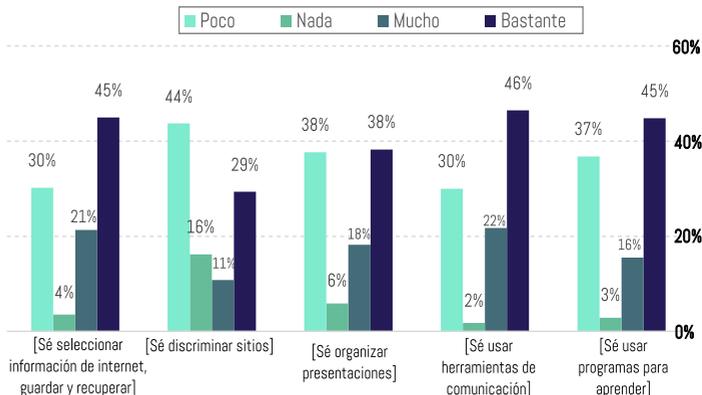
Figura 3. Uso de la computadora de los estudiantes en años por tipo de colegio donde concluyeron el bachillerato.



4. PERCEPCIÓN QUE LOS ESTUDIANTES TIENEN SOBRE EL MANEJO PROPIO DE LAS TIC

Un 46% de los estudiantes sabe usar herramientas de comunicación, un 45% sabe seleccionar información de internet, guardar y recuperar y un 45% usa programas para aprender.

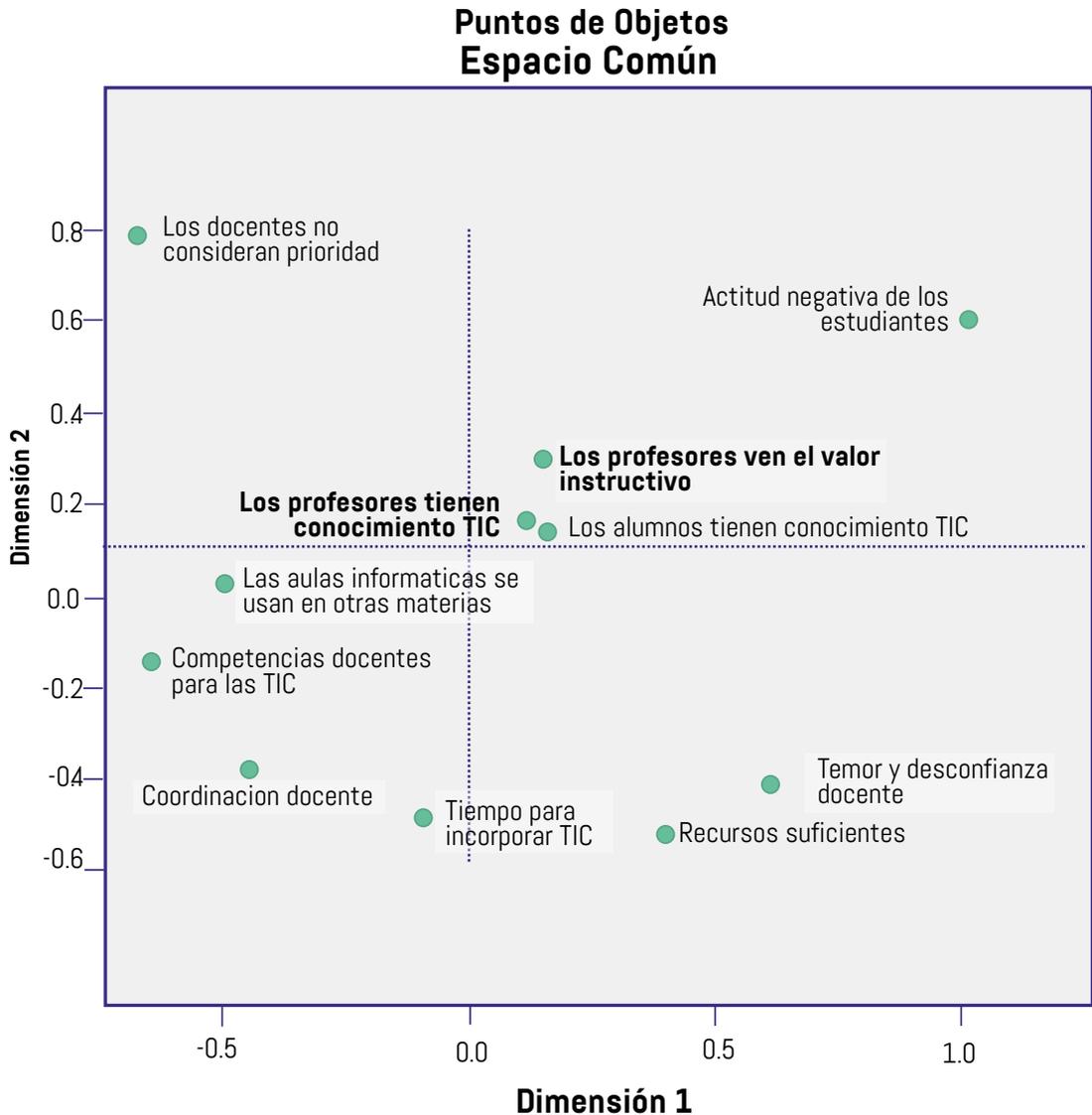
Figura 4. Percepción de los estudiantes sobre el manejo de las TIC.



5. FACTORES OBSTACULIZADORES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS TIC

Entre los principales mencionamos: "Actitud negativa de los alumnos ante el uso educativo de las TIC", "Temor y desconfianza por parte de los profesores ante el uso de las TIC en la enseñanza" y "Los docentes de la Universidad no consideran una prioridad apoyar la innovación con TIC".

Figura 5. Mapa de factores que obstaculizan la implementación de las TIC.



4. DISCUSIÓN

- En relación al uso de las TIC, los estudiantes se caracterizan por utilizar las computadoras para desarrollar sus trabajos, estableciéndose diferencias importantes en relación a la unidad educativa de procedencia, así los estudiantes de unidades educativas privadas, tienen mayor tiempo de familiarización con las computadoras, que los que provienen de unidades educativas públicas o de convenio.
- La principal competencia de los estudiantes en el uso de las TIC, está en el uso de las herramientas de comunicación (46%), esto constituye una ventaja y aspecto a tomar en cuenta si se pretende fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje, por otra parte, se observa que los es-

tudiantes tienen una debilidad importante al momento de discriminar los sitios web.

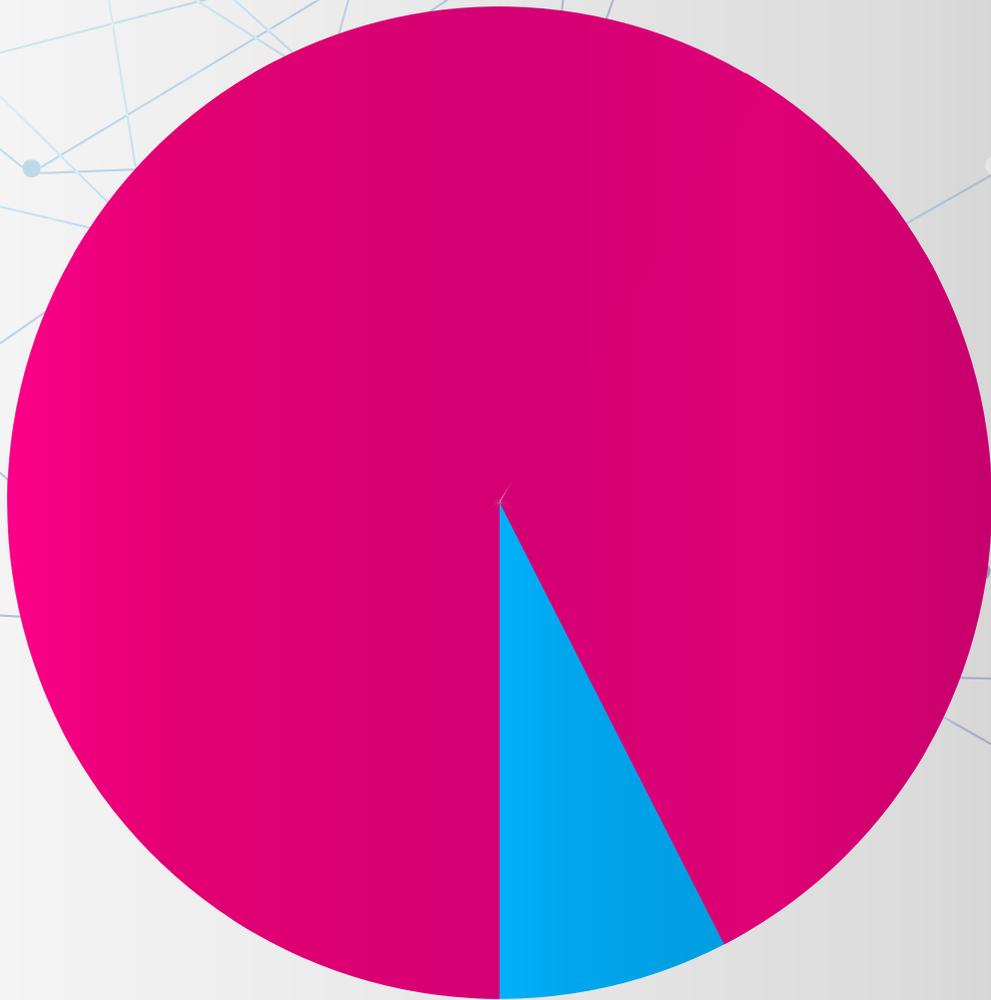
- Existen factores que perciben los estudiantes se constituyen en impedimento para la implementación de las TIC, que deben indagarse para que se considere atractivo y motivador. Los factores a considerarse son: "Actitud negativa de los alumnos ante el uso educativo de las TIC", "Temor y desconfianza por parte de los profesores ante el uso de las TIC en la enseñanza" y "Los docentes de la Universidad no consideran una prioridad apoyar la innovación con TIC".

- Existen demasiadas herramientas y recursos TIC que los docentes deben priorizar para conseguir el acercamiento adecuado a los estudiantes.

- Es importante que los docentes universitarios tengamos claro lo que estamos buscando de las TIC en el desarrollo de las clases, sin olvidar, que estamos ante los "estudiantes del milenio" y que necesitamos acercarnos a ellos para enseñar de manera más efectiva tomando en cuenta sus fortalezas y debilidades (Nevid, 2011).

5. BIBLIOGRAFÍA

- > AGETIC. (2018). Estado TIC. Estado de las Tecnologías de Información y Comunicación, 79-81.
- > Alemán , R. (2012). MDS aplicado a la percepción de los consumidores de servicios: caso canales abiertos en la ciudad de Tarija. Granada: UGR.
- > Díaz-González, J. M. (2010). El uso de las plataformas de enseñanza virtual para impartir asignaturas jurídicas. . REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa,, (1), 49-60.
- > Esteve, F. (2016). Bolonia y las TIC: de la docencia 1.0 al aprendizaje 2.0. La cuestión universitaria (5), 58-67.
- > George, J., & Mallery, L. (2003). Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Revista de estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 3(16), 3-9.
- > Guzmán, M. T., Aguilar, M. P., & Sánchez, M. (2015). Uso de las TIC en la enseñanza de las Ciencias Básicas. ANFEI Digital, (2).
- > Mantilla, M., Cedillo , M., & Valenzuela , R. (2014). Competencias en TIC, desarrolladas por estudiantes de secundaria, de acuerdo a los Estándares de la Sociedad Internacional para la Tecnología en la Educación. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación. Buenos Aires.
- > Nevid, J. (2011). Teaching the millennials. APS Observer, 24(5).



RESERVA NATURAL DEL FLORA Y FAUNA "TARIQUIA"

6

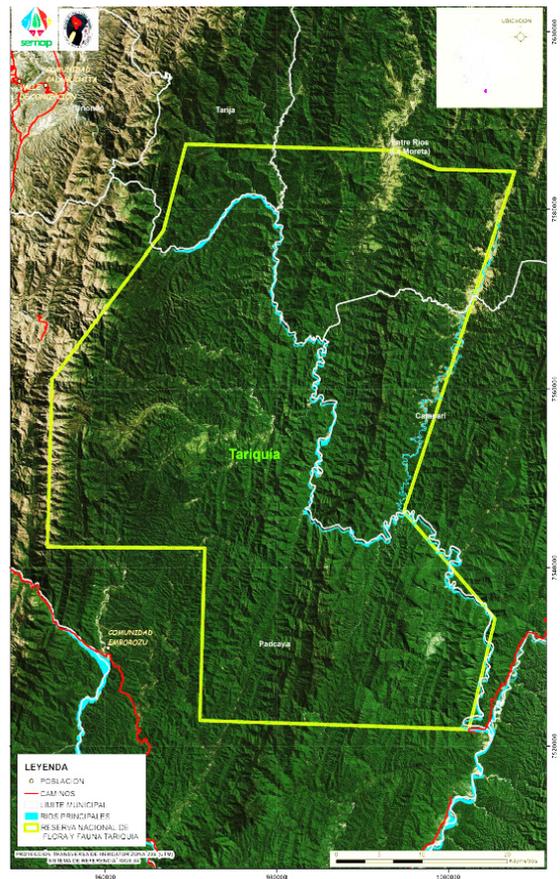
6

RESERVA NATURAL DE FLORA Y FAUNA "TARIQUÍA"

PhD. Lic. Gabriel Gaité Úzqueda,
Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.
Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

1. CARACTERÍSTICAS DE LA RESERVA

- › Creación: 1/agosto/1989 y Ley del 23/abril/1992
- › Superficie: 246.870 has.
- › Formación: Selva tucumano-boliviana o Yungas Andinas, siendo la **ÚNICA RESERVA DE BOLIVIA DENTRO DE ESTE ECOSISTEMA**
- › Pisos Ecológicos: entre 500 a 3.500 msnm
- › Selva de pie de monte, selva montana y pastizales de altura
- › Relieve: fuertemente ondulado con serranías de norte a sud
- › Fuente de agua para las cuencas del río Grande de Tarija y río Bermejo
- › Municipios: Padcaya, Entre Ríos, Caraparí y Uriondo



2. LA ENORME BIODIVERSIDAD DE LA RESERVA

La RNFFT es el área mejor conservada del departamento de Tarija, alberga especies de gran valor natural, muchas de éstas en peligro de extinción

A) VEGETACIÓN

A

609 especies de plantas, pertenecientes a 135 familias y 382 géneros; distribuidas en 8 formaciones vegetacionales.

Especies con valor económico: nogal, cedro, pino de cerro, afa-ta, urundel, ceibo, lapacho, palo barroso, quina blanca, etc.



B) FAUNA

B



58 especies de mamíferos: jucumari, anta, jaguar, carpincho, oso hormiguero, corzuela, monos, puma, etc.

C) AVES

C



241 especies: pato negro, pato de los torrentes, águilas, paraba militar, bato, mirlo, loro alisero, pava de monte, etc.

D) PECES

D



64 especies: Robal, sábalo, dorado, surubí, etc.

3. LOS HABITANTES DE LA RNFFT

Al tener la categoría de Reserva Natural del Flora y Fauna, se permiten al interior actividades humanas. En el interior de la Reserva habitan 4.000 personas, con una densidad de 148 hab/km², en 15 comunidades. La reserva tiene 6 Cantones que pertenecen a 4 Municipios

Los comunarios tiene acceso limitado a servicios básicos (caminos, electricidad, agua potable, gas natural, riego) y servicios sociales (educación, salud y vivienda). Como consecuencia, existe un alto nivel de pobreza acompañada por una producción de subsistencia, debido a las dificultades de llegar a los mercados de consumo, así como explotación ilegal de los recursos forestales y la actividad ganadera trashumante.

Las condiciones de vida precarias de la zona ameritan una amplia intervención institucional, especialmente de la Gobernación Departamental

y municipios para satisfacer sus necesidades de ingresos y servicios

4. ¿POR QUÉ SE QUIERE INGRESAR A LA RFFT?

La producción de gas natural de Bolivia está decreciendo paulatinamente, como consecuencia del agotamiento de los megacampo San Alberto y Margarita-Huacaya, habiendo pasado de 59,33 a 53,20 MMm³/día entre el 2014 y 2018.

Esa situación está dificultando que Bolivia pueda abastecer a los mercados de Brasil y Argentina de acuerdo a los volúmenes contractuales.

Las consecuencias se manifiestan en dos eventos:

- a) Nueva adenda del contrato con Argentina que reduce significativamente los volúmenes

acordados en el contrato original (de un mínimo de 21,3 a 13,6 MM de m³/día como promedio) y por solo un período de 2 años. Por tal situación la renta petrolera del país se reducirá en 775 millones de \$US.

b) El Brasil está aplicando una multa de 133,6 millones de \$US por incumplimiento de la entrega de los volúmenes acordados en el contrato el año 2018, aplicando la cláusula "delivery or pay"

A esto hay que agregar que en la última década

no hubo ningún descubrimiento de importancia en el país que permitan aumentar las reservas y la producción de hidrocarburos

Según estimaciones de YPF, en la RNFFT existe un potencial gasífero en San Telmo Norte y Astillero de 4,34 TCF que, en comparación con las reservas nacionales (10,7 TCF), son muy importantes para el actual Gobierno.

Este es el marco de la desesperación de ingresar a como dé lugar a explotar la RNFFT

5. REZONIFICACIÓN DE LA RESERVA NACIONAL DE TARIQUÍA

De acuerdo a la zonificación de la RNFFT existen zonas representativas y mejor conservadas (Zonas Núcleo) que por ningún motivo pueden ser intervenidas. Sin embargo, el SERNAP ha rezonificado la reserva para permitir la explotación de ciertas áreas con restricciones

La última zonificación del Plan de Manejo de la Reserva Nacional de Flora y Fauna de Tariquía realizada por el Gobierno Nacional no fue socializada con los comunarios y, en comparación a la anterior, se posibilita la exploración y explotación

de hidrocarburos en zonas que eran de protección estricta.

Los pozos en Churumas y Astillero estaban en la Zona Núcleo (zonas de protección estricta) en el Plan de Manejo 2000-2004 y se cambió a zona de uso moderado.

Los pozos Domo Oso X1 y Domo Oso X2 (San Telmo Norte) antes estaban ubicados en un área de uso moderado, en el nuevo Plan de Manejo se encuentran en la zona de aprovechamiento de recursos naturales (uso extractivo intenso).

6. ÁREA AFECTADA

De acuerdo a la concesión de aprovechamiento de los campos petroleros, las áreas afectadas podrían alcanzar hasta un máximo de 88.141 hectáreas; es decir, 35,6% de la Reserva. En el esta-

do actual de las intervenciones petroleras aún no se puede predecir la superficie que será afectada. Obviamente, no es como indican las empresas petroleras que sólo se afectarán 20 hrs.

7. REQUISITOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES HIDROCARBURÍFERAS

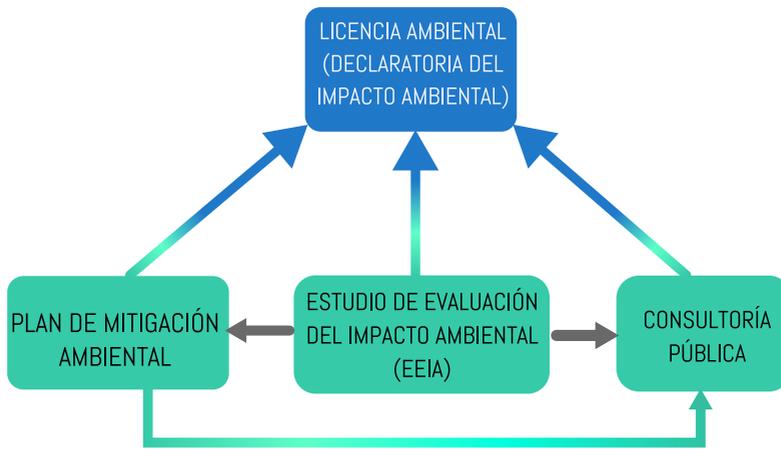
El Artículo 73 de la Ley de Medio Ambiente señala que "Las **ACTIVIDADES HIDROCARBURÍFERAS**, realizadas por YPF y otras empresas, en todas sus fases, deberán contemplar medidas ambientales

de prevención y control de contaminación, deforestación, erosión y sedimentación así como de protección de flora y de fauna silvestre, paisaje natural y áreas protegidas”

De acuerdo a la normativa vigente en nuestro país (Art. 133 de la Ley de Hidrocarburos): las actividades relacionadas con el uso de hidrocarburos en sus diferentes fases, podrán desarrollarse en Áreas Protegidas en sujeción estricta a la categoría y zonificación, plan de manejo, realización de consulta pública y cumplimiento a disposicio-

nes ambientales, requiriéndose para el efecto un Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental, cuando no pongan en riesgo sus objetivos de conservación.

En el siguiente diagrama se explica los requerimientos para realizar cualquier actividad hidrocarbúfera, tanto para fase exploratoria como para la fase de desarrollo de campos, siendo absolutamente necesario obtener la Licencia Ambiental **CON CARÁCTER PREVIO A SU EJECUCIÓN.**



Para la **OTORGACIÓN DE LA LICENCIA AMBIENTAL** deben cumplirse tres etapas:

- A) Elaboración del Estudio Evaluación del Impacto Ambiental (EEIA):) está destinado a identificar y evaluar los potenciales impactos positivos y negativos que pueda causar la implementación, operación, futuro inducido, mantenimiento y abandono de un proyecto, obra o actividad.
- B) Plan de Mitigación Ambiental: establece las correspondientes medidas para evitar, mitigar o controlar aquellos impactos ambientales que sean negativos e incentivar los

positivos.

- C) Consulta Pública: El Artículo 114 de la Ley de Medio Ambiente indica que las “comunidades y pueblos campesinos, indígenas y originarios, independientemente de su tipo de organización, **DEBERÁN SER CONSULTADOS DE MANERA PREVIA, OBLIGATORIA Y OPORTUNA** cuando se pretenda desarrollar cualquiera actividad hidrocarbúfera prevista en la presente Ley”. Esta consulta previa debe ser oportuna e informada, para lo cual es necesario hacer conocer a los comunitarios el Estudio de Evaluación del Impacto Ambiental y el Plan de Mitigación.

Estos requisitos no fueron cumplidos a cabalidad. Las notas cursadas por las instituciones tarijeñas para conocer los estudios no fueron respondidas, como así también la consulta previa fue manipulada y direccionada de acuerdo a los intereses de las empresas petroleras.

8. SITUACIÓN ACTUAL

La información proporcionada por la empresa YPFB Chaco indica lo siguiente en relación al área de **ASTILLERO**:

A) El contrato fue consensado con los Comunarios del Distrito 11 del Municipio de Padcaya (no así con todas las comunidades de la reserva)

B) Se realizaron todas las actividades previas

C) Después de la época de lluvias (este mes) se efectuará la topografía y la identificación de los pozos a perforar. Luego la ingeniería, la construcción de la planchada y la posterior perforación de 2 pozos exploratorios que estarán a una profundidad entre 5.500 y 5.800 metros de profundidad.

En relación a **CHURUMAS**, la empresa informa lo siguiente

a) Se tiene un contrato de hace 20 años para la explotación

b) Hace varios años, YPFB perforó 2 pozos someros. Ahora se prevé perforar un tercer pozo exploratorio profundo.

En **SAN TELMO NORTE** se realizó una resistencia al ingreso de las empresas petroleras por parte de los comunarios de la reserva. Como consecuen-

cia, se firmó un compromiso entre PETROBRAS y los comunarios **SUSPENDIENDO LAS ACTIVIDADES HASTA UNA REUNIÓN PREVISTA PARA EL DÍA 25 DE MARZO** con participación de las autoridades nacionales del sector.

No obstante de este compromiso, personeros del Gobierno y Petrobras, **INGRESARON A LA RESERVA EL DÍA 21 DE MARZO**, con fuerte resguardo policial. Supuestamente con la intención de realizar la Consulta Previa; habiéndose realizado con pocas personas cercanas al área de perforación y **NO CON TODAS LAS COMUNIDADES AFECTADAS**.

Se ha creado el **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE DEFENSA DE LA RESERVA DE TARIQUÍA** que efectuó varias acciones, entre las que se destaca el "Recurso de Inconstitucionalidad" presentado al Tribunal Constitucional Plurinacional por no haberse realizado la consulta previa (con resultados negativos).

En los pasados días y respecto a la presencia de las empresas en la Reserva, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

A) Declaración de emergencia y movilización permanente

B) Campaña de concientización

C) Presentación de una "Acción Popular" que implicó la recolección de firmas de la población, acción que fue rechazada en el Tribunal de Tarija. (?)

D) Apoyo de los Comités Cívicos del país para evitar la explotación petrolera en la reserva y, de esta manera, protegerla.

Se puede advertir un **TÍMIDO ACCIONAR DE LAS AUTORIDADES** del departamento y un débil apo-

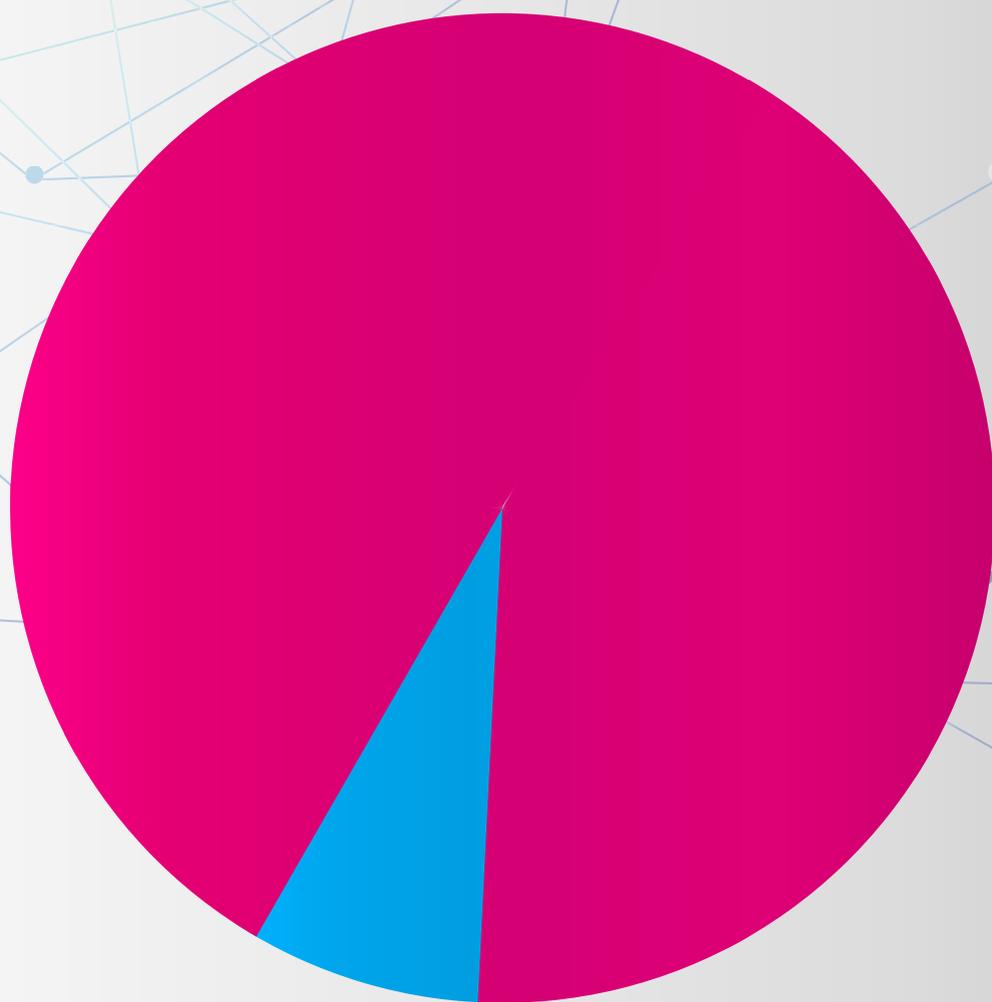
yo de la población. También ha perjudicado la **PO-
LITIZACIÓN** de este tema tan sensible

9. CONCLUSIÓN

La lucha para preservar la RNFFT continúa y es complicada por el interés del Gobierno Central de

contar con mayores recursos económicos y su fortaleza política.

Los tarijeños no deben bajar los brazos en estas acciones para preservar el patrimonio natural más importante de Tarija..... **¡MIENTRAS HAYA RESISTENCIA HAY ESPERANZAS!**



FACTORES DEL PROCESO
ENSEÑANZA APRENDIZAJE QUE
INCIDEN EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE

7

7

FACTORES DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE POR ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UAJMS

MSC. Lic. Said Rodrigo Morales Gamarra

Correo electrónico: saidrodrigogamarra2@gmail.com

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

FACTORS OF THE TEACHING PROCESS LEARNING THAT AFFECT THE TEACHING PERFORMANCE FOR STUDENTS OF THE FOURTH YEAR OF THE CAREER OF BUSINESS ADMINISTRATION OF THE UAJMS

RESUMEN

Uno de los aspectos importantes en la formación universitaria tiene que ver con el desempeño del docente en el aula, en esa orientación no cabe duda que la labor formativa por parte del docente en los procesos de formación representa un factor preponderante en busca de la mejorara cualitativa de la educación superior. Los resultados de este estudio tienen mucha utilidad porque permitirán describir el desempeño del docente en las aulas. El Objetivo del presente estudio se orienta a identificar de manera sistemática los aspectos fundamentales de la labor educativa docente en función al Proceso Enseñanza Aprendizaje, por lo tanto la opinión de los estudiantes con respecto a las variables del PEA ,como ser la planificación del docente en el aula, la organización de contenidos y estrategias de evaluación uso de recursos entre otros representa un elemento fundamental en la práctica docente cuyos insumos son fundamentales para una retroalimentación de los pro-

cesos de manera objetiva que pueda servir para poder proporcionar insumos para una adecuada y oportuna evaluación docente mejorando así la formación de los estudiantes de la carrera de administración de Empresas perteneciente a la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de la ciudad de Tarija como así también el mejoramiento de la labor del docente universitario en su labor formativa.

Palabras clave. Metodología: Proceso sistemático de recolección de información

Evaluación del desempeño docente: juicios de valor y seguimiento permanente.

ABSTRACT

One of the important aspects in the university training has to do with the teacher's performance in the classroom in that orientation there is no doubt that the formative work by the teacher in the training processes represents a preponderant factor in search of the qualitative improvement

of higher education. The results of this study are very useful because they will allow describing the teacher's performance in the classrooms. The objective of this study is to systematically identify the fundamental aspects of the teaching educational work in terms of the Teaching Learning Process, therefore the opinion of students regarding the variables of the PEA, such as teacher planning in the classroom, the organization of content and evaluation strategies, use of resources, among others, represents a fundamental element in the teaching practice, whose inputs are fundamental for feedback of the processes in an objective manner that can serve to provide inputs for an adequate and timely evaluation. teacher thus improving the training of students in the career of business administration belonging to the Autonomous University Juan Misael Saracho of the city of Tarija as well as the improvement of the work of the university teacher.

KEYWORDS

Methodology: Systematic process of information gathering

Teacher performance evaluation: value judgments and permanent monitoring.

1. INTRODUCCION

La definición de evaluación ha sido abordada por diferentes autores y especialistas pero cada uno lo conceptualiza y lo interpreta a partir del significado que adquiere para los propósitos de su investigación. Según el Diccionario Larousse evaluar es valorar, fijar valor a una cosa. "La evaluación

es el proceso de obtener información y usarla para formular juicio que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones.

Consiste en la comparación de lo que se ha alcanzado mediante una acción correcta, con lo que debería haber logrado de acuerdo a la programación previa" (González, 2001.).

Existe la necesidad de poder contar con estos tipos de estudios ya que permitirán mejorar los procedimientos que en muchos casos no guardan relación con los objetivos propuestos ya que según evaluaciones realizadas por la universidad estas se lo realizaron después de varias gestiones no siendo estas oportunas y objetivas ya que el tiempo transcurrido que en muchos casos pasaron varias gestiones para poder realizar dichas evaluaciones del desempeño docente, en muchos los estudiantes quienes son los que evalúan el desempeño docente se retiran de la universidad o culminan sus estudios y al momento de requerirlos no se encuentran siendo perjudicados los docentes evaluados ya que no se puede concluir con la evaluación de la misma.

La evaluación en la educación analizan dos dimensiones: "la evaluación en el sistema educativo, que es la que realizan los profesores en sus grupos de alumnos como parte del proceso docente educativo y como componente imprescindible de la Didáctica y la evaluación del sistema educativo que es la que se realiza desde dentro o desde fuera de este y está dirigida a desarrollar estrategias, indicadores e instrumentos para la producción de información pertinente acerca de la calidad del sistema educativo (Perez. 1999).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El actual estudio consideró un proceso metodológico que permitió delimitar por asignaciones muestrales proporcionales a una población de estudiantes en particular orientándose por semestre siendo considerado en este caso el VIII semestre de la carrera de Administración de Empresas correspondiente a la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la UAJMS. Entre los propósitos que tiene este estudio es poder describir y analizar el desempeño del docente en las aulas en función al Proceso de Enseñanza y Aprendizaje y su labor formativa.

Para conseguir este propósito se consideró la investigación exploratoria para la obtención de información con el fin de elaborar los antecedentes revisión de datos aplicando encuestas. También se utilizó la investigación descriptiva porque dichos estudios ayudan a buscar y especificar las propiedades, las características de las personas que se someten a un análisis cuyos estudios descriptivos son la base y punto inicial de otros tipos de investigación y estos están dirigidos a determinar la presencia o ausencia de algo, para el caso concreto de la investigación se estudiaron a los docentes de la carrera de Administración

de Empresas del VIII semestre.

El estudio abarca tantos aspectos generales y específicos de la labor formativa dentro del marco del Proceso Enseñanza Aprendizaje sus objetivos, los criterios metodológicos usados en el estudio, sus resultados y conclusiones del presente estudio de investigación.

Posteriormente se presenta los resultados de las variables analizadas como ser la Planificación-Organización y desarrollo de la materia, la Metodología de Evaluación del Proceso de Enseñanza Aprendizaje, El Uso de Recursos Didácticos y aspectos integrales como la puntualidad y dedicación por parte del sector docente, posterior se complementa otros estudios con otros niveles de formación dentro de la carrera de formación profesional. Se trabajó con un error de 6% por el contratiempo que podría incurrir en el llenado de la encuesta. Para la distribución de porcentaje en el éxito y fracaso se lo determinó mediante una encuesta piloto a través de una muestra aleatoria.

Se hizo una asignación muestral de 12 encuestas aleatorias de una población de 250 estudiantes de cuarto año de la carrera con respecto a las materias de su nivel correspondiente a la facultad de Ciencias Económicas.

3. RESULTADOS

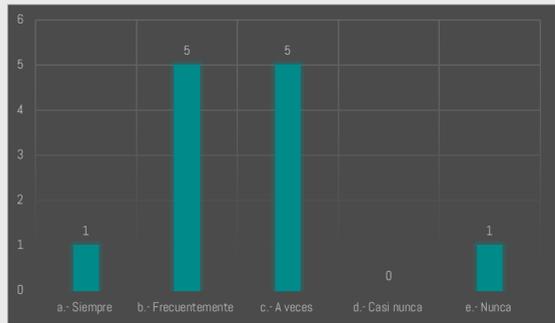
TABLA 1.-Planificación – organización y desarrollo de la materia

ALTERNATIVA DE RESPUESTAS	VALOR ABSOLUTO (ESTUDIANTES)	PORCENTAJE (%)
Siempre	1	8%
Frecuentemente	5	42%
A veces	5	42%
Casi nunca	0	0%
Nunca	1	8%

Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

El 5% afirma que siempre lo hacen. 5% sostiene que lo hacen frecuentemente. 1% piensan que solo lo hacen a veces y 1% opinan que nunca lo hacen en lo concerniente a dar una visión general de la materia por parte del docente en el aula.

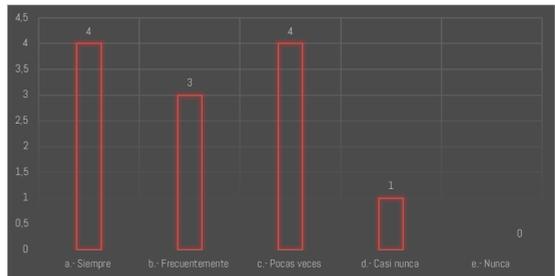
FIGURA 1: Visión General del Contenido de la Materia



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

En lo que respecta al desarrollo de las clases de manera comprensible por parte del docente. El 33% afirma que siempre lo hacen. 25% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca.

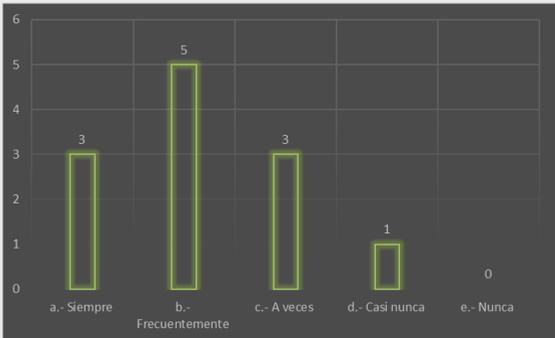
FIGURA 2.- Desarrollo sus clases de una manera comprensible



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

FIGURA 4.- El profesor demostró conocimiento de los temas que expuso

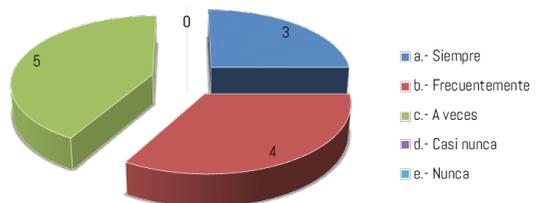
Según la opinión por parte de los estudiantes con respecto al conocimiento de los temas que expuso el docente, el 25% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 25% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

FIGURA 6.- Sus clases fueron amenas e interesantes

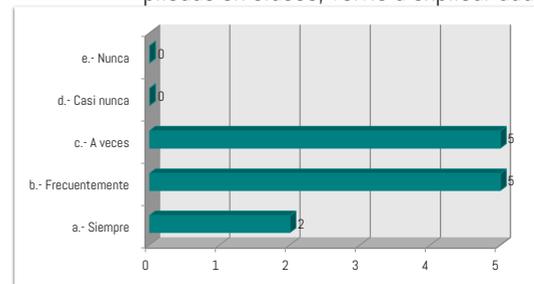
La opinión de los estudiantes tomados en la muestra aleatoria sostuvo que el 25% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

FIGURA 7.- El docente se preocupó porque los alumnos entiendan lo explicado en clases, volvió a explicar dudas

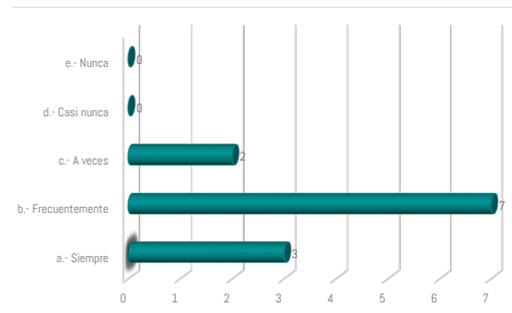
El 17% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 42% piensan que solo lo hacen a veces el docente se preocupó por que los alumnos entiendan lo explicado en clases.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

FIGURA 8.- El profesor permitió efectuar preguntas durante las clases

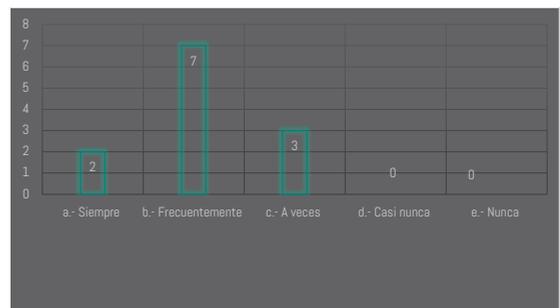
Según las opiniones el 25% afirma que siempre lo hacen. 58% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces el permitir efectuar preguntas en clases lo que denota la apertura por parte del docente al permitir hacer preguntas por parte de los estudiantes en clases.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

FIGURA 9.- El docente cumplió con el programa de su materia

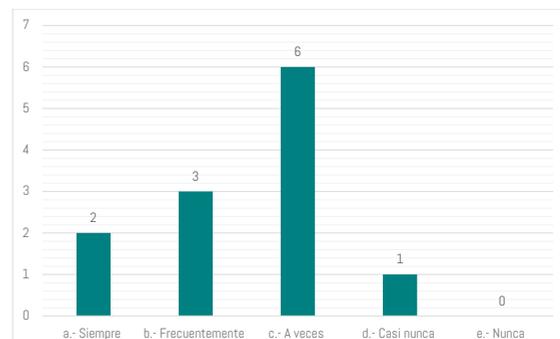
El 17% afirma que siempre lo hacen. 58% dice que lo hacen frecuentemente. 25% piensan que solo lo hacen a veces cumplen con el programa de su materia.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

FIGURA.10.- El docente orientó en la realización de los trabajos prácticos

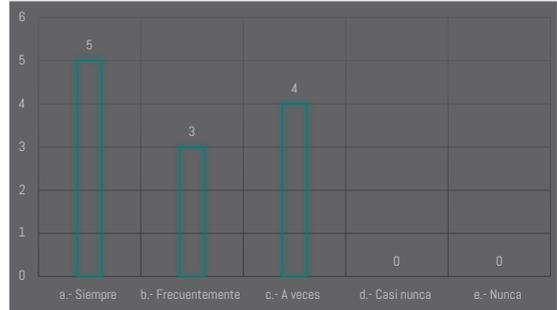
El 17% afirma que siempre lo hacen. 25% dice que lo hacen frecuentemente. 50% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca orientan en la realización de trabajos prácticos en el aula.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes

Figura 11.- Relaciono el tema con otras materias o con problemas de la realidad

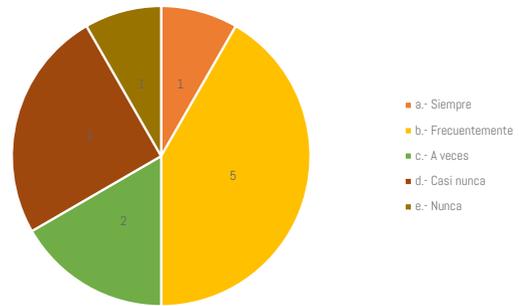
El 42% afirma que siempre lo hacen. 25% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces el poder relacionar con otras materias o con problemas de la realidad contextual.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 12.- El docente ofrece horas de consulta a los estudiantes

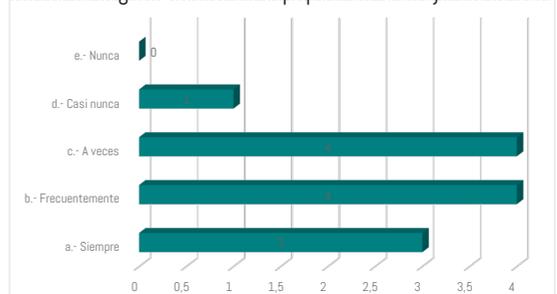
El 8% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces. 25% que no lo hacen casi nunca y 8% opinan que nunca lo hacen.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 13.- El docente promovió la organización de equipos de trabajo en el aula

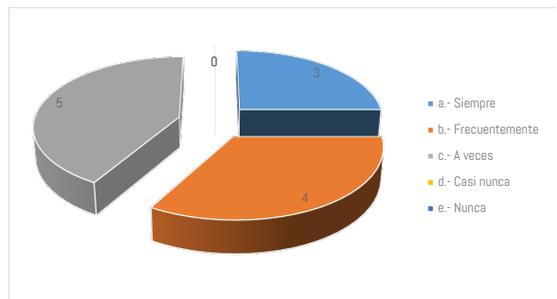
El 25% afirma que siempre lo hacen. 33% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hace casi nunca el docente promovió la organización de equipos de trabajo en el aula.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 13.- Figura La forma de evaluación del docente te parece adecuada

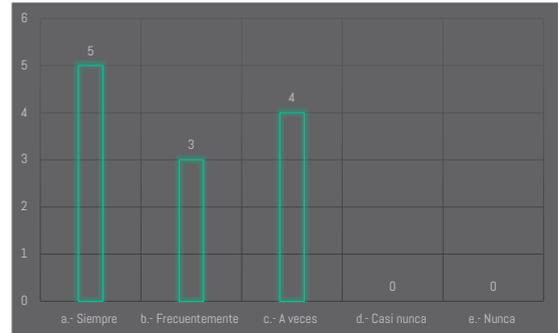
El 25% afirma que siempre lo hacen. 33% dice que lo hacen frecuentemente. 42% piensan que solo lo hacen a veces.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 14.-Las preguntas de los exámenes fueron referidas a temas avanzados.

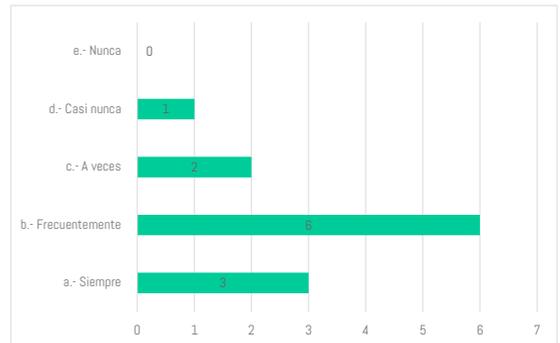
El 42% afirma que siempre lo hacen. 25% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces las preguntas fueron referidas a temas avanzados en clases.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 18.- Las preguntas de los exámenes fueron claras

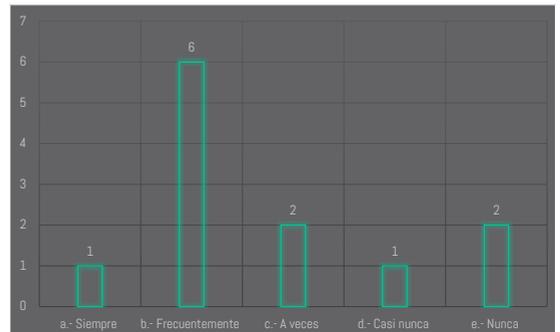
El 25% afirma que siempre lo hacen. 50% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 19.-El docente mostro oportunamente los exámenes a los estudiantes

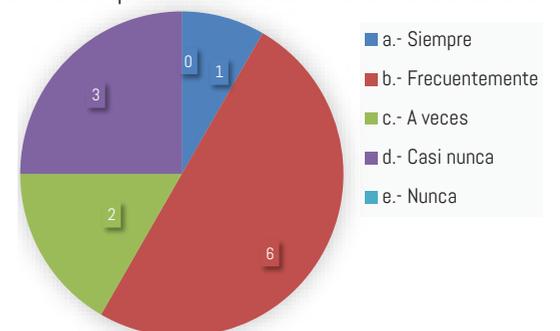
El 8% afirma que siempre lo hacen. 50% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca y 17% opinan que nunca lo hacen.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 20.-Atendió aclaraciones que solicito el alumno sobre sus exámenes.

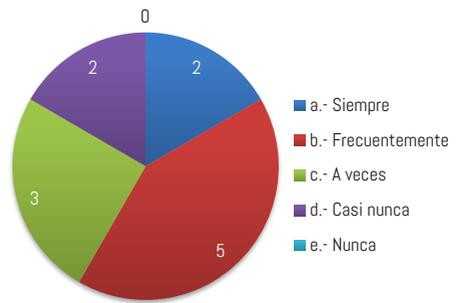
El 8% afirma que siempre lo hacen. 50% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces. 25% que no lo hacen casi nunca.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 21.- De las evaluaciones tomadas por los docentes, el docente corrigió el examen y entrego el mismo para que el estudiante lo viera en el tiempo debido

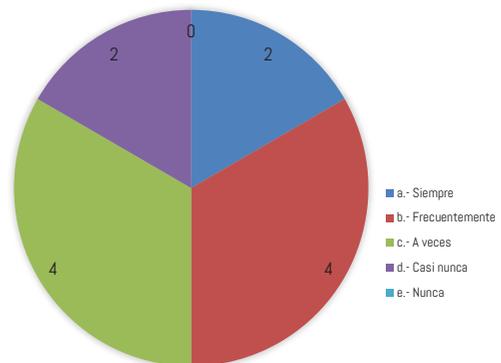
El 17% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 25 % piensan que solo lo hacen a veces. 17% que no lo hacen casi nunca.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 22.-El docente realiza la autoevaluación (Recibe sugerencias para mejorar el desempeño de su materia

El 17% afirma que siempre lo hacen. 33% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces. 17% que no lo hacen casi nunca.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 23.-En el desarrollo de clases utiliza medios didácticos de apoyo (revistas, libros, apuntes, o cualquier otro) para ayudar a entender lo explicado

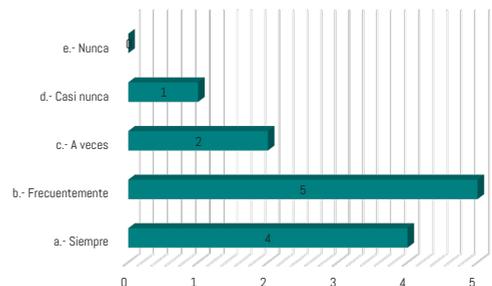
El 17% afirma que siempre lo hacen. 33% dice que lo hacen frecuentemente. 42% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca utilizan medios didácticos.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 24.- En el desarrollo de sus clases se usó al menos la pizarra u otro medio, data Show.

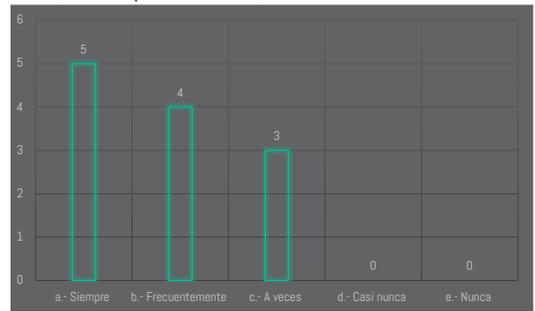
El 33% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces. 8% que no lo hacen casi nunca.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 25.- La bibliografía que el docente utilizo en su materia como ser libros, fotocopias u otros, existían en nuestro medio

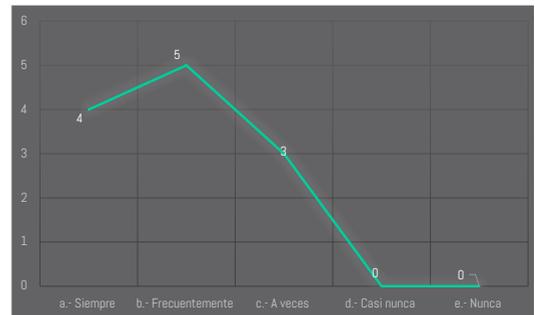
El 42% afirma que siempre lo hacen. 33% dice que lo hacen frecuentemente. 25% piensan que solo lo hacen a veces las mismas se encuentran disponibles para los estudiantes.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

El 33% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 25% piensan que solo lo hacen a veces el docente asiste regularmente a clases.

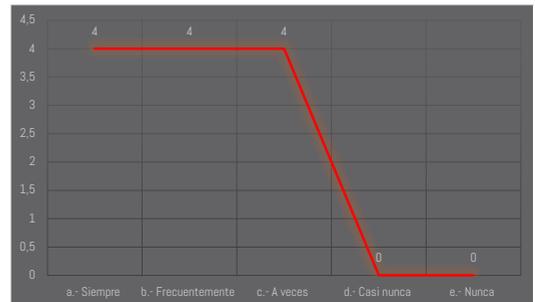
Figura 26.- El docente asistió a clases regularmente



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

El 33% afirma que siempre lo hacen. 33% dice que lo hacen frecuentemente. 33% piensan que solo lo hacen a veces los docentes cumplen con el horario completo en clases.

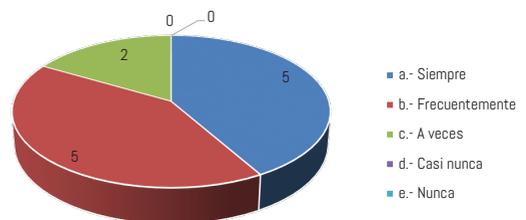
Figura 27.- Cumplió con el horario de clases



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

Figura 41.- El docente fomenta valores éticos y morales en el aula

El 42% afirma que siempre lo hacen. 42% dice que lo hacen frecuentemente. 17% piensan que solo lo hacen a veces y según opiniones de los estudiantes encuestados no todos lo realizan.



Fuente: Resultados a partir de la encuesta obtenidas a estudiantes.

4. DISCUSIÓN

Dentro de los objetivos que tuvo el estudio se pudo cumplir con los mismos y dichos resultados con respecto a las opiniones de los estudiantes de VIII semestre de la carrera sostienen en cuanto al aspecto de Planificación- Organización y Desarrollo de la Materia, marcan que hay afirmaciones más que desviaciones de las respuestas a los cuestionarios hechos, nos indican que la mayoría de los docentes cumplen frecuentemente con el desenvolvimiento y organización de las materias existentes en el plan curricular de la Carrera. Con respecto a la manera en que evalúan y como se desenvuelven en sus áreas respectivas los docentes, lo vamos a observar desde las diferentes partes que constaba el cuestionario. Se observa que para los estudiantes los docentes en la mayoría están preparados con sus temas, utilizan varios medios de llevar a cabo sus clases, algunos asisten frecuentemente a clases, y que no todos los docentes cumplen a cabalidad los horarios asignados a clases. En cuanto al desarrollo de la materia casi siempre o con frecuencia, según los datos recabados por las encuestas no lo desarrollan adecuadamente dentro del aula, existe una ausencia de participación activa por parte de estudiantes debido a falta de motivación, pero este fenómeno no se da en todas las asignaturas. En cuanto a la Metodología de Evaluación del proceso de enseñanza Aprendizaje, se observa en base a los datos recopilados que los estudiantes han respondido en promedio con un "a veces, y frecuentemente", en cuanto a determinadas preguntas como ser; si las preguntas fueron claras en los exámenes, si las preguntas de los exáme-

nes fueron referidas a los temas avanzados en clase, y otras como que el docente no atendió a aclaraciones sobre sus exámenes.

Con los resultados obtenidos se pudo observar que los docentes en su mayoría, solo a veces o casi nunca realizan ampliaciones de temas no comprendidos por los alumnos, también vimos que frecuentemente y a veces atienden aclaraciones sobre las evaluaciones dadas por los alumnos, solo a veces los califican de manera imparcial, dichas evaluaciones son corregidas y entregadas frecuentemente y a veces en su debido tiempo para que los estudiantes puedan verlo y así poder optar por reclamar si tuvieran algún tipo de error que quizás el docente no tomo en cuenta; vimos también que los docentes frecuentemente evalúan prácticas, tareas u otros trabajos de manera oportuna; se notó que los docentes frecuentemente realizan una autoevaluación de su materia al final de cada semestre académico y que a veces o pocas veces realizan una evaluación en sus asignaturas para así tener otra perspectiva dentro de su proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el Uso de Recursos didácticos, se obtuvo como resultados que frecuentemente o en su mayoría los docentes recurren al uso de medios didácticos para desarrollar de mejor manera su clase, a veces no solo se usa el pizarrón sino también aparatos tecnológicos como data show y otros recursos lo que denota un interés por los docentes de utilizar recursos tecnológicos.

Respecto a la bibliografía que poseen los docentes para la enseñanza de sus materias se pudo ver que frecuentemente se utilizan libros, fotocopias u otros, existentes en nuestras bibliotecas y en nuestro medio; en algunos casos dicha bi-

bibliografía es facilitada por los docentes cuando el alumno lo requiere y no siempre es bibliografía propia sino que los docentes también que frecuentemente motivan a los estudiantes a utilizar otros medios de investigación o fuentes de información; dicha bibliografía a veces comprende diversas fuentes de información.

También se observó que los docentes muchos no fomentan valores ético-morales dentro de las aulas de la nuestra universidad, por lo tanto se puede inferir que la pérdida de los valores es un factor preponderante en los estudiantes y docentes. También es importante señalar que a veces conducta ética de los docentes no solo hacia los alumnos sino también hacia sus colegas de trabajo.

En las Observaciones tenemos que a veces el docente no está atento a la clase, ya que por ahí, alguien quiere preguntar o atender, y el docente o la docente no está atenta y solo para dando trabajos prácticos a la clase, o que escribe en la pizarra y nada más. Es una de las observaciones que encontramos, como vemos es una minoría de docentes pero llama la atención.

5. CONCLUSIONES

Dentro de las conclusiones del presente trabajo de investigación se puede mencionar en el tema de organización y planificación de contenidos en las asignaturas no es el adecuada, existe una reducida participación activa del docente en la guía de actividades en el aula solo a veces se realizan ampliaciones de temas no comprendidos por los alumnos, también a veces se atienden aclaraciones sobre las evaluaciones dadas por los alum-

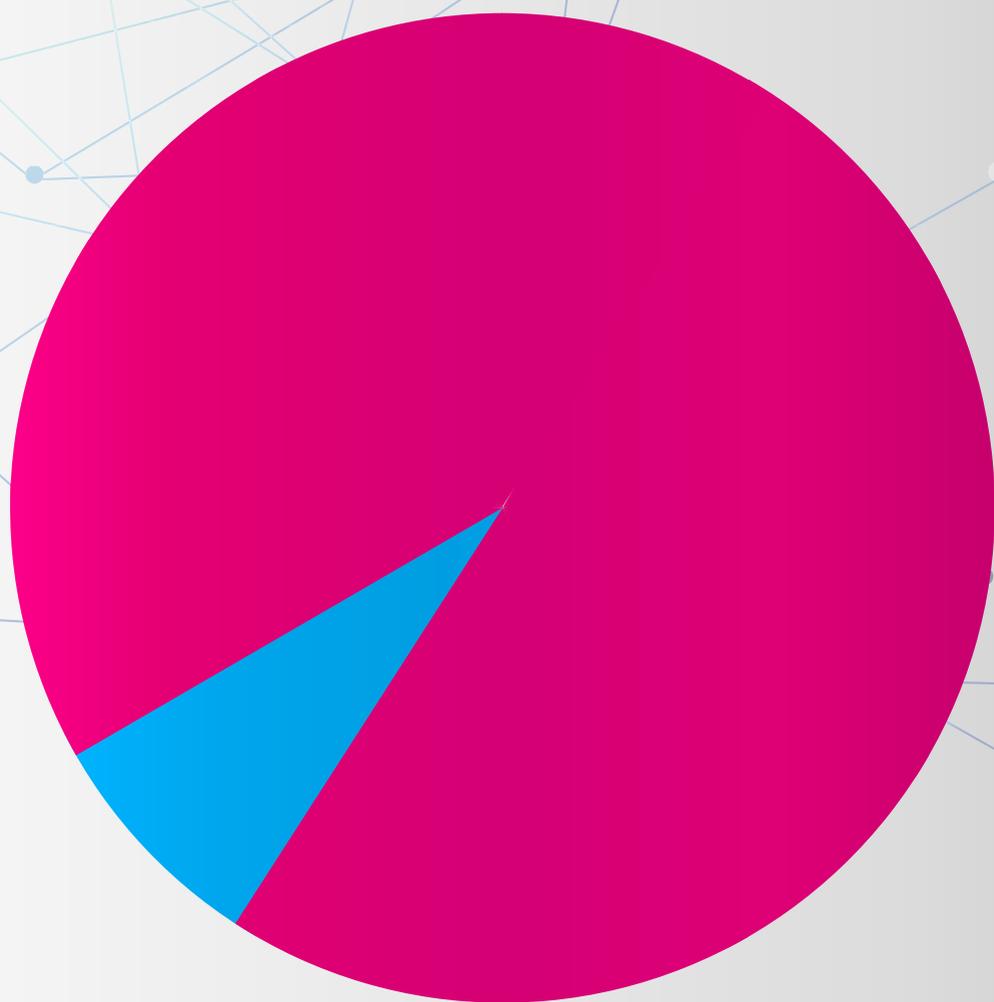
nos, solo a veces los califican de manera imparcial ya que según afirmaciones de estudiantes ciertos docentes tienden a tener preferencia con el alumnado, las evaluaciones son corregidas y entregadas frecuentemente a destiempo para que los estudiantes puedan verlo y así poder optar por reclamar si tuvieran algún tipo de error que quizás el docente no tomo en cuenta; vimos también que los docentes frecuentemente evalúan prácticas, tareas u otros trabajos de manera oportuna; se notó que los docentes frecuentemente realizan una autoevaluación de su materia al final de cada semestre académico y que a veces o pocas veces realizan una coevaluación en sus asignaturas para así tener otra perspectiva dentro de su proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el Uso de Recursos didácticos, se obtuvo como resultados que frecuentemente o en su mayoría los docentes recurren al uso de medios didácticos para desarrollar de mejor manera su clase, a veces no solo se usa el pizarrón sino también aparatos tecnológicos como data show; también pudimos encontrar que a veces los docentes dan trabajos prácticos finales concluyendo sus materias; vimos que casi siempre o en su mayoría de los casos los docentes toman como ejemplo situaciones reales, es decir que se encuentren en nuestro medio. Respecto a la bibliografía que poseen los docentes para la enseñanza de sus materias se pudo ver que frecuentemente se utilizan libros, fotocopias u otros, existentes en nuestras bibliotecas y en nuestro medio; en algunos casos dicha bibliografía es facilitada por los docentes cuando el alumno lo requiere y no siempre es bibliografía propia sino que los docentes también que frecuentemente motivan a los estudiantes a

utilizar otros medios de investigación o fuentes de información; dicha bibliografía a veces comprende diversas fuentes de información. También es importante hacer mención que este proceso de evaluación del PEA sea permanente y sistemático que permita realizar la retroalimentación oportunamente para poder mejorar la labor del desempeño docente en aula y que pueda contribuir al mejoramiento de la labor formativa.

BIBLIOGRAFIA

- Barquín Ruiz y A. Pérez Gómez (Eds.). Desarrollo profesional del docente: Política, investigación y práctica. Madrid: Akal, 261-319.
- Birgin, A. (2006). Pensar la formación de los docentes en nuestro tiempo. En Terigi, F. (comp.) Diez miradas sobre la escuela primaria. Buenos Aires: OSDE – Siglo XXI Editores, 255-277
- Blanco, N. (1999). Aprender a ser profesor/a. El papel del prácticum en la formación. En F. Angulo Rasco, J. Barquín Ruiz y A. Pérez Gómez (Coords.). Desarrollo profesional del docente: política, investigación y práctica. Madrid: Akal, 379-398.
- Braslavsky, C. (1999). Re-haciendo escuelas. Hacia un nuevo paradigma en la educación latinoamericana. Buenos Aires: Santillana.
- Braslavsky, C. (2003). Cinco pilares para promover un cambio de paradigma en la educación del profesorado. En I. Aguerro y C. Braslavsky (Coords.). Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro. ¿Qué formación docente se requiere? Buenos Aires: Papers Editores, 13-44.
- Fernández. (1997). Evaluación de la acción docente en Latinoamérica. Santiago Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL.
- -Balda N. (2015). La formación de maestros en Bolivia: dos visiones y nuevas perspectivas.
- Diccionario Larousse. Citado por González, D y Valcárcel, N. 2001. Pág.
- Valdés, H. y Pérez, F, 1999. Introducción a la Evaluación Académica. Valle, A. 2003. Pág.50



“MUNDO NUEVO” DEL MARKETING 4.0

8

8

“MUNDO NUEVO” DEL MARKETING 4.0

Correo Electrónico: milvian28dic@gmail.com

M.Sc. Lic. Milvian Dunia Ramirez Llanque

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”

Cada día ocurren cambios drásticos en el mercado. Richard Love. Señala “El ritmo del cambio es tan rápido que la capacidad para cambiar ahora se ha convertido en una ventaja competitiva”

PALABRAS CLAVE Marketing 4.0. Mercados tradicionales y Mercados Digitales.

1. INTRODUCCION

La sociedad y la tecnología son elementos que se encuentran en continua evolución y con ello el propio marketing. Hasta hace unos años la sociedad solía verse muy influenciada por las campañas publicitarias y la promoción de las principales marcas dominantes en el mundo. Sin embargo, se está produciendo un trascendental giro y el motor principal del marketing es ahora el ser humano. Luego de toda la avalancha y transformación tecnológica nos hace volver a pensar en lo más importante: el consumidor. Por ello, se enfoca tanto en el regreso a las raíces, donde al tener a un

consumidor con mayor acceso a la información, el principal riesgo es que le entren las cosas por un oído y le salgan por la otra. Hoy en día, si bien tenemos más acceso al conocimiento, somos más distraídos. ¿O acaso no hacemos muchas cosas a la vez como ver televisión, chatear y mandar un correo al mismo tiempo?

Es un mundo dominado por la tecnología va transformando los conceptos de marketing orientados a los productos Marketing (1.0), al cliente Marketing (2.0),

Al ser humano y sus valores Marketing (3.0), para llegar al nuevo enfoque que tiende a lo digital (conectividad).

Las nuevas tecnologías, las redes sociales y el marketing digital en general están revolucionando la forma de llegar a nuestros clientes. El cliente de hoy tiene hábitos diferentes al de hace años: está hiperinformado, hiperconectado, ama las empresas honestas y éticas, no compra sin an-

tes comparar, confía en las experiencias de otros consumidores y es infiel a las marcas. Por eso, ahora más que nunca, es necesario reorientar nuestras prácticas de marketing para ganar el apoyo y confianza del cliente. Si conseguimos superar sus expectativas no solo nos comprará, sino que nos recomendará.

Para ello es necesario ofrecer experiencias transparentes y coherentes, y cubrir cada aspecto del producto que este

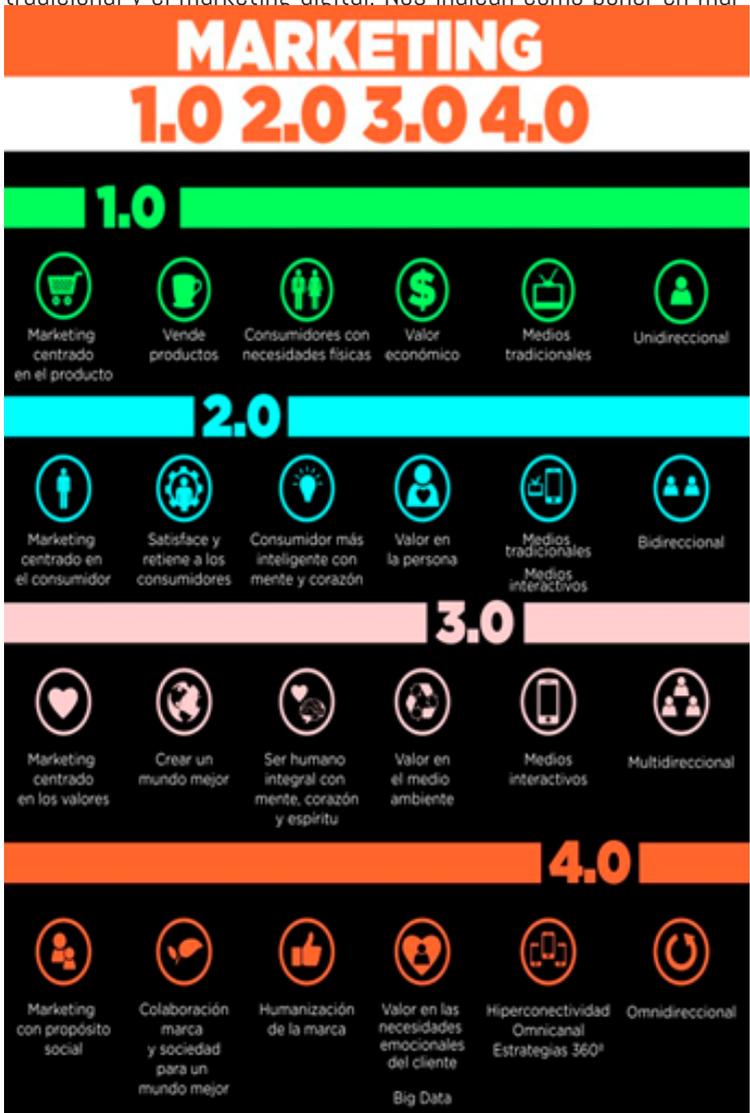
demande: marcas más humanas, mayor compromiso, ofertas mejores y más personalizadas. Es el marketing 4.0. Para lograr ese compromiso del cliente y su recomendación, los autores de Marketing 4.0 nos proponen combinar lo mejor de ambos mundos, el marketing tradicional y el marketing digital. Nos indican cómo poner en mar-

cha estrategias 360º complementándolas con inteligencia artificial para mejorar la productividad del marketing, o el big data para adaptarnos mejor a las necesidades del cliente.

EN EL MARKETING 4.0 LA INFORMACIÓN ES LA CLAVE.

Las empresas para poder competir deberán conocer lo que sus clientes necesitan incluso antes de que estos sepan qué es lo que quieren. Conocer las necesidades del cliente antes que él mismo, predecir su comportamiento, ese es el quid de la cuestión.

Esta necesidad de anticiparse a los deseos del cliente da lugar a un marketing predictivo que a través del análisis de ingentes masas de datos permite la toma de decisiones en tiempo real. Gracias al análisis avanzado de los datos las empresas pueden conocer qué intereses tienen sus clientes, incluso pueden predecir su comportamiento para ofrecerles exactamente lo que quieren y en el momento más adecuado, mejorando así la eficacia y eficiencia de sus acciones de marketing. Se trata, por tanto, de estar un paso por delante de la competencia creando una **OFERTA PERSO-**



Fuente: <http://www.mercadonegro.pe/que-es-el-marketing-4-0/>

NALIZADA acorde con las preferencias, deseos y necesidades de los clientes.

Sin embargo, lograr predecir las necesidades del cliente es todo un reto ya que ahora las empresas no interactúan con el cliente a través de un único canal, sino a través de varios, pero no nos estamos refiriendo a las clásicas estrategias de marketing multimedia sino a las estrategias omnicanal, a las **ESTRATEGIAS 360° DONDE LO ONLINE Y LO OFFLINE SE MEZCLAN**. Esta es otra importante característica del marketing 4.0: pretende ganar el apoyo y la confianza del cliente combinando el marketing tradicional-offline y el marketing digital-online.

Las empresas están realizando un importante esfuerzo por integrar los canales online y offline con el objetivo de lograr lo mejor de ambos. A través de las estrategias de marketing omnicanal se espera que el cliente logre una experiencia unificada con la marca, que se establezca una comunicación e interacción coherente, consistente y sin fisuras por los distintos canales que el cliente quiera utilizar para interactuar con ella, ya sea

a través de la tienda física, una tablet, el móvil inteligente.

En este contexto, las empresas no deberían centrarse exclusivamente en las estrategias de marketing tradicional o excluirlo en favor de las marketing digital. Ni una cosa ni la otra: las empresas deberían utilizar tanto los canales digitales como los convencionales creando una relación con el cliente que les permita establecer un diálogo coherente y uniforme. El marketing tradicional y el marketing digital pueden convivir. Deben hacerlo, para aprovechar lo bueno de ambos y en última instancia mejorar las ventas, que al final es el objetivo de toda empresa.

2. OPTIMIZACION DE LA EXPERIENCIA OMNI-CANAL CON EL ANALISIS DE BIG DATA

Más allá de su función como interfaz, estos dispositivos también suponen una buena herramienta de recogida de datos; sirven de puente para conectar el mundo digital con el offline. Ahora las empresas ya son capaces de concebir a los consumidores en un trasvase fluido de los canales online a los físicos, algo que antes no era posible. Entre la gran variedad de datos que las empresas pueden recabar de los consumidores está los demográficos, los patrones de búsqueda en los canales online, su actividad en redes sociales, sus preferencias de productos y promociones y el registro de sus transacciones.

Un seguimiento de los patrones registrados en el historial de los consumidores puede ayudar a predecir qué comprarán en el futuro. Toda esta información ofrece a la empresa la oportunidad de anticiparse a las necesidades futuras de sus consumidores y así mejorar la gestión del inventario.

Es importante que las empresas comprendan estas tendencias en comercio electrónico vía móvil y relacionadas con la compra por visita a la tienda a la web, así como con el análisis de los datos relativos a cada canal, ya que ayudan a mejorar e integrar los canales de comunicación y ventas de la empresa en la búsqueda de una experiencia omnicanal holística.

3. MARKETING EN TIEMPO REAL

Las redes sociales constituyen un hogar digital donde la gente puede comunicarse y compartir información y momentos importantes en su vida. Como resultado ofrecen una plataforma ideal para el marketing en tiempo real que permite a las empresas involucrar a los consumidores vinculando las marcas con temas importantes del momento, acontecimientos del mundo real, causas sociales, ocasiones personales y otros sucesos importantes en la vida de los consumidores.

Las marcas de todo tipo deben alinear el contenido de marketing con acontecimientos del mundo real y temas de actualidad por medio de tweets, videos, entradas blogs y comentarios en social media que resulten oportunos.

Para que el marketing real tenga éxito de manera consistente, debe ser parte de una estrategia más amplia y concebida con sumo cuidado, que presente a la marca como una parte relevante de la vida de los consumidores. De acuerdo con un estrategia de, las marcas deben “desarrollar su plan completo de marketing en el mundo de tiempo real”. En la actualidad, los clientes saturados de social media y provistos de teléfonos inteligentes “ya no solo ven la segunda pantalla, sino que viven la segunda pantalla”. Las marcas inteligentes elaboran programas de marketing ágiles y en tiempo real que prestan atención al espacio social y responden con contenido de marketing relevante, el cual combina armoniosamente con la dinámica de competir socialmente en tiempo real a la que están acostumbrados los clientes.

Ya sea que esté vinculado a una causa social, un tema o evento de actualidad, una situación personal de algún consumidor o a algo más, el concepto esencial detrás del marketing exitoso en tiempo real es muy sencillo. Hay que encontrar o crear conexiones constantes entre la marca y lo que sucede o lo que es importante en la vida de los consumidores; luego, hay que involucrar a los consumidores de forma genuina en el momento. Un ejecutivo de marketing sugiere que los especialistas en marketing en tiempo real deberían emular la práctica de “encontrar a alguien en una reunión social” no se trata de acosarlo, sino de encontrar un asunto de interés común”

Aunque el marketing en línea, social y de social media ofrece un enorme potencial, la mayoría de los especialistas en marketing aún están aprendiendo como utilizar esas herramientas de manera efectiva. La clave está en combinar los nuevos métodos digitales con el marketing tradicional para crear una estrategia y una mezcla de marketing integradas de manera armónica.

4. ENFOQUE DEL MARKETING 4.0

4:1 CONFIRMACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CONSUMIDORES

Los clientes están socialmente conectados en redes horizontales de comunidades. Hoy, las comunidades son los nuevos segmentos. Pero, a diferencia de los segmentos, las comunidades son formadas naturalmente por consumidores dentro de las fronteras que ellos mismos definen. Las comunidades de consumidores están inmunes al correo no deseado y la publicidad irrelevante. De hecho rechazarían cualquier intento de una empresa por entrar a la fuerza en esas redes de contac-

tos.

Para involucrarse eficazmente con una comunidad de consumidores, las marcas necesitan pedir permiso. El marketing de permiso, introducido por Seth Godin, gira en torno a la idea de pedir consentimiento previo a los consumidores para enviar mensajes de marketing. Sin embargo, al pedir permiso, las marcas deben actuar como amigos dotados de un deseo sincero de ayudar, y no cazadores con un cebo. Como en Facebook, los consumidores tomarán la decisión de «confirmar» o «ignorar» los pedidos de ese amigo. Esto demuestra la relación horizontal entre marcas y consumidores. Sin embargo, las empresas pueden continuar utilizando la segmentación, la definición del mercado objetivo y el posicionamiento, siempre que sean transparentes para los clientes.

4:2 CLARIFICACIÓN DE SU PERSONALIDAD Y DE LOS CÓDIGOS DE LA MARCA

Los clientes están empoderados y se ha hecho más fácil para ellos evaluar y hasta llegar a la promesa de posicionamiento de la marca de cualquier empresa.

Con esa transparencia (gracias al ascenso de los medios sociales), las marcas ya no pueden hacer promesas falsas, no verificables. Las empresas pueden posicionarse como cualquier cosa, pero, a menos que exista un consenso basado en la comunidad, el posicionamiento no significará nada más que disimulación corporativa.

Actualmente, comunicar sistemáticamente y de modo repetitivo la identidad y el posicionamiento de la marca -un factor clave para el éxito en el marketing tradicional- puede no ser suficiente. Con las tecnologías disruptivas, ciclos de vida más cortos de los productos y tendencias que cambian con rapidez, la marca necesita ser lo suficientemente dinámica para comportarse de determinadas formas en situaciones específicas. Lo que debe permanecer constante, sin embargo, son la personalidad y los códigos de la marca. La personalidad es la razón de ser de la marca, su motivo auténtico para existir. Cuando el núcleo de la marca permanece fiel a sus raíces, las imágenes ampliadas pueden ser flexibles. Piense en ello en estos términos: con numerosas adaptaciones del logotipo -lo que Google llama doodles-, MTV y Google permanecen marcas sólidas pero flexibles.

4:3 MARKETING MIX CONECTADO Y COMERCIALIZACIÓN

En un mundo conectado, el concepto del mix de marketing evolucionó para acomodar más participación del cliente. La mezcla de marketing (los cuatro Ps) debe ser redefinida como los cuatro Cs: cocriación (creación), (currency) moneda, activación comunitaria (comunicación de comunicación) y conversación

La cocción (cocreación) es la nueva estrategia de desarrollo de productos. A través de la cocción y la participación de los clientes desde temprano en la etapa de diseño, las empresas pueden mejorar la tasa de éxito del desarrollo de nuevos productos. La cocción también permite a los clientes personalizar y personalizar productos y servicios, creando así proposiciones de valor superiores.

El concepto de precificación también está evolucionando en la era digital, de estandarizada para dinámica. La precificación dinámica - establecer precios flexibles basados en la demanda del mercado

y en la capacidad de utilización - no es nueva en ciertos sectores, como la hospitalidad (turismo, hotelería y restaurantes) y las compañías aéreas. Sin embargo, avances en la tecnología llevaron la práctica a otros sectores. Los minoristas en línea, por ejemplo, recogen una enorme cantidad de datos que les permiten recurrir al análisis de big data para ofrecer un precio único para cada cliente. Así, la fijación de precios dinámicos permite a las empresas optimizar la rentabilidad al cobrar clientes distintos de diferentes maneras, basándose en el patrón del historial de compras, en las proximidades de las tiendas físicas y en otros aspectos del perfil de los clientes. En la economía digital, el precio es similar a la moneda, que flota en función de la demanda del mercado.

El concepto de canal también está cambiando. En la economía compartida, el concepto de distribución más potente es la distribución punto a punto. Los protagonistas como Airbnb, Uber, Zipcar y Lending Club están sacudiendo los sectores de hotelería, transporte por taxi, alquiler de coches y bancarios, respectivamente. Proporcionan a los clientes acceso fácil a productos y servicios que no son de su propiedad, sino de otros clientes. El ascenso de la impresión 3-D estimulará aún más esta distribución punto a punto en el futuro próximo. Imagine a los clientes queriendo un producto y, en cuestión de minutos, recibiendo ese producto impreso delante de ellos. En un mundo conectado, los consumidores exigen acceso casi instantáneo a productos y servicios, lo que sólo es viable si los demás están muy cerca. Esta es la esencia de la activación comunitaria.

De la misma forma, el concepto de promoción también ha evolucionado en los últimos años. Tradicionalmente, la promoción siempre fue una relación unilateral, con las empresas enviando mensajes a los consumidores como públicos pasivos. Hoy, la proliferación de los medios de comunicación social permite a los consumidores reaccionar ante estos mensajes. También permite que ellos conversen sobre los mensajes con otros consumidores. Están en crecimiento los sistemas de evaluación como TripAdvisor y Yelp proporciona una plataforma para que puedan conversar y ofrecer evaluaciones de marcas con las que hayan interactuado.

Con un mix de marketing conectado (los cuatro Cs), las empresas tienen grandes posibilidades de sobrevivir en la economía digital. Sin embargo, el paradigma de la venta también necesita cambiar. Tradicionalmente, los consumidores son objetos pasivos de técnicas de ventas. En un mundo conectado, la idea es que ambos lados obtengan valor comercial de forma activa. Con la mayor participación del consumidor, las empresas están involucrando a los clientes en la comercialización transparente.

4:4 INTEGRACIÓN DE LOS MERCADOS TRADICIONALES Y DIGITALES

El marketing digital no pretende sustituir el marketing tradicional. Por el contrario, ambos deben coexistir, con papeles permutables, a lo largo del camino del consumidor. En la etapa inicial de interacción entre empresas y consumidores, el marketing tradicional desempeña un papel importante al promover la conciencia y el interés. A medida que la interacción avanza y los clientes exigen relaciones más cercanas con las empresas, aumenta la importancia

del marketing digital. El papel más importante del marketing digital es promover la acción y la defensa de la marca. Como el marketing digital es más controlable que el marketing tradicional, su enfoque es promover resultados, mientras que el enfoque del marketing tradicional es iniciar la interacción con los clientes.

5. CONCLUSION

En la actualidad los consumidores están más absorbidos por el internet, más informados y son más inteligentes, pasando el cliente a ser una pieza fundamental a la hora de moldear las potenciales decisiones de compra, Es la conectividad y la tecnología que han alterado la forma en que nos acercamos al marketing. Cualquier empresa que quiera sobrevivir tiene que recurrir a estas nuevas herramientas de medios sociales y utilizar los medios digitales para facilitar su gestión de negocios.

Con la ayuda de estas nuevas tecnologías emergentes, como el Big Data, marketing en tiempo real, inteligencia artificial, estrategias de 360º y otros; el marketing conseguirá adaptar-

se mejor a las necesidades emocionales del cliente. De esta forma, las empresas van a tener que predecir lo que quiere el consumidor antes de lo que lo pida. Es la predicción en estado puro que mejora la experiencia del consumidor.

El marketing 4.0 su función es; describir la profundización y el crecimiento del marketing centrado en el ser humano como una manera de cubrir cada aspecto del recorrido del consumidor, desde las fases iniciales de atención y descubrimiento de un producto o servicio hasta las etapas posteriores de recomendación a otros consumidores. La esencia del Marketing 4.0 es reconocer los roles cambiantes del marketing tradicional y del marketing digital en la obtención del compromiso, confianza, fidelización y la defensa de la marca por los clientes. Y sobre todo; equilibrar lo online, lo offline, lo tradicional, y lo nuevo, para, crear un gran impacto de lealtad en los clientes DEL NUEVO MUNDO que desean ser atendidos como amigos.

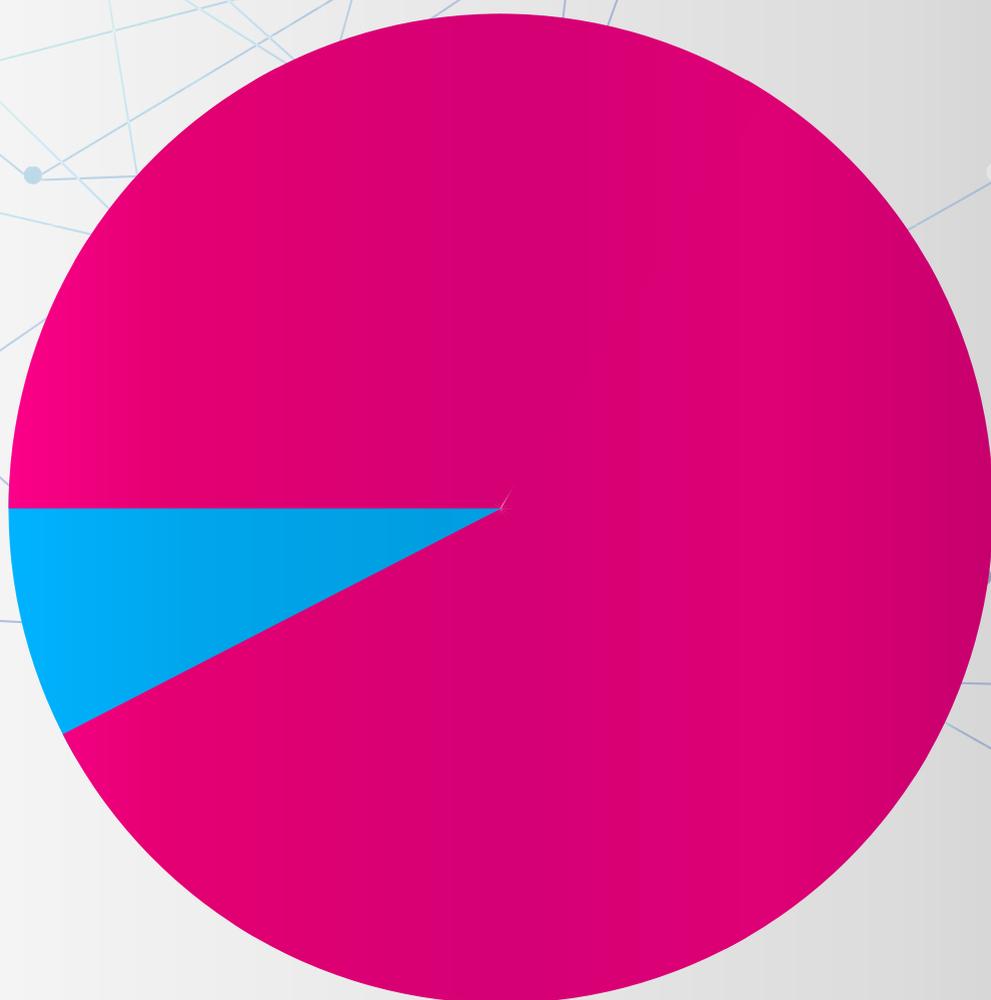
6. BIBLIOGRAFIA

- > Kotler P, kartajaya H, Setiawan I (2018). MARKETING 4.0, 1ª Edic. Lid Editorial Empresarial. Madrid-España.
- > Kotler P, Gary A (2017). FUNDAMENTOS DE MARKETING, Décimo Tercera Edición Edic. Pearson Educación de México. México.
- > Kotler P, Gary A (2012). MARKETING, Décimo Cuarta Edición Edic. Pearson Educación de México. México.
- > El impacto de la tecnología moderna en el cambio de acciones de marketing en las organizaciones. Marketing 4.0 Revistas: Marketing de organizaciones científicas y de investigación [en línea]. ISSN : 2353-8503. Consulta 3 de octubre 2018. **[HTTPS://DOAJ.ORG/ARTICLE/A12F14EDF3E74A-06B73EA6A9C083C7EE](https://doaj.org/article/A12F14EDF3E74A-06B73EA6A9C083C7EE)**
- > El impacto de la internet en las cosas al valor agregado en el mk4 Revistas: Marketing de organizaciones científicas y de investigación [en línea] Vol. 26 N° 4 Consulta 3 de octubre 2018.

HTTPS://DOAJ.ORG/ARTICLE/A12F14EDF3E74A06B73EA6A9C-083C7EE

- › La Identidad Corporativa de los grupos multimedia privados españoles a través de sus webs: entre el Marketing 2.0 y 3.0 Revista Internacional de Investigación en Comunicación [en línea] ESIC. Nº 8 Vol 8. Segundo semestre, julio-diciembre 2013. Consulta 5 octubre 2018. **HTTP://WWW.PRISA.COM WW.GRUPOANTENA3.COM.**

- › Brand Channel. Sitio Experto Marketing. (2012). Nestle Creates Limited-Edition Girl Scout Candy Bars
- › <http://www.brandchannel.com/2012/05/09/nestle-creates-limited-edition-girl-scout-candy-bars/>



LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGATIVA EN LA FCEF DE LA UAJMS

9

9

LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGATIVA EN LA FCEF DE LA UAJMS:

AUTOR: Lic Lorenzo Rosso C.

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.
Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

El actual contexto externo de la educación superior se caracteriza por una compleja manifestación de fenómenos económicos y sociales, donde el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología (principalmente en países desarrollados) ha asignado al **CONOCIMIENTO** un nuevo valor social.

Además, la consideración del **DESARROLLO HUMANO**, entendido como un proceso de aprendizaje y de aplicación de lo aprendido para mejorar la calidad de vida, como eje de todo proceso de conocimiento, ha puesto de manifiesto la necesaria vinculación entre educación y desarrollo.

Existen aportes científicos que expresan un acuerdo generalizado en considerar lo siguiente: Cuando existe una estructura social que permite la movilidad ascendente y un contexto económico favorable, la educación produce un capital humano rico y variado que reduce las desigualdades sociales, endémicas en los países (pobreza). Entonces, el **SABER CIENTÍFICO** se ha constituido en uno de los propulsores que ha dado lugar a notables innovaciones en beneficio de la sociedad.

En esta compleja interrelación entre educación y desarrollo, con el propósito de formar profesionales capaces de enfrentar de manera activa y creadora la transformación de la realidad, las exigencias a las instituciones de Formación profesional son diversos; entre estas resalta la necesidad de mejorar la calidad de la educación universitaria.

La problemática de la actividad investigativa ha fundamentado los cambios estructurales que se han implementado en la UAJMS en los últimos años. Por ejemplo, A partir de la gestión 2002, se implementa la nueva estructura académica enmarcado en el plan piloto para el cambio y la transformación de la Educación superior en la América Latina y el Caribe IESAL/UNESCO.

Este cambio y transformación en la UAJMS, ha provocado la **REESTRUCTURACIÓN DE LAS CARRERAS EN DEPARTAMENTOS GENERANDO CONDICIONES QUE POSIBILITEN A LOS DOCENTES CUMPLIR CON LAS FUNCIONES SUSTANTIVAS.**

Sin embargo, en las diferentes auto evaluación surgen indicadores que reflejan la insuficiente

actividad investigativa en la Facultad Ciencias Económicas Financieras de forma particular, de parte de los docentes. En estas circunstancias si la universidad asigna a los docentes dentro de sus funciones la actividad de investigación, entonces; Surge la necesidad de plantear lineamientos que permitan orientar la actividad investigativa en la FCEF. Para ello es necesario tener presente las siguientes consideraciones:

La **INVESTIGACIÓN** es una importante área universitaria integrada a la docencia y la extensión. **NO ES UN PROCESO AISLADO DE LOS COMPONENTES ACADÉMICOS** del currículo sino que debe estar dentro del mismo, como parte y norte de la búsqueda del conocimiento y su avance teórico-tecnológico y metodológico que oriente el trabajo académico-docente.

Las unidades académicas de la Facultad Ciencias Económicas y Financieras, con sus modos, medios y técnicas necesita adaptarse a una sociedad cambiante que tiene mayores **EXIGENCIAS Y DEMANDAS** con respecto a plantear soluciones a sus problemas. Por lo tanto, quienes trabajamos en la FCEyF, debemos tomar conciencia de nuestro rol y modificar nuestro comportamiento en beneficio de la sociedad, de la institución, profesional y personal.

Además, **LA SOCIEDAD ACTUAL EXIGE** que las universidades **CONJUGUEN** adecuadamente sus tres **FUNCIONES SUSTANTIVAS** y por ello se requiere con mayor urgencia que el docente universitario, **INVESTIGUE, ENSEÑE Y SE PROYECTE SOCIALMENTE**. Para ello, se requiere fundamentalmente del **DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES** ligado a su contexto particular y de la mejora de las prácticas educativas, lo

que va necesariamente relacionado a procesos de capacitación y actualización tanto en el plano pedagógico como en el disciplinar, a la reflexión que haga de su propia labor docente y a su participación decidida en la reflexión institucional que adquiere necesario vigor en el ejercicio auto evaluativo. (Gallardo, Componer; Calidad en la educación superior, una palanca de desarrollo, 2006)

Blández Angel Julia, en un artículo publicado en la revista conceptos, N° 6, octubre 1999, abordando el tema de aspectos básicos para determinar lo que es una investigación acción se plantea la siguiente interrogante: **¿ CÓMO PEDIR AL PROFESORADO QUE SE CONVIERTA DE LA NOCHE A LA MAÑANA EN “PROFESOR – INVESTIGADOR SI NO RECIBE UNA FORMACIÓN ADECUADA?**, luego complementa señalando que, para llegar a ser un docente crítico, un docente – reflexivo, un docente innovador, un docente transformador, un docente investigador, es necesario que su **FORMACIÓN** se enfoque también de acuerdo con estos parámetros.

El ejercicio de la praxis investigativa por parte del docente universitario supone como requisito fundamental, **LA FORMACIÓN, ESPECIALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN** del mismo en un área del conocimiento determinada. Por tanto, **EL DOCENTE UNIVERSITARIO DEBE SABER QUÉ APRENDER, CÓMO APRENDER Y QUÉ INVESTIGAR.**

- Un elemento significativo de la profesión del profesor universitario es la presencia en ella de una dualidad dada por el hecho de ser el profesor universitario un **ESPECIALISTA FORMADO EN UN DETERMINADO CAMPO O ÁREA CIENTÍFICA** y tener al mismo tiempo la responsabilidad

de **FORMAR PROFESIONALES** no sólo en lo que se refiere a conocimientos y habilidades, sino también a la formación de rasgos y cualidades de elevado valor social, incluyendo la ética profesional.

- **ACTIVIDAD INVESTIGATIVA DEL DOCENTE** implica un conjunto de actividades realizadas por los docentes, encaminadas a la producción del conocimiento (conocer, descubrir, explicar e interpretar fenómenos o hechos), con las cualidades propias del conocimiento científico.

Por consiguiente: la actividad docente debe ser encarado con **PROFESIONALISMO**, que se entiende como el desempeño exitoso de las funciones asignadas al docente, cumpliendo los requisitos y tareas inherentes a su condición. Para ello se debe lograr el **DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO** (Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión).

FACTORES A SER CONSIDERADOS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGATIVA

- Como lo indica Sánchez Valle (1996, 115) "Para investigar desde el ejercicio de la profesión hay que **SABER INVESTIGAR**, cuestión esta que puede que no sea tan fácil como se cree, pero sobre todo hay que **DISPONER DE MEDIOS Y RECURSOS**".

Entonces resalta tres elementos a ser considerados: El docente debe **SABER INVESTIGAR Y DEBE DISPONER DE MEDIOS Y RECURSOS**, esto implica además:

- Contar con personas expertas que guíen el proceso
- Docentes dispuestos a aprender.

El **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN DEBE SER LLEVADO A CABO** por personal **DOCENTE PREPARADO**, que posea características señaladas por Arends (citado en Barrios, 1996), tales como gran **DEDICACIÓN AL TRABAJO CREADOR, SENTIRSE ATRAÍDO POR LA BÚSQUEDA DE SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS**

QUE SE ENCUENTRAN TODOS LOS DÍAS (p. 15).

Además, institucionalmente surge la necesidad de tener presente la siguiente caracterización: (vease la siguiente tabla)

La actividad investigativa se configura no solo desde el punto de vista de los recursos humanos, sino de las grandes líneas de investigación Nacionales, Regionales y Locales, Universitarias. También se debe tomar en cuenta las diversas formas institucionalizadas de organización del espacio académico, científico y tecnológico para realizar la Investigación, la visión estratégica de los colectivos de Investigación y valores intangibles como los recursos materiales, financieros, los equipos y la información.

Bajo este marco teórico - conceptual, la actividad estratégica de la Investigación en la FCEF de la UAJMS en la primera etapa debe estar orientado por los siguientes objetivos:

A. EL INVESTIGADOR	
INVESTIGADOR – DOCENTE	DOCENTE INVESTIGADOR
✓ Profesional de la investigación	✓ Investigador en formación
✓ Responsable de los proyectos institucionales	✓ Coautor de proyectos con sus alumnos
✓ Director de los equipos de investigadores y de auxiliares a su cargo	✓ Asesor de trabajos con sus alumnos
✓ Autor principal de las publicaciones	✓ Asesor de trabajos de grado particular
✓ Asesor de otros investigadores en formación (docentes – alumnos)	✓ Profesor de asignaturas de metodología
✓ Docente altamente especializado para asignatura y seminarios de investigación	✓ Apoyo a tareas de coordinación del proceso en las facultades/programas
✓ Evaluador calificado de proyectos e informes de investigación	✓ Auxiliar en proceso de evaluación técnica y en publicaciones
✓ Promotor de programas de educación continuada en formación y capacitación de investigadores	✓ Promotor de la investigación al interior de los programas
✓ Representante institucional en eventos de divulgación científica, como ponente o conferencista	✓ Director de ejercicios formativos de investigación desde las asignaturas del área metodológica
✓ Vinculación de tiempo parcial y tiempo completo planta, con contratación a término indefinido	✓ Vinculación por cátedra o medio tiempo mediante contratación fija
✓ Categorización en la clasificación más alta de la escala salarial docente	✓ Categorización en escala salarial docente intermedia

B. LA INVESTIGACION	
INSTITUCIONAL	FORMATIVA
✓ Programada a través de líneas propuestas por el Investigativo y aprobadas por el Consejo Directivo Centro y las Facultades, al Consejo Académico	✓ Desarrollada "libremente" por docentes y alumnos en torno a las líneas institucionalmente programadas
✓ Continúa de forma sistemática a través de los semestres académicos con la participación de alumnos de último año de carrera	✓ Diseñada desde las asignaturas del área de metodología y seminarios de investigación como ejercicios de aplicación de conocimientos sobre métodos de investigación
✓ Diseñada y dirigida profesionalmente por los investigadores de planta, con especificaciones y verificación de las mismas por parte del Centro de Investigaciones	✓ Homologable a trabajos de grado asesorados por los investigadores profesionales
✓ Orientada por las tendencias disciplinarias del conocimiento en áreas prioritarias y por las necesidades profesionales de perfeccionamiento tecnológico surgidas de los programas de formación	

e-mail: centroinvest@iberoamericana.edu.co

- Fortalecer la investigación formativa en las tres carreras de la Facultad.
- **Propiciar que el docente de la Facultad desarrolle sus funciones con profesionalismo.**
- Generar condiciones para la investigación institucional.
- Establecer **estrategias que aseguren la vinculación de la docencia con la investigación.**

EJES DE TRABAJO

- Vinculación de la docencia con la investigación.
- Formación y actualización del Docente.
- Generación de mecanismos y condiciones que fomenten y faciliten la actividad investigativa de los docentes

TAREAS INMEDIATAS

- Incorporar a los docentes de la Facultad de una manera sistemática y sostenida a la actividad de la investigación a través de estrategias que permita la transformación y desarrollo de la cultura científica.
- Por ejemplo: Reconocimientos e incentivos.

TENEMOS DOCENTES CON POST GRADO DE DOCTOR:

- Que se ha hecho al respecto, cuales son las funciones actuales? (Eso implica utilización eficiente de recursos?)
- Implementar programas de capacitación y actualización docente tanto en el plano pedagógico como en el disciplinar, de acuerdo a las particularidades del área de conocimiento de cada unidad académica de la facultad.

PARA LA INVESTIGACIÓN FORMATIVA

- Fortalecer y cooperar en las asignaturas de métodos y técnicas de investigación.
- Implementar cursos y asignaturas de redacción científica
- Desarrollar un trabajo coordinado en el desarrollo de la investigación intra cátedra.
- Fortalecer la actividad investigativa en los trabajos de grado

PARA LA INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

- Institucionalizar el funcionamiento del IIEFA.
- Relacionamiento con organizaciones locales, nacionales e internacionales que pueden financiar proyectos de investigación.
- Incorporar personas expertas que guíen el proceso de la actividad investigativa.
- Generar actividades y espacios para capacitar los recursos humanos con vocación investigativa.

- Asignación de actividades concretas al personal del IIEFA
- Seguimiento y acompañamiento de las actividades desarrolladas por el IIEFA, CIE-PLANE y sociedades científicas.

ACTIVIDADES PARA EL IIEFA (2019)

- Los problemas socio – económicos, en especial la pobreza, sitúa a la Facultad en el centro de los problemas, estas circunstancias hace que la actividad de investigación se convierta en una necesidad de primer orden en el que hacer de la formación profesional en la UAJMS.

Considerando las principales características Por consiguiente la actividad investigativa del IIEFA debe orientarse en función a las siguientes **LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

- > Pobreza
- > Desempleo
- > Cargas sociales –PyMES

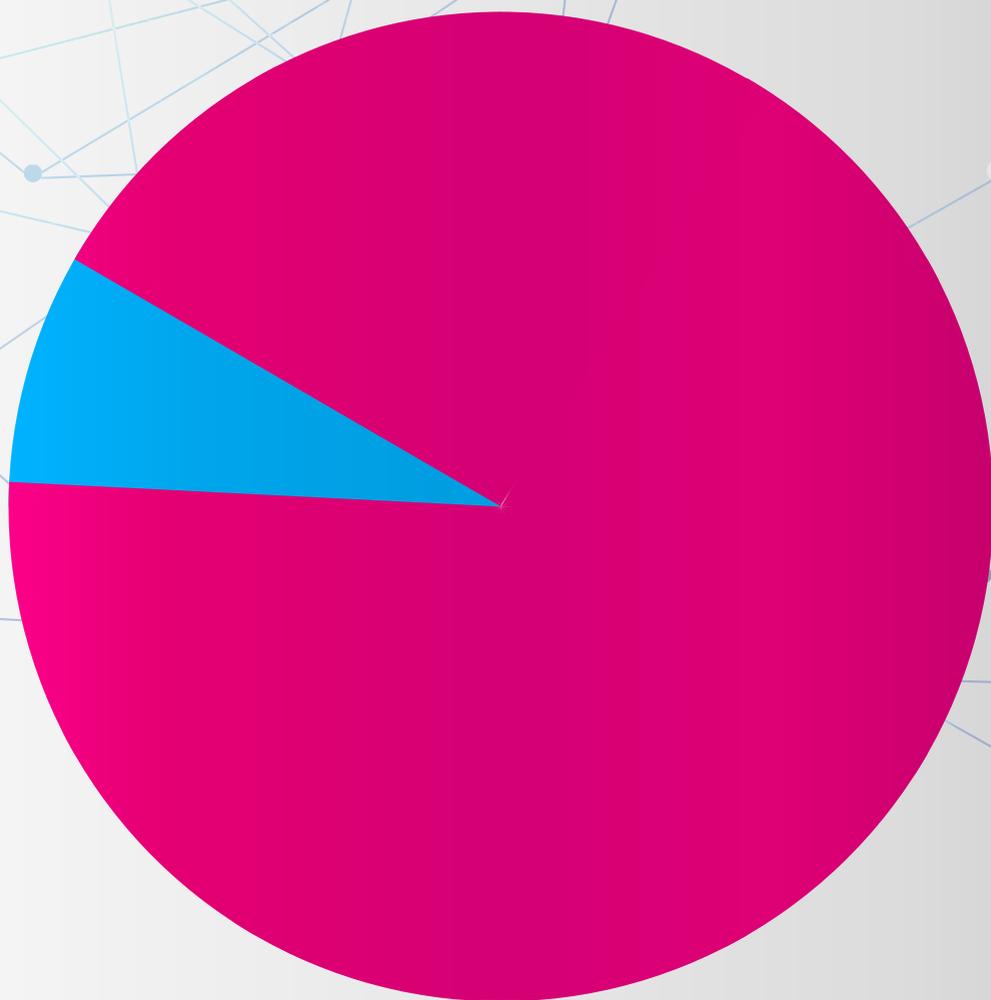
- > Sistema impositivo y efectos en las PyMES

POLÍTICAS

- Garantizar el funcionamiento de la comisión científica Facultativa.
- Generar e implementar un programa de formación docente con las condiciones exigidas por el entorno.
- Implementar políticas orientadas a lograr el desarrollo profesional del docente Universitario.

Un programa para formar investigadores debe contemplar las siguientes líneas de trabajo:

- DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN,**
- FORMAR, CAPACITAR, Y ACTUALIZAR INVESTIGADORES,**
- INSTRUMENTAR ESTRATEGIAS QUE FOMENTEN Y FACILITEN ESTA TAREA.**



ESTRATEGIAS DE EFICIENCIA
EN EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA

10

10

ESTRATEGIAS DE EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCION PÚBLICA

AUTOR: MSc. Lic. Marlene Buitrago Duarte

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

RESUMEN:

La presente investigación plantea la importancia que tiene para una institución pública, establecer una manera más adecuada de Administrar el Personal que trabaja en la entidad para mejorar su desempeño con relación al cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Contiene los principales conceptos y definiciones de los aspectos más relevantes inherentes a la administración de personal, comprende la investigación de campo y aplicación de técnicas de investigación para la recolección de datos; las cuales son interpretadas para obtener información precisa; al margen de lo mencionado se realiza un análisis de recursos y capacidad estratégica que permite determinar los motivos fundamentales del bajo desempeño del personal.

Se presenta la propuesta estratégica al problema identificado, a través de la determinación de los componentes estratégicos adecuados para la institución, establecer lineamientos de reclutamientos y selección de personal, estrategias de motivación y capacitación, implementación de métodos de evaluación del desempeño, realizar un rediseño de puestos y elaborar un manual de funciones para las instituciones públicas.

La forma más fácil de resolver los problemas de eficacia y eficiencia es ofrecer la herramienta y el tiempo necesario para la ejecución de las tareas y entrenar adecuadamente a los trabajadores, y no solo en cuestiones técnicas, también en todo lo referente a la motivación.

Por otra parte, todos los estudios demuestran que hoy en día, se considera a las personas el activo más importante de las instituciones. De hecho, el término de "empleado" está desapareciendo poco a poco.

Se debe conocer la opinión del personal y de los principales ejecutivos de la entidad pública mediante la aplicación de técnicas de investigación.

Se realiza un análisis de los componentes estratégicos de una entidad como ser: misión, visión, objetivos generales y objetivos específicos.

Con todo este análisis se tendrá una propuesta estratégica al problema identificado, a través de la determinación de establecer los componentes estratégicos adecuados para la institución, estableciendo lineamientos de reclutamiento y selección de personal, estrategias de motivación y capacitación. Asimismo, se debe realizar un rediseño de puestos y elaborar un manual de funciones para la Entidad.

PALABRAS CLAVES:

ESTRATEGIAS. -

“Una estrategia es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin. La planeación estratégica se puede definir como el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar decisiones interfuncionales que permitan a la organización llevar a cabo sus objetivos.” Mintzberg, Henry

PLANEACIÓN. -

“La planeación es el proceso de determinar objetivos y definir la mejor manera de alcanzarlos”. La planificación es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuales son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos.” Robbins, Stephan.

EFICIENCIA. -

“Expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos” Simón Andrade Espinoza

ORGANIZACIÓN. -

La organización formal comprende estructura organizacional, directrices, normas y reglamentos de la organización, rutinas y procedimientos, en fin, todos los aspectos que expresan cómo la organización pretende que sean las relaciones entre los órganos, cargos y ocupante. Chiavenato

1. INTRODUCCIÓN. -

La presente investigación nace como una inquietud para determinar porque el personal que traba-

ja en una entidad no consigue alcanzar el nivel de desempeño esperado, a éste le dificulta la consecución de los objetivos institucionales.

Al presentar una estructura inadecuada, acentuada por la falta de dotación de personal calificado en temas administrativos, técnicos y operativos. Asimismo, el personal no se encuentra asignado en las áreas que corresponde, en base al perfil individual ocasionando un desempeño de bajo nivel producto de lo cual las tareas no son cumplidas con eficiencia, eficacia repercutiendo en el no cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Es por eso que se identifica la necesidad de poder realizar una propuesta para mejorar el desempeño del personal de una entidad pública, mediante la administración del recurso humano.

Todo ello permitirá el correcto manejo y utilización de estrategias que permitan elaborar una propuesta para:

- Determinar la necesidad de reformular los componentes estratégicos de la entidad pública
- Establecer lineamientos de reclutamiento y selección del personal
- Motivar al personal
- Implementar métodos de evaluación del desempeño
- Establecer una estructura organización para la entidad
- Rediseñar puestos de la entidad en base a la estructura organizacional y lo componentes estratégicos

- Crear un Manual de Funciones que permita al personal de manera concreta y precisa conocer cuáles son sus funciones

El objetivo es "Proponer un plan estratégico que contribuya a un eficiente desempeño del personal, mejorando su desempeño con respecto a los objetivos institucionales.

El examen de los recursos puede ser un punto de partida para entender la capacidad estratégica y estos se los agrupa en: Recursos Físicos, que son una valoración de los que cuenta la entidad, un listado de la infraestructura, instalaciones, equipos y se debe cuestionar la naturaleza de estos recursos como ser la antigüedad, condición, capacidad y ubicación de cada uno de estos.

Recursos humanos, este análisis contempla una serie de interrogantes. Una valoración del número y clases de conocimientos, aptitudes, habilidades, compromiso etc.

Recursos Financieros, debe incluir el origen de las aplicaciones de fondos, recursos, transferencias, etc.

Análisis de la eficacia, "La valoración de la eficacia está relacionada con lo bien que la entidad logra los resultados propuestos"

Control de Recursos, también podemos valorar la capacidad estratégica de una entidad en amplitud con que los recursos han sido controlados adecuadamente. Pueden darse situaciones en que se desplieguen recursos de buena calidad correctamente y se utilicen con eficacia, pero cuando los recursos están deficientemente controlados, el desempeño sigue siendo deficiente.

Para tener un éxito en las estrategias de eficiencia en el desempeño del personal de una entidad

se debe realizar previamente una evaluación del personal, un análisis del desempeño de los funcionarios.

La evaluación del desempeño, más concretamente definida por Scott, es: "Un procedimiento de supervisión destinado a mejorar la actuación del empleado en el trabajo para lograr operaciones más efectivas, eficaces y económicas. Evaluación del desempeño es: "el proceso continuo de proporcionar a los subordinados, información sobre la eficacia con que están efectuando su trabajo para la organización.

Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para la entidad, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, objetivos generales y objetivos específicos de la institución.

Creemos que no podemos hablar de estrategias de eficiencia en el desempeño del personal de una entidad, sin antes haber realizado una evaluación para determinar exactamente las causas que motivan para el no logro de los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia.

2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumplen sus actividades y, las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

La evaluación del desempeño en es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento

de los Programas Operativos Individuales.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes, Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que no cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen, este sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado.

Las ventajas de la evaluación de desempeño son las siguientes: mejora el desempeño mediante la retroalimentación, políticas de compensación: puede ayudar quienes merecen recibir aumentos, decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto, la necesidad de capacitación y desarrollo, el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar al funcionario.

Un sistema complicado puede conducir a confusión o generar suspicacia y conflicto. Un sistema estandarizado para toda la organización es muy útil, porque permite prácticas iguales y comparables.

Según Fernando Aria Galicia y Víctor Heredia Espinosa, existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño.

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO:

La evaluación requiere de estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas.

Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas especí-

ficas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las responsabilidades, labores y en la descripción del puesto, el análisis puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos.

MEDICIONES DEL DESEMPEÑO:

Son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil. Ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta

Las mediciones objetivas del desempeño son las que resultan verificables por otras personas, tienden a ser de índole cuantitativa, se basan en aspectos como el número de unidades producidas, el número de unidades defectuosas, tasas de ahorro de materiales, cantidad vendida en términos financieros o cualquier otro aspecto que pueda expresarse en forma matemáticas precisa.

La evaluación del desempeño sirve como indicador de la calidad de la labor del departamento de personal. Si el proceso de evaluación indica que el desempeño de bajo nivel es frecuente en la organización, serán muchos los empleados excluidos de los planes de promociones y transferencias, será alto el porcentaje de problemas y transferencias, será alto el porcentaje de problemas de personal y bajo en general el nivel de dinamismo de toda la empresa.

Existen dos métodos que pueden ser utilizados para realizar una evaluación precisa del desempeño del personal, la utilización de los mismos dependerá del criterio que utilice el evaluador y de la necesidad de aplicación de cada uno de ellos.

3. MÉTODO DE EVALUACIÓN BASADOS EN EL DESEMPEÑO DURANTE EL PASADO. -

Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que puede hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ocurrió.

4. MÉTODO DE EVALUACIÓN BASADA EN EL DESEMPEÑO A FUTURO. -

Se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. -

La metodología de la investigación aplicada en el estudio al Proyecto Múltiple San Jacinto fué al personal de los niveles directivos y operativos para poder obtener la información necesaria y cumplir con los objetivos de la investigación.

El tipo de investigación o estudio que se realizó inicialmente fue la investigación exploratoria, la cual tiene como propósito explorar el área del personal que trabaja en la entidad pública. Luego se desarrolló una investigación descriptiva que permita describir el desempeño del personal respecto a los objetivos institucionales. Es por eso que la información obtenida a través de la investigación tiene la finalidad de identificar, evaluar, responder y solucionar las causas que originan el problema en el desempeño del personal de la entidad.

Los métodos elegidos para la investigación fué el método deductivo y el método analítico. El método deductivo puede partir de premisas o leyes de aplicación universal para llegar a conclusiones particulares, que permita analizar

la opinión del personal de la institución para poder conocer cuáles son las falencias en su desempeño y llegar a una conclusión sobre el tema, para posteriormente proponer soluciones al mismo. El método analítico que es utilizado para descomponer la situación comprendida como el bajo desempeño del personal, enumerar sus partes, mismas que a priori son los objetivos institucionales a cumplir, las responsabilidades del personal, sus tareas, funciones y cargos; ordenarlas y clasificarlas.

LAS TÉCNICAS de investigación utilizadas para recopilar la información necesaria son las siguientes:

- Observación
- Encuestas
- Entrevistas personales

La observación porque permitió recopilar datos primarios a partir de la observación de personas, acciones y situaciones, se utiliza esta técnica observando actual al personal de la entidad para poder conocer qué aspectos son favorables y desfavorables relacionado con su desempeño y que factores son los más determinantes para poder realizar una evaluación del desempeño al personal de la entidad.

La encuesta es la más adecuada porque permite

obtener información, preguntando directamente al personal, esto nos proporciona información específica, al mismo tiempo brinda información primaria actual concreta y especializada del tema y de la población objetivo; asimismo por medio de la encuesta se pueden hallar datos relativos a la función que realizan, a los deberes y responsabilidades que conllevan el puesto que ocupan al grado de satisfacción que tengan con su desempeño a sus creencias, actitudes, percepciones, opiniones.

Las entrevistas personales que se realizaron fue-

ron principalmente a técnicos y personal de apoyo para poder obtener la mayor información posible sobre el funcionamiento y las actividades, todo ello para el logro de los objetivos de la presente investigación.

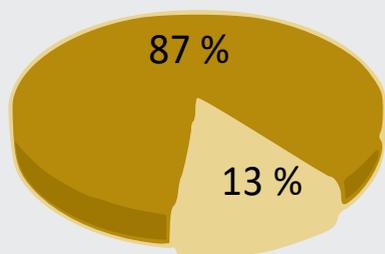
En la presente investigación el trabajo de campo fue realizado en el lapso de tres meses; cada encuesta fue contestada por el personal que trabaja en la institución con la debida supervisión y asesoramiento del encuestador, para que el encuestado pudiera realizar la encuesta con la mayor facilidad posible.

RESULTADOS. -

Una vez aplicada las técnicas de investigación y lo que se puede observar es lo siguiente:

FIGURA N° 1

MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS

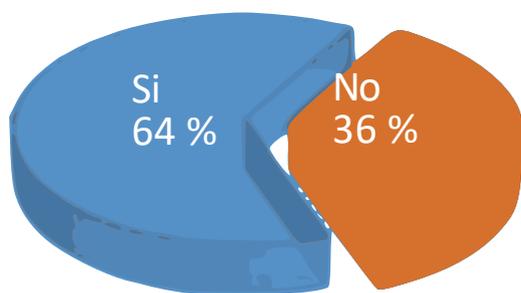


La misión, visión, objetivos general y específicos no es de conocimiento de los funcionarios y éstos muchas veces no responden de manera plena sino parcialmente a los programas y actividades que presta la entidad pública.

Los objetivos específicos de la entidad no siempre se encuentran en el orden de prioridades y no están completos y algunos no están identificados con la misión, visión y objetivo general.

FIGURA N° 2

MANUAL DE FUNCIONES

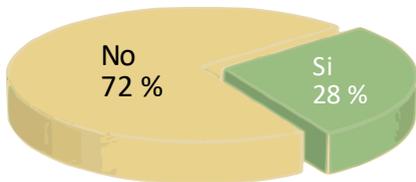


Los puestos se encuentran mal diseñados y las funciones que deben realizar no está bien definidas, por lo que muchas veces el mismo se enfrenta a dualidad de funciones generando conflictos internos y desorganización en la entidad.

Normalmente las entidades públicas no cuentan con un Manual de Funciones y de Procedimientos actualizado y bien establecidos, que permita al personal conocer de manera precisa cuales son las actividades que deben realizar, cuáles son sus responsabilidades y cuáles son sus deberes.

FIGURA N° 3

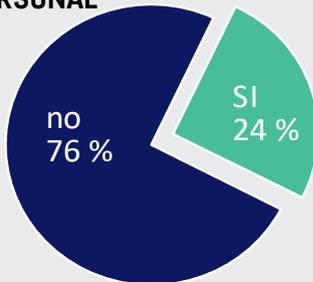
La escasa o inadecuada capacitación del personal, puede ocasionar el desconocimiento del método o proceso adecuado para realizar las actividades que debe desarrollar.

MOTIVACIÓN**FIGURA N° 4**

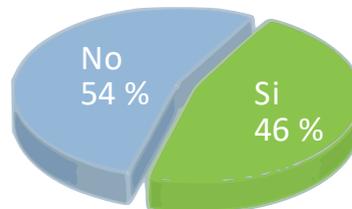
No se abordan programas de motivación que sean sustitutos de la remuneración en algunos casos, si consideramos que los sueldos que perciben en las entidades públicas no son los adecuados.

RECIBE CAPACITACION DE SUS FUNCIONES**FIGURA N° 5**

No existe un proceso de reclutamiento y selección del personal, por tanto, la contratación del personal no obtiene los resultados que pretende la institución.

RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**FIGURA N° 6**

No se aplica un método o sistema de evaluación adecuado del desempeño del personal en las entidades públicas.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**5. CONCLUSIONES. -**

De acuerdo a los resultados de la investigación y al análisis realizado en el Proyecto Múltiple San Jacinto y con el propósito de implementar estrategias de eficiencia en el desempeño del personal se debe considerar los siguientes aspectos:

1

La elaboración de Componentes Estratégicos de manera adecuada, definiendo de manera concreta y precisa cuales son los servicios que presta la entidad. Realizar un análisis exhaustivo de cada uno de los componentes estratégicos; misión, visión objetivos general y objetivos específicos adecuándolos de manera que logren una coherencia lógica ente ellos para luego dar a conocer a todo el personal de la institución para que éstos tengan conocimientos de los mismos y puedan alcanzar de la mejor manera los objetivos propuestos.

2

Lineamientos de reclutamiento y selección del personal para ello se debe realizar convocatorias de reclutamientos utilizando medio de difusión masiva, esta convocatoria debe ser cuidadosamente elaboradas de tal manera que se consiga realizar la mejor selección posible.

La selección es sin duda uno de los aspectos más importantes y este debe ser realizado con la mayor responsabilidad e imparcialidad, debiendo ser lo más perceptivo en el momento de evaluar a cada uno de los participantes en la selección.

3

Establecimiento de Estrategias de Capacitación y Motivación para el personal de la entidad como ser: Estrategia de capacitación a los funcionarios para que su desempeño sea de manera eficaz y eficiente en su trabajo. Estos programas de capacitación pueden ser realizados dentro de la entidad o así también por sociedades de participación externa.

La estrategia de motivación es muy importante puesto que se busca que el funcionario se comprometa más con su trabajo, esté motivado y pueda convertirse en una persona innovadora y creativa dentro de la entidad, se espera que el mismo experimente el hecho de que su productividad beneficiará a la institución y al mismo tiempo lo beneficiaría a él.

4

Implementación de métodos de Evaluación del Desempeño, que puede ser de acuerdo a las Normas Básicas del Sistema de Personal, en razón de que se trata de una entidad pública y debe enmarcarse a las disposiciones legales.

Esta evaluación del desempeño deberá realizarse de manera semestral, lo cual permitirá a la institución detectar falencias en el funcionamiento de la misma o en el desempeño del personal y por consiguiente corregir las mismas.

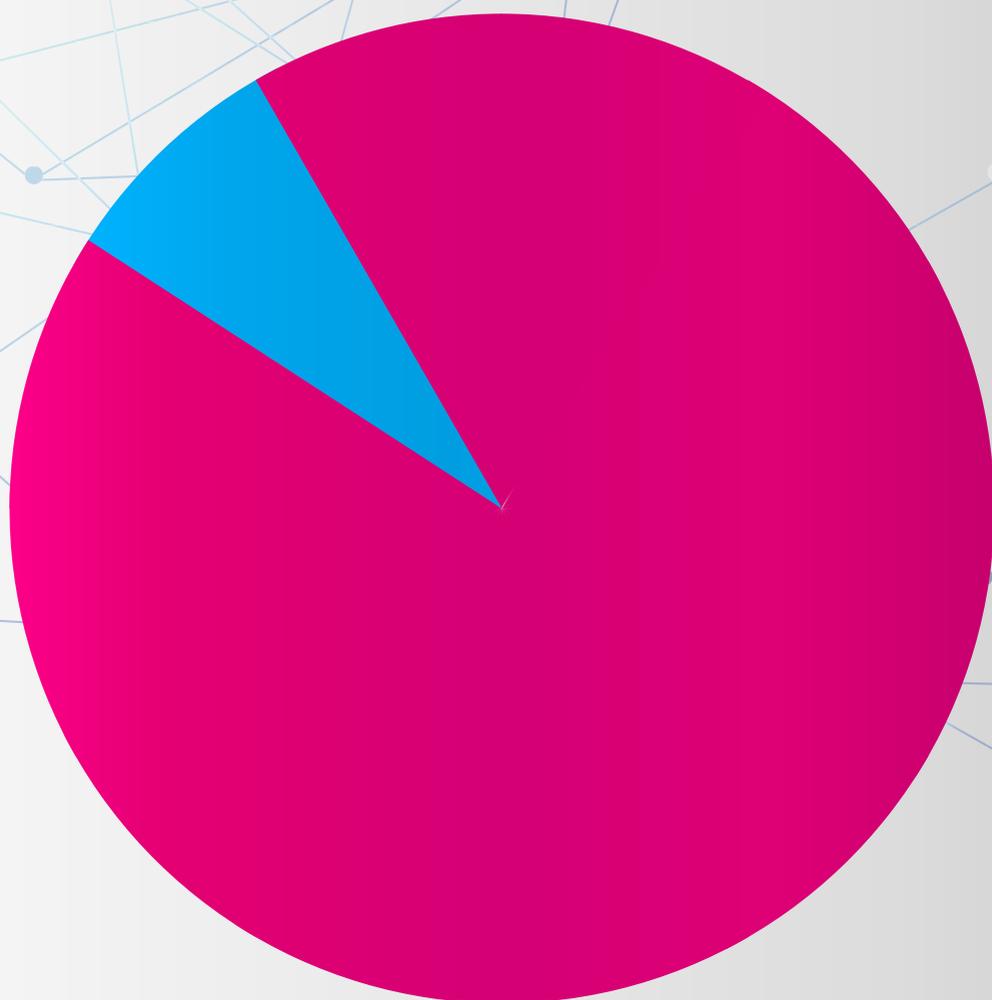
5

Diseño y estructura de puestos y éstos carecen de objetivos y responsabilidades en cada puesto, por lo que se debe realizar un rediseño de los mismos de manera que permita a cada funcionario conocer a detalle y con precisión cuáles son sus responsabilidades dentro de la entidad, al no contar con una estructura adecuada que permita al personal conocer la jerarquía y las direcciones necesarias las cuales permitirá optimizar el trabajo de la entidad.

Manual de Funciones que sirva como guía para todo el personal, donde permita conocer la estructura organizacional y la descripción de las funciones de todos los puestos de la entidad, documento que debe incluir en cada puesto el perfil requerido y sus responsabilidades de cada uno de los funcionarios de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- › Alles, M. (2010), Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. CASOS. Buenos Aires: Editorial Granica.
- › Andrade, S. (2015), DICCIONARIO DE ECONOMIA, Lima, Editorial Andrade
- › Barreto y Alejandro J. (2009), Gerencia del talento humano. Estrategia para el desarrollo empresarial. Bogotá: Ed. U. Piloto de Colombia.
- › Calderón y Hernández, G. (2011), Gestión humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones. Bogotá: Ed. Acrip.
- › Castillo, S. (2009), Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo, Fundación EOI.
- › Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos-El capital humano en las organizaciones, Editorial Mc Graw Hill.
- › Danae, T. (2013), Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional, Diario siglo XXI.
- › Informe Ejecutivo – Proyecto Múltiple San Jacinto
- › Latorre, F. (2012), La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, Valencia España, Universidad de 70.
- › Mintzberg, H. (2015) La Sociedad Frente A Las Grandes Corporaciones. La Necesidad Del Equilibrio Social, La Paz-Bolivia, Editorial Mc Graw Hill
- › Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, Decreto Supremo N° 26115, 2011
- › Programa Anual de Actividades – Proyecto Múltiple San Jacinto
- › Reyes, A. (2014). "Administración de Personal y Recursos Humanos" Ediciones Limusa. , Ediciones Pearson.
- › Stephen Robbins y Mary Coulter (2014), "Administración", Prentice Hall Hispanoamérica S.A
- › Ventura, E. Delgado, S. (2012), Recursos humanos y responsabilidad social corporativa, España, Ediciones paraninfo.



CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

11

11

CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

CHARACTERISTICS OF THE TEACHER OF THE 21ST CENTURY.

AUTOR: M.Sc. Lic. Fabián Romero Castellanos

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.

Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

1. PLAN DE ENSAYO DE INVESTIGACIÓN ARGUMENTATIVO

DESCRIPCIÓN DEL TEMA

El desarrollo de un país y una sociedad, así también de sus instituciones, son y serán siempre la preocupación de la educación, ya que a medida que resolvamos los problemas generados por el desarrollo, globalización, la educación es y será la única fórmula para resolver las asimetrías, afirmando que **LA EDUCACIÓN NO SOLO ES LA BASE DE DESARROLLO DE LOS PUEBLOS; NACIONES Y SOCIEDADES, LA EDUCACIÓN ES UN PATRIMONIO INTANGIBLE DE LA HUMANIDAD.**

Es por esta razón que el actor fundamental en el desarrollo de estas sociedades, naciones y pueblos ha sido, es y será el Docente o Profesor.

Re encontrar la brújula, en estos tiempos huracanados, en donde naciones, sociedades y pueblos han perdido el norte, como también el Docente se encuentra con un sinfín de problemas propios del desarrollo acelerado, asimétrico, como de un avance vertiginoso de la información y globalización, cambiando todo tipo de esquemas tradicionales aplicados tradicionalmente, que hasta aho-

ra no resolvieron los problemas, sino más bien separaron la brecha de los que se aprende en las aulas y los que se utiliza en la vida práctica, para el beneficio de los profesionales, y la sociedad.

OBJETIVOS

Analizar las nuevas competencias necesarias para brindar una buena enseñanza, además de describir cuales son las características que debe poseer un Docente del Siglo XXI para ser considerado un buen educador.

PROBLEMA A RESOLVER

¿Cuáles son las competencias necesarias para brindar una buena enseñanza?, ¿cuáles son las características que debe reunir un docente de estos tiempos para ser considerado un buen educador?

IDEA PRINCIPAL

Como deben los Docentes Universitarios estar preparados, formados y capacitados para formar, administrar y capacitar a los educandos **UNIVERSITARIOS**, para garantizar, métodos, procesos y acciones de enseñanza para formar profesionales que sirvan a la sociedad, en base a un enfoque moderno centrado en el educando (estudiante).

EL DOCENTE UNIVERSITARIO debe prepararse, capacitarse, actualizarse, especializarse, en los nuevos paradigmas pedagógicos, retos del proceso educativo, que respondan a la visión holística de la formación especializada, concordantes con los objetivos del desarrollo del milenio de las Naciones Unidas.

- Antecedentes Históricos.

- Características del Docente del Siglo XXI.
- Acceso y gestión eficaz de la información
- Taxonomías sobre competencias del docente del siglo XXI.
- Perfil de un Docente Asistido por las Tics.
- Propuesta
- Conclusiones.

2. COMPETENCIAS Y CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

2:1 INTRODUCCION

Hoy el docente más que enseñar la nueva materia debe dotar a sus estudiantes de habilidades que les permita la construcción de saberes, se necesita de docentes caracterizados por un alto grado de independencia cognoscitiva, fenómeno que reclama de nuevos roles de los sujetos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Considerando estas premisas y que la buena enseñanza resulta ser aquella que promueve el aprendizaje de los estudiantes (Ramsden, 1991, 1992), la calidad de la enseñanza dependerá de la medida en que se percibe la necesidad de que el profesorado se comprometa a desarrollar su labor sobre la base de nuevos roles que inciden directamente en las demandas surgidas a raíz de estos nuevos planteamientos de la instrucción (De Juanas y Beltrán, 2014). Estas demandas se concretan en el desarrollo de nuevas herramientas para enseñar y aprender, la utilización de las nuevas tecnologías, la gestión de aprendizajes, la tutoría y la atención a las diferencias individuales, entre otras (Haigh, 2010).

¿Cuáles son las competencias necesarias para brindar una buena enseñanza?, ¿cuáles son las características que debe reunir un docente de estos tiempos para ser considerado un buen educador?

2:2 DESARROLLO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Se considera a Sócrates el primer maestro de la Grecia Clásica y a Quintiliano como el reivindicador de la profesión quien le da un sentido social a la docencia en Roma, escribe el primer manual de formación de maestros "Instituto Oratoria"; ya el maestro es considerado un sabio, ejerce una fuerte influencia en el infante y es considerado un padre. (González, 1993).

Durante la Edad Media (siglos V al XV) la responsabilidad de la educación de los niños estaba en manos del maestro. En la época renacentista de la Edad Moderna se destaca la figura de Juan Luis Vives

(1492-1540) quien moderniza los programas educativos y se interesa por la escuela como institución, es considerado un pedagogo social. Durante la Reforma se incrementa el número de escuelas, maestros y órdenes religiosas dedicadas a la enseñanza, pero continúan los métodos arcaicos y se utiliza la escuela como vehículo difusor de la ideología imperante.

Comenio (1590-1670) en el siglo XVII plantea una nueva visión de la pedagogía, que constituye las bases de la educación del siglo de las Luces y sus postulados propone principios, métodos y contenidos que llegan hasta estos días, aporta la primera metodología de la modernidad "La Didáctica Magna" (Santoni, 1985). Se le atribuye la introducción de la enseñanza elemental (Lozano, 1980), en esta enseñanza tradicional el maestro es el centro del proceso, lo organiza, dirige, orienta y prepara, el estudiante es un receptor pasivo de los saberes (Palacios, 1982).

En el siglo XVIII la enseñanza evoluciona notablemente, el maestro asume un papel protagónico dada la necesidad creciente de escuelas. Se institucionaliza la formación de maestros en varios países europeos y se fundan las Escuelas Normales. A Enrico Pestalozzi, se le atribuye la fundación de estas primeras escuelas, es propulsor de la formación del magisterio y de una nueva dinámica educativa. (Abbagnano y Vísalberghi, 1974).

El siglo XIX exige que el maestro sea una persona instruida, culta y capacitada profesionalmente. Se inicia una renovación de la enseñanza tradicional basada en el autoritarismo, la memorización y la competencia, existe un cambio de actitud ante el estudiante respetando su espacio, se desplaza el docente convirtiéndose en auxiliar o facilitador

del proceso, se redimensiona la relación maestro-alumno, donde el discente pasa a ocupar el rol protagónico exigiendo así una mayor preparación del docente. El profesor ya no es dueño de la verdad ni del saber absoluto, una característica que le confería una indiscutible autoridad frente a los padres de las primeras décadas del siglo XX.

La introducción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el proceso educativo han revolucionado las maneras de enseñar y aprender, lo que exige del docente su dominio como herramienta didáctica para la enseñanza y como instrumento para su propio aprendizaje y superación.

2:3 CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI

A la hora de calificar el desempeño profesoral es definitoria la competencia demostrada, entendida como «un conjunto de elementos: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, que se integran en cada sujeto según sus características personales (capacidades, rasgos, motivos, valores...) y sus experiencias profesionales, y que se ponen de manifiesto a la hora de abordar o resolver situaciones que se plantean en contextos laborales" (De Miguel, 2005).

Luego en el plano educativo se puede afirmar que posee competencia profesional el maestro o profesor que dispone de la sapiencia, metodología, dominio de la ciencia que imparte y maestría pedagógica manifiesta a través de destrezas y aptitudes necesarios para educar e instruir, resolver los problemas relacionados con la docencia de forma autónoma y flexible, y estar capacitado para colaborar en su entorno escolar y en la orga-

nización del proceso educativo.

Según Blanco (2001) entre las funciones que caracterizan al docente se encuentran:

FUNCIÓN DOCENTE METODOLÓGICA: actividades encaminadas a la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Por su naturaleza incide directamente en el desarrollo exitoso de la tarea instructiva y de manera concomitante (la cooperación general de la sociedad, como los medios de difusión, las organizaciones políticas, etc.) favorece el cumplimiento de la tarea educativa.

FUNCIÓN INVESTIGATIVA: actividades encaminadas al análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educativa en los diferentes contextos de actuación del maestro.

FUNCIÓN ORIENTADORA: actividades encaminadas a la ayuda para el auto conocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido, esta función incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa, aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción.

Este mismo autor Zapata (2011), estima que el docente es un ente activo como parte del sistema educativo y sus acciones se vinculan a tres esferas:

Consejo técnico escolar, en donde se discuten los contenidos curriculares.

Pedagogo frente a grupo, lo que se traduce en prácticas didácticas en el salón de clase.

Puente y colaborador entre la escuela y los padres de familia para reforzar el estudio en casa o bien informar de alguna situación especial del estudiante-Docente, para una buena enseñanza se necesita un buen profesor, no solo que enseñe, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar.

El docente debe poseer las siguientes cualidades: responsabilidad, flexibilidad, preocupación, compasión, cooperativismo, creatividad, dedicación, decisión, empatía y ser cautivador, (Fundación Universia, 2014).

RESPONSABILIDAD. Significa que el docente se atiene a las mismas expectativas y estándares que exige a sus alumnos. Debe ser justo e igualitario, las actitudes deben ser coherentes con el discurso.

FLEXIBILIDAD. Implica que ante una situación especial o problema sea capaz de hacer cambios y modificaciones en las lecciones o actividades en el momento. Si los alumnos no comprenden un concepto, contenido, ejemplo o ejercicio se debe encontrar una mejor explicación, método o procedimiento.

PREOCUPACIÓN. El docente debe realizar su mayor esfuerzo para asegurarse que todos los estudiantes sean exitosos, debes conocer sus personalidades, potencialidades, ritmo y estilo de aprendizaje, diferencias individuales e intereses.

COMPASIÓN. Es fundamental poder reconocer que los estudiantes tienen problemas personales para poder apoyarlos y ayudarlos a resolverlos y

superarlos.

COOPERATIVISMO. La cooperación es clave para trabajar efectivamente con administrativos, otros docentes y los padres de los alumnos. Además para poder crear espacios cooperativos de aprendizaje.

CREATIVIDAD. Un buen docente debe ser capaz de crear situaciones de aprendizaje que motiven, interesen y atraigan la atención de sus alumnos.

DEDICACIÓN. La dedicación implica no escatimar en tiempo y esfuerzo en la preparación de actividades didácticas que beneficien el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en el logro del objetivo propuesto. Los entornos cooperativos mediados por las TIC a la vez que posibilitan la construcción del conocimiento demanda del docente la elaboración de actividades prácticas y evaluaciones que busquen la aplicación de los saberes, para lo que el docente requiere mayor tiempo de lectura, análisis y reflexión individual (Marí, 2013).

DECISIÓN. Disposición para asegurar el logro de las metas trazadas hacer todo lo necesario para que los estudiantes reciban la formación que necesitan.

EMPATÍA. Un buen educador debe ponerse en el lugar de sus estudiantes y ver las cosas desde su perspectiva, suele ser esencial para ayudar al alumno a triunfar.

SER CAUTIVADOR. Debe desarrollar la habilidad de atraer la atención del estudiante y ser capaz de mantenerla por tiempo prolongado, es necesario que el docente cree un ambiente agra-

dable que permita una atmósfera de aprendizaje dinámica, ágil, fresca y ausente de estrés, dejarlos motivados a continuar aprendiendo.

En resumen el docente debe ser poseedor y desplegar una adecuada maestría pedagógica que lo caracterice y defina como un buen docente.

La tarea principal del docente es educar a sus alumnos y su gestión debe estar centrada en el desafío que conlleva transmitir un cúmulo de conocimientos a cada alumno, para lo cual tiene que enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos ya que a mayor educación mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus educandos. Por lo que la auto superación y capacitación constantes ha de ser una de las cualidades más notorias que distinga a un buen profesor.

2:4 TAXONOMÍAS SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XXI ALCAIDE (2015) PROPONE LA SIGUIENTE:

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Ser abierto y receptivo a perspectivas nuevas y diversas es incorporar grupo aportaciones y comentarios en el trabajo.

Ver el fracaso como una oportunidad para aprender.

Entender que la creatividad y la innovación, es un recorrido a largo plazo, un proceso cíclico de errores frecuentes y de pequeños éxitos.

PENSAMIENTO CRÍTICO Y RESOLUCIÓN

DE PROBLEMAS

- Analizar y evaluar de forma efectiva las evidencias, argumentos, demandas y creencias
- Analizar y evaluar los principales puntos de vista alternativos
- Sintetizar y hacer conexiones entre la información y los argumentos
- Interpretar la información y extraer con-

clusiones basadas en el mejor análisis

- Reflexionar críticamente sobre las experiencias de aprendizaje y procesos
- Resolver diferentes tipos de problemas no familiares en ambas formas convencionales e innovadoras
- Identificar y hacer preguntas significativas que aclaren varios puntos de vista y llevar a mejores soluciones

ACCESO Y GESTIÓN EFICAZ DE LA INFORMACIÓN

- Acceder a la información de manera eficiente (tiempo) y eficaz (fuentes)
- Evaluar la información crítica y competente
- Utilizar la información con precisión y creatividad para el asunto o problema que nos ocupa
- Gestionar el flujo de información de una amplia variedad de fuentes
- Comprensión fundamental de las cuestiones éticas / legales en torno a la adquisición, acceso y uso de la información
- Entender cómo y por qué se construyen la comunicación visual y sintética en la transmisión de conocimiento.
- Usar la tecnología como una herramienta para investigar, organizar, evaluar y comunicar información.

AYALA Y CABRERA (2011), CONSIDERAN QUE EN CUALQUIER CASO LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA UNA PERSONA QUE SE DEDIQUE A LA DOCENCIA DEBEN CONTEMPLAR CUATRO DIMENSIONES PRINCIPALES:

- > Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural).
- > Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dina-

mizar grupos, tratar la diversidad.)

- > Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación, lenguajes audiovisual e hipertextual.
- > Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.

Como consecuencias el profesor debe concebir la clase como el lugar donde investiga, experimenta, modela, se comparten ideas, se toman decisiones para la solución de problemas y se reflexiona

sobre lo que es necesario y pertinente aprender.

PERFIL DE UN DOCENTE ASISTIDO POR LAS TIC

Alcaide (2015) indica que nuevos retos al maestro que debe ser consciente de las nuevas habilidades que implica su rol docente. Para afrontar este desafío es preciso un profesor que domine las nuevas tecnologías como medio de enseñanza e instrumento de su propio aprendizaje (Coll, Mauri y Onrubia, 2008).

El profesor TIC se caracteriza por una reflexión pedagógica seria y profunda antes de implementar el trabajo con estas tecnologías, lo **QUE IMPLICA UNA ADECUADA SELECCIÓN EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES EDUCATIVAS, POSIBILIDADES Y LIMITACIONES DE CADA UNA DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES A EMPLEAR: EL SISTEMA OPERATIVO, LOS SOFTWARE DIDÁCTICOS, FOROS, BITÁCORAS, WIKIS, ETC. (GONZÁLEZ, 2011).**

Debe saber combinar su uso con otros medios de enseñanza: maquetas, láminas, prensa, radio, televisión y libros; ha de ser más experto en enseñar que en las TIC, pero si es posible debe dominar ambas áreas. El principio a seguir es adaptar las TIC a la enseñanza, no la enseñanza a las TIC (Betta, 2012).

Roles del docente, él que debe convertirse en facilitador, enseñar a utilizar las herramientas informáticas, brindar vías de apropiación de la información, crear hábitos y destrezas en la gestión de búsqueda, selección y tratamiento de la información (González, 2011).

En tal sentido la integridad académica es otra de las cualidades distintivas de un buen educador,

siguiendo esta línea de pensamiento McCabe y Pavela, citados por Zapata (2010), identificaron 10 principios de integridad académica:

1. Afirmar como valor la integridad académica y señalar su importancia y su proyección en todos los dominios de la actividad humana.
2. Fomentar el amor por aprender como valor sustantivo.
3. Tratar a los estudiantes como centro de todos los procesos.
4. Promover un ambiente de confianza en el aula.
5. Recalcar la responsabilidad del estudiante en los asuntos de integridad académica.
6. Aclarar las expectativas para los estudiantes en función de su responsabilidad y de su actitud.
7. Desarrollar formas justas y pertinentes de evaluación.
8. Reducir las oportunidades de fraude.
9. Plantear la deshonestidad académica como un reto para la institución, cuando ésta se produzca.
10. Ayudar, a partir de las experiencias concretas, a determinar la integridad, en qué consiste y cómo se lucha por ella, y dar apoyo a la política global de campus.

La Formación del Docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) representa un gran desafío ante un contexto social dominado por el discurso de la globalización; por tal razón, es necesario que el docente asuma una actitud crítica desde y en su propia formación; la cual, lejos de centrarse solamente en la actualización, en los últimos avances del conocimiento de su materia específica, debe ser vista desde la perspectiva de

una formación integral que involucre los componentes: ético, pedagógico, científico, humanístico y tecnológico.

La UNESCO replantea hacia dónde debe ir la educación para el siglo XXI; basándose en los cuatro pilares fundamentales de la educación: **APRENDER A CONOCER, APRENDER A HACER, APRENDER A CONVIVIR Y APRENDER A SER** (Delors, 1996).

El bien supremo de la educación, se encuentra entonces, en la posibilidad de propiciar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores en el ser humano y la sociedad, para promover el cambio social en sentido de mejoramiento de las condiciones de vida.

A partir de esta reflexión se revalora el rol del docente en la formación de sus estudiantes, cuando se logra la interacción entre ellos, que se genera por su **«CAPACIDAD EDUCADORA Y EDUCABLE»**.

2:5 PROPUESTA

COMPONENTE ÉTICO. "La ética constituye el modelo referencial de la moral; es el patrón universal al que se remiten y con el que se conforman los distintos códigos morales y la praxis particular. La moral se estudia desde la perspectiva de la ética en la que se encuentra su justificación (...), las cuestiones relativas a los valores, al concepto de lo bueno y lo malo, tienen su interpretación y explicación en los principios de la ética" (Martín, 1995: 17).

Entre los principios que debe poseer el docente para garantizar el aprendizaje en el aula, Perdomo (2000) menciona los siguientes, dar la clase con amor, esperanza, caridad, prudencia, justicia, fortaleza, templanza, conocimiento, inteligencia, aconsejando, con orden, con verdad, para la vida, en paz, con humildad, manifestando lo esencial, con valor, alegría, poder, honestidad, con paciencia, diligencia, sin ego y sabiduría.

Sin embargo, el autor citado señala que todos estos principios universales se sintetizan en uno

sólo: el ético; por lo cual es imposible dar una clase con ética, y excluir a uno solo de ellos.

COMPONENTE PEDAGÓGICO. En el mismo orden de ideas, afirmamos que aunque el docente conozca la materia, esto no asegura que él mismo domine los principios y mecanismos para su enseñanza; cuestión que refleja la necesidad de formarlo paralelamente, en el área pedagógica, sin olvidar que la didáctica es la forma más instrumental y operativa de la pedagogía, pues se refiere a las metodologías de enseñanza, al conjunto de métodos y técnicas que permiten enseñar con Eficacia.

Por esta razón, el profesor debe estar en capacidad de aplicar coherentemente

Las estrategias didácticas dentro del modelo pedagógico institucional.

COMPONENTE CIENTÍFICO. Es de observarse que la búsqueda del conocimiento es una Función inherente al rol del docente de educación superior en la actualidad.

Sin embargo, existe una separación de roles en la vida académica; unos están para producir el

conocimiento, es decir, los investigadores; otros transfieren esos conocimientos a la sociedad convertidos en servicios y aplicaciones que se traducen en actividades de vinculación; y un último grupo encargado de transmitir esos conocimientos, los docentes.

Por lo tanto es necesario que los docentes construyan sus propios conocimientos, para lograr que los estudiantes hagan lo mismo. Esto define al docente como aquél que ha logrado construir sus propios conocimientos con relación a la disciplina que enseña, a través de un proceso de investigación, no con fines de producción científica, sin descartarlo, pero sí con la intención de comprenderla, analizarla y aplicarla, para entonces sí, poderla enseñar.

En este contexto se propone la formación de profesores desde una perspectiva docencia-investigación-vinculación, la cual implica un proceso de modificación que se configura a partir de situaciones de problematización, comunicación y toma de conciencia.

La investigación debe ser una tarea fundamental para el docente y representar una estrategia de un modelo pedagógico alternativo. Para que la práctica educativa adquiera un carácter científico se requiere, en primer lugar, dejar de percibirla como una actividad rutinaria apoyada en la tradición, y que el docente deje de percibirse a sí mismo como un simple aplicador de técnicas de enseñanza, sin cuestionarlas ni valorarlas. El docente no debe asumir esporádicamente el rol de investigador ya que esta actividad constituye el sustrato permanente que fundamental.

Orienta y transforma su práctica educativa, sometiéndola de manera constante a la crítica y a

la reflexión.

Lo antes expuesto evidencia que la formación del docente constituye un requisito a los fines de contribuir con la misión de la educación superior: construir conocimientos y hacerlos disponibles en beneficio de la sociedad.

COMPONENTE HUMANÍSTICO. La formación del docente en el área humanística es una obligación primordial de la institución, porque éste es un ser humano que debe formar a otros seres humanos, con base en el respeto hacia la dignidad humana, a fin de crear condiciones de vida favorables a nivel personal y social.

En este componente el planteamiento de la enseñanza estará inspirado en principios y criterios que le permitan al docente discernir las mejores propuestas de instrucción, de acuerdo con las condiciones reales y las expectativas de los alumnos con miras a su formación, dicha formación es la cualificación y el avance que logran las personas en este proceso, sobre todo en sensibilidad, inteligencia, autonomía y solidaridad

Sin embargo, esta visión humanista de la educación, se ha desviado de sus fines fundamentales en la formación del docente, para centrarse en otros aspectos como los políticos y administrativos, por lo que se hace necesario rescatarla. En la actualidad la reflexión pedagógica necesita ser flexible, abierta, interdisciplinaria y multi metodológica, especialmente permeable a lo humano, pues su misión esencial es la de generar humanidad, facilitar que las personas se formen a la altura de su cultura y de su época y le den sentido a su vida.

Por lo tanto, ser un docente competente desde

una concepción humanista de la educación significa, no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica, sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía y la investigación educativa contemporáneas que los capacite para diseñar en sus disciplinas, un proceso de enseñanza y aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante (González, 2000).

COMPONENTE TECNOLÓGICO. En este apartado cabe señalar que el personal docente y de investigación de las IES, en la nueva sociedad del conocimiento, se formen paralelamente en la inclusión de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Los docentes deben manejar con facilidad estas herramientas, ya que hoy constituyen uno de los ejes del desarrollo tecnológico y forman parte de una nueva cultura educativa, en la cual los protagonistas serán la innovación, la educación, la experiencia basada en conocimientos tácitos y sobre todo, la creatividad de los individuos.

Los cambios que esta cibercultura ha generado, no dejan de lado las instituciones cuya materia prima es el conocimiento, como lo son las IES, en las cuales el docente debe convertirse en un guía importante hacia el desarrollo de habilidades eficientes en la búsqueda de nuevos conocimientos.

Al respecto, Flores (2001) indica que en la era del conocimiento, un sistema de enseñanza, requiere de un nuevo modelo interactivo que comprometa a los profesores, los estudiantes y el objeto del saber, definidos a partir de su carácter de procesadores de información que interactúan como participantes de un proceso cibernético

más amplio.

Lo antes expuesto se fundamenta en el nuevo paradigma, denominado por la UNESCO

(Delors, 1996), como modelo basado en el conocimiento, en el cual el grupo (profesores, estudiantes y otros actores del proceso educativo) cobra importancia como espacio de consulta, concertación y colaboración. La llegada de este nuevo paradigma plantea la preparación del cuerpo docente para los cambios que el mismo exige.

El nuevo docente, por lo tanto, debe estar preparado para un cambio radical de su papel, reforzando y actualizando sus conocimientos, no sólo en su disciplina, sino también en las nuevas tecnologías.

2:6 CONCLUSIONES

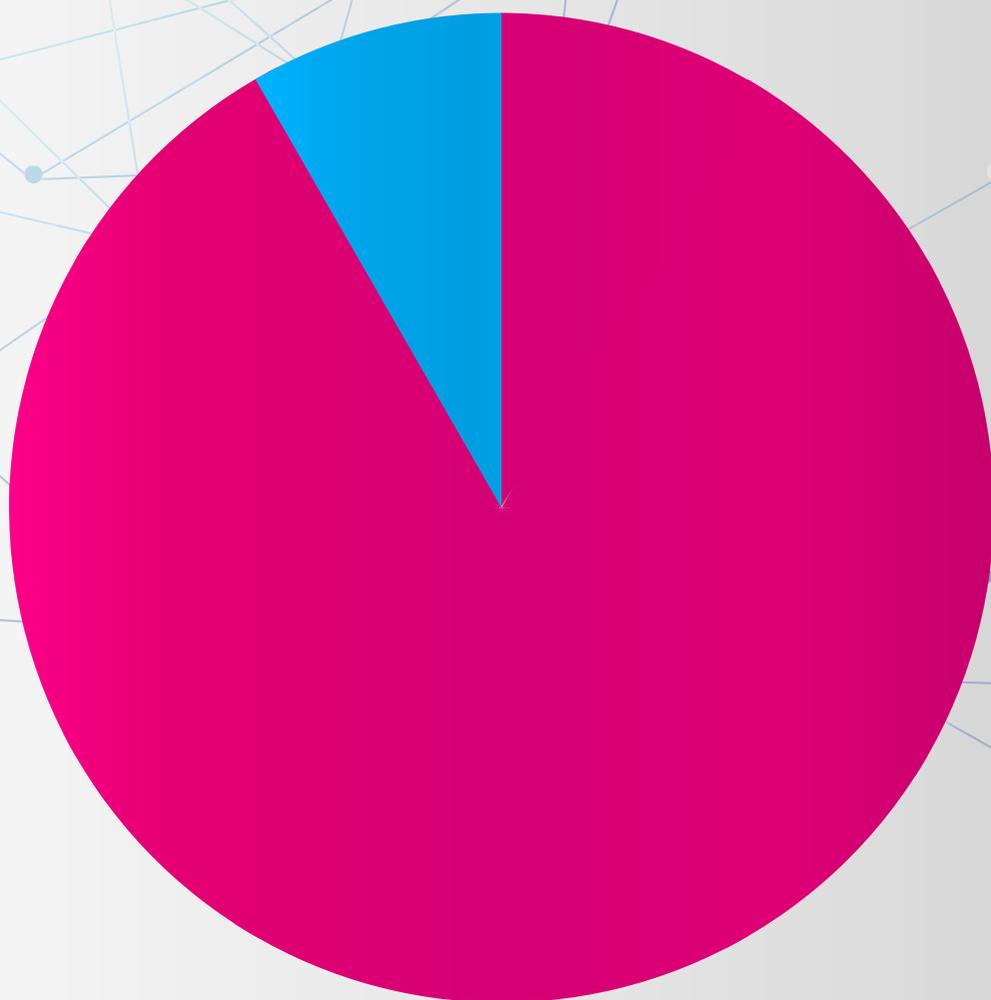
El rol del docente debe estar orientado a formar profesionales integrales, que además de ser capaces de desempeñarse en un área específica del conocimiento, sean capaces de percibir la realidad como una sola, como una unidad compleja y no como un conjunto de conocimientos segmentados.

En la sociedad actual se requieren profesionales con alto sentido crítico y ético, que tengan una formación integral técnica, científica, social y humanística, capaces de dar respuestas a las crecientes exigencias a las que se enfrentarán en su vida profesional como ciudadanos y seres humanos. Sin embargo, para que esto sea posible, es necesario en primer lugar, que el docente asuma una actitud crítica desde y en su propia formación, la cual, lejos de centrarse solamente en la actualización de los últimos avances del conocimiento en su materia específica, sea asumi-

da desde la perspectiva de la formación integral fundamentada en cinco componentes: ético, pedagógico, científico, humanístico y tecnológico.

BIBLIOGRAFÍA

- › Agerrondo, I. (2003). "Capítulo II. Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro". En I. Agerrondo y C. Braslavsky (Ed.) Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro ¿qué formación docente requiere?, Buenos Aires: Papers Editores, pp. 45-66.
- › Beltran, J. (2007). "La Escuela del Siglo 21: Jugar en Serio". En Universidad de Rioja (Ed.) La escuela del siglo XXI: La educación en un tiempo de cambio social acelerado: XII conferencia de sociología de la educación. España: Universidad de Rioja.
- › García, B., Loredo, J., Luna, E., y Rueda M. (2008). "Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD) para la Educación Media y Superior". Red de Investigadores sobre la Evaluación de la Docencia (RIED). Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, volumen 1, 3e, España, pp. 124-136.
- › Galvis, R. V. (2007). "De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias". Acción pedagógica, No. 16/enero -diciembre, 2007, Venezuela, pp. 48-57.
- › Isla-Vilachá, I.I. (s/f). La formación de valores de la docencia universitaria. Novedades del Programa de Educación en Valores de la Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado de <http://www.oei.es/valores2/isla.htm>.
- › Marcelo-García, C. (2002). "Los profesores como trabajadores del conocimiento. Certidumbres y desafíos para una formación a lo largo de la vida". Educar, No. 30, España, pp. 27-56. Consultado en el 14 de octubre del 2011 en: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn30p27.pdf>.
- › Martínez-Martín, M. (2006). "Formación para la ciudadanía y la educación superior". Revista Iberoamericana de Educación, España, No 42, 85-102. Recuperado de <http://www.rieoei.org/>



ESQUEMA DE UN SISTEMA
CONTABLE DE COSTOS PARA
UNA COOPERATIVA

12

12

ESQUEMA DE UN SISTEMA CONTABLE DE COSTOS PARA UNA COOPERATIVA

AUTOR: M.Sc. Lic. Susy Romero Cruz

Docente: Facultad de Ciencias Económicas y Financieras.
Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho"

RESUMEN:

La Cooperativa Juan Pablo II Ltda. no cuenta actualmente con un Sistema Contable de costos acorde a su rubro, desconociendo así el movimiento económico financiero con el que cuenta, impidiendo de esta manera la toma de decisiones acertadas y oportunas.

El objetivo es realizar el Esquema de un Sistema Contable de Costos para la Cooperativa Juan Pablo II Ltda. de acuerdo a las necesidades y magnitudes de las operaciones de la misma, tomando en cuenta que dicho Esquema dentro de la entidad sujeta a estudio es de vital importancia para la toma de decisiones en todo lo referente a su actividad productiva ya que se constituye en una herramienta para el registro y manejo de las operaciones que se realizan en la entidad y que permita procesar información confiable, oportuna y útil para la toma de decisiones.

Después de obtener y analizar la información de la carpintería, objeto de estudio se determina que el manejo contable de costos de la misma tiene una serie de falencias, principalmente en la determinación de los costos de producción, para poder determinar el precio de venta.

Para solucionar este problema, se propone el Esquema de un Sistema Contable de Costos para la actividad económica y productiva de la carpintería, mediante el cual se solucionarán las deficiencias y se tendrá un adecuado control y conocimiento de la actividad y realidad económica de la carpintería para tener ventaja sobre la competencia y contar con valiosa información para tomar decisiones.

PALABRAS CLAVES:

Diseño o Esquema, Sistema, Sistemas Contables y Costos

DISEÑO

Es la descripción o delineación de las actividades de una organización, sistematizando la información oportuna y confiable para una correcta toma de decisiones.

Del italiano disegno, la palabra diseño se refiere a un boceto, bosquejo o esquema que se realiza, ya sea mentalmente o en un soporte material, antes de concretar la producción de algo. El término también se emplea para referirse a la apariencia de ciertos productos en cuanto a sus líneas, forma y funcionalidades.

El concepto de diseño suele utilizarse en el contexto de las artes, la arquitectura, la ingeniería y

otras disciplinas. El momento del diseño implica una representación mental y la posterior plasmación de dicha idea en algún formato gráfico (visual) para exhibir cómo será la obra que se planea realizar. El diseño, por lo tanto, puede incluir un dibujo o trazado que anticipe las características de la obra.

SISTEMA

Es el conjunto de elementos o componentes que forman un todo estructurado, que interdependientemente interactúan en permanente proceso de transformación y que tiene por objeto el logro de un determinado fin.

SISTEMA CONTABLE

"Un sistema contable, parte integrante del sistema de un ente, es la técnica de procesamiento de datos que permiten obtener información sobre la composición y evolución del patrimonio de dicho ente, los bienes de propiedad de terceros en su poder y ciertas contingencias" (NEWTON)

1. INTRODUCCION:

En todas las etapas de la vida, toda persona natural y jurídica dedicada a la producción y comercialización tiene que tomar decisiones de manera oportuna sobre la inversión de sus recursos y los resultados obtenidos, por ello requiere contar con información financiera para satisfacer esas necesidades, es imprescindible el registro de las operaciones realizadas dentro de un sistema contable que centraliza y agrupa todos los movimientos contables generados, proporcionando seguridad y confiabilidad de los Estados Financieros.

Tomando en cuenta que la información contable es muy importante para la toma de decisiones en cualquier empresa y para un normal desarrollo y mejoramiento de la administración de los recursos financieros, que se generan por la prestación de servicios de la Cooperativa Juan Pablo II Ltda. dedicada a la fabricación de muebles, surge la importancia de registrar también aquellas actividades que se realizan en la etapa de producción dando como resultado el registro necesario de los costos de producción para alimentar al sistema de contabilidad de costos.

La importancia de un sistema contable de costos radica en la información útil que proporciona y que es

"El sistema de Contabilidad, es la técnica mediante la cual se describe en forma escrita, de manera sistemática y en términos, cuantitativos, la historia económica de la entidad. Su propósito es producir información que responde a las interrogantes de quienes toman decisiones". (GOMEZ)

COSTO

En términos generales: Costo, es el valor monetario que se paga por algún bien o servicio, es decir, es lo que cuesta.

El diccionario enciclopédico ilustrado Sopena, indica respecto a la palabra COSTO:

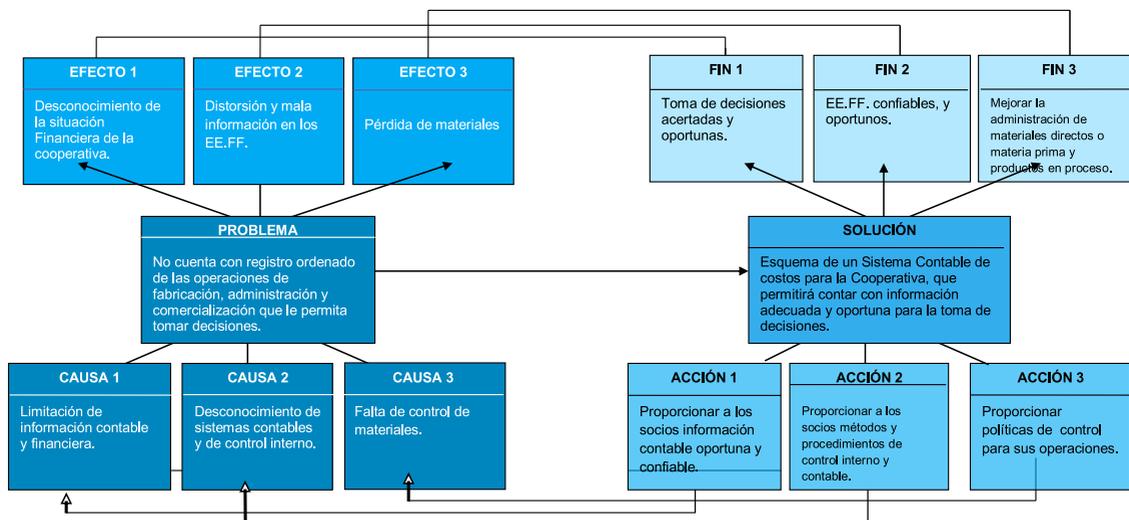
- Lo que cuesta una cosa
- Trabajo, esfuerzo y sacrificio.

El costo se define como el valor sacrificado para adquirir bienes o servicios mediante la reducción de activos o al incurrir en pasivos en el momento en que se obtienen los beneficios.

imprescindible en la toma de decisiones y para obtener tal información es necesario seguir un proceso o ciclo contable que consiste en la preparación de la documentación, fuente de registro, resumen y clasificación de las operaciones mercantiles, ocurridas en la empresa durante un periodo de tiempo.

En la actualidad la Cooperativa Juan Pablo II Ltda., dedicada a la fabricación de muebles determina sus costos sin considerar aspectos técnicos necesarios, situación que hace necesario un mayor control del movimiento contable de costos para el óptimo funcionamiento de sus operaciones, debido a que no utilizan los libros de contabilidad como ser: libro Diario, Mayor y de Inventarios (entradas y salidas de material y producto), etc. El registro de sus movimientos se realiza en un simple cuaderno, no se tiene un control de sus ingresos y egresos; tampoco se registran los costos de producción, lo que genera que se decida por un precio del producto que no corresponde, por la cancelación de sueldos equivocados y el uso indiscriminado de servicios básicos que luego estos, no pueden ser cubiertos por los ingresos lo que hace necesario implementar un Sistema contable de costos adecuado y eficiente.

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA Y ABORDAJE DE LA SOLUCIÓN



El objetivo es diseñar un sistema contable de costos para la Cooperativa Juan Pablo II Ltda., de acuerdo a las necesidades y magnitudes de las operaciones de la misma, tomando en cuenta que dicho Esquema dentro de la entidad sujeta a estudio es de vital importancia para la toma de decisiones en todo lo referente a su actividad productiva ya que se constituye en una herramienta para el registro y manejo de las operaciones que se realizan en la entidad y que permita procesar

información confiable, oportuna y útil para la toma de decisiones para la actividad productiva.

La presente investigación se justifica bajo la óptica científica, porque se podrá aplicar principios, normas, teorías, conceptos, modelos y normas legales vigentes inherentes al tema central de la investigación o estudio sobre el Esquema de un Sistema Contable de costos.

El diseño de un sistema de Contabilidad de Costos consiste en la compilación ordenada de las

actividades de producción de bienes o servicios, con la finalidad de establecer los recursos que son utilizados en su fabricación, sean estos recursos humanos o materiales, para asignarles un valor y obtener el valor del costo total en la fabricación del producto, así como las cuentas del costo, que permitan la preparación de la situación financiera con información de la fabricación.

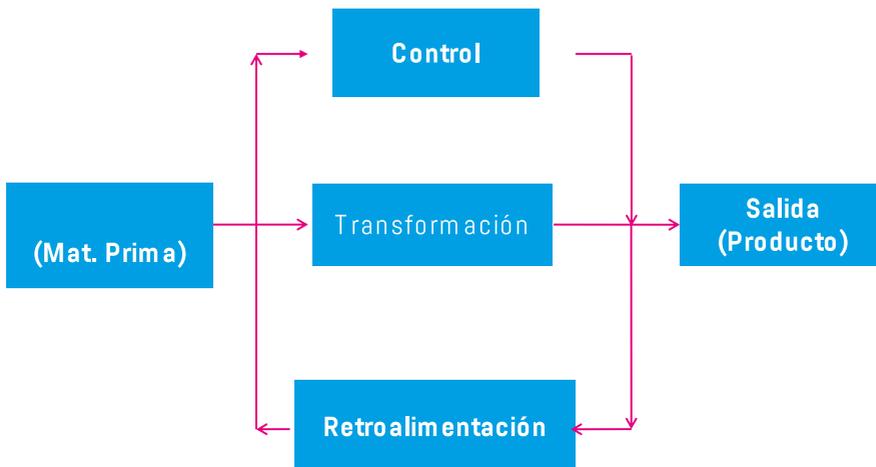
Para lograr el diseño del sistema de contabilidad de costos para la fabricación de muebles, es necesario conocer en detalle los siguientes facto-

res:

- Procesos de diseño.
- Composición de los sistemas.
- Procesos de la contabilidad general.
- Procesos de la contabilidad de costos.
- Procesos de la fabricación de muebles.

El siguiente esquema, muestra desde el enfoque de sistemas, las relaciones de los elementos que son estudiados para el diseño del sistema de contabilidad de costos, en la fabricación de muebles:

Esquema N° 1. Secuencia de transformación de la materia prima en producto:



El esquema N°1, muestra desde el enfoque de sistema, qué elementos intervienen en un proceso de transformación de materia prima en producto, este mismo esquema puede ser aplicado en la obtención de cualquier producto, sea bien o servicio, por el principio de universalidad de los sistemas, de acuerdo a la Teoría General de los Sistemas (TGS).

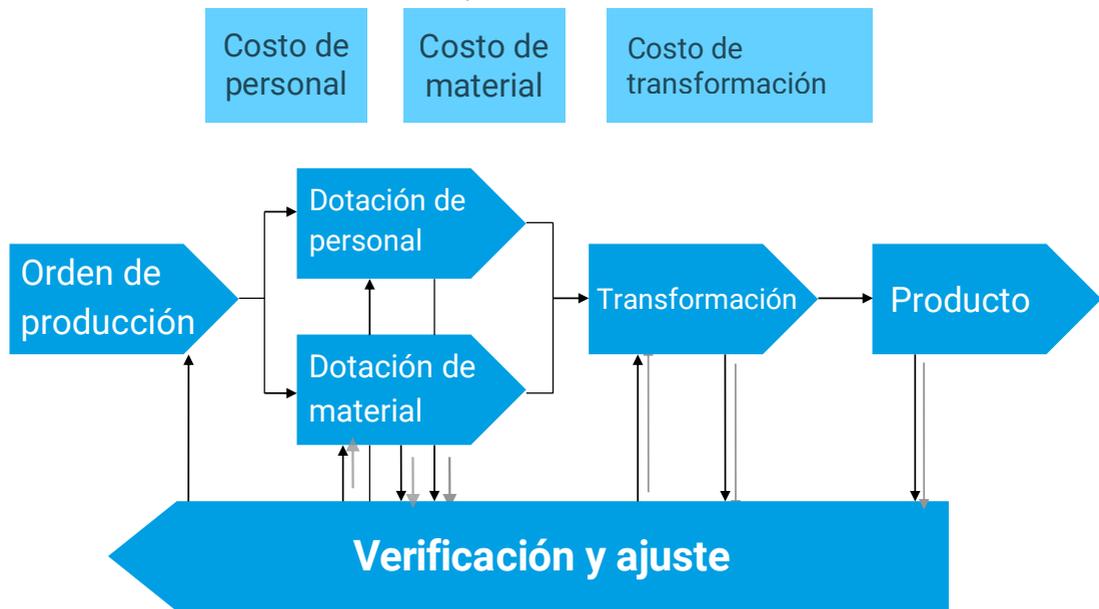
Siguiendo con el estudio, se admite desde la TGS, que toda transformación se realiza a través de etapas, siendo así que cada componente del sis-

tema también es un subsistema con iguales características de sistema.

Por tanto, es necesario incluir el sistema de contabilidad de costos en el esquema presentado.

Un elemento del sistema expuesto en el esquema N°1, es la retroalimentación, en este elemento se recogen los datos inherentes al proceso de producción, que son alimentados al subsistema de control, entre ellos se encuentran los datos necesarios para el subsistema de costos, tal como se observa en el esquema siguiente:

Esquema N° 2. Subsistema de Costos en el Sistema de Producción.



Se ha estructurado un primer acercamiento al sistema de costos, considerando los costos de personal, de material y de transformación.

Este esquema permitirá inicialmente guiar el proceso, antes de profundizar en las características del sistema de costos a ser estudiado y propuesto.

La aplicación del enfoque de sistemas, permite generar modelos de transformación de diversa índole para el estudio de los temas que se abordan, tales como la fabricación de muebles, la obtención de costos y el diseño de un sistema de contabilidad de costos.

2. METODOLOGIA:

El presente trabajo de investigación está sujeto a la recopilación de información real a través de consultas y encuestas como, así mismo a las disposiciones y normas vigentes de orden legal que se rigen para realizar el mismo.

Por lo tanto, el trabajo a desarrollar es efectuado considerando los siguientes métodos:

- **INDUCTIVO**
- **DEDUCTIVO.**

Este método, está generalmente asociado con la investigación cualitativa, dada de lo particular a lo general, porque parte de los hechos concretos y los desafíos a los hechos más extensos.

Este método, está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa, la investigación de realiza de lo general a lo particular, es decir que se analizara a la Cooperativa Juan Pablo II Ltda., en forma general para después identificar las características de esta, para unirlas en conjunto y así obtener las comunes o las nuevas que puedan surgir.

- **TEÓRICO**

Este método consiste en la preparación de un marco teórico conceptual que contenga los elementos básicos y teóricos sobre el sistema contable de costos y demás aspectos relacionados con el sistema, con la finalidad de tener conocimiento preciso sobre el tema y de esta manera efectuar el Esquema de un Sistema Contable de costos en forma eficaz y eficiente logrando alcanzar los objetivos propuestos.

- **EMPÍRICO**

Este método consiste en la aplicación de las técnicas de análisis, comparación, observación, entrevistas, encuestas y otros que por la experiencia del profesional requiera ser utilizada.

Para cumplir con el presente trabajo de investigación se sigue los siguientes procedimientos, con el propósito específico de obtener información.

- › Recolección de la información primaria y secundaria
- › Organización y procesamiento de la información
- › Análisis de la información

Los medios utilizados para realizar la presente investigación son; encuestas, dialogo, paquetes computacionales, grabadora, cámara fotográfica, etc.

3. RESULTADOS

El sistema de costos por órdenes de producción, ha sido adecuado a las características de producción de la Cooperativa Juan Pablo II Ltda., que por la multiplicidad de productos de madera que elabora, requiere de un sistema que le permita

determinar los costos de producción por cada requerimiento realizado por los clientes.

Los productos son elaborados de acuerdo con las especificaciones que el cliente establece por lo tanto se requiere que el precio cotizado antes de la producción, permita obtener utilidad después de la producción.

En el sistema de costos por órdenes de producción, los tres elementos básicos del costo como ser: materiales directos, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación; se acumulan de acuerdo con el número de la orden de trabajo asignado.

El costo unitario de cada orden es obtenido dividiendo los costos totales entre el número de unidades totales producidas.

En el sistema de costos por órdenes de trabajo propuesto, es necesario identificar físicamente cada orden de trabajo y separar sus costos relacionados.

Las solicitudes de materiales deben contener el número de orden de producción al que será asignado, así mismo sucede con el costo de la mano de obra, los costos indirectos de fabricación se aplican sobre la base del tiempo utilizado durante el mes de producción.

En la Cooperativa Juan Pablo II Ltda., la forma de cotizar el producto solicitado por el cliente es la siguiente:

Una vez conocido el producto solicitado por el cliente, la Cooperativa determina la cantidad de madera necesaria, y según la clase de madera identifica el costo de materia prima en el mercado, a este valor le multiplica por dos y es el precio que pide por el producto:

$$\text{Precio Cotizado} = \text{Valor de Materia Prima} \times 2$$

De este precio el 25% es asignado al costo de mano de obra y el 25% restante para la Cooperativa, es decir no se consideran los costos administrativos ni comerciales o financieros en la cotización actual.

3:1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN

- Controlar de forma individual los tres elementos del costo de producción (materiales directos, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación).
- Conocer la utilidad o pérdida obtenida en cada orden de trabajo, al controlar sus costos de forma independiente.
- Facilitar con valores estadísticos la planificación de presupuestos en producciones futuras.
- Conocer los costos de producción de cada orden, sin que se haya concluido el ciclo contable, ya que emplea costos predeterminados, para completar los tres elementos del costo.
- Establecer precios de ventas, que sirvan de base para efectuar cotizaciones a los clientes.

3:2 INFORMACIÓN BÁSICA UTILIZADA EN EL SISTEMA DE COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN.

A continuación se muestra el formato que tiene como finalidad controlar los tres elementos del costo y efectuar la liquidación de la misma para conocer los costos unitarios de la orden.

La Hoja de Costos por Órdenes de Producción se muestra a continuación:
Cooperativa "Juan Pablo II"

CONTROL DE COSTOS DE PRODUCCIÓN

N° de orden de Producción: 1
Producto: Silla
Cantidad: 40
Materia Prima: Cedro **Cantidad:** 528

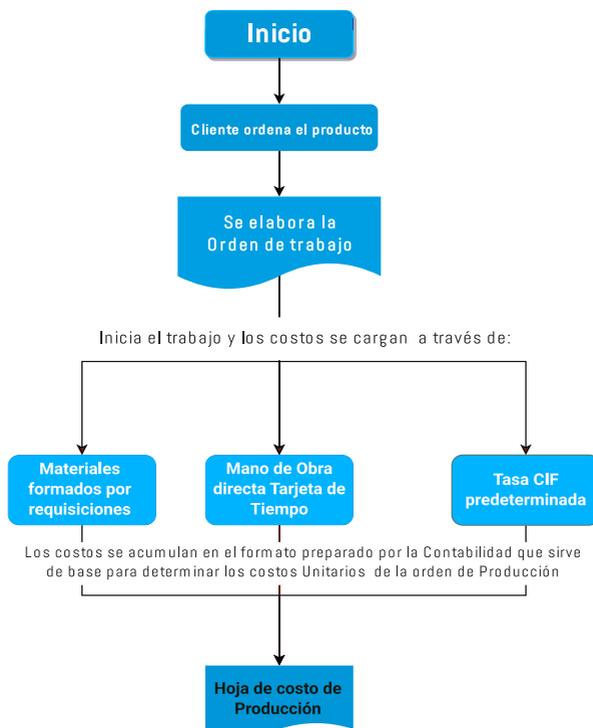
Actividad	Periodo de Producción		Mano de Obra	Materia Prima	Gastos de Fabricación	TOTAL
	Inicio	Finalización				
Preparación			5.016,00	10.032,00	1.050,00	16.098,00
Sierra Circular						
Cepilladora						
Tupi						
Gruseadora						
Espigadora						
Escopleadora						
Lijadora						
Encolado						
Emsablado						
Acabado						
Control de Calidad						
Tiempo Total utilizado %		0,30				
TOTAL			5.016,00	10.032,00	1.050,00	16.098,00

Costo de Mano de obra	5.016,00
Costo de Materia Prima	10.032,00
Costo de Fabricación	1.050,00
Costo total de Producción	16.098,00
Costo Unitario de Producción	402,45
Precio de Venta Cotizado	501,60
Utilidad del Producto	99,15
Utilidad total antes de Impuestos	3.966,00

3:3 CICLO CONTABLE DEL SISTEMA DE COSTOS POR ÓRDENES DE PRODUCCIÓN.

El ciclo contable de la contabilidad de costos por órdenes de producción inicia al ordenar el cliente el producto que necesita, luego se prepara una orden de trabajo para controlar los materiales directos, la mano de obra directa y los costos indirectos de fabricación aplicados.

- Materiales Directos se cargan a la cuenta de Productos en Proceso.
- Materiales Indirectos se registran a la cuenta Costos Indirectos de Fabricación.
- Mano de obra directa se registra a la cuenta Productos en Proceso.
- Mano de obra indirecta a la cuenta Costos Indirectos de Fabricación.
- Los costos indirectos de fabricación se van registrando conforme van sucediendo y se registran en la cuenta Costos Indirectos de Fabricación.
- La producción terminada se ajusta contra la cuenta de Inventarios de Productos Terminados.
- Producción vendida, se ajusta contra la cuenta de Costos de Ventas.

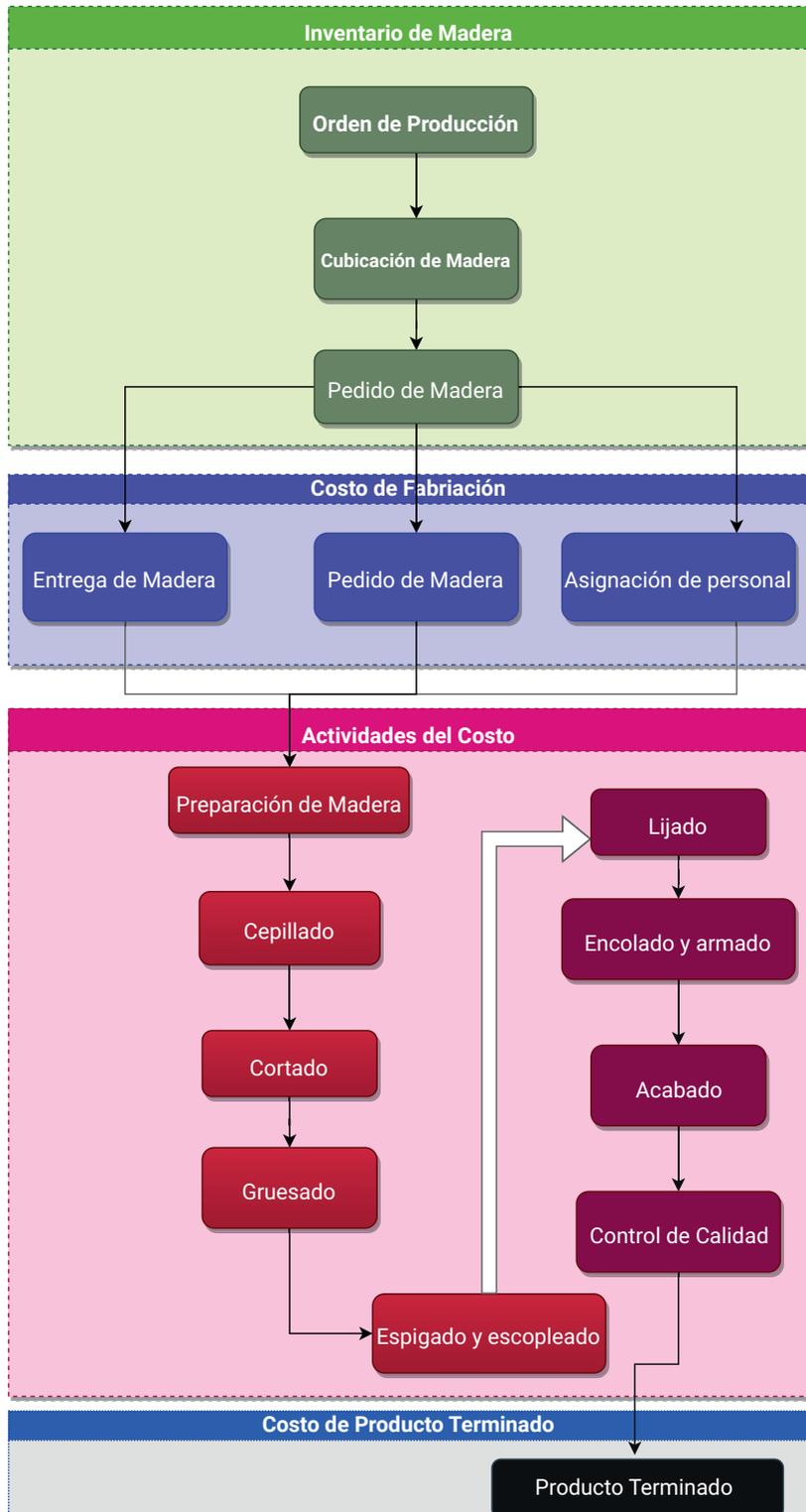


A continuación, se presenta el ciclo contable del sistema de costos por órdenes de producción:

El ciclo de la contabilidad de costos se relaciona con la determinación de todos los costos para fabricar; la acumulación de estos costos del trabajo en proceso; el pase de dichos costos acumulados a los productos terminados y por último, el traspaso del costo de las mercancías vendidas a la cuenta costo de la mercancía vendida.

3:4 SISTEMA DE CONTABILIDAD DE COSTOS.

FLUJO DE ACTIVIDADES Y GENERACIÓN DEL COSTO.



APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CONTABILIDAD DE COSTOS.

La Cooperativa Juan Pablo II Ltda. es una empresa que realiza su producción por encargo y con base a catálogo.

El 1ro., de septiembre del 2013 recibe dos pedidos de los clientes Juan Tablares y Pedro Mesa para fabricar 40 unidades de Silla y 10 unidades de Mesa, la empresa a estos pedidos les asigno las ordenes de trabajo No. 1 y No. 2 respectivamente.

Estos artículos se elaboran con base en una materia prima llamada "Madera Cedro", para realizar esta producción, la empresa realiza las siguientes operaciones:

1. El 2 de Septiembre del 2013 se compraron 800 pies³ (12 pies³ x 40 más margen de descarte del 10%, más 15pies³ x 10, más margen de descarte del 10%) unidades del material "Madera Cedro" a "El Churqui" a un precio unitario de Bs 20 sin incluir el IVA, la factura del proveedor es la No. 500, la compra se efectuó a crédito.
2. El 3 de septiembre del 2013 se envió a producción 693 pies³ de madera Cedro con el requerimiento No. 2002 que se aplicaron así: 69% a la orden de trabajo No. 1 y 31% a la orden de trabajo No. 2.
3. La planilla de sueldos está integrada de la siguiente forma:

Cooperativa "Juan Pablo II"

Planilla de Sueldos

Orden de Producción N°: 1

NOMBRE	CARGO	SALARIO ¹
Ariel Fuste	Operador	3.762
Jaime Aranda	Auxiliar de Operador	1.254
TOTAL		5.016

¹ El salario total es el 25% del precio cotizado

Según las boletas de trabajo, el operador laboró el 30% en la orden de trabajo No. 1 y el 15% en la orden de trabajo No. 2

4. La empresa incurrió en costos indirectos de fabricación de la siguiente forma:

Cooperativa Juan Pablo II Ltda.

Control de Materiales Indirectos

Del 1o al 30 de septiembre 2013

CONCEPTO	MONTO
Depreciación de maquinaria	1.000,0
Alquileres pagados con cheque No. 1111	1.200,00
Seguros de Fábrica	800,00
Servicios Básicos pendiente de pago	500,00
TOTAL	3.500,00

5. La empresa aplica su Costo Indirecto de Fabricación según el informe de la unidad de contabilidad.

6. Se concluyó la orden de trabajo N^o. 1 y se envió a productos terminados

7. La orden de trabajo N^o 1 fue retirada por el cliente y se le facturó con un margen de recargo

del 50% sobre el costo de producción, la venta se efectuó al crédito.

Datos complementarios:

El inventario de materiales es costado bajo el sistema Costo Promedio considerando que la tarjeta de madera Cedro presenta un saldo de 20 unidades a un costo unitario de Bs 18.00.

TARJETA DE CONTROL DE INVENTARIO

Artículo:	Madera Cedro		
Máximo:	1000	Mínimo:	100
Ubicación:	A-10	Unidad:	Pie ³

Fecha	Ref.	Descripción	UNIDADES				VALORES		
			Entrada	Salida	Saldo	Precio U.	Debe	Haber	Saldo
30/08/2013		Inventario			80,00	18,00	0,00	0,00	1440,00
01/09/2013	500	Compra	800,00		880,00	20,00	16.000,00	0,00	17.600,00
12/09/2013	2002	Solicitud		693,00	187,00	20,00	0,00	13.860,00	3.740,00

Se pide:

1. Registrar las operaciones en esquema de mayor
2. Preparar la Tarjeta de Control de existencia, para costear el uso de materiales en la producción.

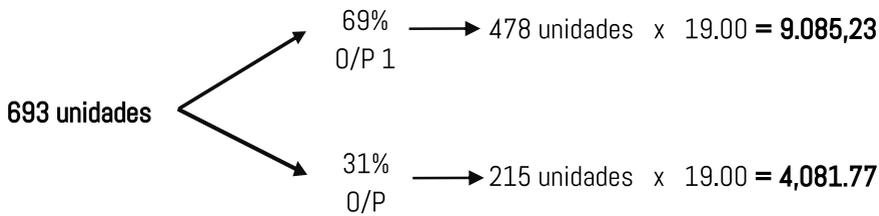
3. Preparar la nómina

4. Elaborar el Estado de Costo de Producción y venta de la Cooperativa Juan Pablo II Ltda.

Solución:

Cálculos previos:

MATERIALES INDIRECTOS



El costo unitario determinado bajo la base del costo promedio (entre Bs 18,00 y Bs 20,00; el promedio Bs 19,00) en la tarjeta control de inventarios.

Antes de iniciar los registros correspondientes, es necesario plasmar cualquier saldo existente las cuentas correspondientes, en el caso en cuestión el único saldo que existe es el de los inventarios de materiales y suministros, el cual se registra en la cuenta de INVENTARIOS, Inventarios de Materiales y se aplica (S) que indica que es un saldo.

materiales, la cual se debita a la cuenta de INVENTARIOS, Materiales y suministros y con un crédito se crea el pasivo con el proveedor “El Churqui”, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) es un pago anticipado que se efectúa, el cual posteriormente se deduce del IVA que se retiene a los clientes por las compras que efectúan, este IVA, se debita a la cuenta PAGOS ANTICIPADOS, IVA Acreditable. Por otra parte la operación de compras debe ser registrada en la Tarjeta Control de Inventario, en vista que esta tiene un saldo anterior hay que calcular el nuevo costo unitario, como solo existe una compra según el ejercicio, la Tarjeta quedaría de la siguiente manera:

1. La primera operación realizada es la compra de

TARJETA DE CONTROL DE INVENTARIO

Artículo:	Madera Cedro			
Máximo:	1000	Mínimo:	100	Unidad: Pie ³
Ubicación:	A-10			

			UNIDADES				VALORES		
Fecha	Ref.	Descripción	Entrada	Salida	Saldo	Precio U.	Debe	Haber	Saldo
30/08/2013		Inventario			80,00	18,00	0,00	0,00	1.440,00
01/09/2013	500	Compra	800,00		880,00	20,00	16.000,00	0,00	17.600,00
12/09/2013	2002	Solicitud		693,00	187,00	20,00	0,00	13.860,00	3.740,00

2. El envío de los materiales a la producción, ha sido registrada en la Tarjeta Control de Inventarios, estos fueron valuados al último promedio determinado, la distribución ha sido indicada en los cálculos previos a la contabilización en páginas anteriores, el uso de los materiales se debita a la cuenta PRODUCTOS EN PROCESO, Materiales Directos O/P 1 y PRODUCTOS EN PROCESO, Materiales Directos O/P 2 y el crédito se efectúa a la cuenta de INVENTARIOS, Inventario de Materiales y Suministros. La distribución de los materiales se efectuará conforme sean utilizados en las Órdenes de Trabajo correspondientes.

3. La mano de obra directa ha sido obtenida de la nómina que se elabora en los cálculos previos a la contabilización y en esta misma sección se indica la forma de distribución. Con la mano de obra directa, sucede igual que con los materiales, se debita a la cuenta PRODUCTOS EN PROCESO, Mano de Obra Directa O/P 1 y PRODUCTOS EN PROCESO, Mano de Obra Directa O/P 2 el operador es la mano de obra directa y el auxiliar de operador es mano de obra indirecta la cual se debita a la cuenta COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN, Cuenta Control, los créditos se registran en las siguientes cuentas: RETENCIONES POR PAGAR, Seguro de largo y corto plazo, RETENCIONES POR PAGAR, Impuesto sobre la Renta, GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR, Vacaciones, GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR, Aguinaldo, GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR, Seguro de largo y corto plazo Patronal, CUENTAS TRANSITORIAS, Nómina por Distribuir.

4. Los costos indirectos incurridos son debitados a la cuenta COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN, Cuenta Control y los créditos se efectúan a las cuentas correspondientes según el caso, en el ejercicio será: por la depreciación a la cuenta DEPRECIACIÓN ACUMULADA, Depreciación de Maquinaria, por el pago del Alquiler y la compra de materiales indirectos se acredita a la cuenta de EFECTIVO EN BANCO, UNION Cta. Cte. No. 105041-1, el seguro de fábrica se acredita a la cuenta PAGOS ANTICIPADOS, Seguro de Fábrica y los servicios básicos que quedan pendiente de pago, se acreditan a la cuenta GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR, Servicios Básicos.

5. Para efectuar el registro de los costos indirectos de fabricación aplicados se utiliza la información obtenida de la unidad de contabilidad que registra estos gastos conforme van sucediendo.

Las cuentas que afectamos por la aplicación del Costo Indirecto de Fabricación son: Debito a PRODUCCIÓN EN PROCESO, Costos Indirectos de Fabricación O/P 1, debito a PRODUCCIÓN EN PROCESO, Costos Indirectos de Fabricación O/P 2 y crédito a la cuenta COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN, Aplicado.

6. Para contabilizar la producción terminada se suma los costos que se encuentran en las cuentas de Productos en Proceso, Materiales Directos, Mano de Obra Directa y Costos Indirectos de Fabricación así:

Se efectúa debito a la cuenta INVENTARIOS, Inventario de Productos Terminados y créditos a las res-

pectivas cuentas de PRODUCTOS EN PROCESO, Materiales Directos, Mano de Obra Directa y Costos Indirectos de Fabricación. La hoja de costo de producción de la Orden de Trabajo No. 1 quedaría elaborada de la siguiente forma:

Cooperativa "Juan Pablo II"

N° de orden de Producción: 1
Producto: Silla
Cantidad: 40
Materia Prima: Cedro **Cantidad:** 528

Actividad	Periodo de Producción		Mano de Obra	Materia Prima	Gastos de Fabricación	TOTAL
	Inicio	Finalización				
Preparación			5.016,00	10.032,00	1.050,00	16.098,00
Sierra Circular						
Cepilladora						
Tupi						
Gruseadora						
Espigadora						
Escopleadora						
Lijadora						
Encolado						
Emsablado						
Acabado						
Control de Calidad						
Tiempo Total utilizado %		0,30				
TOTAL			5.016,00	10.032,00	1.050,00	16.098,00

Costo de Mano de obra	5.016,00
Costo de Materia Prima	10.032,00
Costo de Fabricación	1.050,00
Costo total de Producción	16.098,00
Costo Unitario de Producción	402,45
Precio de Venta Cotizado	501,60
Utilidad del Producto	99,15
Utilidad total antes de Impuestos	3.966,00

7. Para registrar la venta de la Orden de Trabajo No.1 se efectúan los cálculos siguientes en Bs:

Costo de Materia Prima de la Orden de Trabajo No. 1	10.032,00
Recargo del 100% sobre el costo de Materia Prima	10.032,00
Precio de Venta de la Orden de Trabajo No. 1	20.064,00
IVA 13% según Ley Tributaria	2.608,00
IT 3%	601,92
Valor total de la venta	22.733,92

El valor total de la venta se debita a la cuenta CUENTAS POR COBRAR CLIENTES, EL CHURQUI, el IVA se acredita a la cuenta RETENCIONES POR PAGAR, IVA, y el precio de ventas se acredita a la cuenta INGRESOS, VENTAS, a continuación se necesita registrar el costo de ventas, por lo tanto el costo de producción se debita a la cuenta COSTOS, Costos de Ventas y el crédito se efectúa a la cuenta INVENTARIOS, Inventario de Productos Terminados.

La Orden de Trabajo No. 1, fue vendida por lo tanto el ajuste se hará, efectuando un debito a la cuenta COSTOS, Costo de Ventas, como la Orden de Trabajo No. 2, quedó en proceso, se efectuará un debito a la cuenta PRODUCCIÓN EN PROCESO.

El estado de Costo de Producción, queda de la siguiente manera:

ESTADO DE LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN

Por el período de 1^{ro} al 30 de septiembre de 2013

Inventario inicial de producción en proceso	00,00
Materiales	13.167.00
(-) Materiales Indirectos	1.316.70
Materiales directos utilizados	11.850.30
(+) Mano de obra directa	6.583.50
Costo Primo	18.433.80
(+) Costos Indirectos de fabricación	1.575.00
Total Costos del Período	20.008.80
Total de Costos de Producción	20.008.80
(-) Inventario Final de Producción en Proceso	3.135.00
Costos de Producción	16.873.80

El Estado de Costo de Producción ha sido estructurado tomando datos del sistema de costos automatizado, haciendo las siguientes observaciones:

- El inventario inicial de producción en proceso, es igual a cero, pues al iniciar el mes de septiembre de 2013, la Cooperativa no tenía pendiente de elaborar ninguna orden de producción.
- Los materiales que se indican en el estado de costo de producción es la sumatoria de los materiales directos enviados a la producción a través de solicitudes más los materiales indirectos comprados en forma directa (10% de materia prima), es decir, materiales directos Bs 11.850.30 materiales indirectos Bs 1.316.70 total de materiales Bs 13,167.00.
- El inventario final de producción en proceso es equivalente a la orden de trabajo No. 2 ya que ésta no fue concluida, la cual será finalizada en el mes siguiente.

4. CONCLUSION:

- En el marco del objetivo general el presente trabajo de investigación, ha permitido el Esquema de un modelo de sistema de contabilidad de costos, que cumple lo establecido en la teoría de contabilidad y de costos; este modelo permite identificar los costos de producción y tiene como salida el estado de costos del periodo. Por tanto se considera que el objetivo general ha sido cumplido.
- Al haberse realizado el diagnóstico de la Cooperativa Juan Pablo II Ltda. En el aspecto de la contabilidad de costos, para la toma de decisiones y haber concluido con un modelo de contabilidad de costos que brinda información oportuna y fidedigna para la toma de decisiones, se ha cumplido con el objetivo propuesto.
- El modelo del sistema contable de costos toma en cuenta los procesos y procedimientos establecidos por la teoría de costos para una industria de muebles; de la misma Manera considera los procesos y procedimientos que la teoría contable de costos establece.

5. RECOMENDACIONES

Dadas las características del trabajo de la Cooperativa Juan Pablo II Ltda., y su necesidad verificada, de contar con un registro adecuado de los costos y que se reflejen en la contabilidad de la organización para la toma de decisiones, se recomienda implementar el Esquema modelo propuesto para su sistema de contabilidad de cos-

tos. BIBLIOGRAFÍA

1. Chan de Jo, Dong Sai. "Análisis y diseño de sistemas de costos, Universidad Francisco Marroquín, facultad de ingeniería de sistemas, informáticas y ciencias de la computación año 1989. Pág. 116
2. Faga, Héctor Alberto; Mejía, Mariano Enrique, "Como profundizar en el análisis de sus costos para tomar mejores decisiones empresariales", Buenos Aires–Argentina, Febrero 2000, Editorial: Granica, S.A. Pág. 207
3. García Colín, Juan., "Contabilidad de Costos", Segunda Edición, México, D.F. 2001, Editorial: Mc Graw Hill. Pág. 329
4. Mowen, H. (2000). Administración de Costos (3a ed.). España:Thom son Editores.
5. Berrio, D. E. y Castrillon C, J (2008). Costos para Gerenciar Organizaciones Manufactureras, Comerciales y de Servicios (2aed.).Colombia: Uninorte.
6. Carrión Nin , J L. (2002). Costos estándar-ABC para la industria de plásticos - línea de tuberías y accesorios de PVC Caso: SURPLAST S.A.C.
7. Labarces Restrepo, A. y Llorente Gómez, A. (2008) Aplicación del modelo de Costeo Basado en Actividades para calcular los costos de la gestión de abastecimiento en la Corporación de Ciencia y Tecnología para el desarrollo de la industria naval, marítimay fluvial "COTECMAR".
8. Gómez Bravo, Oscar. (2005) Contabilidad de costos (5aed.). Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill.
9. Garcia, C.A., Hurtado, S. y Yolimar,E. (2008). El abastecimiento o aprovisionamiento. [www.monografias.com/trabajos17/abastecimiento/abaste-](http://www.monografias.com/trabajos17/abastecimiento/abaste)

cimiento.shtml 175

10. Deobold. B, V.D. (2003). Manual de técnica de la investigación (5a ed.). Buenos Aires: Paidós.

11. Barros, H.F. y Espasandín, J.C.(2006) Costeo Basado en Actividades, Conceptualización y metodología (7ªed.).Barcelona: Arie

12. TORRENCILLA Ángel, "Contabilidad de Costes y Contabilidad de Gestión", Edición Primera, Argentina: McGraw-Hill, 1993 (Pág.10.Tomo 1).

13. BACKER, Jacobsen, "Contabilidad de Costos: Un enfoque Administrativo para la toma de decisiones", Segunda Edición, 1998 (Pág. 2-3).

14. SINISTERRA G." Fundamentos de Contabilidad Financiera y de Gestión", Editorial Universidad del Valle, Cali-Colombia(1997)

15. BARFIELD José. B, "Contabilidad de Costos: Tradiciones e Innovaciones"

16. GONZÁLEZ María Elena, "Sistema de costos por procesos", 2007.

17. BRAVO VALDIVIEZO M. (Módulo de Contabilidad General; Universidad Central del Ecuador; Primer Nivel; Año 2008).

18. ZAPATA Pedro, "Contabilidad de Costos", Herramienta para la toma de decisiones, año 2007.

19. Cabrera I. Carlos, Contabilidad Intermedia, Editorial UAJMS, año 2016.

20. FUNES, Orellana Juan, Contabilidad de Costos

I Edición 2006 Pág. 6

21. Salvatierra Pineda CONCEPTOS BASICOS DE UN DISEÑO

NOTAS

¹ Salvatierra Pineda CONCEPTOS BASICOS DE UN DISEÑO

² www.definición.de/diseño.

³ Thelma Alicia

⁴ Idem. Pág. 6

⁵ El concepto de diseño, será recogido desde el enfoque de sistema y de los textos de contabilidad general y de costos.

⁶ A partir de la Teoría General de Sistemas de L.V.B.

⁷ El texto guía será "El ABC de la Contabilidad" de Juan Funes Orellana, sin embargo se consultarán otros textos en función a los requerimientos de información necesarios para el diseño.

⁸ En el tema específico de Contabilidad de Costos, el texto guía será "Contabilidad de Costos" de Juan Funes Orellana.

⁹ Para identificar los procesos de fabricación de muebles. se tomarán los datos de la Cooperativa y paralelamente se consultarán sitios en la web.