

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

ESCUELA DE POSGRADO



“IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN INTEGRAL EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, 2018”.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ÉTICA Y VALORES DE EDUCACIÓN

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

TESISTA: ANGELA JESSICA ARAGÓN PIZARRO.

ASESOR: MG. MIGUEL NINO CHÁVEZ LEANDRO.

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres y hermana por su apoyo incondicional en cada una de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Al Mg. Miguel Nino Chávez Leandro por sus enseñanzas y apoyo en la ejecución de la tesis.

Al Mg. Efrain Pablo Montes Hjar por capacitarme en la reglamentación correspondiente a la acreditación como capacitador de SINEACE.

Al Mg. Wilhelm Vladimir Guerra Córdor por brindarme herramientas necesarias para la ejecución de la tesis.

Al Dr. Williams Olivera Acuña por permitirme ejecutar la investigación en la Facultad de Ciencias de la Salud

RESUMEN

La mejora educativa continua hace que las universidades a nivel mundial implementen estrategias para alcanzar metas antes no logradas, así en nuestro país tras décadas de planificación se regulan normas de calidad por medio de SINEACE, que en la actualidad evalúa, acredita y certifica la calidad educativa. Por tal motivo la presente investigación titulada "Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral en ciencias de la salud de la Universidad Peruana los Andes, 2018" se aplicó en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, con un nivel de investigación relacional, con un tipo de investigación retrospectivo, observacional, transversal, analítico; con un diseño de investigación relacional. La población fue de 4740 personas y la muestra de 356 personas necesario según fórmula, pero en la práctica se encuestaron a 359 personas entre estudiantes, docentes y administrativos, distribuidos equitativamente. El instrumento empleado fue la encuesta; fueron 3 encuestas realizadas la primera de la variable estrategias de gestión organizacional para estudiantes que constó de 10 ítems, la segunda de la variable estrategias de gestión organizacional para docentes y administrativos que constó de 50 ítems y la tercera de la variable formación integral de los estudiantes que constó de 18 ítems.

En el estudio se determinó que las estrategias de gestión organizacional si tienen un impacto sobre la formación integral; identificándose los resultados de estudiantes y docentes y administrativos de la siguiente manera: para la dimensión de planeamiento 44,41% y 50,0% regular, 28,82% y 16,67 % (98) bueno, 4,41% y 6,67 % excelente; para la dimensión control de gestión 51,18% y 56,67% regular, 31,76% y 10,00 % bueno, 5,00% y 3,33% excelente; para la dimensión evaluación 6,76% y 57,33 % regular, 28,24% y 14,33 % bueno, 5,29% y 1,67 % excelente; para la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo 48,24% y 60,00% regular, 22,35% y 13,33% bueno, 3,82% y 3,33 % excelente; para la dimensión recursos humanos, administrativos y gerenciales 50,00% regular, 13,33% bueno y 6,67% excelente; para la dimensión estadísticas 48,24% y 60,00% regular, 21,18% y 16,67% bueno, 4,12% y 0% excelente; para la dimensión difusión de la actividad institucional 42,06% y 63,33% regular, 33,82% y 20,00% bueno, 6,76% y 0% excelente. Notándose así la necesidad de mejora en distintas estrategias.

Palabras Clave: Estrategias de gestión organizacional, Formación integral.

ABSTRACT

Continuous educational improvement means that universities worldwide contrivance strategies to reach previously unachievable goals, thus, in our country after decades of planning, quality standards are regulated through SINEACE that currently evaluates, accredits and certifies the educational quality. For this reason the present research titled "Impact of the organizational management strategies in the integral formation in health sciences of the Universidad Peruana Los Andes, 2018" was applied in the Faculty of Health Sciences of the Peruvian University "Los Andes" with a level of relational research, with a retrospective, observational, transversal, analytical type of research; with a relational research design. The population was 4740 people and the sample of 356 people according to formula, but in practice 359 people were interviewed among students, teachers and administrators, distributed equally. The instrument used was the survey; There were 3 surveys conducted, the first about the variable organizational management strategies for students that consisted of 10 items, the second one of the variable organizational management strategies for teachers and administrative staff that consisted of 50 items and the third of the integral formation variable that consisted of 18 items.

In the study it was determined that the strategies of organizational management have an impact on the integral formation; identifying the results of students and teachers and administrative staff as follows: for the planning dimension 44,41% and 50,0% regular, 28,82% and 16,67 % (98) good, 4,41% and 6,67 % excellent; for the management control dimension 51,18% y 56,67% regular, 31,76% and 10,00 % good, 5,00% and 3,33% excellent; for the evaluation dimension 6,76% and 57,33 % regular, 28,24% and 14,33 % good, 5,29% and 1,67 % excellent; for the administrative systems and administrative support dimension 48,24% and 60,00% regular, 22,35% and 13,33% good, 3,82% and 3,33 % excellent; for the human, administrative and managerial resources dimension 50,00% regular, 13,33% good and 6,67% excellent; for the statistics dimension 48,24% and 60,00% regular, 21,18% and 16,67% good, 4,12% and 0% excellent; for the diffusion of institutional activity dimension 42,06% and 63,33% regular, 33,82% and 20,00% good, 6,76% and 0% excellent. Noticing thus the need for improvement in different strategies.

Keywords: Organizational management strategies, integral formation.

INDICE

INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación	3
1.3. Importancia o propósito	5
1.4. Limitaciones	6
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	7
1.6. Formulación del objetivo general	8
1.7. Formulación de hipótesis general y específica.	10
1.8. Variables.	12
1.9. Operacionalización de variables.	13
1.10. Definición de términos operacionales	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. Internacionales	16
2.1.2. Nacional	22
2.1.3. Locales	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. Estrategias de gestión organizacional	26
2.2.2. Formación integral	46
2.3. Bases conceptuales	51
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Ámbito	58

3.2.	Población	58
3.3.	Muestra	59
3.4.	Nivel y tipo de estudio	60
3.5.	Diseño de investigación	61
3.6.	Técnicas e instrumentos	62
3.7.	Procedimiento	63
3.8.	Tabulación.	64
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1.	Análisis descriptivo	65
4.2.	Análisis inferencial bivariado	80
4.3.	Prueba de Hipótesis	90
4.4.	Discusión de resultados	93
4.5.	Aporte de la investigación	95
CONCLUSIONES		97
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS		99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		100
ANEXOS		
	Matriz de consistencia	103
	Consentimiento informado para el docente	105
	Consentimiento informado para el estudiante	107
	Encuesta A: Estrategias de gestión organizacional	109
	Encuesta B: Estrategias de gestión organizacional	110
	Encuesta: Formación integral	114

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión planeamiento según estudiantes	74
TABLA N°2. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión planeamiento según docentes y administrativos	75
TABLA N°3. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión control de gestión según estudiantes	76
TABLA N°4. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión control de gestión según docentes y administrativos	77
TABLA N°5. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión de evaluación según estudiantes.	78
TABLA N°6. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión evaluación según docentes y administrativos.	79
TABLA N°7. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo según estudiantes	80
TABLA N°8. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo según docentes y administrativos	81
TABLA N°9. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión recursos humanos, administrativos y gerenciales según docentes y administrativos	82
TABLA N°10. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión estadísticas según apreciación de los estudiantes.	83
TABLA N°11. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión estadísticas según apreciación de docentes y administrativos	84
TABLA N°12. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión difusión de la actividad institucional según estudiantes.	85
TABLA N°13. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión difusión de la actividad institucional según docentes y administrativos	86
TABLA N°14. Formación integral en docentes y administrativos	89

TABLA N°15. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de planeamiento con el cumplimiento de los estándares de formación integral	92
TABLA N°16. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de control de gestión con el cumplimiento de los estándares de formación integral	93
TABLA N°17. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de evaluación con el cumplimiento de los estándares de formación integral	94
TABLA N°18. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de sistemas administrativos y apoyo administrativo con el cumplimiento de los estándares de formación integral	95
TABLA N°19. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de recursos humanos - administrativo - gerenciales con el cumplimiento de los estándares de formación integral	96
TABLA N°20. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de estadísticas con el cumplimiento de los estándares de formación integral	97
TABLA N°21. Influencia de las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional con el cumplimiento de los estándares de formación integral	98
TABLA N°22. Estadísticos descriptivos estrategias de gestión organizacional según evaluación a docentes y administrativos	99
TABLA N°23. Estadísticos descriptivos estrategias de gestión organizacional según evaluación a estudiantes	100
TABLA N°24. Prueba de muestras emparejadas: estrategias de gestión organizacional de planeamiento – estándares de formación integral	101
TABLA N°25. Prueba de muestras individuales de las estrategias de gestión organizacional	103

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Diagrama de sectores, de la dimensión planeamiento según estudiantes.	74
FIGURA 2. Diagrama de sectores, de dimensión planeamiento según docentes y administrativos.	75
FIGURA 3. Diagrama de sectores, de la dimensión control de gestión según estudiantes.	76
FIGURA 4. Diagrama de sectores, de la dimensión control de gestión según docentes y administrativos.	77
FIGURA 5. Diagrama de sectores, de evaluación según estudiantes.	78
FIGURA 6. Diagrama de sectores, de evaluación según docentes y administrativos.	79
FIGURA 7. Diagrama de sectores, de sistemas administrativos y apoyo administrativo según estudiantes	80
FIGURA 8. Diagrama de sectores, de sistemas administrativos y apoyo administrativo según docentes y administrativos	81
FIGURA 9. Diagrama de sectores, de dimensión recursos humanos, administrativos y gerenciales según docentes y administrativos	82
FIGURA 10 Diagrama de sectores, de la dimensión estadísticas según apreciación de los estudiantes.	83
FIGURA 11 Diagrama de sectores, de la dimensión estadísticas según apreciación de docentes y administrativos	84
FIGURA 12. Diagrama de sectores, de difusión de la actividad institucional según estudiantes.	85
FIGURA 13. Diagrama de sectores, de difusión de la actividad institucional según docentes y administrativos.	86
FIGURA 15. Diagrama de barras, de formación integral en docentes y administrativos.	89

INTRODUCCIÓN

Considerando que la universidad como institución es un sistema de base amplia, motivo por el cual a nivel mundial se toma como parte de las prioridades educativas su mejora constante; siendo nuestro país participe de tal preocupación, en Perú inicialmente se encargó de esta ardua labor el CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria), luego de la disolución de la ANR (Asamblea Nacional de Rectores) se constituye el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), el cual viene a ser el ente regulador para la acreditación de carreras profesionales. Por tal punto hay que considerar que el sistema de acreditación es un sistema independiente por cada carrera universitaria, motivo por el cual la presente investigación consta de evaluación de una de las dimensiones consideradas por el SINEACE, que es la formación integral, considerando comparaciones con estudios realizados en Argentina por Cóngora quien fue miembro del CONEAU de dicho país, demostrando diversos resultados que serán significativos para la mejora de la calidad educativa de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en sus 11 Carreras Profesionales y 8 Escuelas Profesionales.

Angela Jessica Aragón Pizarro

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Desde la llegada de los colonizadores al Perú, se dio la instauración de universidades; desde aquella fecha se da la creación de muchas universidades en el Perú, especialmente desde el siglo XX, así, la Universidad Peruana los Andes que nace como la primera universidad privada del centro del Perú el 30 de diciembre de 1983 por mandato de la Ley N° 23757. Así, la “Universidad Peruana Los Andes, es una organización académica privada sin fines de lucro, inspirada en principios y valores, con capacidad de difundir cultura y conocimiento, está dedicada a la formación integral de la persona, como futuro profesional con amplia capacidad de proponer cambios e innovación en los diversos campos profesionales que contribuyan al desarrollo y bienestar de nuestra sociedad.” (TRANSPARENCIA UPLA)

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

de la sociedad del conocimiento. A mediados de la década de los 90 en el Perú se inicia un movimiento de mejora de la calidad en los distintos niveles educativos. La acreditación de la calidad de la educación en el Perú tiene su génesis con la promulgación de la Ley General de Educación y se considera de relevancia en el Proyecto Educativo Nacional. (CONEAU)

Las estrategias institucionales deben abarcar, entre otras, las siguientes definiciones: Ofertas académicas, Servicios a la comunidad, sistemas y mecanismos de acceso a las ofertas académicas y a los servicios, cobertura territorial de las acciones, articulaciones con el sistema educativo secundario, terciario y universitario, con la comunidad local y con las organizaciones sociales, actualización docente y de investigación, definición de planteles, mecanismos y criterios de evaluación de la actividad institucional en todos sus niveles. (Martinez, 2010)

Así en el modelo de acreditación para las carreras universitarias se presentan diversos criterios, de los cuales para la presente investigación corresponden los 5 criterios del factor enseñanza – aprendizaje de la dimensión de formación profesional y son: Proyecto educativo – currículo, metodología de enseñanza aprendizaje, desarrollo de las actividades de Enseñanza – aprendizaje, evaluación del aprendizaje y acciones de mejora, estudiantes y egresados. (CONEAU - SINEACE).

Por lo tanto se va a evaluar el “Impacto de las Estrategias de Gestión Organizacional en la Formación Integral en los estudiantes de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el periodo 2018 – I, para evaluar el desarrollo de las estrategias de gestión en base a su influencia

con los estándares dados por el SINEACE en la dimensión de Formación Integral de los estudiantes, aspectos que abarcan desde como ingresan los estudiantes, calidad de docentes, procesos administrativos, entre otros. debido a tal motivo, al realizar esta investigación ayudaré en hallar los aspectos en los cuales tenemos debilidades, para poder mejorar la calidad en la formación integral de nuestros futuros profesionales en las distintas Escuelas Profesionales de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes.

1.2. JUSTIFICACIÓN

CONVENIENCIA

La investigación es conveniente porque tomando como base las distintas estrategias de gestión organizacional en la universidad peruana, se pueden hacer comparaciones según los resultados de logro según los criterios del SINEACE , teniendo en cuenta que es necesario para la acreditación la veracidad y cumplimiento de las estrategias, lo cual servirá como marcador indispensable para medir la efectividad de las estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA y al abarcar las diferentes escuelas profesionales, esta información puede servir como base de investigaciones futuras para la mejora de las estrategias. Es un estudio factible de ejecutar, se da la apertura necesaria a su desarrollo en cuanto a colaboración de autoridades, docentes y administrativos. Se pretende que en base al diagnóstico se presente alternativas de solución o mejoramiento del problema. Con la

ejecución de este estudio se enriquecerá nuestro conocimiento en calidad de aprendizaje, lo que beneficiará a nuestro quehacer educativo.

RELEVANCIA SOCIAL

Proyecta el beneficio para los estudiantes de todos los niveles, docentes en servicio y padres de familia. La información que proporciona es de fundamental importancia para la universidad, principalmente para los profesionales en formación, permitiéndoles desempeñarse con éxito en su futuro profesional, garantizando la excelencia académica que la sociedad actual demanda de las instituciones de formación tanto básica como profesional. La trascendencia que tendrá para la sociedad será muy buena ya que tendrá repercusión en la población en general ya que con profesionales capacitados constantemente hablando netamente de ciencias de la salud, mejorando las estrategias se puede analizar y mejorar el desempeño académico.

IMPLICANCIAS PRÁCTICAS

El estudio proyectará beneficios reales para los estudiantes y docentes del nivel superior tomando en cuenta el problema de mantener deficiencias en las estrategias las cuales interfieren en la calidad de aprendizaje. Así, permite seguir precisando más, los factores que interfieren en el adecuado desempeño académico de los estudiantes. La información obtenida se constituirá en herramientas para las autoridades que pueden ayudar en la formación o cambio de estrategias, de esta manera obtener el desarrollo de la competencia académica, y por añadidura un mejor prestigio institucional.

UTILIDAD METODOLÓGICA

La investigación si ayuda a crear un nuevo instrumento, ya que se hicieron estudios similares, pero no en el mismo grupo poblacional. Por lo tanto, ayudará a generar más investigaciones con variables afines, teniendo en cuenta que el aprendizaje de un idioma extranjero es diferente al desarrollo del aprendizaje de una asignatura, y que la relación directa con sus hábitos influye en el rendimiento académico. Por ello, el presente estudio, pretende precisar algunos aspectos a considerar en la metodología de estudios requerida y trabajada por los estudiantes en las diversas áreas curriculares; al establecer la relación entre la variable estrategias de gestión organizacional bajo sus dimensiones y la calidad educativa.

1.3. IMPORTANCIA O PROPÓSITO

La presente investigación es importante por incluir parte de la organización universitaria reflejada en la calidad educativa, lineamientos ya establecidos por la CONEAU Y SINEACE. Este trabajo parte de la convicción de la necesidad de generar una mejor comprensión de la gestión universitaria de manera que ésta pueda promover modos de acción que permitan aumentar la calidad y la creatividad en el desempeño de las funciones universitarias, preservar la libertad académica y el pluralismo al interior de las instituciones y satisfacer requerimientos de consistencia con las prioridades establecidas en la asignación de

recursos, de eficiencia y de productividad en su utilización y de eficacia en el logro de los objetivos fijados.

El propósito central de este trabajo es discutir la problemática de la gestión universitaria según su evaluación. Su carácter es exploratorio y constituye un intento de identificar cuestiones relevantes para el mejoramiento de la universidad en un contexto de demandas crecientes, recursos escasos y exigencias ineludibles de construir y consolidar las capacidades institucionales para el desempeño de sus funciones básicas de generación, procesamiento, acumulación y transmisión de conocimiento. Se centra en la problemática de las universidades públicas, aun cuando muchas de las cuestiones tratadas son igualmente propias de las universidades privadas.

Suministra los instrumentos procedimentales y analíticos para abordar las estrategias de gestión organizacional en la Facultad de Ciencias de la Salud como objeto de evaluación y para la identificación de los déficits existentes, su dimensionamiento y su articulación recíproca. Su intención es operacional, de manera que la aplicación de esos instrumentos pueda arrojar información de importancia para el perfeccionamiento para alcanzar la óptima calidad educativa.

1.4. LIMITACIONES

La limitación es la obtención de información en algunas de las Escuelas Profesionales, ya que sus directores se presentan reacios a proporcionar datos relevantes para el estudio.

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICOS

Formulación del problema general

¿Cuál es el impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 - I?

Formulación de problemas específicos

- ¿Cuáles son las estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?
- ¿Cómo influyen las estrategias de gestión organizacional de planeamiento con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?
- ¿Cuál es la influencia de las estrategias de gestión organizacional de control de gestión con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?
- ¿Cómo influyen las estrategias de gestión organizacional de evaluación con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la

Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?

- ¿Cuál es la influencia entre las estrategias de gestión organizacional de sistemas administrativos y apoyo administrativo con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?
- ¿Cómo influyen las estrategias de gestión organizacional de recursos humanos – administrativos – gerenciales con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?
- ¿Qué influencia existe entre las estrategias de gestión organizacional de estadísticas con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?
- ¿Qué influencia tienen las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I?

1.6. FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL

Objetivo general

Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I

Objetivos específicos

- Identificar las estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.
- Evaluar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de planeamiento con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.
- Determinar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de control de gestión con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.
- Identificar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de evaluación con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.
- Conocer la relación entre las estrategias de gestión organizacional de sistemas administrativos y apoyo administrativo con el cumplimiento

de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

- Evaluar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de recursos humanos - administrativo - gerenciales con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.
- Determinar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de estadísticas con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.
- Conocer la relación de las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

1.7. Formulación de hipótesis general y específica.

Hipótesis general:

Hi Las estrategias de gestión organizacional tienen un alto impacto sobre la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Ho Las estrategias de gestión organizacional no tienen impacto sobre la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hipótesis específica:

Hi₁ Se cumplen de estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₂ Las estrategias de gestión organizacional de planeamiento influyen en el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₃ Se identifica la influencia de las estrategias de gestión organizacional de Control de Gestión con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₄ Existe influencia de las estrategias de gestión organizacional de Evaluación con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₅ Las estrategias de gestión organizacional de Sistemas administrativos y apoyo administrativo influyen con el cumplimiento de

estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₆ Las estrategias de gestión organizacional de Recursos Humanos - Administrativo - Gerenciales interfieren con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₇ Hay influencia de las estrategias de gestión organizacional de Estadísticas con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

Hi₈ Las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional se relacionan con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.

1.8. Variables.

Variable de estudio 1: Estrategias de gestión organizacional

Variable de estudio 2: Formación integral

1.9. Operacionalización de variables.

	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍA	ESCALA
Variable de estudio 1	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de las disposiciones reglamentarias en materia de planeación de la actividad institucional Existencia de una metodología de planeamiento. Adecuación de la metodología de planeamiento. Existencia y claridad de políticas y objetivos explícitos Existencia y claridad de un plan de desarrollo institucional (plan estratégico). Existencia y claridad de planes de reforma curricular, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional. Existencia de planes de desarrollo físico y su adecuación a los planes curriculares, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional. Existencia de planes de desarrollo financiero y de recursos humanos y su relación con los de desarrollo físico y los planes curriculares, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional. Existencia y grado de desarrollo de un órgano de planeamiento. Participación de comunidad universitaria en el proceso de planeamiento. Existencia de sistemas de información para la planificación. 	Excelente Bueno Regular Malo No existe	Ordinal politémica
		Control de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Grado de desarrollo de los sistemas de control de gestión Actualización de los sistemas de control de gestión. Conocimiento por parte de la comunidad universitaria de los sistemas de control de gestión. Existen mecanismos explícitos para realizar el seguimiento y el control de avance de los planes, programas y proyectos. 		
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión. Existencia mecanismos explícitos para evaluar ex-ante planes, programas y proyectos. Existencia mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos. Actualización de los mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos. Grado de utilización de los mecanismos explícitos para evaluar ex- post planes, programas y proyectos. Existencia de mecanismos que evalúen la acción institucional 		
		Sistemas administrativos y Apoyo administrativo	<ul style="list-style-type: none"> Sistema personal administrativo – docente Procesos administrativos de estudiantes. Apoyo administrativo. 		
		Recursos Humanos - Administrati vo - Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> Nivel gerencial. Nivel administrativo 		

		Estadísticas	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de información estadística actualizada Grado de desarrollo de la información estadística actualizada Adecuación de la información estadística actualizada a las necesidades de la institución Divulgación de las estadísticas actualizadas Existencia y grado de desarrollo de una unidad administrativa que produce regularmente información estadística relevante. Disponibilidad de recursos materiales y humanos de la oficina de estadísticas 		
		Difusión de la actividad institucional	<ul style="list-style-type: none"> Difusión de las actividades universitarias Comunicación interna y externa 		
Variable de estudio 2	FORMACIÓN INTEGRAL	Proceso enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Plan de estudios Características del plan de estudios Enfoque por competencias Articulación con I+D+i y responsabilidad social Movilidad 	Cumple No cumple	Ordinal Dicotómica
		Gestión de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento. Plana docente adecuada. Reconocimiento de las actividades de labor docente. Plan de desarrollo académico del docente. 		
		Seguimiento a estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Admisión al programa de estudios Nivelación de ingresantes Seguimiento al desempeño de los estudiantes Actividades extracurriculares 		
		Investigación, desarrollo tecnológico e innovación	<ul style="list-style-type: none"> Gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes I+D+i para la obtención del grado y el título Publicaciones de los resultados de I+D+i 		
		Responsabilidad Social Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad social Implementación de políticas ambientales 		

1.10. Definición de términos operacionales

Son 2 variables de estudio, la primera variable “Estrategias de gestión organizacional”, la cual fue considerada en base al argumento de Norberto Góngora en donde considera 7 dimensiones y 50 indicadores para el proceso de estudio, los cuales fueron adaptados para la ejecución de la encuesta. La segunda variable de estudio es “Formación Integral” la que fue considerada en base a los estándares de evaluación para la acreditación del SINEACE en la dimensión 2.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. INTERNACIONALES

INTERNATIONAL UNIVERSITY OF SARAJEVO (2018) Es la primera universidad fundada en Bosnia y Herzegovina, la cual fue establecida desde 1543 y se modernizó en 1943, pertenece a la asociación de universidades europeas, presentó su último “*Reporte institucional interno*” (IIER) en enero del 2018, tal tarea se realizó de forma sistemática y de manera ordenada, mediante el cual los expertos, centros, facultades, departamentos y programas de estudio pertinentes de toda la Universidad Internacional de Sarajevo (IUS) jugó un papel importante. En el curso de su finalización, el equipo de redacción o el comité sostuvo numerosas reuniones y talleres, involucrando proactivamente a los más altos cuerpos de la Universidad. Finalmente, IIER fue adoptado por el Senado para programas institucionales y de estudio evaluación y evaluación por la Junta de Calidad de Educación Superior (HEQB). La evaluación transfronteriza de las universidades y la acreditación de los programas de estudio se están generalizando día a día, tanto en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) como en los países del Foro de Política de Bolonia. Si bien, IUS ha completado con éxito su proceso de acreditación institucional en Bosnia y Herzegovina, varios programas también fueron acreditados por Quality Assurance Austria. En 2014, la Universidad Internacional de Sarajevo fue acreditado por la Agencia para el Desarrollo

de la Educación Superior y Aseguramiento de la Calidad y está incluido en el registro estatal de instituciones de educación superior acreditadas en Bosnia y Herzegovina, decisión sobre la Inscripción en el Registro Estatal de Instituciones de Educación Superior Acreditadas, No. 05-33-1-199-11 / 14. Por lo tanto, con el fin de fortalecer aún más su carácter internacional, IUS ha decidido buscar acreditación del Consejo de la Junta de Calidad de la Educación Superior. Dado que un número significativo de estudiantes de IUS proviene de Turquía, la evaluación y acreditación de IUS por parte de la Junta de Calidad de Educación Superior (HEQB) fue su objetivo conducir a una mejora de la calidad de la educación, reconocimiento de diplomas y perspectivas de trabajo para los graduados. Por lo tanto, IUS concluye que seguirá desempeñando un papel importante en el desarrollo de las generaciones futuras como un puente entre Turquía y Bosnia y Herzegovina. El establecimiento de relaciones permanentes y la revitalización de las asociaciones históricas y culturales serán mucho más sostenibles mediante una inversión en capital humano. Según los rankings internacionales, entre las universidades nacionales en B & H, IUS es la segunda mejor y la mejor universidad entre las fundaciones y universidades privadas. Este éxito no ha sido logrado por oportunidad, más bien se ha logrado gracias a los esfuerzos del Fundador, la Junta de Fideicomisarios, los académicos, personal administrativo y estudiantes por supuesto. IUS es una universidad reconocida y reconocida no solo en B & H, sino también en el Espacio Europeo de

Educación Superior y en Turquía. IUS también tiene una base institucional y basada en programas acreditaciones nacionales e internacionales.

THOMPSON RIVERS UNIVERSITY (2017) de Canadá, en su “*Reporte de autoevaluación de la Universidad*”, explican cuáles fueron los pasos realizados desde el inicio del cumplimiento de sus metas prioritarias en un plan de trabajo estratégico que aún está en vigencia por ser periodo 2014 – 2019, en donde realizan la evaluación de avance, comparando con sus logros obtenidos ya que el Gobierno de Canadá impulsó el desarrollo de todas sus universidades y también su internacionalización. Así sus principales objetivos fueron incrementar el éxito de sus estudiantes, aumentar la comprensión intercultural, incrementar la investigación, aumentar la capacidad emprendedora, aumentar la capacidad de sostenibilidad. de modo que publica sus resultados explicando las estrategias y recursos empleados para los resultados que demuestran la mejora de su actividad académica centrada en el estudiante como un todo, y el incremento en todo aspecto desde las visitas a sus páginas web, actividades deportivas, trabajos sociales, trato de personal docente y no docente, etc. Emplearon encuestas y fichas de evaluación de indicadores para la obtención de resultados, fue oficialmente acreditada por el Ministerio de Educación Avanzada, Habilidades y Capacitación, Columbia Británica, la Universidad Thompson Rivers (TRU) es una gran institución de educación superior mixta (rango de inscripción uniRank: 10,000-14,999 estudiantes). Thompson Rivers University (TRU) es una institución

de educación superior de 48 años tiene una política de admisión selectiva basada en exámenes de ingreso. El Comité Directivo de Acreditación buscó crear un ejercicio de autoevaluación que permitiera a la universidad pensar de manera crítica y autorreflexiva sobre los objetivos y actividades de la universidad. Al mismo tiempo, surgieron oportunidades para resaltar las fortalezas y los éxitos de la universidad donde concluyen que TRU es una institución compleja, y su misión y prioridades estratégicas se definen en parte por un único mandato provincial que estructura los esfuerzos de la universidad mientras lo desafía a destacarse de otras instituciones postsecundarias en la provincia. Las raíces institucionales establecidas por Cariboo College proporcionan TRU con una base fuerte, sustentable, enfocada en el aprendizaje desde la cual perseguir el cumplimiento de su mandato y misión y continuos aumentos al éxito estudiantil, entendimiento intercultural e investigación, capacidad emprendedora y de sostenibilidad.

GARBANZO y VARGAS (2016) de la Universidad de Costa Rica, en su artículo titulado “*Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas*”, investigación que tuvo el propósito de gestionar los distintos procesos por los que atraviesan las organizaciones educativas en aras de alcanzar su desarrollo organizativo, y responder así a las demandas emergentes del entorno, el presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión conceptual de los principales fundamentos asociados al desarrollo organizacional. Tomaron en cuenta la gestión de los procesos de cambio que deben ejecutarse y el papel de la

administración de la educación desde la gestión que, mediante un liderazgo transformador, debe actuar desarrollando organizaciones inteligentes, con culturas renovadas, dispuestas a gestar los cambios necesarios para alcanzar la visión organizacional. Sobresale, entre sus consideraciones finales, que la gestión de la educación posee un rol fundamental en la conducción eficiente de las organizaciones educativas, desarrollándolas como organizaciones inteligentes, de manera que alcancen altos estándares de calidad en el servicio que ofrecen, traducido en una mejor formación según la población meta a la cual se dirige. Concluyendo que si es relevante su influencia.

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE (2015) En su *“Reporte de Autoevaluación del Departamento de Medicina Veterinaria”*, que especifica ser la única entre las Escuelas de Veterinaria del Reino Unido en proporcionar un pregrado de seis años, así el período transcurrido desde 2008 ha seguido siendo uno de refinamiento y mejora en la gestión, el contenido y la entrega del curso. El organigrama general estructural para la educación veterinaria en la Universidad de Cambridge y el contexto en que opera permanecen sin cambios. por tal motivo realizaron su autoevaluación, generando los siguientes cambios: la introducción de una nueva estructura simplificada, reconocimiento de las iniciativas del Departamento para apoyar a las mujeres académicas y personal de investigación en la forma de un premio Athena SWAN Bronze (2013) y avances significativos en la realización de un plan de acción derivado de

esto con la presentación de un Premio de Plata, la introducción de un programa de capacitación del personal con propósitos de aprendizaje y la enseñanza, inversión sustancial en instalaciones de TI y apoyo dentro del Departamento desde 2013, introducción del último año de 40 semanas a partir de julio de 2014, expansión de las oportunidades de aprendizaje de las habilidades del estudiante a través de la provisión del Centro de habilidades, introdujeron nuevos programas educativos dentro de su curricula, así también ejecutaron mejora y construcción de diversos ambientes para el buen desarrollo de la cátedra. Tanto su órgano principal de gobierno como sus estudiantes y personal afín se dedicaron a la mejora de sus debilidades.

OWOLABI y MAKINDE (2012): En el artículo titulado “*Efectos de estrategias de planificación en la organización corporativa de una Universidad en Educación*”. De Sudáfrica, Examinaron los efectos de la planificación estratégica en el desempeño corporativo utilizando a la Universidad de Babcock como el caso de estudio. Investigó cómo esto ha impactado en la eficiencia de gestión y efectividad ya que la planificación estratégica es esencial en las organizaciones corporativas. El estudio utilizó el cuestionario como instrumento para obtener información de empleados de Babcock University. Los datos recolectados fueron analizados usando estadística descriptiva e inferencial. Las hipótesis fueron probadas usando el uso de Coeficiente de correlación de Pearson para establecer la importancia de la relación entre varias variables

utilizadas para medir el rendimiento. Los resultados de las hipótesis revelaron que existe una correlación positiva significativa entre la planificación estratégica y el desempeño corporativo.

Por lo tanto, el estudio concluyó que la planificación estratégica es beneficiosa para las organizaciones para lograr establecer metas y recomienda que las universidades y otras organizaciones corporativas por igual, deberían participar en la planificación estratégica para mejorar el desempeño corporativo.

2.1.2. NACIONAL

ROSARIO (2017), en su tesis para optar el grado de Maestro titulada “*La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*”, el trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016, en donde se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir la variable gestión educativa, que constó de 30 ítems y mide las dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión comunitaria; otro cuestionario para medir la variable del desempeño docente, que constó de 28 ítems y mide las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la

profesionalidad y la identidad docente, demostrando que si existe relación entre ambas variables.

YABAR (2013) en su tesis para optar el grado de maestro titulada "*La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*" en donde plantea que la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la calidad de los procesos en el aula. Por lo que estudia la relación existente entre ambas variables en la institución educativa de estudio en donde concluye que si existe una relación directa entre ambas variables lo cual lo evidencia por sus evaluación estadística, señalando que la influencia es de 56,40% entre la gestión a la práctica docente.

GRUPO IMPULSOR DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE (2012) en su programa "Marco de Buen Desempeño Docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes". En donde las instituciones del estado involucradas tratan de responder a la demanda específica sobre la función del magisterio verificando el realizar cambios en la realidad de la profesión docente, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas

pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano. Por lo que plantean que son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Asumen aquello como el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia, llegando a conclusiones, después de un proceso de diálogo y concertación entre los participantes.

2.1.3. LOCALES

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ (2017), en su “Plan Estratégico Institucional 2017 – 2019” consideran diversas estrategias institucionales marco, al ser una universidad referente a nivel nacional por su antigüedad y por su origen comunal, consideraron las pautas de formulación de planes dadas por el CEPLAN (Centro Nacional de Planeamiento estratégico). De tal modo que plantean sus objetivos institucionales para mejorar la formación académica y profesional de los estudiantes universitarios, el fortalecer la investigación científica en la comunicad académica, el mejorar la calidad de los servicios de extensión

universitaria y de mejorar la calidad de la gestión institucional. Motivo por el que plantean acciones estratégicas sectoriales los cuales clasificaron con distintas prioridades de ejecución. Además consideran distintos proyectos de inversión pública. Resultado de la ejecución de este plan estratégico es su licenciamiento obtenido este año.

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (2015), en su *“Memoria Anual de la Dirección General de Educación Junín”*, explica que debido a la descentralización educativa tomada como pilar fundamental de la modernización del Estado, el Ministerio de Educación desde hace algunos años, toma la iniciativa de conformar Comisiones de Gestión Intergubernamental en Educación (CGIE) que vienen a ser espacios político-técnico de articulación, coordinación, colaboración y cooperación intergubernamental para mejorar los resultados educativos en cada gobierno regional. Está integrada por el MINEDU, a través de su representante y cada gobierno regional: gerentes regionales de Desarrollo Social, directores y gerentes regionales de Educación, directores de Gestión Pedagógica e Institucional. A fin de ser más inclusivo, eficiente, presente en todo el país y generador de equidad y ciudadanía, que aseguren las aspiraciones en la Educación Peruana; requiere de un instrumento que permita potencializar a sus equipos humanos con los recursos económicos y financieros que dispone en los diferentes periodos gubernamentales. Por lo que plantea el Plan Operativo institucional, como instrumento de gestión a corto plazo tiene como finalidad orientar el

desarrollo educativo, con el objetivo de impulsar un trabajo concertado, inclusivo y articulado con la Sociedad Civil para asegurar 3 los objetivos educativos de calidad, la profesionalización e implementación de la Carrera Pública Magisterial, con transparencia y modernización de la gestión educativa, Ampliación y Mejora del Financiamiento del desarrollo Educativo. Considerando los resultados de la evaluación que la institución hizo, plasman la importancia de las estrategias de gestión en los resultados académicos de los estudiantes, siendo la diferencia aplicativa que ellos lo abarcan en un contexto de educación básica.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Análisis Dinámico De La Gestión

El *análisis estático* atiende a los diseños y a las estructuras, a los stocks de normas, de regulaciones y de procedimientos, a las disposiciones estatutarias, a los sistemas de información, a las dotaciones de recursos, etc. Es decir, concentra su atención sobre los medios institucionales y sobre los marcos que constituyen la infraestructura de la gestión, así como sobre los insumos utilizados, los mecanismos establecidos y las condiciones de la acción

El *análisis dinámico* privilegia los procesos, las conductas, los aprendizajes y los impactos. La gestión como proceso es una confrontación permanente con tensiones entre la preservación de la unidad institucional y la diversidad de su interior por las actividades,

disciplinas, ámbitos académicos, claustros, etc., entre la problemática interna y la atención de las demandas y expectativas externas, entre la visión estratégica y la atención de la cotidianidad institucional, entre las aspiraciones y los recursos efectivamente disponibles, entre las exigencias participativas y la vigencia de las jerarquías, etc.

Enfoques teóricos para el análisis de la universidad como organización

Se tiene al modelo colegial que se considera como un autogobierno fundamentado en el acuerdo sobre los valores básicos, las reglas de armonía y sobre las habilidades legítimas. Por ello, se considera como un modelo horizontal, democrático, con preeminencia de los órganos colectivos, que espera el consenso y que requiere mayor homogeneidad de las actividades.

La universidad es un sistema de base amplia, que se diferencia de manera interna con cátedras, departamentos, escuelas profesionales, centros de investigación, etc., cada cual con procesos internos específicos y con despliegue de diversos recursos que imponen restricciones diversas.

La universidad es una institución en la que la materia prima fundamental es el conocimiento y cuyo proceso productivo básico consiste en la transmisión y la transformación de ese conocimiento. Su capacidad organizacional crítica reside en sus planteles docentes y de investigadores. Son éstos los que detentan el control sobre es

proceso, no los responsables de la conducción o de la administración institucional. El centro de gravedad está en la base, conformando una realidad invertida cuya direccionalidad es desde abajo hacia arriba, contrariamente a las estructuras jerárquicas convencionales.

Este atributo es el que da lugar a una realidad que algunos autores denominan “bottom heavy”, pues los conocimientos y prácticas de que dependen la legitimidad y la efectividad de la institución están localizados en el nivel operativo, sin que la jerarquía esté en condiciones de introducir consideraciones sustantivas sobre los contenidos disciplinarios instalados en cátedras o departamentos. Esa jerarquía tiene capacidades muy limitadas para emitir juicios e impactar sobre sus procesos y sobre la calidad de sus productos, salvo a través de la fijación de reglas genéricas, de la asignación de recursos o del juicio académico.

Stinchcombe subraya el carácter de organización fiduciaria de la universidad. Organización fiduciaria es aquella que participa en sistemas de intercambio de diferentes clases de incertidumbre (Stinchcombe, 1990). La universidad intercambia prestigio y méritos académicos de los docentes e investigadores por la expectativa de producción de un aprendizaje en los alumnos o de ciertos resultados de investigación.

Según esta conceptualización, la universidad constituye un ámbito en el que los insumos no se corresponden necesariamente con los

productos obtenidos: la calidad de los investigadores no está directamente relacionada con la calidad de la formación que contribuyen a impartir, los antecedentes considerados para el reclutamiento docente suelen referirse a cuestiones que no están necesariamente vinculadas con la relación con los alumnos o la calidad del aprendizaje resultante.

Este modelo sugiere que muchas decisiones se adoptan sobre la base de información no directamente relacionada ni con los procesos ni con los productos de las actividades realizadas, sino sobre la base de reputaciones y de inferencias a partir de causalidades no debidamente establecidas. Es por ello que se recurre a los pares para legitimar los criterios utilizados y disminuir los riesgos de esta situación de transacción.

Los modelos anteriores resultan de la convicción de que el análisis de la gestión universitaria no puede realizarse utilizando los mismos instrumentos teóricos que son adecuados para las organizaciones jerárquicas que cuentan con un actor o con una racionalidad predominante a los que deben sujetarse todos los comportamientos organizacionales.

Si bien los enfoques utilizados para las organizaciones burocráticas - o aun las profesionales - pueden enriquecerse a partir de la introducción de dimensiones tales como la estructura de tareas, las contingencias ambientales o la dependencia de recursos, éstas sólo

permiten dar cuenta de factores que explican diferentes estrategias o niveles de performance, pero sin abandonar el supuesto normativo de la unidad organizacional.

Algunos de los elementos componentes de los modelos anteriores sirven para el análisis de la universidad argentina y, en términos más generales, latinoamericana. Su utilidad deriva de que esta universidad también está integrada por ámbitos con escasas articulaciones entre sí y que obedecen a sus propias racionalidades. Esta universidad comparte con otras su carácter resultante de la agregación geológica de perspectivas, orientaciones, disciplinas, destinos profesionales, etc., su carencia de sentido unificador y su perfil generado a partir de cristalizaciones de poder pero no de consensos en torno a valores o proyectos. Su diferencia con otras realidades radica en la fuerte presencia corporativa de los claustros y en la ausencia o escaso desarrollo de ámbitos diferenciados que sirvan para el tratamiento de cuestiones específicas. Es así como se produce una confusión constante entre las tareas de "gobierno" y la gestión cotidiana. Por ello, el modelo "político" resulta más adecuado para la comprensión de la universidad argentina.

La universidad es un complejo sistema de poder. No sólo la composición de sus órganos de gobierno determina este carácter esencial. Distintos actores intervienen en sus procesos decisorios, movilizand o recursos de diferente tipo y motivados por valores y objetivos diversos. Pero esta participación no es constante sino que

está fuertemente determinada por las cuestiones en debate, por las estrategias de esos actores y por la percepción que éstos tienen del carácter simbólico y de la efectividad de la participación. Los acuerdos a los que se arriba son circunstanciales y deben ser revalidados constantemente. Los sistemas de contrapesos evitan giros radicales en las orientaciones y en las decisiones, muchas veces inhibiendo la innovación. (Martinez, 2000)

Atributos de la universidad como organización

Los atributos determinan la dinámica institucional y las respuestas a las demandas del medio, sus capacidades innovadoras y los requerimientos que el gobierno y la gestión deben satisfacer, estas son: complejidad, ambigüedad de la misión y de los objetivos, proyecto abierto, carácter multidimensional, sistema plural de poder, modalidad colegiada de toma de decisiones, tecnología problemática, sujeción a criterios extraorganizacionales, ámbito de convivencia, diversidad de criterios para la legitimación de los liderazgos, lealtades múltiples, sistemas de información problemáticos, multiplicidad de articulaciones externas, conflicto de valores. (Baldrige et. Al, 1991, Lesourne, 1993)

Manifestaciones de gobernabilidad

Según R.López, (1997), la gestión universitaria debe desafiar y disipar tensiones. Estas se refieren a diferentes planos:

- lo permanente de su misión y funciones con las exigencias de la adecuación y acomodación a lo circunstancial y contingente,
- la unidad de propósito que debe orientar a la institución frente a la diversidad de contribuciones que se espera de sus partes integrantes,
- la estructura piramidal de toda organización jerárquica con la especialización de la división del trabajo y sus contribuciones funcionales en materia académica (autoridad de línea frente a responsabilidad funcional),
- la visión de largo plazo de la universidad frente a los apremios del corto plazo,
- las demandas externas por servicio, calidad, legitimidad y apoyo frente a las exigencias internas de participación, eficiencia técnica y programación de actividades,
- los aspectos técnico-operativos frente a los requerimientos socio-emocionales de los miembros de la universidad,
- la utilización de incentivos y sanciones formales y su complementación con las gratificaciones y sanciones simbólicas e informales,
- los comportamientos sujetos a normas y reglas de carácter general frente a la necesidad de dar respuestas flexibles y adecuadas a cada situación.

Inferencia de las capacidades para la gobernabilidad

Los enfoques que se consideran son:

- Identificar los recursos a disposición de esos órganos, tanto en materia organizacional como técnica y política. Esos recursos derivan de las estructuras existentes y de las atribuciones y mandatos conferidos, de los recursos humanos disponibles, con sus calificaciones, dedicación y ubicación, de los sistemas de planeamiento y de información instalada, etc.,
- Debe considerarse el conjunto de decisiones referidas a la orientación general del sistema y a la asignación de recursos. Se presta particular atención a la existencia de planes, programas y proyectos, así como a la enunciación formal de políticas,
- Atención a la naturaleza y calidad de los procesos decisorios, con énfasis en cómo se plantean las cuestiones que demandan la atención de la conducción, cómo son identificadas las alternativas y cómo se adoptan e implementan las decisiones y como se hace el seguimiento de las mismas y de los impactos provocados.

Dimensiones y variables

Según Norberto Góngora: quien realiza una investigación para CONEAU en Argentina en el 2000, en base a la Evaluación de la Gestión Universitaria, quien considera distintos campos en el rubro de Gestión organizacional como se explica:

La planificación es un proceso que puede ser conceptualizado y operacionalizado acudiendo a distintas perspectivas:

- como la ordenación de los medios para el logro de los fines institucionales, conforme a un proceso racional en el que, en primer lugar, se establecen los objetivos prioritarios y en base a ellos se asignan los recursos,

- como un proceso inverso de ordenación de los medios existentes hacia un objetivo que se viable independientemente de su deseabilidad absoluta. En este sentido, la planificación es básicamente un juego de restricciones que procura alcanzar cierta coherencia en las acciones en curso.

Las universidades plantean algunos interrogantes particulares con respecto a la planificación de las actividades:

- exigen que la planificación institucional sea flexible, ya que la coordinación interna no puede hacerse a través de la jerarquía o por medio de detallados programas preestablecidos, sino que requiere una continua retroalimentación y reformulación,

- su personal básico - docentes e investigadores - tiene muy alta calificación técnica y goza de gran autonomía en los aspectos académicos y operativos, por lo que, sin su participación, la planificación institucional no puede tener efectividad,

- los condicionamientos contextuales limitan la posibilidad de planificar con detalle. Entre ellos están: necesidades imprevistas de nuevas investigaciones; compromisos nacionales e internacionales que es forzoso cumplir; ofertas imprevistas de trabajo que pueden aprovecharse; recursos humanos asignados imprevistamente; el presupuesto aprobado tarde y con recortes; objetivos impuestos externamente que distorsionan el plan institucional, etc

Planeamiento

- Existencia de disposiciones reglamentarias en materia de planeación de la actividad institucional
- Actualización de las disposiciones reglamentarias en materia de planeación de la actividad institucional
- Posibilidades de cambio de las normas y metodología de planeamiento.
- Existencia de una metodología de planeamiento.
- Grado de utilización de la metodología de planeamiento.
- Adecuación de la metodología de planeamiento.
- Existencia y claridad de políticas y objetivos explícitos
- Existencia y claridad de un plan de desarrollo institucional (plan estratégico).
- Existencia y claridad de planes de reforma curricular, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional.

- Existencia de planes de desarrollo físico y su adecuación a los planes curriculares, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional.
- Existencia de planes de desarrollo financiero y de recursos humanos y su relación con los de desarrollo físico y los planes curriculares, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional.
- Adecuación del plan de desarrollo institucional a los objetivos institucionales
- Adecuación del plan de desarrollo institucional a la realidad y perspectivas de la institución.
- Conocimiento y difusión de las normas y metodología de planeamiento entre la comunidad universitaria.
- Existencia y grado de desarrollo de un órgano de planeamiento.
- Relación entre las fases de planeamiento - evaluación.
- Recursos humanos y financieros asignados al proceso de planeamiento.
- Participación de comunidad universitaria en el proceso de planeamiento.
- Existencia de sistemas de información para la planificación.
- Actualización de los sistemas de información para el planeamiento.
- Relevancia de los sistemas de información para la planificación.
- Prioridad que se le asigna al proceso de planeamiento en los órganos de gobierno universitario.

- Logros alcanzados a través del proceso de planeamiento.
- Existencia de procesos de evaluación del planeamiento.

Control de gestión

- Existencia de sistemas de control de gestión.
- Grado de desarrollo de los sistemas de control de gestión.
- Actualización de los sistemas de control de gestión. Adecuación de los sistemas de control de gestión a las características específicas de las actividades universitarias (grado de funcionalidad de los mecanismos de seguimiento y control).
- Grado de utilización de sistemas de control de gestión.
- Conocimiento por parte de la comunidad universitaria de los sistemas de control de gestión.
- Resultados correctivos concretos que se hayan realizado como consecuencia de la aplicación de los sistemas de control de gestión.
- Existen mecanismos explícitos para realizar el seguimiento y el control de avance de los planes, programas y proyectos.

Evaluación

- Existencia de sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión.
- Grado de desarrollo de los sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión.

- Actualización de los sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión.
- Actualización de los sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión a las características específicas de las actividades universitarias (grado de funcionalidad de los mecanismos de evaluación a nivel académico y de gestión).
- Grado de utilización de los sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión a las características específicas de las actividades universitarias
- Conocimiento por parte de la comunidad universitaria de los sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión..
- Existencia mecanismos explícitos para evaluar ex-ante planes, programas y proyectos.
- Grado de desarrollo de los mecanismos explícitos para evaluar ex- ante planes, programas y proyectos.
- Actualización de los mecanismos explícitos para evaluar ex-ante planes, programas y proyectos.
- Grado de utilización de los mecanismos explícitos para evaluar ex- ante planes, programas y proyectos.
- Existencia mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos.
- Grado de desarrollo de los mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos.

- Actualización de los mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos.
- Grado de utilización de los mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos.
- Existencia de mecanismos que evalúen la acción institucional
- Grado de desarrollo de mecanismos que evalúen la acción institucional
- Actualización de mecanismos que evalúen la acción institucional
- Grado de utilización de mecanismos que evalúen la acción institucional
- Resultados concretos que se hayan logrado como consecuencia de la aplicación de los sistemas de evaluación.
- Perspectivas de implementar o de modificar los sistemas de evaluación institucional.

Sistemas administrativos y Apoyo administrativo

- Existencia de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)
- Grado de desarrollo de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos,

tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)

- Cumplimiento de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)
- Adecuación de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)
- Eficiencia y eficacia de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)
- Grado de informatización de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)
- Existencia de los sistemas de trámites de alumnos.
- Grado de desarrollo de los sistemas de trámites de alumnos.
- Cumplimiento de los sistemas de trámites de alumnos.
- Adecuación de los sistemas de trámites de alumnos.
- Eficiencia y eficacia de los sistemas de trámites de alumnos.
- Grado de informatización de los sistemas de trámites de alumnos.

- Existencia de sistemas de trámites de docentes e investigadores.
- Grado de desarrollo de los sistemas de trámites de docentes e investigadores.
- Cumplimiento de los sistemas de trámites de docentes e investigadores.
- Adecuación de los sistemas de trámites de docentes e investigadores
- Eficiencia y eficacia de los sistemas de trámites de docentes e investigadores.
- Grado de informatización de los sistemas de trámites de docentes e investigadores.
- Existencia de normas particulares en materia de apoyo administrativo.
- Grado de desarrollo de normas particulares en materia de apoyo administrativo.
- Cumplimiento de normas particulares en materia de apoyo administrativo.
- Adecuación de las normas particulares en materia de apoyo administrativo.
- Conocimientos existentes sobre las normas particulares en materia de apoyo administrativo.
- Relación entre las normas materia de apoyo administrativo y los requerimientos o necesidades específicas de las dependencias.

- Mecanismos y procedimientos para verificar la aplicación de las normas administrativas
- Infraestructura en relación a los servicios que se brindan
- Tiempo de demora entre la solicitud y la recepción del servicio.
- Satisfacción con las actividades de apoyo administrativo.
- Recursos humanos, financieros y materiales utilizados en tareas de apoyo y su relación con lo producido.
- Costos de los servicios de apoyo administrativo.
- Disponibilidad de recursos materiales para la gestión y administración.
- Disponibilidad de espacios para la gestión y administración

Recursos humanos - administrativo - gerenciales

- Existencia de mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, etc. del personal gerencial.
- Existencia de mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, etc. del personal gerencial.
- Grado de desarrollo de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal gerencial.

- Cumplimiento los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal gerencial.
- Adecuación de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal gerencial a las especificidades de las tareas universitarias.
- Conocimiento de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal gerencial.
- Resultados concretos de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal gerencial.
- Satisfacción de las autoridades con el desempeño de los recursos humanos gerenciales.
- Existencia de una política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos gerenciales.
- Adecuación de la política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos gerenciales.
- Conocimiento existente de la política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos gerenciales
- Cumplimiento de la política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos gerenciales

- Relevancia, eficacia y eficiencia de las actividades de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos gerenciales
- Existencia de mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, etc. del personal administrativo.
- Grado de desarrollo de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal administrativo.
- Cumplimiento los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal administrativo.
- Adecuación de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal administrativo a las especificidades de las tareas universitarias.
- Conocimiento de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal administrativo.
- Resultados concretos de los mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, del personal administrativo.
- Satisfacción de las autoridades con el desempeño de los recursos humanos administrativos.

- Existencia de una política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos administrativos
- Adecuación de la política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos administrativos
- Conocimiento existente de la política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos administrativos
- Cumplimiento de la política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos administrativos
- Relevancia, eficacia y eficiencia de las actividades de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos administrativos

Estadísticas

- Existencia de información estadística actualizada
- Adecuación de la información estadística actualizada a las necesidades de la institución
- Divulgación de las estadísticas actualizadas
- Existencia y grado de desarrollo de una unidad administrativa que produce regularmente información estadística relevante.
- Disponibilidad de recursos materiales y humanos de la oficina de estadísticas.

Difusión de la actividad institucional

- Difusión de las actividades universitarias
- Comunicación interna y externa

2.2.2. FORMACIÓN INTEGRAL

En enero de 2007 se aprobó el Proyecto Educativo Nacional al 2021 "La educación que queremos para el Perú" cuyo objetivo estratégico número 5 consigna la importancia de que la educación superior de calidad se convierta en un factor determinante para el crecimiento del país. El tema de la calidad en educación superior, que hasta el momento había sido un asunto interno que las instituciones habían manejado, pasó a convertirse para el país en un tema de política pública. La preocupación empezó a estar, a partir de ese momento, en la diferencia entre la inversión que el país hace en educación y los resultados que se obtienen de la misma. Todo esto ocasionó una disparidad, entre otras cosas en los conceptos que se manejan sobre calidad y evidenció la diferencia entre la calidad de los diferentes tipos de instituciones existentes en el país, desde las que se dedican a la educación básica como a la superior. Es por esto que el tema de la calidad de la educación no puede plantearse al margen del Proyecto País, quiere decir y tal como exponen Yamada *et al*, debe estar sujeto al contexto en el que se van a desarrollar los modelos de acreditación porque será este contexto en el que cobren sentido. En palabras de Gustavo Yamada debe haber "mayor conciencia de ajustar los sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad a las necesidades y realidades de cada país". Si el contexto cambia, las instituciones también y por lo tanto los modelos de acreditación y el planteamiento de estándares que midan dicha calidad deberán ser modificados de acuerdo a estos cambios. El concepto de "educación de

calidad", tal como defiende la UNESCO, se plantea así como un concepto dinámico que evoluciona en tanto evoluciona el concepto mismo de educación. (SINEACE, 2016)

DIMENSION 2: FORMACIÓN INTEGRAL

Factor 4. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

El programa de estudios gestiona el documento curricular, incluyendo un plan de estudios flexible que asegure una formación integral de los estudiantes y el logro de las competencias a lo largo de la formación.

El proceso de enseñanza aprendizaje está articulado con la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y responsabilidad social, así como fortalecido por el intercambio de experiencias nacionales e internacionales.

Plan de estudios

El programa de estudios utiliza mecanismos de gestión que aseguran la evaluación y actualización periódica del plan de estudios. Con los siguientes criterios de evaluación:

- El plan de estudios incluye, entre otros componentes, los perfiles de ingreso y egreso, los objetivos educacionales, la malla curricular, los criterios y estrategias de enseñanza-aprendizaje, de evaluación y titulación.
- El programa de estudios tiene definidas las competencias que debe tener un estudiante cuando ingresa y egresa.

- El perfil de egreso define las estrategias de enseñanza aprendizaje, de evaluación del logro de competencias y criterios para la obtención del grado y titulación. Así mismo orienta el logro de los objetivos educacionales.
- El programa de estudios asegura su pertinencia interna revisando periódica y participativamente el plan de estudios.
- La revisión deberá efectuarse en un periodo máximo de 3 años, como se sugiere en la nueva ley universitaria.

Características del plan de estudios

El plan de estudios es flexible e incluye cursos que brindan una sólida base científica y humanista; con sentido de ciudadanía y responsabilidad social; y consideran una práctica pre profesional- Con los criterios de evaluación:

- El programa de estudios distribuye los cursos del Plan de Estudios indicando el número de créditos, horas dedicadas a teoría, práctica y enseñanza virtual. En cuanto al tipo curso si es general, específico o de especialidad. Respecto al componente, si alude a I+D+i, formación ciudadana, responsabilidad social y experiencia pre profesional.

Enfoque por competencias

El programa de estudios garantiza que el proceso de enseñanza-aprendizaje incluya todos los elementos que aseguren el logro de las competencias a lo largo de la formación. Con los criterios de evaluación:

- El programa de estudios debe implementar un sistema de evaluación del aprendizaje que monitoree el logro de las competencias a lo largo de la formación.
- El plan de estudios, tareas académicas y actividades en general aseguran el logro de las competencias

Articulación con I+D+i y responsabilidad social

El programa de estudios articula el proceso de enseñanza aprendizaje con la I+D+i y responsabilidad social, en la que participan estudiantes y docentes, apuntando a la formación integral de los estudiantes y el logro de competencias. Con los siguientes criterios de evaluación:

- El proceso de enseñanza aprendizaje incluye actividades de I+D+i y de responsabilidad social relacionadas con la naturaleza del programa de estudios.
- El programa de estudios asegura la participación de estudiantes y docentes en actividades de I+D+i y responsabilidad social y muestra los resultados.

Movilidad

El programa de estudios mantiene y hace uso de convenios con universidades nacionales e internacionales para la movilidad de estudiantes y docentes, así como para el intercambio de experiencias. Con los criterios de evaluación:

- La movilidad de los estudiantes debe contribuir al logro de las competencias establecidas en el perfil de egreso.
- La movilidad de los docentes debe contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para el desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje

Factor 5. GESTIÓN DE LOS DOCENTES

El programa de estudios cuenta con el marco normativo y los mecanismos que permiten gestionar la calidad de la plana docente, reconoce las actividades de labor docente (docencia, investigación y/o gestión) y ejecuta un plan de desarrollo integral para ellos.

Factor 6. SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES

El programa de estudios asegura que los ingresantes cuentan con el perfil de ingreso, asimismo, utiliza los mecanismos para el seguimiento y nivelación de las deficiencias que podrían presentarse durante el proceso formativo. Las actividades extracurriculares están orientadas a la formación integral del estudiante.

Factor 7. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

El programa de estudios regula y asegura la calidad de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) realizada por docentes y estudiantes, poniendo especial énfasis en la publicación e incorporación de sus resultados en la docencia, así

como en la I+D+i para la obtención del grado y título de los estudiantes.

Factor 8. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, académica, de I+D+i y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional e internacional.

2.3. Bases conceptuales

Acreditación

Es el reconocimiento formal de la calidad demostrada por una institución o programa educativo, o programa educativo otorgado por el Estado a través del órgano operador correspondiente, según el informe de evaluación externa emitido por una entidad evaluadora debidamente autorizada, de acuerdo con las normas vigentes.

Comité consultivo

Grupos de representantes de instituciones usuarias – grupos de interés

Currículo

Instrumento de planificación académica universitaria que, plasmando un modelo educativo, orienta e instrumenta el desarrollo de una carrera

profesional, de acuerdo a un perfil o indicadores previamente establecidos.

Crédito de asignaturas o cursos

Unidad de medida y valoración de la actividad académica en la que se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, que constituyen cada plan de estudios.

Dimensión

Conjunto de elementos o factores integrantes de toda institución académica.

Egresado

Persona que ha completado sus estudios universitarios.

Encuesta

Instrumento diseñado y validado para el acopio de información de una fuente dentro del proceso de Autoevaluación. El diseño se refiere al tipo de preguntas que se realizarán para cada una de las fuentes de información por cada factor de análisis.

Entrevista

Instrumento de recolección de información de una fuente de información que gira, por lo general, en torno a una serie de preguntas previamente diseñadas.

Estándar

En los procesos de evaluación y acreditación, valor cuantitativo y cualitativo de referencia de un indicador que expresa concretamente el nivel deseable contra el que el indicador se contrastará.

Extensión universitaria y proyección social

Servicios dirigidos a quienes no son estudiantes regulares de la universidad como: Organización, promoción y difusión de cultura general y estudios de carácter profesional que pueden ser gratuitos o no y que pueden conducir a una certificación.

Grupos de interés

Son las instituciones que reciben los beneficios indirectos del servicio educativo y, por tanto, plantean demandas de calidad de los mismos, como empleadores, gobiernos regionales y gobiernos locales, asociaciones profesionales entre otras.

Indicadores

Variable, medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica a una institución o programa. Permite medir el grado de ajuste a los objetivos y criterios de calidad.

Investigación formativa

Alude a la dinámica de la relación entre el conocimiento y los procesos académicos.

Mejora continua

Proceso progresivo que comprende un conjunto de acciones y despliegue de recursos orientado al logro de objetivos.

Manual de organización y funciones - MOF

Documento Técnico normativo de la gestión Institucional que describe la estructura, objetivos y funciones, precisa las interrelaciones jerárquicas, funciones internas y externas de cada una de las dependencias.

Perfil del ingresante

Registra características, necesidades y expectativas del alumno en el momento de la inserción en el nivel superior. Incluye, capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes personales, familiares, laborales, académicas y tecnológicas.

Perfil del egresado.

El egresado de la carrera de educación tendrá capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de diagnosticar, diseñar, planear, desarrollar, gestionar y evaluar proyectos, programas y modelos educativos que contribuyan a transformar y a humanizar la sociedad actual desde los ámbitos formales y no formales de la educación.

Planificación curricular

Proceso de formulación, gestión y evaluación de los currículos universitarios.

Proceso de enseñanza – aprendizaje

Conjunto de fases sucesivas en que se cumple el fenómeno intencional de la educación y la instrucción.

Plan estratégico

Proceso de evaluación sistemática de la naturaleza de un negocio, definiendo los objetivos a largo plazo, identificando metas y objetivos cuantitativos, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos y localizando recursos para llevar a cabo dichas estrategias.

Plan de estudios

Describe las asignaturas o cursos precisando su código, su denominación, su condición semestral o anual, su ubicación cronológica-académica, el número total de horas lectivas, sus créditos y sus requisitos. Asimismo, exige prácticas pre-profesionales y un trabajo de fin de carrera.

Plan operativo

Es un documento oficial en el que los responsables de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental) o un fragmento de la misma

(departamento, sección, delegación, oficina) enumeran los objetivos y las directrices que deben marcar el corto plazo.

Plan presupuestal

Conjunto de acciones dirigidas a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que debe cumplirse en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas, este concepto se aplica a cada centro de responsabilidad de la organización.

Procedimiento documentado.

Este término dentro del alcance de la NTP ISO 9001:2000, significa que el procedimiento sea establecido, documentado, implementado y mantenido.

Recursos humanos

Recursos Humanos. Conjunto de experiencias, habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos, voluntades, etc. de las personas que integran una organización.

Reglamento general de la Universidad

Es la norma elaborada por la universidad de acuerdo con los intereses y la legislación laboral vigente.

Revistas indizadas

Documentos escritos o electrónicos especializados que divulgan reportes de investigación y que están incluidas en una o varias bases de datos de

dominio público. Para su inclusión deben haber pasado por un proceso de evaluación, basado en criterios y procedimientos adoptados internacionalmente.

Tutor

Profesor que actúa como órgano de coordinación didáctica encargado de participar en el desarrollo del Plan de Acción Tutorial, de coordinar los procesos de evaluación de los alumnos de su grupo, de encauzar las necesidades, demandas e inquietudes de los alumnos, de informar a los padres acerca de los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus hijos y de facilitar la cooperación educativa entre el profesorado y los padres de los alumnos.

Transparencia

Capacidad de una entidad o componente para explicar sus condiciones internas de operación y los resultados de ella.

Unidad Académica

Cualquier estructura responsable de la carrera que se someta a la acreditación. Así, según sea el caso la unidad definida por la universidad respectiva puede ser: Escuela, Facultad, Instituto u otra entidad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO

La Universidad Peruana los Andes, está ubicada en la avenida mártires del periodismo cuadra 20 y tiene una extensión total el campus de 120 mil metros cuadrados. Localizada en el distrito y provincia de Huancayo, en la Urbanización Chorrillos a 3 kilómetros del centro de la ciudad, con una humedad aproximada de 68%. (UPLA 2019)

3.2. POBLACIÓN

Según Wigodski (2010) la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

La población total de la Facultad de Ciencias de la Salud en el periodo 2018 I fue 4740 personas distribuidas de la siguiente manera:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Tecno estructura	15
Personal Administrativo	29
Docentes Ordinarios	11
Docentes Contratados	315
Estudiantes	4370

FUENTE: OFICINA DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO FF.CC.SS.

3.3. MUESTRA

Muestra: Según Wigodski (2010) indica que “la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población”.

Así la muestra contará con un nivel de confianza del 95%, error del 5%, así será de 356 personas distribuidas **tipo de muestreo** por conglomerado, intencional, con criterios de inclusión y exclusión.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Tecno estructura	2
Personal Administrativo	3
Docentes Ordinarios	1
Docentes Contratados	24
Estudiantes	329
TOTAL	359

Criterios de inclusión:

- Formar parte de la universidad como estudiante, docente o administrativo.

Criterios de exclusión:

- En estudiantes, haber reservado matrícula.

- Ser estudiantes del primer ciclo.
- En administrativos, haber rotado hace menos de 3 meses a la Facultad de Ciencias de la Salud.
- En docentes, que no formen parte del comité de acreditación y licenciamiento.

3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

3.4.1. Nivel de Investigación

Nivel Relacional:

Fonseca (2012) menciona que es vincular dos variables a fin de establecer la afinidad o asociación entre ellas, así las variables no implican dependencia o causalidad. (p.107).

3.4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

A. Según el tiempo de estudio

Retrospectivo

Es un tipo de estudio que corresponde a los hechos ocurridos en el pasado y la recolección de datos se realiza a partir de los documentos o fuentes secundarias. (Fonseca p.105)

B. Según participación del investigador

Observacional

La investigación se realiza sin la manipulación de la variable independiente por parte del investigador, quien observa los fenómenos tal como ocurren en la naturaleza (Fonseca p.105)

C. Según la cantidad de medición de las variables

Transversal

Los instrumentos se aplican a la muestra en un solo momento y las variables se miden solo una vez. La muestra es independiente. El tiempo empleado para tal fin varía de días, semanas, meses o un año.

D. Según la cantidad de variables a estudiar

Analítico

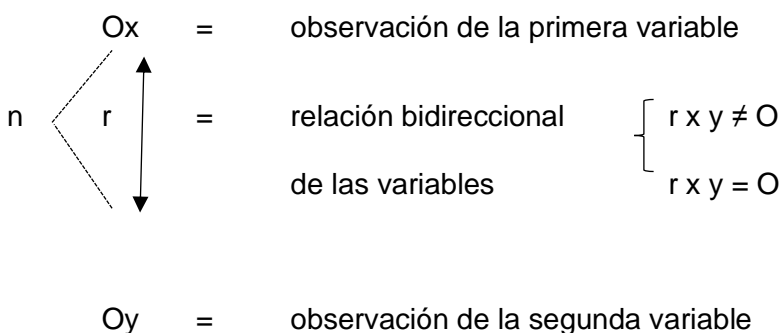
Las variables a estudiar son dos o más, con la finalidad de buscar asociación o dependencia entre ellas. El análisis es bi y multivariado.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental – Transversal - Relacional

Diseño que permite que las observaciones de dos variables pueden ser asociadas, concordadas y correlacionadas. Las dos primeras se logran mediante la estadística no paramétrica y la última, mediante la estadística paramétrica.

Esquema del diseño de la muestra no aleatorizada



3.6. Técnicas e instrumentos

Encuesta por medio de Encuestas:

- Encuesta A – E: Consta de 24 enunciados para seleccionar entre 5 alternativas de apreciación (Excelente, bueno, regular, malo y no existe) para ser aplicada en estudiantes, de tipo anónimo, sólo tendrán que consignar su Escuela profesional.
- Encuesta A – NE: Consta de 50 enunciados para seleccionar entre 5 alternativas de apreciación (Excelente, bueno, regular, malo y no existe) para ser aplicada en personal administrativo, docentes ordinarios y contratados, de tipo anónimo.
- Encuesta B: Consta de 18 enunciados para seleccionar entre 2 alternativas de apreciación (Cumple y no cumple) para ser aplicada en personal administrativo, docentes ordinarios y contratados, de tipo anónimo.

Los instrumentos fueron evaluados y validados por 5 expertos (Tecnólogos Médicos con grado académico de Maestro/Magister) que se desempeñan como docentes en la Universidad Peruana Los Andes y Universidad Continental de Huancayo.

1. Reyna Nuñez, Marlon Eduardo (Magister en Administración y Gerencia en Salud).
2. Guerra Cóndor, Wilhelm Vladimir (Maestro en Educación mención en Investigación y Docencia Superior).
3. De la Cruz Romero, Niels Faustino (Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria).

4. Cuyubamba Pérez Edgar Elías (Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud).
5. Ruiz Castañeda Miguel Ángel (Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud)

3.7. Procedimiento

El estudio será realizado por medio de encuestas en el periodo de vacaciones por tener menos saturación laboral el personal docente, administrativo de la universidad, y tampoco los estudiantes tienen actividades académicas, debido a que por tutoría tenemos la base de datos completa de los estudiantes. Por lo que se realizará en el campus universitario de Chorrillos, en la Facultad de Ciencias de la Salud en los pabellones A, B, C y E.

Se tomarán 3 encuestas en total, en el periodo de tiempo de 4 semanas; como la población está distribuida de distintas categorías se seleccionará a los encuestados por conveniencia de la siguiente manera:

Tecno estructura	2	Coordinación del área administrativa y secretaria docente.
Personal Administrativo	3	1 personal de asuntos académicos. 1 personal de secretaría docente. 1 personal de departamento académico.
Docentes Ordinarios	1	Miembro de Consejo de Facultad
Docentes Contratados	24	Son 8 escuelas profesionales con un total de 11 especialidades de donde se encuestará a un docente del área de profesional específica de cada especialidad, 2 del área cultura general y humanista, 1 del área actividades, 6 del área tecnológica básica, 2 del área científica básica, 1 del área de investigación, 1 de talleres técnicos .
Estudiantes	329	Se encuestarán por conveniencia: Enfermería: 50 Farmacia y Bioquímica: 20 Medicina Veterinaria: 20

		Nutrición Humana: 15 Obstetricia: 40 Odontología: 14 Psicología: 60 Tecnología Médica Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica: 30 Tecnología Médica Optometría: 20 Tecnología Médica Radiología: 30 Tecnología Médica Terapia Física y Rehabilitación: 30 Egresados 10
--	--	--

3.8. Tabulación.

La tabulación de datos será por medio de Excel 2018 y SPSS 25.0, haciendo la verificación de la relación existente entre ambas variables por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

ANÁLISIS DESCRIPTIVO UNIVARIADO SEGÚN ESTUDIANTES

Tabla N°1. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión planeamiento según estudiantes

PLANEAMIENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	22	6,47 %
MALO	54	15,88 %
REGULAR	151	44,41 %
BUENO	98	28,82 %
EXCELENTE	15	4,41 %
TOTAL	340	100,00 %

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

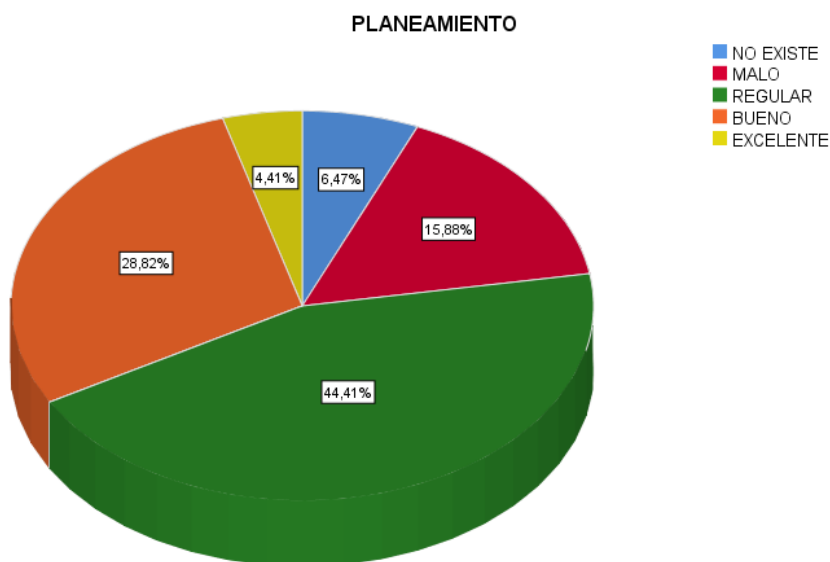


Figura 1. Diagrama de sectores, de la dimensión planeamiento según estudiantes.

En la tabla N°1, se aprecia que del 100.00%(340), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión planeamiento según estudiantes; observándose que el 6,47%(22) de estudiantes señalan que no existe; 15,88%(54) de estudiantes indican que es malo; 44,41%(151) de estudiantes señalan que es regular, 28,82%(98) de estudiantes indican que es bueno y 4,41%(15) de estudiantes indican que es excelente.

Tabla N°2. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión planeamiento según docentes y administrativos

PLANEAMIENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	2	6,67 %
MALO	6	20,00 %
REGULAR	15	50,00 %
BUENO	5	16,67 %
EXCELENTE	2	6,67 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

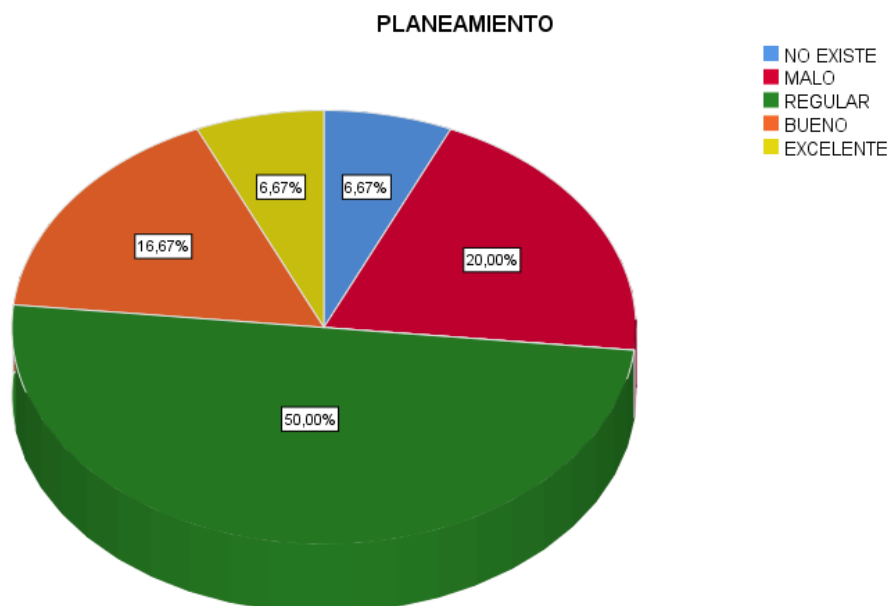


Figura 2. Diagrama de sectores, de dimensión planeamiento según docentes y administrativos. En la tabla N°2, se aprecia que del 100.00%(30), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión planeamiento según docentes y administrativos; observándose que el 6,67 % (2) de docentes y administrativos señalan que no existe; 20,0 %(6) de docentes y administrativos indican que es malo; 50,0%(15) de docentes y administrativos señalan que es regular, 16,67 %(5) de docentes y administrativos indican que es bueno y 6,67 %(2) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°3. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión control de gestión según estudiantes

CONTROL DE GESTION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	11	3,24 %
MALO	30	8,82 %
REGULAR	174	51,18 %
BUENO	108	31,76 %
EXCELENTE	17	5,00 %
TOTAL	340	100,00 %

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

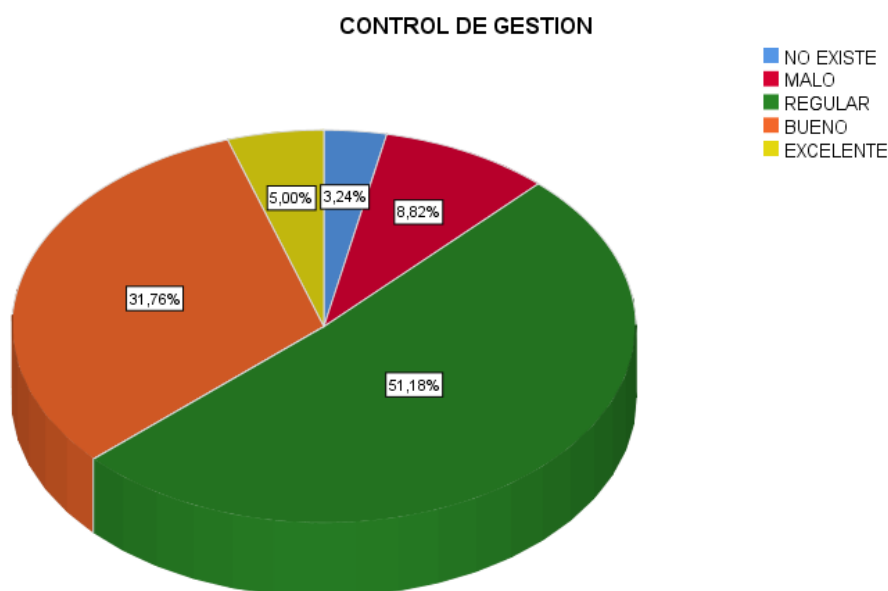


Figura 3. Diagrama de sectores, de la dimensión control de gestión según estudiantes.

En la tabla N°3, se aprecia que del 100.00%(340), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión control de gestión según estudiantes; observándose que el 3,24%(11) de estudiantes señalan que no existe; 8,82%(30) de estudiantes indican que es malo; 51,18%(174) de estudiantes señalan que es regular, 31,76%(108) de estudiantes indican que es bueno y 5,00%(17) de estudiantes indican que es excelente.

Tabla N°4. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión control de gestión según docentes y administrativos

CONTROL DE GESTIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	1	3,33 %
MALO	8	26,67 %
REGULAR	17	56,67 %
BUENO	3	10,00 %
EXCELENTE	1	3,33 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

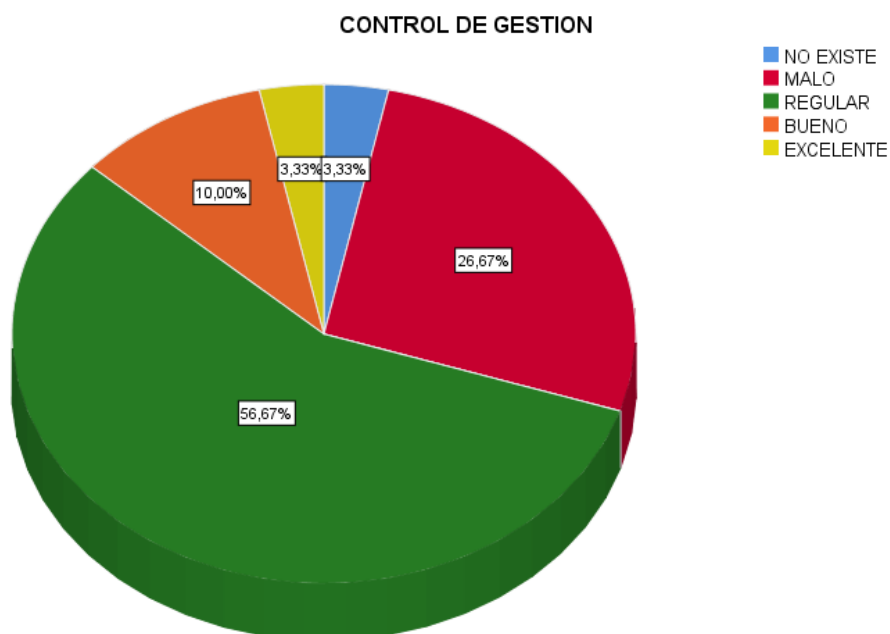


Figura 4. Diagrama de sectores, de la dimensión control de gestión según docentes y administrativos.

En la tabla N°4, se aprecia que del 100.00%(30), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión control de gestión según docentes y administrativos; observándose que el 3,33 %(1) de docentes y administrativos señalan que no existe; 26,67%(8) de docentes y administrativos indican que es malo; 56,67 %(17) de docentes y administrativos señalan que es regular, 10,00 %(3) de docentes y administrativos indican que es bueno y 3,33%(1) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°5. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión de evaluación según estudiantes.

PLANEAMIENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	23	6,76 %
MALO	44	12,94 %
REGULAR	159	46,76 %
BUENO	96	28,24 %
EXCELENTE	18	5,29 %
TOTAL	340	100,00 %

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

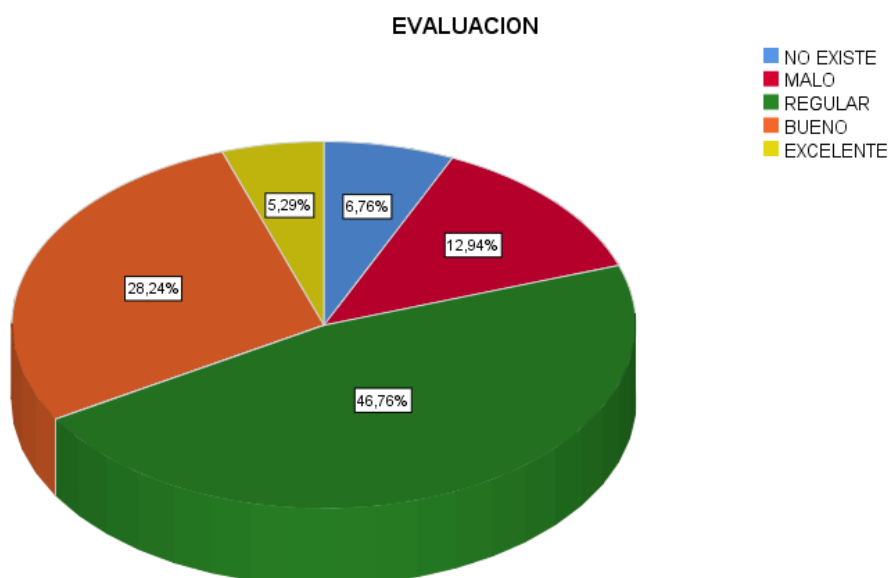


Figura 5. Diagrama de sectores, de evaluación según estudiantes.

En la tabla N°5, se aprecia que del 100.00%(340), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión de evaluación según estudiantes; observándose que el 6,76%(23) de estudiantes señalan que no existe; 12,94%(44) de estudiantes indican que es malo; 46,76%(159) de estudiantes señalan que es regular, 28,24%(96) de estudiantes indican que es bueno y 5,29%(18) de estudiantes indican que es excelente.

Tabla N°6. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión evaluación según docentes y administrativos.

EVALUACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	1	3,33 %
MALO	7	22,33 %
REGULAR	17	57,33 %
BUENO	4	14,33 %
EXCELENTE	1	1,67 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

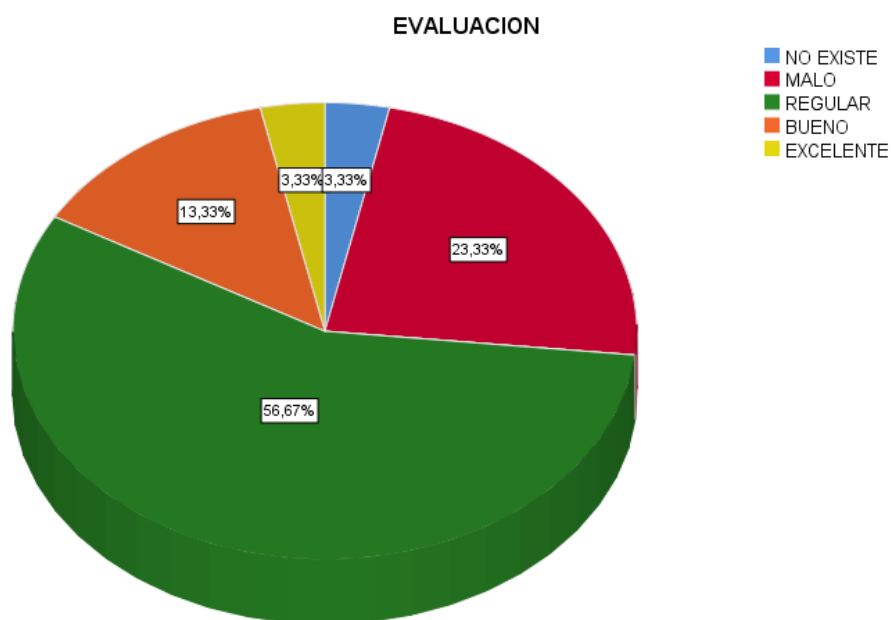


Figura 6. Diagrama de sectores, de evaluación según docentes y administrativos.

En la tabla N°6, se aprecia que del 100.00%(30), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión criterio de dimensión de evaluación según docentes y administrativos; observándose que el 3,33 %(1) de docentes y administrativos señalan que no existe; 22,33 %(7) de docentes y administrativos indican que es malo; 57,33 %(17) de docentes y administrativos señalan que es regular, 14,33 %(4) de docentes y administrativos indican que es bueno y 1,67 %(1) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°7. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo según estudiantes

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	16	4,71 %
MALO	71	20,88 %
REGULAR	164	48,24 %
BUENO	76	22,35 %
EXCELENTE	13	3,82 %
TOTAL	340	100,00 %

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

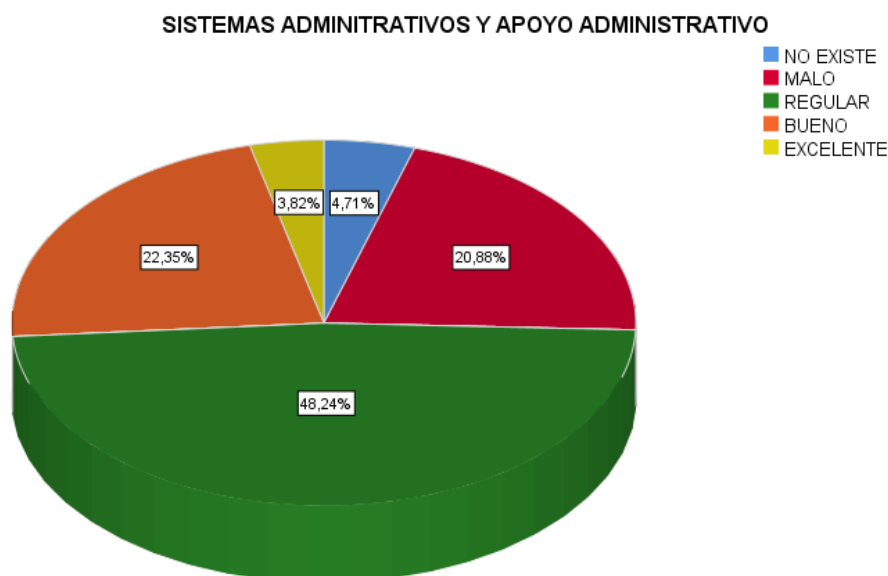


Figura 7. Diagrama de sectores, de sistemas administrativos y apoyo administrativo según estudiantes

En la tabla N°7, se aprecia que del 100.00%(340), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo según estudiantes; observándose que el 4,71%(16) de estudiantes señalan que no existe; 20,88%(71) de estudiantes indican que es malo; 48,24%(164) de estudiantes señalan que es regular, 22,35%(76) de estudiantes indican que es bueno y 3,82% (13) de estudiantes indican que es excelente.

Tabla N°8. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo según docentes y administrativos

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	1	3,33 %
MALO	6	20,00 %
REGULAR	18	60,00 %
BUENO	4	13,33 %
EXCELENTE	1	3,33 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

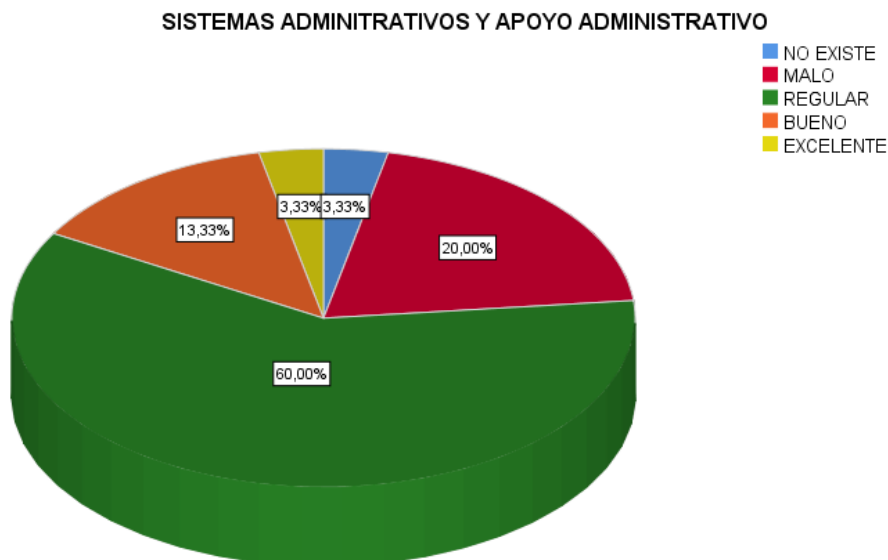


Figura 8. Diagrama de sectores, de sistemas administrativos y apoyo administrativo según docentes y administrativos

En la tabla N°8, se aprecia que del 100.00%(30), de los cuales los docentes y administrativos evalúan el cumplimiento la dimensión sistemas administrativos y apoyo administrativo según docentes y administrativos; observándose que el 3,33 %(1) de docentes y administrativos señalan que no existe; 20,00 %(6) de docentes y administrativos indican que es malo; 60,00%(18) de docentes y administrativos señalan que es regular, 13,33%(4) de docentes y administrativos indican que es bueno y 3,33 %(1) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°9. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión recursos humanos, administrativos y gerenciales según docentes y administrativos

RECURSOS HUMANOS, ADMINISTRATIVOS Y GERENCIALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	1	3,33 %
MALO	8	26,67 %
REGULAR	15	50,00 %
BUENO	4	13,33 %
EXCELENTE	2	6,67 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

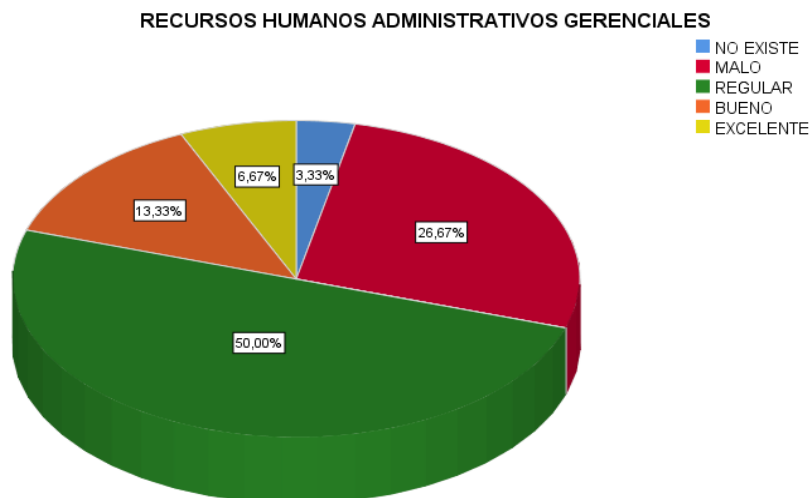


Figura 9. Diagrama de sectores, de dimensión recursos humanos, administrativos y gerenciales según docentes y administrativos

En la tabla N°9, se aprecia que del 100% (30), de los cuales los docentes y administrativos evalúan el cumplimiento la dimensión recursos humanos, administrativos y gerenciales según docentes y administrativos; observándose que el 3,33%(1) de docentes y administrativos señalan que no existe; 26,67 %(8) de docentes y administrativos indican que es malo; 50,00%(15) de docentes y administrativos señalan que es regular, 13,33%(4) de docentes y administrativos indican que es bueno y 6,67%(2) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°10. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión estadísticas según apreciación de los estudiantes.

ESTADÍSTICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	31	9,12 %
MALO	59	17,35 %
REGULAR	164	48,24 %
BUENO	72	21,18 %
EXCELENTE	14	4,12 %
TOTAL	340	100,00 %

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

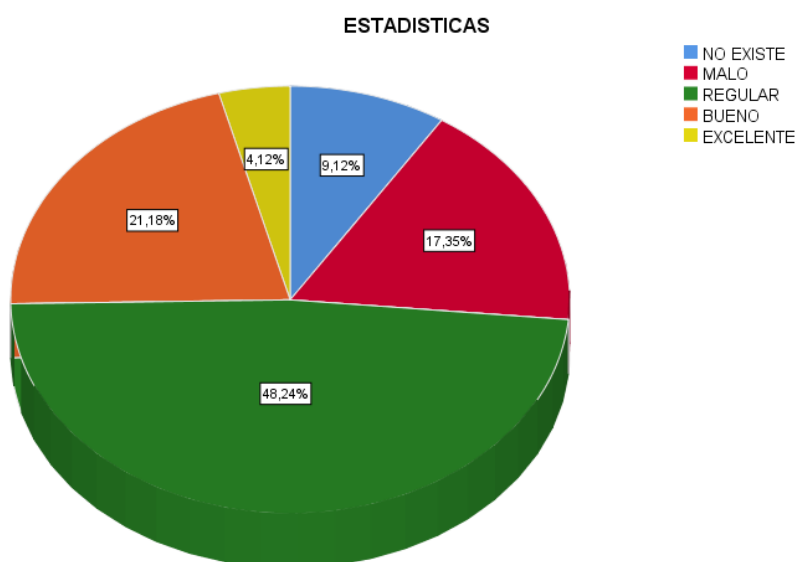


Figura 10 Diagrama de sectores, de la dimensión estadísticas según apreciación de los estudiantes.

En la tabla N°10, se aprecia que del 100.00%(340), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión planeamiento; observándose que el 9,12%(31) de estudiantes señalan que no existe; 17,35%(59) de estudiantes indican que es malo; 48,24%(164) de estudiantes señalan que es regular, 21,18%(72) de estudiantes indican que es bueno y 4,12%(14) de estudiantes indican que es excelente.

Tabla N°11. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión estadísticas según apreciación de docentes y administrativos

ESTADÍSTICAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	2	6,67 %
MALO	5	16,67 %
REGULAR	18	60,00 %
BUENO	5	16,67 %
EXCELENTE	0	0,0 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

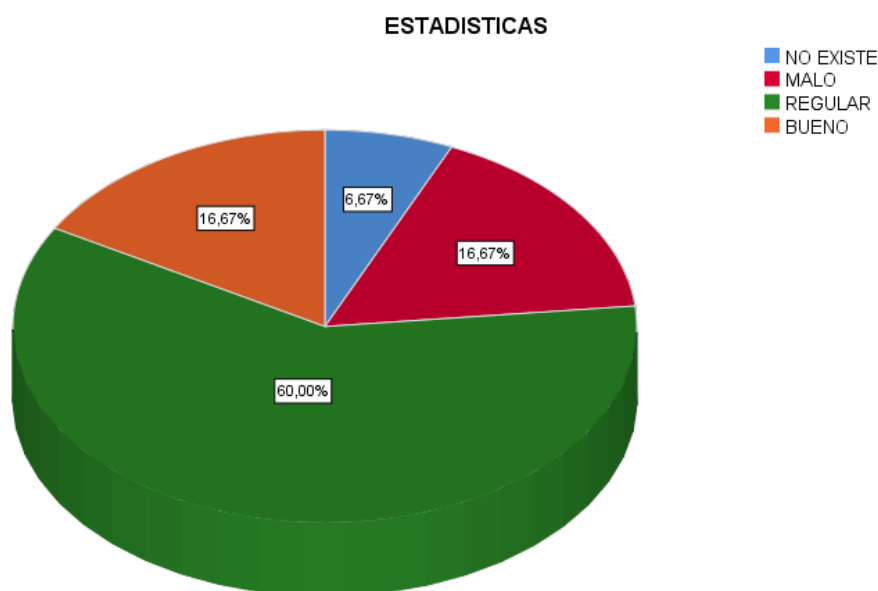


Figura 11 Diagrama de sectores, de la dimensión estadísticas según apreciación de docentes y administrativos.

En la tabla N°11, se aprecia que del 100%(30), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión estadísticas según apreciación de docentes y administrativos; observándose que el 6,67%(2) de docentes y administrativos señalan que no existe; 16,67%(5) de docentes y administrativos indican que es malo; 60,00%(18) de docentes y administrativos señalan que es regular, 16,67%(5) de docentes y administrativos indican que es bueno y 0%(0) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°12. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión difusión de la actividad institucional según estudiantes.

DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	15	4,41 %
MALO	44	12,94 %
REGULAR	143	42,06 %
BUENO	115	33,82 %
EXCELENTE	23	6,76 %
TOTAL	340	100,00 %

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

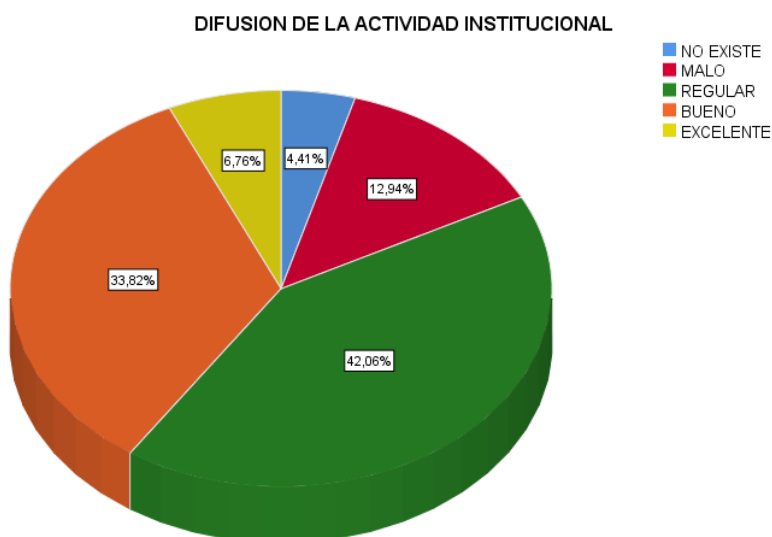


Figura 12. Diagrama de sectores, de difusión de la actividad institucional según estudiantes.

En la tabla N°12, se aprecia que del 100.00%(340), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión difusión de la actividad institucional según los estudiantes; observándose que el 4,41%(15) de estudiantes señalan que no existe; 12,94%(44) de estudiantes indican que es malo; 42,06%(143) de estudiantes señalan que es regular, 33,82%(115) de estudiantes indican que es bueno y 6,76%(23) de estudiantes indican que es excelente.

Tabla N°13. Estrategias de gestión organizacional en la dimensión difusión de la actividad institucional según docentes y administrativos

DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO EXISTE	0	0,00 %
MALO	5	16,67 %
REGULAR	19	63,33 %
BUENO	6	20,00 %
EXCELENTE	0	0,00 %
TOTAL	30	100,00 %

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

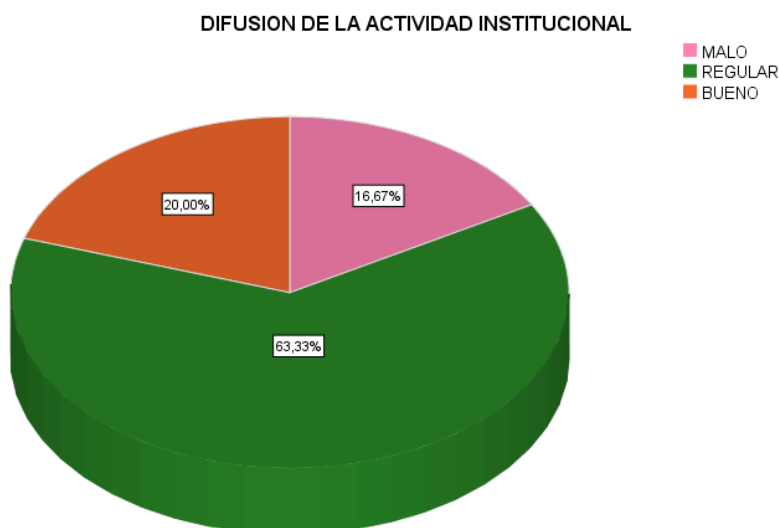


Figura 13. Diagrama de sectores, de difusión de la actividad institucional según docentes y administrativos.

En la tabla N°13, se aprecia que del 100% (30), de los cuales los estudiantes evalúan el cumplimiento la dimensión difusión de la actividad institucional según docentes y administrativos.; observándose que el 0,00%(0) de docentes y administrativos señalan que no existe; 16,67%(5) de docentes y administrativos indican que es malo; 63,33%(19) de docentes y administrativos señalan que es regular, 20,00%(6) de docentes y administrativos indican que es bueno y 0,00%(0) de docentes y administrativos indican que es excelente.

Tabla N°14. FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES EVALUADO EN DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

	PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE		GESTION DE DOCENTES		SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES		INVESTIGACION DESARROLLO TECNOLOGICO E INNOVACION		RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO CUMPLE	13	43,33 %	15	50 %	15	50 %	14	46,67 %	13	43,33 %
SI CUMPLE	17	56,67 %	15	50 %	15	50 %	16	53,33 %	17	56,67 %
TOTAL	30	100,0 %	30	100,0 %	30	100,0 %	30	100,0 %	30	100,0 %

Fuente: Encuesta formación integral.

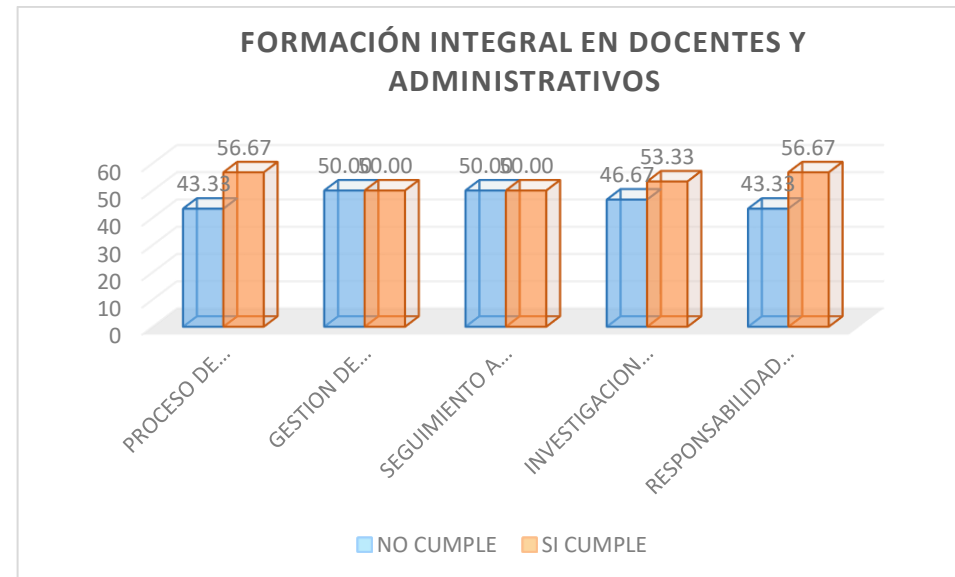


Figura 14. Diagrama de barras, de formación integral de los estudiantes en docentes y administrativos

En la tabla N°14, se aprecia que del 100% (30), de los cuales los docentes y administrativos evalúan la variable Formación Integral; observándose que en la dimensión Proceso de enseñanza aprendizaje el 56,67%(17) de docentes y administrativos señalan que no cumple y el 43,33%(13) de docentes y administrativos indican que es si cumple; en la dimensión Gestión de docentes el 50%(15) de docentes y administrativos señalan que no cumple y el 50%(15) de docentes y administrativos indican que es si cumple; en la dimensión seguimiento de estudiantes el 50%(15) de docentes y administrativos señalan que no cumple y el 50%(15) de docentes y administrativos indican que es si cumple; en la dimensión Investigación Desarrollo tecnológico e Innovación el 53,33%(16) de docentes y administrativos señalan que no cumple y el 46,67%(14) de docentes y administrativos indican que es si cumple; en la dimensión Responsabilidad social universitaria el 56,67%(17) de docentes y administrativos señalan que no cumple y el 43,33%(13) de docentes y administrativos indican que es si cumple.

4.2. Análisis inferencial bivariado

El análisis se realiza por columnas a fin de observar la relación de las variables.

Tabla N°15. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE PLANEAMIENTO CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

Correlaciones

			PLANEAMIENTO	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	de PLANEAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,198*
		Sig. (bilateral)	.	,015
ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	de PLANEAMIENTO	Coeficiente de correlación	,198*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

			PLANEAMIENTO	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
PLANEAMIENTO	de	Correlación de Pearson	1	,190*
		Sig. (bilateral)		,020
ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	de	Correlación de Pearson	,190*	1
		Sig. (bilateral)	,020	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla N°16. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE CONTROL DE GESTIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

Correlaciones

					CONTROL DE GESTION	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	
Rho	de	CONTROL	DE	Coeficiente	de	1,000	,735**
Spearman		GESTION		correlación			
				Sig. (bilateral)		.	,000004
		ESTANDARES		Coeficiente	de	,735**	1,000
		DE FORMACION		correlación			
		INTEGRAL		Sig. (bilateral)		,000004	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

					CONTROL DE GESTION	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	
Rho	de	CONTROL	DE	Coeficiente	de	1,000	,181*
Spearman		GESTION		correlación			
				Sig. (bilateral)		.	,026
		ESTANDARES		Coeficiente	de	,181*	1,000
		DE FORMACION		correlación			
		INTEGRAL		Sig. (bilateral)		,026	.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla N°17. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE EVALUACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

Correlaciones				EVALUACION	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	de EVALUACION	Coeficiente de correlación		1,000	,698**
		Sig. (bilateral)		.	,000018
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	Coeficiente de correlación		,698**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000018	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones				EVALUACION	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	de EVALUACION	Coeficiente de correlación		1,000	,108
		Sig. (bilateral)		.	,189
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	Coeficiente de correlación		,108	1,000
		Sig. (bilateral)		,189	.

Tabla N°18. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

				Correlaciones	
				SISTEMAS ADMINITRATIVO S Y APOYO ADMINISTRATIV O	ESTANDARE S DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	SISTEMAS ADMINITRATIVO S Y APOYO ADMINISTRATIV O	Coeficient e de correlación	1,000	,658**	
		Sig. (bilateral)	.	,000078	
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	Coeficient e de correlación	,658**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000078	.	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

				Correlaciones	
				SISTEMAS ADMINITRATIVO S Y APOYO ADMINISTRATIV O	ESTANDARE S DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	SISTEMAS ADMINITRATIVO S Y APOYO ADMINISTRATIV O	Coeficient e de correlación	1,000	,137	
		Sig. (bilateral)	.	,095	
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	Coeficient e de correlación	,137	1,000	
		Sig. (bilateral)	,095	.	

Tabla N°19. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE RECURSOS HUMANOS - ADMINISTRATIVO - GERENCIALES CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

			Correlaciones	
			RECURSOS HUMANOS ADMINISTRATIVO S GERENCIALES	ESTANDARE S DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	RECURSOS HUMANOS ADMINISTRATIVOS GERENCIALES	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000002
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000002	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla N°20. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE ESTADÍSTICAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

Correlaciones

			ESTADISTICAS	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	de ESTADISTICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000079
ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	de ESTADISTICAS	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000079	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			ESTADISTICAS	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	de ESTADISTICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,013
		Sig. (bilateral)	.	,877
ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	de ESTADISTICAS	Coeficiente de correlación	,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,877	.

Tabla N°21. INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE DIFUSIÓN DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

Correlaciones

				DIFUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	DE DIFUSION LA INSTITUCIONAL	DE ACTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
			Sig. (bilateral)	.	,000418
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL		Coeficiente de correlación	,603**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000418	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

				DIFUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL
Rho de Spearman	DE DIFUSION LA INSTITUCIONAL	DE ACTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,074
			Sig. (bilateral)	.	,366
	ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL		Coeficiente de correlación	,074	1,000
			Sig. (bilateral)	,366	.

Tabla N°22. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL SEGÚN EVALUACIÓN A DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

Variable de medición	Grupo de estudio	Media (Puntuación)	DE*	VARIANZA
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL	PLANEAMIENTO	1,97	,964	,930
	CONTROL DE GESTION	1,83	,791	,626
	EVALUACION	1,90	,803	,645
	SISTEMAS ADMINITRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	1,93	,785	,616
	RECURSOS HUMANOS ADMINISTRATIVOS GERENCIALES	1,93	,907	,823
	ESTADISTICAS	1,87	,776	,602
	DIFUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	2,03	,615	,378

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PLANEAMIENTO	1	5	2,83	,950
CONTROL DE GESTION	1	5	2,83	,791
EVALUACION	1	5	2,90	,803
SISTEMAS ADMINITRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	1	5	2,93	,785
RECURSOS HUMANOS ADMINISTRATIVOS GERENCIALES	1	5	2,93	,907
ESTADISTICAS	1	4	2,87	,776

Fuente: Encuesta B de estrategias de gestión organizacional.

Tabla N°23. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL SEGÚN EVALUACIÓN A ESTUDIANTES

Variable de medición	Grupo de estudio	Media (Puntuación)	DE*	VARIANZA
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL	PLANEAMIENTO	2,09	,937	,877
	CONTROL DE GESTION	2,26	,817	,667
	EVALUACION	2,12	,939	,881
	SISTEMAS ADMINITRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	2,00	,881	,776
	ESTADISTICAS	1,94	,956	,914
	DIFUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	2,26	,923	,852

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PLANEAMIENTO	1	5	3,09	,937
CONTROL DE GESTION	1	5	3,26	,817
EVALUACION	1	5	3,12	,939
SISTEMAS ADMINITRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	1	5	3,00	,881
ESTADISTICAS	1	5	2,94	,956
DIFUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	1	5	3,26	,923

Fuente: Encuesta A de estrategias de gestión organizacional.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla N°24. PRUEBA DE MUESTRAS EMPAREJADAS: ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE PLANEAMIENTO – ESTÁNDARES DE FORMACIÓN INTEGRAL

		Diferencias emparejadas					t	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia			
					Inferior	Superior		
Par 1	PLANEAMIENTO - ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	,813	,798	,065	,685	,942	12,490	,000
Par 2	CONTROL DE GESTION - ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	1,120	,694	,057	1,008	1,232	19,755	,000
Par 3	EVALUACION - ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	,867	,849	,069	,730	1,004	12,506	,000
Par 4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO - ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	,780	,759	,062	,658	,902	12,593	,000
Par 5	ESTADISTICAS - ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	,660	,904	,074	,514	,806	8,946	,000
Par 6	DIUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL - ESTANDARES DE FORMACION INTEGRAL	,973	,785	,064	,847	1,100	15,180	,000

Los datos calculados de las Estrategias de Gestión Organizacional en asociación con los Estándares de Formación integral de los estudiantes indican una significancia <0.05 ; por lo que con un intervalo de confianza de 95%, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de investigación H_i , "Las estrategias de gestión organizacional tienen un alto impacto sobre la formación integral de los estudiantes de la Facultad de

Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”. En tanto que la significancia se mantiene < 0.05 hace válidas las Hipótesis específicas **Hi₂** “Las estrategias de gestión organizacional de planeamiento influyen en el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”, **Hi₃** “Se identifica la eficacia de las estrategias de gestión organizacional de Control de Gestión con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”, **Hi₄** “Existe influencia de las estrategias de gestión organizacional de Evaluación con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”, **Hi₅** “Las estrategias de gestión organizacional de Sistemas administrativos y apoyo administrativo influyen con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”, **Hi₆** “Las estrategias de gestión organizacional de Recursos Humanos - Administrativo - Gerenciales interfieren con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”, **Hi₇** “Hay influencia de las estrategias de gestión organizacional de Estadísticas con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”, **Hi₉** “Las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional se relacionan con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”

Tabla N°25. PRUEBA DE MUESTRAS INDIVIDUALES DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

	t	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
PLANEAMIENTO	16,337	,000	2,833	2,48	3,19
CONTROL DE GESTION	19,607	,000	2,833	2,54	3,13
EVALUACION	19,780	,000	2,900	2,60	3,20
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	20,469	,000	2,933	2,64	3,23
RECURSOS HUMANOS ADMINISTRATIVOS GERENCIALES	17,710	,000	2,933	2,59	3,27
ESTADISTICAS	20,232	,000	2,867	2,58	3,16
DIFUSION DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	27,017	,000	3,033	2,80	3,26

Los datos calculados con T de Student de las Estrategias de Gestión Organizacional indican una significancia $p < 0.05$; por lo que con un intervalo de confianza de 95%, se acepta la Hipótesis de investigación **Hi₁** “Se cumplen de estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I”.

4.4. Discusión de resultados

Considerando la declaración mundial sobre la Educación superior del siglo XXI, que bien se sabe se llevó a cabo en París en 1998, en donde concluyen en la importancia de enfrentar desafíos y dificultades, para fortalecer el cambio para promover un ideal de posicionamiento efectivo dentro de la sociedad del conocimiento. (CONEAU 2008)

Siendo así el inicio del proceso de mejora de la educación universitaria, por lo que, según los resultados obtenidos en la tesis, se evidencia que existe un impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, notándose que de acuerdo con las respuestas de los encuestados docentes, estudiantes y personal administrativo, resultados que manifiestan la necesidad de mejora en distintos aspectos para alcanzar los estándares netos de cumplimiento dictado por las entidades acreditadoras; tal como lo realizaron en la Universidad Internacional de Sarajevo que tras su evaluación, tuvieron que mejorar distintos aspectos para alcanzar la acreditación por la Agencia para el Desarrollo de la Educación Superior y Aseguramiento de la Calidad con lo que ingresaron en el registro estatal de instituciones de educación superior acreditadas en Bosnia y Herzegovina (INTERNATIONAL UNIVERSITY OF SARAJEVO 2018).

Afín a lo descrito por la Universidad Thompson Rivers de Canadá, que en su "Reporte de autoevaluación de la Universidad" dan hincapié en los distintos procesos de mejora de su calidad educativa, en la tesis ejecutada se observan distintas falencias, las que serán presentadas a las autoridades correspondientes para su mejora, pero sin embargo, los resultados son favorables, notándose que en el proceso de mejora de calidad, la Universidad Peruana los Andes cumple con la aceptación de sus procesos en la formación integral de los estudiantes según la evaluación ejecutada; así como su par en Canadá la UPLA se enfocará en el aprendizaje para el cumplimiento de su misión y continuos aumentos al éxito estudiantil,

entendimiento intercultural e investigación, capacidad emprendedora y de sostenibilidad. (THOMPSON RIVERS UNIVERSITY 2017)

La comparación de los resultados con las universidades de Canadá y Bosnia noa mostraron aspectos afines que cambiar y corregir para alcanzar por completo una formación integral. Al comparar con el artículo de Garbanzo y Vargas de la Universidad de Costa Rica, en donde se concluye que los estándares de calidad influyen en la formación integral de los estudiantes de la educación universitaria al igual como en la presente tesis. (GARBANZO y VARGAS 2016)

Los cambios ejecutados por la Universidad de Cambridge en su “Reporte de Autoevaluación del Departamento de Medicina Veterinaria”, concuerdan con algunos de los ítems de mejora en las estrategias de la Universidad Peruana los Andes, como en mejorar el sistema de becas, mejora continua en capacitación docente, la provisión de un centro de habilidades, que para la UPLA estaría la mejora en Bienestar Universitario, concordando con los resultados. (UNIVERSITY OF CAMBRIDGE 2015)

En el artículo publicado por Owolabi y Makinde titulado “Efectos de estrategias de planificación en la organización corporativa de una Universidad en Educación”. Concluye que la planificación estratégica es beneficiosa a las organizaciones, lo cual es afín a los resultados obtenidos en la tesis que se evidencia que las estrategias de gestión organizacional influyen en el cumplimiento de la formación integral. (OWOLABI y MAKINDE 2012)

Rosario y Yabar en sus tesis señalan la influencia que se tiene una buena gestión educativa en la práctica docente, siendo positiva la influencia en los ítems competentes a docentes de la presente tesis que si influyen en la formación integral. (ROSARIO 2017, YABAR 2013)

En el año 2012 el Estado Peruano conformó un Grupo impulsor del buen desempeño docente, en donde asumen aquello como el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. Tal preocupación en instituciones educativas se ve reflejada en las universidades, pero en la tesis no sólo se evidencia la necesidad de mejora en aspectos competentes a docencia, sino en un más amplio espectro de necesidades. (GRUPO IMPULSOR DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE 2012)

El Plan Operativo institucional de la DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN JUNÍN (2015) en su “Memoria Anual de la Dirección General de Educación Junín”, plantea la finalidad de orientar el desarrollo educativo, con el objetivo de impulsar un trabajo concertado, inclusivo y articulado con la Sociedad Civil para asegurar 3 los objetivos educativos de calidad, la profesionalización e implementación de la Carrera Pública Magisterial, con transparencia y modernización de la gestión educativa, Ampliación y Mejora del Financiamiento del desarrollo Educativo; planteamiento que va acorde a los resultados obtenidos en la tesis.

4.5. Aporte de la investigación

La investigación aporta señalando que las estrategias de gestión organizacional en la dimensión planeamiento es regular el 44,41% (151) de estudiantes 50,0%(15) de docentes y administrativos; notándose en ambas tablas (Tabla 1 y 2) que el porcentaje de estudiantes que opinan que no existen estrategias de planeamiento o que es malo (6,47 y 15,88) y en la opinión de los administrativos y docentes es del 6,67 % y 20%; valores que marcan el cumplimiento pero que si respaldan el fundamento de mejora.

Lo mismo sucede con las distintas estrategias de control de gestión, evaluación, sistemas y apoyo administrativos, recursos humanos,

administrativos y gerenciales, estadísticas, difusión de la actividad institucional, (Tablas N° 3 a 13) haciéndose constante en la encuesta el cumplimiento regular, bueno y muy bueno, y minoritarias las respuestas de no existe y malo, pero al existir estas respuestas, facilitan el conocimiento de la necesidad de mejora en todas las estrategias.

Para la variable formación integral, se demuestra en la Tabla N° 14 que la respuesta “si cumple” es la mayoritaria; sin embargo al tener porcentajes mayores a 40% en el no cumplimiento, se visualiza también la necesidad de mejora continua.

Al correlacionar los resultados por Rho Spearman (Tablas N° 15 a 23) se observa que si existe correlación significativa y bilateral entre ambas variables “Estrategias de gestión organizacional” y “formación integral”. Analizándose luego la Hipótesis con la Prueba T de muestras relacionadas (Tabla N°24) por ser datos cuantitativos, resultando la significancia bilateral menor a 0,5 haciendo válidas las Hipótesis de investigación general y específicas, validando de esa forma la investigación realizada.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que las estrategias de gestión organizacional tienen un alto impacto sobre la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I por tener significancia menor a 0,05.
2. Se identifican las estrategias de gestión organizacional que se cumplen en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. siendo todas con mas de 50% de aceptación por los encuestados; siendo repetitivo el resultado en cada una de las dimensiones como se presisan en las tablas N°1 a la N°13.
3. Las estrategias de gestión organizacional de planeamiento influyen en el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con una significancia de 0,015 para docentes y administrativos y 0,020 para estudiantes.
4. Se identifica la influencia de las estrategias de gestión organizacional de Control de Gestión con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con significancia de 0,000004 para docentes y administrativos y de 0,026 para estudiantes.
5. Existe influencia de las estrategias de gestión organizacional de Evaluación con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con

significancia de 0,000018 para docentes y administrativos y de 0,189 para estudiantes.

6. Las estrategias de gestión organizacional de Sistemas administrativos y apoyo administrativo influyen con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con significancia de 0,000078 para docentes y administrativos y de 0,095 para estudiantes.
7. Las estrategias de gestión organizacional de Recursos Humanos - Administrativo - Gerenciales interfieren con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con significancia de 0,000002 para docentes y administrativos
8. Hay influencia de las estrategias de gestión organizacional de Estadísticas con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con significancia de 0,000079 para docentes y administrativos y de 0,877 para estudiantes.
9. Las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional se relacionan con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I con significancia de 0,000418 para docentes y administrativos y de 0,366 para estudiantes.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. El tener resultados de correlaciones cercanas a 0, nos indica que, si existe relación, pero realmente es muy poca la correlación, por lo que en conjunto con la observación ratifica la necesidad de mejora en varias de las estrategias de gestión para garantizar una mejor calidad educativa en la universidad.
2. Realizar una evaluación más profunda en la población universitaria para identificar los puntos débiles, para así alcanzar sin demora los procesos indicados en las estrategias de gestión organizacional y en la formación integral.
3. Respetar la opinión impartida por los estudiantes ya que existe falta de información en varios ítems encuestados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bunge, Mario (1972) *La Investigación científica*. Ediciones Ariel. Barcelona. España.
2. Cambridge Univesity (2015) *Reporte de Autoevaluación del Departamento de Medicina Veterinaria*. Cambridge. Inglaterra.
3. CONEAU (2008) *Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias y Estándares para la Carrera de Educación*. Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Perú.
4. Delgado S. G. Kenneth (2015) *Aprendizaje y Evaluación*. Primera Reimpresión. Editorial San Marcos. Perú.
5. Dirección Regional de Educación de Junín (2015), *Memoria Anual de la Dirección Regional de Educación de Junín*, Dirección de Gestión Institucional. Junín. Perú.
6. Ferrer Cascales, Rosario. Cabreo Garcia, Julio (2003) *la calidad de vida y el estado de salud de los estudiantes universitarios*. Universidad de Alicante. España
7. Fonseca Livias Abner; Martel y Chang Silvia; Rojas Bravo Violeta; (2012) *Investigación Científica en Salud con enfoque cuantitativo*
8. Garbanzo – Vargas, Guiselle (2016), “*Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*, Costa Rica.

9. Garza Carranza Maria Teresa, Balmori Mendez Elsa, Galvan Romero Monica ((2012) ubicado en Redalyc en URL: www.redalyc.org/articulo.oa?id=55128038002
10. Hernandez Sampieri, Roberto (2014) *Metodología Investigación*. Sexta Edición. Mc Graw Hill. Mexico
11. International Organization for Standardization ISO (2015) ISO 9001:2015
12. Martinez Nogueira Roberto (2000) CONEAU
13. Owolabi Sunday Ajao y Makinde Olubisi Grace (2012) *Efectos de estrategias de planificación en la organización corporativa de una Universidad en Educación*. Universidad Babcock. Nigeria.
14. Paucar Miranda, Pilar (2015) *Estrategias de aprendizaje, motivación para el estudio y comprensión lectora en estudiantes de la facultad de educación de la UNMSM*. Peru
15. Perez Herrera, Manuel (2015) *Educación de la Experiencia Sensoriomotora*. Editorial Iberoamericana. Colombia
16. Rosario Flores, Abraham Roy (2017) *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*, Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
17. SINEACE (2016) “Modelo de Acreditación para programas de estudio”
18. Sovero Hinojosa, Franklin (2013) *Diccionario Peruano de Pedagogía*. Editores Importadores. Perú.
19. Thompson Rivers University (2016) *Self Evaluation Report and Building Report*. British Columbia. Canadá.

20. Universidad Nacional del Centro del Perú (2017) Plan Estratégico Institucional 2017 – 2019. Huancayo. Junín. Perú.
21. Universidad Peruana Los Andes (2019) Portal de la Universidad. Campus. Perú. Dirección URL: <https://upla.edu.pe/campus/>
22. Valderrama Mendoza, Santiago (2017) *Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Séptima Reimpresión. Editorial San Marcos. Perú.
23. Wigodski, Jacqueline (2010) Metodología de la Investigación. Dirección URL: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
24. Yabar Simón Imelda (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral en ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes, 2018.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>¿Cuál es el impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 - I?</p>	<p>Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I</p>	<p>Hi Las estrategias de gestión organizacional tienen un alto impacto sobre la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. Ho Las estrategias de gestión organizacional no tienen impacto sobre la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? • ¿Cómo influyen las estrategias de gestión organizacional de planeamiento con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? • ¿Cuál es la influencia de las estrategias de gestión organizacional de control de gestión con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. • Evaluar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de planeamiento con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. • Determinar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de control de gestión con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. 	<p>Hi₁ Se cumplen de estrategias de gestión organizacional de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. Hi₂ Las estrategias de gestión organizacional de planeamiento influyen en el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. Hi₃ Se identifica la influencia de las estrategias de gestión organizacional de Control de Gestión con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. Hi₄ Existe influencia de las estrategias de gestión organizacional de Evaluación con el cumplimiento de</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influyen las estrategias de gestión organizacional de evaluación con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? • ¿Cuál es la influencia entre las estrategias de gestión organizacional de sistemas administrativos y apoyo administrativo con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? • ¿Cómo influyen las estrategias de gestión organizacional de recursos humanos – administrativos – gerenciales con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? • ¿Qué influencia existe entre las estrategias de gestión organizacional de estadísticas con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? • ¿Qué influencia tienen las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de evaluación con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. • Conocer la relación entre las estrategias de gestión organizacional de sistemas administrativos y apoyo administrativo con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. • Evaluar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de recursos humanos - administrativo - gerenciales con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. • Determinar la influencia de las estrategias de gestión organizacional de estadísticas con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. • Conocer la relación de las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional con el cumplimiento de los estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.. 	<p>estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.</p> <p>Hi₅ Las estrategias de gestión organizacional de Sistemas administrativos y apoyo administrativo influyen con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.</p> <p>Hi₆ Las estrategias de gestión organizacional de Recursos Humanos - Administrativo - Gerenciales interfieren con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.</p> <p>Hi₇ Hay influencia de las estrategias de gestión organizacional de Estadísticas con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I.</p> <p>Hi₈ Las estrategias de gestión organizacional de difusión de la actividad institucional se relacionan con el cumplimiento de estándares de la dimensión formación integral de los estudiantes en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I..</p>
---	---	---



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DOCENTE Y/O ADMINISTRATIVO

Estimado Sr(a):

Soy Bach. Angela Jessica Aragón Pizarro, Maestrando en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior – UNHEVAL responsable del trabajo de investigación titulado:

“IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN INTEGRAL EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, 2018”

La presente investigación es para invitarle a participar del presente estudio, el cual tiene como objetivo: Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. Para poder participar del estudio el investigador le realizara algunas preguntas que contienen 2 cuestionarios que son de carácter Anónimo, los cuales cuentan con 50 preguntas el primero de respuestas referentes a las estrategias de gestión organizacional y con 18 preguntas el segundo de respuesta referente a la formación integral, para ello necesitara un tiempo promedio de 10 min.

La información que Ud. brinde al estudio será de uso exclusivo del investigador y se mantendrá la debida confidencialidad.

Su participación es voluntaria y puede decidir retirarse del estudio en cualquier etapa de este, sin que esto afecte de alguna manera su trabajo o tenga alguna repercusión en la evaluación que recibe dentro de la Institución, UPLA.

Por participar del estudio Ud. no recibirá ningún beneficio o remuneración Económica, salvo la satisfacción de contribuir con esta importante investigación y con el desarrollo Institucional.

Si tuviese alguna duda con respecto al estudio puede comunicarse al siguiente número: 978407411.

Yo,

_____dej
o constancia que se me ha explicado en qué consiste el estudio titulado:
“Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral
en Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, 2018” realizado
por la Bachiller Angela Jessica Aragón Pizarro

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema., las cuales fueron respondidas de forma clara. Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejan confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

Nombre del Participante en
mayúsculas

Firma del Participante



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO

Estimado Estudiante:

Soy Bach. Angela Jessica Aragón Pizarro, Maestrando en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior – UNHEVAL responsable del trabajo de investigación titulado:

“IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN INTEGRAL EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, 2018”

La presente investigación es para invitarle a participar del presente estudio, el cual tiene como objetivo: Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I. Para poder participar del estudio el investigador le realizara algunas preguntas que contiene 1 cuestionario que son de carácter Anónimo, los cuales cuentan con 10 preguntas de respuestas referentes a las estrategias de gestión organizacional, para ello necesitara un tiempo promedio de 5 min.

La información que Ud. brinde al estudio será de uso exclusivo del investigador y se mantendrá la debida confidencialidad.

Su participación es voluntaria y puede decidir retirarse del estudio en cualquier etapa de este, sin que esto afecte de alguna manera su trabajo o tenga alguna repercusión en la evaluación que recibe dentro de la Institución, UPLA.

Por participar del estudio Ud. no recibirá ningún beneficio o remuneración Económica, salvo la satisfacción de contribuir con esta importante investigación y con el desarrollo Institucional.

Si tuviese alguna duda con respecto al estudio puede comunicarse al siguiente número: 978407411.

Yo,

_____dej
o constancia que se me ha explicado en qué consiste el estudio titulado:
“Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral
en Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, 2018” realizado
por la Bachiller Angela Jessica Aragón Pizarro

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema., las cuales fueron respondidas de forma clara. Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejan confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

Nombre del Participante en
mayúsculas

Firma del Participante



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

ESCUELA DE POSGRADO

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL



ENCUESTA A



Título de la Investigación: Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral en Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, 2018.

Objetivo: Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I

Responsable: Angela Jessica Aragón Pizarro

Instrucciones: Lea detenidamente los siguientes indicadores y marque con un aspa (X) su percepción.

Dirigido a: Estudiantes

Escuela

Profesional:.....

Gracias por su colaboración.

		EXCEL ENTE	BUE NO	REG ULA R	MAL O	NO EXIS TE
1	Planes de reforma curricular, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional, desarrollo físico, financiero					
2	Participación de comunidad universitaria en el proceso de planeamiento.					
3	Sistemas de control de gestión y evaluación a nivel académico					
4	Mecanismos que evalúen la acción institucional					
5	Sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)					
6	Sistemas de trámites de alumnos y su cumplimiento					
7	Infraestructura en relación a los servicios que se brindan					
8	Tiempo de demora entre la solicitud y la recepción del servicio.					
9	Divulgación de estadísticas actualizadas, disponibilidad de recursos materiales y humanos de la oficina de estadísticas					
10	Difusión de las actividades universitarias					



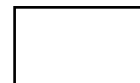
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

ESCUELA DE POSGRADO



ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

ENCUESTA B



Título de la Investigación: Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral en Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, 2018.

Objetivo: Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I

Responsable: Angela Jessica Aragón Pizarro

Instrucciones: Lea detenidamente los siguientes indicadores y marque con un aspa (X) su percepción.

Dirigido a: Personal administrativo, docentes ordinarios y contratados

Gracias por su colaboración.

N°	INDICADOR	EXC ELE NTE	BU EN O	REG ULA R	MA LO	NO EXI STE
1	Actualización de las disposiciones reglamentarias en materia de planeación de la actividad institucional					
2	Metodología de planeamiento.					
3	Adecuación de la metodología de planeamiento.					
4	Existencia y claridad de políticas y objetivos explícitos					
5	Existencia y claridad de un plan de desarrollo institucional (plan estratégico).					
6	Existencia y claridad de planes de reforma curricular, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional.					
7	Existencia de planes de desarrollo físico y su adecuación a los planes curriculares, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional.					
8	Existencia de planes de desarrollo financiero y de recursos humanos y su					

	relación con los de desarrollo físico y los planes curriculares, de investigación, de extensión, transferencia y gestión institucional.					
9	Existencia de sistemas de información para la planificación					
10	Existencia y grado de desarrollo de un órgano de planeamiento.					
11	Participación de comunidad universitaria en el proceso de planeamiento.					
12	Existencia de sistemas de información para la planificación.					
13	Grado de desarrollo de los sistemas de control de gestión					
14	Actualización de los sistemas de control de gestión.					
15	Conocimiento por parte de la comunidad universitaria de los sistemas de control de gestión.					
16	Existen mecanismos explícitos para realizar el seguimiento y el control de avance de los planes, programas y proyectos.					
17	Existencia de sistemas de evaluación a nivel académico y de gestión.					
18	Existencia mecanismos explícitos para evaluar ex-ante planes, programas y proyectos.					
19	Existencia mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos.					
20	Actualización de los mecanismos explícitos para evaluar ex-post planes, programas y proyectos.					
21	Grado de utilización de los mecanismos explícitos para evaluar ex- post planes, programas y proyectos.					
22	Existencia de mecanismos que evalúen la acción institucional					
23	Existencia de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos; gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)					
24	Adecuación de los sistemas administrativos (recursos humanos; compras, adquisiciones y contrataciones; pagos, tesorería, liquidaciones y viáticos;					

	gestión contable, financiera y patrimonial; etc.)					
25	Existencia de los sistemas de trámites de alumnos.					
26	Cumplimiento de los sistemas de trámites de alumnos.					
27	Existencia de sistemas de trámites de docentes e investigadores.					
28	Existencia de normas particulares en materia de apoyo administrativo.					
29	Mecanismos y procedimientos para verificar la aplicación de las normas administrativas					
30	Infraestructura en relación a los servicios que se brindan					
31	Tiempo de demora entre la solicitud y la recepción del servicio.					
32	Satisfacción con las actividades de apoyo administrativo.					
33	Recursos humanos, financieros y materiales utilizados en tareas de apoyo y su relación con lo producido.					
34	Costos de los servicios de apoyo administrativo.					
35	Disponibilidad de recursos materiales para la gestión y administración.					
36	Disponibilidad de espacios para la gestión y administración					
37	Mecanismos de selección, ingreso, categorización, promoción, control, evaluación, remuneración, premios, etc. del personal gerencial.					
38	Satisfacción de las autoridades con el desempeño de los recursos humanos gerenciales.					
39	Existencia de una política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos gerenciales.					
40	Satisfacción de las autoridades con el desempeño de los recursos humanos administrativos					
41	Existencia de una política de entrenamiento y capacitación de los recursos humanos administrativos					
42	Existencia de información estadística actualizada					

43	Grado de desarrollo de la información estadística actualizada					
44	Adecuación de la información estadística actualizada a las necesidades de la institución					
45	Divulgación de las estadísticas actualizadas					
46	Existencia y grado de desarrollo de una unidad administrativa que produce regularmente información estadística relevante.					
47	Disponibilidad de recursos materiales y humanos de la oficina de estadísticas					
48	Difusión de las actividades universitarias					
49	Comunicación interna					
50	Comunicación externa					



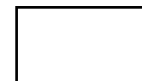
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

ESCUELA DE POST GRADO

FORMACIÓN INTEGRAL



ENCUESTA



Título de la Investigación: Impacto de las estrategias de gestión organizacional en la formación integral en Ciencias de la Salud de la universidad peruana los andes, 2018.

Objetivo: Determinar el impacto de las estrategias de gestión organizacional sobre el proceso de formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes en el semestre académico 2018 – I

Responsable: Angela Jessica Aragón Pizarro

Instrucciones: Lea detenidamente los siguientes indicadores y marque con un aspa (X) su percepción.

Dirigido a: Personal administrativo, docentes ordinarios y contratados

Gracias por su colaboración.

N°	INDICADOR	CU MPL E	NO CUMP LE
1	Plan de estudios (El programa de estudios utiliza mecanismos de gestión que aseguran la evaluación y actualización periódica del plan de estudios)		
2	Características del plan de estudios (El plan de estudios es flexible e incluye cursos que brindan una sólida base científica y humanista; con sentido de ciudadanía y responsabilidad social; y consideran una práctica pre profesional)		
3	Enfoque por competencias (El programa de estudios garantiza que el proceso de enseñanza-aprendizaje incluya todos los elementos que aseguren el logro de las competencias a lo largo de la formación)		
4	Articulación con I+D+i y responsabilidad social (El programa de estudios articula el proceso de enseñanza aprendizaje con la I+D+i y responsabilidad social, en la que participan estudiantes y docentes, apuntando a la formación integral y el logro de competencias)		
5	Movilidad (El programa de estudios mantiene y hace uso de convenios con universidades nacionales e internacionales para la movilidad de estudiantes y		

	docentes, así como para el intercambio de experiencias.)		
6	Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento. (El programa de estudios selecciona, evalúa, capacita y procura el perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular)		
7	Plana docente adecuada. (El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa)		
8	Reconocimiento de las actividades de labor docente. (El programa de estudios reconoce en la labor de los docentes tanto aquellas actividades estructuradas (docencia, investigación, vinculación con el medio, gestión académica-administrativa), como las no estructuradas (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.))		
9	Plan de desarrollo académico del docente (El programa de estudios debe ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar su quehacer universitario.)		
10	Admisión al programa de estudios (El proceso de admisión al programa de estudios establece criterios en concordancia con el perfil de ingreso, claramente especificados en los prospectos, que son de conocimiento público.)		
11	Nivelación de ingresantes (El programa de estudios diseña, ejecuta y mantiene mecanismos que ayuden a nivelar, en los estudiantes, las competencias necesarias para iniciar sus estudios universitarios.)		
12	Seguimiento al desempeño de los estudiantes (El programa de estudios realiza seguimiento al desempeño de los estudiantes a lo largo de la formación y les ofrece el apoyo necesario para lograr el avance esperado)		
13	Actividades extracurriculares (El programa de estudios promueve y evalúa la participación de estudiantes en actividades extracurriculares que contribuyan en su formación.)		
14	Gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes (El programa de estudios gestiona, regula y asegura la calidad de la I+D+i realizada por docentes, relacionada al área disciplinaria a la que pertenece, en coherencia con la política de I+D+i de la universidad.)		
15	I+D+i para la obtención del grado y el título (El programa de estudios asegura la rigurosidad, pertinencia y calidad de los trabajos de I+D+i de los estudiantes conducentes a la obtención del grado y título profesional.)		

16	Publicaciones de los resultados de I+D+i (El programa de estudio fomenta que los resultados de los trabajos de I+D+i realizados por los docentes se publiquen, se incorporen a la docencia y sean de conocimiento de los académicos y estudiantes.)		
17	Responsabilidad social (El programa de estudios identifica, define y desarrolla las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes.)		
18	Implementación de políticas ambientales (El programa de estudios implementa políticas ambientales, y monitorea el cumplimiento de medidas de prevención en tal ámbito.)		

I+D+i = Investigación ,desarrollo e innovación



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **08:00h**, del día domingo **17 DE AGOSTO DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Presidente
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Secretario
Mg. Jesús Omar CARDENAS CRIALES	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Miguel Nino CHÁVEZ LEANDRO (Resolución N° 02065-2018-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Investigación y Docencia Superior, Doña, Angela Jessica ARAGÓN PIZARRO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN INTEGRAL EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, 2018"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de BIEN (16)
Equivalente a BUENA, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 8:50 horas del 17 de agosto de 2019.


PRESIDENTE
DNI N° 22490141


SECRETARIO
DNI N° 7152361


VOCAL
DNI N° 20920110

Legenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución IP 02535-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Angela Jessica Aragón Pizarro

DNI: 41158198

Correo electrónico angelajessy.aragon@gmail.com

Teléfono de casa: -

Celular: 978407511

Oficina: -

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	Educación
Mención:	Investigación y Docencia Superior

Grado Académico obtenido:

Maestro en Educación, mención en Investigación y Docencia Superior

Título de la tesis:

"IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN INTEGRAL EN CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, 2018"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input checked="" type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Por contener información confidencial de la Universidad donde laboro.

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años (X) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 26 de Noviembre de 2019



 Angela Jessica Aragón Pizarro
 DNI N° 41158198