

## PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES - ADMINISTRACIÓN, ULADECH- CATÓLICA\*

*PRE-PROFESSIONAL PRACTICES IN PROFESSIONAL FORMATION  
FOR ADMINISTRATION STUDENTS' WORK PERFORMANCE  
- ULADECH-CATÓLICA*

*Reinerio Zacarías Centurión Medina<sup>1</sup>,  
Víctor Julio Zavaleta León<sup>2</sup>*

### RESUMEN

La investigación planteada presenta el estudio de la influencia de las prácticas preprofesionales dentro de la formación profesional, para el desempeño laboral de los estudiantes de la Escuela de Administración. ULADECH - Católica, Chimbote, 2013. Tuvo como objetivo determinar la influencia de las prácticas preprofesionales dentro del proceso de formación profesional en el desempeño laboral de los estudiantes de la Escuela Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Se aplicó una encuesta a 117 estudiantes de Prácticas Preprofesionales I, II, III, para determinar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes en el proceso de formación profesional durante la estancia en prácticas y luego se evaluó el desempeño laboral durante las prácticas preprofesionales desde la perspectiva de los empleadores y grupos de interés a través de una entrevista a una muestra de 12. Se concluye que los estudiantes de prácticas preprofesionales muestran tener un nivel de conocimiento y habilidades alto y una actitud buena durante su estancia en las prácticas preprofesionales. Además podemos decir que el desempeño laboral de los estudiantes/ egresados de la carrera de Administración de ULADECH- Católica Chimbote, es entre regular y bueno; indicando que falta reforzar los contenidos teóricos para tener el material necesario para desempeñarse adecuadamente y supervisar la estancia de los estudiantes durante las prácticas preprofesionales en las empresas.

**PALABRAS CLAVE:** Desempeño laboral, prácticas pre profesionales.

---

\* Recibido: 11 agosto 2014; aprobado: 18 noviembre 2014.

<sup>1</sup> Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Teléfono: 980259223, reyzack@hotmail.com.

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo, Teléfono: 966167404, aymerick\_10@hotmail.com

## ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of pre practices professionals within the process of vocational training in the work performance of administration students at University Catholic Los Angeles de Chimbote. A survey was applied to 117 students from Prácticas Pre Profesionales I, II, III; to determine the level of knowledge, skills and attitudes that students develop in the process of vocational training during their practices and then the work performance were assessed during practices pre professionals from the perspective of employers and interest groups through an interview to a sample of 12. It is concluded that Pre professional practices students have high level of knowledge and skills and a good attitude at their pre professional practices. We can also say that the work performance of the students / graduates of career management of ULADECH - Chimbote, is among regular and good; indicating that reinforce the theoretical contents is needed to have enough material to perform properly and monitor the stay of the students during practices pre professionals in companies.

KEY WORDS: Practical professional pre, performance work.

## I. INTRODUCCIÓN

Está claro para toda sociedad que la educación debe constituir la base fundamental que soporta el desarrollo y crecimiento de los pueblos, y en consecuencia, el bienestar del hombre como objetivo final y sujeto determinante del mismo, ya que el verdadero desarrollo es el de las personas como individuos y como miembros de una sociedad justa y equilibrada, más allá del proceso globalizante que ha caracterizado el final del siglo XX (Del Castillo, 2008:12).

Gutiérrez (2010) afirma que la formación profesional en las universidades responde a la demanda de las necesidades de la sociedad, por lo cual las universidades tienen ese encargo de formar personas profesionales con las competencias requeridas para un eficiente desarrollo profesional, tanto en lo cognitivo como en lo procedimental, actitudinal y valores éticos y morales.

Las universidades a nivel del mundo están muy interesadas por este tema, ya que la sociedad postmoderna o sociedad del conocimiento, que caracteriza al segundo milenio de la era, demanda personas integralmente formadas, capaces de responder a los grandes cambios que cada día son más acelerados; por ello, las entidades educativas en todos los niveles deben responder socialmente, formando a personas idóneas, desde el kínder hasta la universidad. Es decir, desde la formación inicial hasta la universitaria (Rama, 2008:23).

En este sentido, la nueva dinámica económica que se está conformando introduce cambios en el marco de los escenarios del conocimiento, como el proceso de expansión y diversificación que introduce cambios en la durabilidad y la propia obsolescencia. Es esta una transformación verdaderamente revolu-

cionaria en término de sus impactos, ya no es solo el desarrollo de nuevas demandas de competencias, sino en el carácter no durable de los saberes. Tal escenario además introduce la evaluación y acreditación de los saberes, la expansión de los estudios, del conocimiento y un nuevo rol del Estado sobre los procesos académicos antes inexistente para garantizar la creación permanente de conocimientos y su capacidad de asimilación y gestión con una fuerza de trabajo profesional (Rama, 2006).

En este escenario, la educación superior y sus condiciones de desarrollo en los países de América Latina, son un producto histórico, social, cultural político, organizacional y económico único. Cada institución, cada sistema, tiene referencias particulares y específicas. como lo afirma Didrikson (2008:11).

Tünnerman, C. (2002) sostiene que este proceso, por tanto, nos lleva a repensar acerca de si tenemos en nuestra manos un proyecto educativo sólido y consecuente que pueda garantizar nuestra entrada a esta nueva era del conocimiento, entonces ¿Con qué herramientas y lineamientos vamos a aprender y a enseñar en la escuela del futuro? ¿Cómo vamos a consolidar la teoría y la práctica de la educación a lo largo de la vida, en sus dimensiones personales y sociales?, ¿Qué realmente necesita conocer el alumno?, ¿cómo lo debe aprender?, ¿Con qué lo va a aprender?, ¿Dónde lo va a aprender?, ¿Quiénes participan en el proceso de construcción de los nuevos conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos? Todo ello, orientado al logro de aprendizajes significativos para un óptimo desempeño profesional. Así, pues, nace un punto de partida donde cada profesión debe estar perfectamente estructurada de manera que brinde a sus estudiantes un nivel de conocimientos, habilidades, destrezas y comportamiento moral aceptables, para desempeñarse con calidad en el marco de la competitividad profesional. Esta orientación en la formación profesional parte del concepto de aprender a ser competente, lo cual significa formarse en la concepción personal, cultural y socio-laboral, a fin de lograr la satisfacción personal y una convivencia solidaria de todos con todos.

Es en este sentido que la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2009), en su carrera de Administración, dentro de sus objetivos se propone formar profesionales Licenciados en Administración, con una sólida formación especializada en administración financiera, administración de la producción, planeamiento estratégico, planeamiento operativo y negocios que lo habiliten para desempeñarse en forma eficiente y eficaz en el ejercicio de su carrera profesional en empresas e instituciones pública y privadas. Cuenta con un plan de estudios estructurado en 10 ciclos académicos y dentro de su estructura

curricular cuenta con asignaturas de Prácticas Preprofesionales (PPP) I, II y III en el VIII, IX y X ciclo, respectivamente; cada una con 2 créditos académicos y 04 horas prácticas. El propósito de estas asignaturas, dentro de la malla curricular, es reforzar los conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante la formación profesional, hasta la elaboración de un plan de organización, tanto en empresas públicas como privadas, a nivel nacional o regional; además, aplicar conocimientos teórico-prácticos a las organizaciones empresariales formuladoras de proyectos de inversión de importación y exportación.

A pesar de existir un diseño curricular apropiado se necesitaría articular la formación profesional con el mercado laboral y esto podría darse a través de las prácticas preprofesionales y de esta manera asegurar una adecuada inserción de los egresados en el mundo laboral.

#### PROBLEMA

¿Cómo influyeron las prácticas preprofesionales dentro de la formación profesional en el desempeño laboral del Licenciado en Administración egresado de ULADECH- Católica Chimbote, 2013?

#### OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de las prácticas preprofesionales dentro del proceso de formación profesional en el desempeño laboral de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que desarrollan los estudiantes en el proceso de formación profesional en la estancia de prácticas preprofesionales.
2. Evaluar la influencia de las prácticas preprofesionales en la formación del estudiante de la carrera Académico Profesional de Administración.
3. Evaluar el desempeño laboral de los estudiantes de Administración durante las prácticas preprofesionales.

#### HIPÓTESIS

Las practicas preprofesionales dentro del proceso de formación profesional permiten la articulación teórico-práctica favoreciendo el desempeño profesional de los estudiantes de la Escuela Administración ULADECH - Católica Chimbote.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### MATERIAL

#### 1. Población de estudio

- 180 estudiantes matriculados en el año 2014 en las asignaturas de PPP I, II, III en la carrera de Administración de la ULADECH-Católica sede Chimbote.
- 12 empleadores.

#### 2. Muestra

Es este caso, como se conoce a la población, se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

La muestra quedó constituida por:

- 117 estudiantes matriculados en el año 2014 en las asignaturas de PPP I, II, III en la carrera de Administración.
- 12 empleadores de la ciudad de Chimbote que reciben a los estudiantes en sus empresas.

### MÉTODOS, TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

1. Métodos. Se utilizó el método analítico, deductivo e inductivo, porque se aboca al estudio y descripción de las principales variables insertas.
2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de información: encuestas, entrevistas, observación estructurada y documentación, con sus respectivos instrumentos.

3. Procedimiento

- Las encuestas anónimas fueron aplicadas a los estudiantes de la asignatura de PPPI, II, III del año 2014, sin interferir en el desarrollo de las actividades cotidianas de trabajo, con la intención de recoger su percepción respecto al desarrollo de la asignatura y su influencia en el desempeño laboral.
- Luego se aplicaron entrevistas a los empleadores; es decir, a los representantes de las empresas que reciben a los estudiantes de Administración para realizar las prácticas preprofesionales.

- Después se realizó un trabajo de gabinete para organizar la información y evaluar la influencia de las prácticas pre profesionales en el desempeño laboral.

#### PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos obtenidos en la encuesta aplicada a estudiantes han sido procesados en el paquete SPSS, versión 15 de la siguiente manera:

1. Los ítems 1,2,3,4 sirven para medir la percepción de los estudiantes respecto al nivel de conocimiento con el que cuenta para enfrentarse al desempeño laboral dentro de las prácticas preprofesionales.
2. Los ítems 5,6,7 nos permiten medir la percepción de los estudiantes respecto a las habilidades y destrezas que desarrollan durante su estancia en las prácticas preprofesionales.
3. Los ítems 8,9,10 y 11 nos permiten medir la percepción de los estudiantes respecto a las actitudes que desarrollan durante su estancia en las prácticas preprofesionales.

Teniendo en cuenta la siguiente escala:

#### ESCALA DE LIKERT

Valores	Valoración
1	Nunca o Total desacuerdo
2	Pocas veces o Desacuerdo
3	Con frecuencia o Mas o menos de acuerdo
4	Casi siempre o De acuerdo
5	Siempre o Totalmente de acuerdo

Se analizó de acuerdo a los siguientes rangos:

Rango de valoración:

Malo	1,00 – 2,33
Regular	2,34 – 3,66
Percepción	3,67 – 5,00

### III. RESULTADOS

Tabla 01  
NIVEL DEL CONOCIMIENTO PARA LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES  
SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Nivel de conocimientos	PPP I		PPP II		PPP III	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	5,3	4	7,7	5	16,0
Medio	15	39,5	9	17,3	9	36,0
Alto	21	55,3	39	75,0	13	48,0
TOTAL	38	100,0	52	100,0	27	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de PPP I, PPP II, PPP III - 2014.

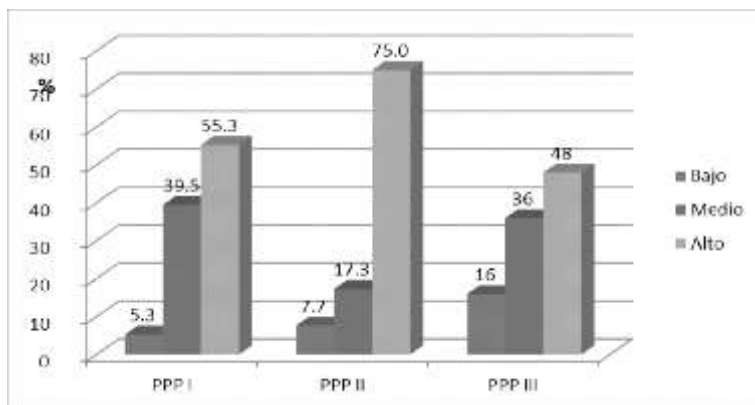


Figura 01. Nivel del conocimiento para las Prácticas preprofesionales según la percepción de los estudiantes.

Tabla 02  
NIVEL DEL HABILIDADES Y DESTREZAS PARA LAS PRÁCTICAS  
PREPROFESIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Nivel de habilidades	PPP I		PPP II		PPP III	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	10,5	3	5,8	5	12,0
Medio	7	18,4	6	11,5	5	20,0
Alto	27	71,1	43	82,7	17	68,0
TOTAL	38	100,0	52	100,0	27	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de PPP I, PPP II, PPP III - 2014.

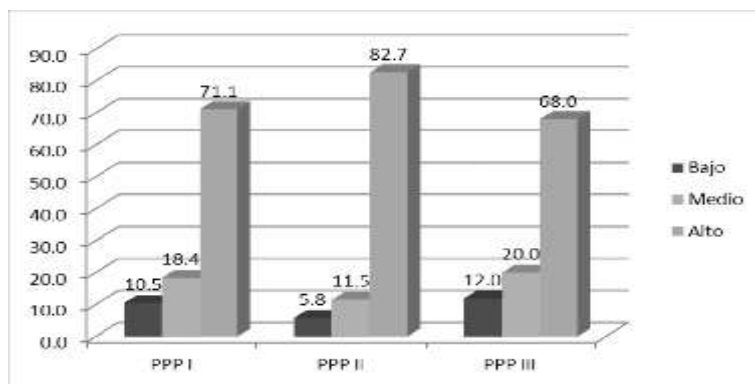


Figura 02. Nivel de habilidades y destrezas para las Prácticas preprofesionales según la percepción de los estudiantes.

Tabla 03

DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL ACTITUDINAL PARA LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Nivel de actitudes	PPP I		PPP II		PPP III	
	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	1	2,6	1	1,9	2	4,0
Regular	14	36,8	10	19,2	7	28,0
Buena	23	60,5	41	78,8	18	68,0
TOTAL	38	100,0	52	100,0	27	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de PPP I, PPP II, PPP III - 2014.

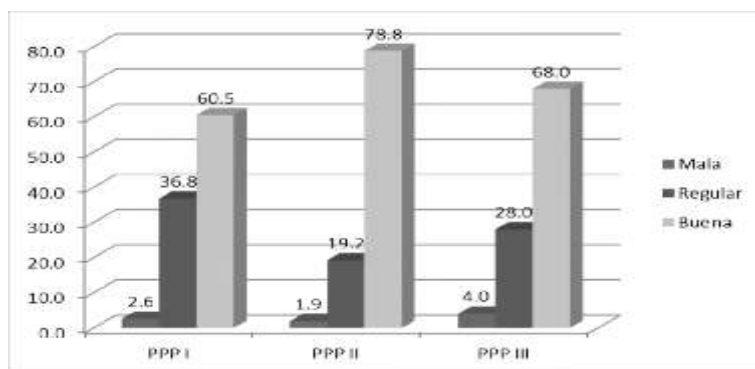


Figura 03. Nivel actitudinal para las Prácticas preprofesionales según la percepción de los estudiantes.



El 75% de los entrevistados laboran en empresas privadas y 25% en empresas públicas; 25% tienen cargos gerenciales, el 58% son jefes de área u ocupan puestos gerenciales y 17% tienen puestos administrativos

Al considerar el número de egresados/alumnos de la ULADECH que laboran en sus empresas, el 25% manifiesta que son 2 y el 75% solamente uno

Los entrevistados consideran actitudes como el trabajo en equipo, la capacidad resolutoria, la responsabilidad y puntualidad como razones importantes para emplear a nuestros egresados.

La mayoría de los empleadores (40%) considera que es necesario mejorar el nivel de conocimientos; más del 30% considera que nuestros egresados deben mejorar sus habilidades con el trabajo práctico en el campo laboral y restante 30% considera que se debe mejorar la actitud

En cuanto al desempeño de nuestros egresados, el 50% considera que es bueno y la otra mitad, regular.

Todos los entrevistados coinciden en señalar que las prácticas preprofesionales deben hacerse en el campo laboral y no en aula, así como que es necesario mejorar algunos contenidos teóricos relacionados con legislación, contabilidad, costos, entre otros.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes han sido organizados bajo los indicadores de conocimientos (Items 1,2,3,4), que sirven para medir la percepción de los estudiantes respecto al nivel de conocimiento con el que cuenta para enfrentarse al desempeño laboral dentro de las prácticas pre profesionales.

En el grupo de estudiantes de PPP I, el 55,3% percibe que tiene un nivel de conocimiento alto en la escala de Likert. Aquí se ha valorado el *ítem 1: Antes del inicio de las PPP el docente tutor afianza los conocimientos previos requeridos*. Sobre este punto podemos decir que los saberes previos son importantes para facilitar la comprensión de los fenómenos o hechos empresariales que el estudiante no los vio en las aulas. Esto les da mayor seguridad y facilitará la adaptabilidad. Al gestionar el currículo para la carrera se debe monitorear la ejecución de las horas prácticas porque, según se observó, generalmente el docente sí tiene asignadas horas de teoría y práctica que las ejecuta en su totalidad en el aula y el estudiante no tiene acceso a los centros de práctica dentro del

plan curricular; por tanto, el estudiante no se enfrenta durante el proceso educativo a la realidad social donde laborará en el futuro; por ello estos procedimientos deben ser revisados y priorizados. Así lo indica el estándar del Modelo CONEAU para las carreras universitarias: *“Las prácticas preprofesionales son supervisadas”*. Todo esto, con la intención de que el estudiante tenga el soporte de capacidades y actitudes de parte de su tutor y por ende, de la institución educativa y se genere el nexo entre el mercado laboral y la universidad.

**El ítem 2: *Si en el campo de práctica preprofesional encuentro un inconveniente cognitivo recibo apoyo del docente-tutor de la asignatura.*** De igual manera, en el ítem 3: ***Me reúno con el docente-tutor de la asignatura para realizar el feed back.***

Al averiguar si el estudiante tuvo inconvenientes en el campo de práctica y necesitó de la ayuda de su tutor, el 80% indican que sí se presentaban inconvenientes en el centro de práctica; pero la asesoría del docente de prácticas dentro de la empresa fue limitada, ya que casi no se visita los centros de práctica y los que refieren que fueron apoyados fue porque la práctica la realizaron en el aula de clase; es decir, fue *“práctica teórica”* y tuvieron la asesoría del docente y realizaron el feed back, pero los estudiantes que salieron a realizar las prácticas se quedaron solos y no fueron supervisados ni se realizó feed back. Estos resultados son contradictorios, ya que por un lado nos dicen que siempre se hace feed back y por otro nos dicen que no tienen acceso al campo de práctica. Como sabemos, en el proceso de formación es necesario implementar el proceso desarrollador y afianzamiento de capacidades: conocimientos, habilidades y valores, lo que implica desarrollar con más pulcritud y asertividad el proceso instructivo para verificar las habilidades y proceso educativo para revalorar el rol social de la universidad en la solución de los problemas de las empresas o la comunidad. El proceso formativo de carácter profesional prepara a las nuevas generaciones profesionales para la vida social y para el trabajo, por ello el docente de Práctica Pre Profesional tiene un gran compromiso y deber ético de hacer de los estudiantes excelentes profesionales.

**En el ítem 4: *En el inicio de las PPP elaboro un diagnóstico de la empresa con la asesoría del docente-tutor de la PPP.*** En una entrevista con el investigador, los estudiantes refieren que *“El curso de Prácticas preprofesionales se desarrolla teóricamente en aula, donde los alumnos reciben todo el asesoramiento necesario para que cada uno busque una empresa y pueda solicitar individualmente o en grupo para ingresar y recabar la información requerida,*

*para que con esta información puedan preparar los informes que requieren para cumplir con el sílabo o plan de aprendizaje (SPA)”. Efectivamente, estos alumnos reciben todo asesoramiento de su docente en los problemas que tengan, especialmente el que lo solicita y ha logrado recibir el apoyo de alguna empresa y le está proporcionando información o le permite ingresar para observar todas las operaciones que realiza. Algunos están decepcionados, ya que pensaron que las prácticas preprofesionales las iban a realizar asistiendo regularmente a una empresa como lo hacen los estudiantes de salud, de educación o derecho.*

En el campo de los conocimientos; es decir, los saberes previos y significativos, los estudiantes en los últimos ciclos aún necesitan el apoyo del tutor o docente de prácticas en el refresco y afianzamiento de los contenidos temáticos de las diferentes asignaturas, principalmente de especialidad. Los reforzamientos deben ser a la medida, ya que los procesos de aprendizaje en un estudiante son diferentes a otro, pues cada uno se desarrolla en contextos socio - culturales y económicos diferentes.

Toda exigencia en esta etapa es muy relevante y trascendente para terminar un producto de calidad: competitivo, creativo y humano. Debemos tener en cuenta que cada estudiante debe tener un sello de calidad profesional único que identifique a su Alma Mater.

Los *ítems 5, 6, 7* nos permiten medir la percepción de los estudiantes respecto a las habilidades y destrezas que desarrollan durante su estancia en las prácticas preprofesionales, para lo cual según la encuesta se reporta un nivel alto en la escala de Likert. (Tabla y Figura 02)

En el campo de las habilidades, el estudiante demuestra capacidades para realizar las actividades principales de su perfil profesional con apoyo de su tutor, encontrándose en este estudio de tipo exploratorio la participación muy limitada del tutor, probablemente en el entendido de que los alumnos “ya lo saben todo” o lo “comprendieron todo”...

Las actuales empresas seleccionan a su personal básicamente por la escala actitudinal. La actitud dinamiza el motor consciente e inconsciente de las personas para realización y logro de metas, estableciendo una triangulación de intereses entre los objetivos de la universidad, la empresa, los objetivos del docente y del dicente.

Los *ítems 8, 9, 10 y 11* nos permiten medir la percepción de los estudiantes respecto a las actitudes (Tabla y Figura 03) que desarrollan los estudiantes

durante su estancia en las prácticas preprofesionales. Aunque en la encuesta manifiestan buena actitud durante las prácticas, estas se refieren a la asignatura desarrollada en aula y no a la estancia en las empresas, ya que los pocos estudiantes que consiguen hacer prácticas verdaderas en empresas, se encuentran solos en su estancia y sin tutor. Esto les genera disconformidad, sensación de abandono de la universidad.

El ítem 8: **Valoro positivamente la estancia de práctica en mi formación profesional**, registra una media muy baja e incoherente. Por sentido común, el estudiante debe valorar positivamente la Práctica preprofesional en su formación y beneficio en su futuro desempeño profesional. Este aspecto motivacional debe estar vivo en el Plan de carrera e internalizado en los docentes para que en cada materia se indique la importancia de la asignatura con el desempeño profesional futuro.

El ítem 11: **Me siento satisfecho con la PPP en la formación de mi carrera**, está relacionado con el anterior y su media es ligeramente más alta.

Cuanto hablamos de actitudes, es el querer hacer las cosas bien; aparentemente se aprecia poca automotivación. La falta de monitoreo desalienta a los estudiantes en los aspectos de la presencia del tutor en la empresa. Visita del tutor a la empresa “cuando tienen los estudiantes problemas en el campo laboral”. Probablemente este hecho disminuye su autoestima ante otros estudiantes o compañeros de labores. Estas actitudes cambian cuando se reúnen con su tutor y cuando son reconocidos por los jefes inmediatos por su desempeño. Esta sinuosidad en las medias de los indicadores estudiados nos están manifestando que se debe mejorar el proceso de formación profesional en la estancia de Prácticas Preprofesionales, para asegurar el perfil profesional del egresado; por otro lado, se puede abstraer un descontento de los estudiantes al egresar de nuestras aulas.

Asimismo, no se ha podido apreciar una franca motivación en la estancia de prácticas preprofesionales que los promueva a un mejoramiento continuo. Parece que emerge una cultura del cumplimiento: presentar y calificar un informe o que el tiempo termine rápido en esta estancia de los estudios universitarios. El tutor (docente de Prácticas Preprofesionales) tiene una labor pedagógica muy importante: ayuda cuando se dedica a esta actividad a consolidar los conocimientos, habilidades y valores de los futuros profesionales para su desempeño laboral y genera un sentimiento de apego a su alma mater. Se debe tener en cuenta que los egresados son un gran activo para la universidad, pues su

ubicación y desempeño tienen relación con la imagen de la comunidad académica, científica y administrativa.

En relación con el **desempeño laboral** se han realizado entrevistas a los empleadores, para lo cual se ha tomado la opinión de 12 entrevistados, de los cuales 04 son de empresas públicas y 08 de empresas privadas. En todas ellas se encuentran laborando o realizando prácticas preprofesionales egresados y alumnos de la carrera de Administración, desempeñándose en diversas áreas del ejercicio profesional del administrador de empresas, tales como: abastecimiento, planillas, proyectos de inversión pública, operaciones, gerencia general, atención al cliente, central de riesgos, personal, racionalización, etc.

En relación a la pregunta sobre las *razones por las cuales la empresa a la que usted representa emplearía a un administrador egresado de la ULADECH*, podemos ver cómo la mayoría de empleadores aluden al componente actitudinal como trabajo en equipo, puntualidad y responsabilidad, trabajo bajo presión, identificación con la empresa, dejando de lado el tema de conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño en el área que solo la menciona dos encuestados. Estas respuestas evidencian la opinión de los entrevistados acerca de la deficiencia en cuanto a los conocimientos brindados durante la formación.

Esta opinión se ve corroborada con las respuestas a la pregunta: *¿Cree que la formación recibida les permite desempeñarse adecuadamente en la empresa?* El 50% responde que con un **sí** condicionado a mayor profundidad en contenido teórico y práctico de las asignaturas; el 41,6% responde que **no**, aduciendo que falta mayor énfasis en la práctica en el sector laboral; es decir, práctica de campo, antes de egresar y durante su formación, además de la falta de profundizar en los conocimientos.

Esta respuesta se corrobora con el resultado obtenido en la encuesta aplicada a los estudiantes de prácticas preprofesionales I, II, II, que han obtenido un nivel medio de conocimientos; es decir, que cuentan con conocimientos pero que hace falta que el docente tutor refuerce los conocimientos y realice el *feed back* correspondiente. El estudiante busca al tutor para realizar el *feed back* de la práctica y del plan de acción. Esta actitud interactiva se debe ejecutar durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje de la Práctica Preprofesional.

En cuanto al *nivel de calificación de desempeño por área*, el 50% de entrevistados califica su desempeño como **bueno**; de este porcentaje el 41,6% son de empresas privadas y el 8,3%, de empresas públicas. Lo que podemos

discutir al respecto es que nuestros egresados y practicantes están ubicándose mejor en el sector privado, donde tienen mejor aceptación por su desempeño laboral. Esto puede deberse a las políticas de la empresa privada o a un estilo de trabajo operativo y menos teórico.

El otro 50% de la muestra ha calificado como **regular** el desempeño laboral de nuestros estudiantes y practicantes, estando aquí en igualdad de condiciones las opiniones del sector privado y sector público, lo cual puede deberse a que el proceso de admisión a empresas del estado es más competitivo y la exigencia dentro es mayor, por la complejidad del trabajo que se realiza.

La respuesta a *¿Qué cambiaría, aportaría a la formación del Administrador de la ULADECH?* Todos, al margen de la calificación, piden que se debe reformular la forma como se realizan las prácticas preprofesionales, para que se realicen en el campo. Exigen convenios con la empresas para que los estudiantes realicen estancias en ella y que las pasantías sean supervisadas para que los tutores apoyen en la formación y nutran de conocimiento teórico a los estudiantes y se teorice a partir de la práctica. Además, piden se dé mayor énfasis en la Planificación y Gestión, Informática, Contabilidad. Los que se desempeñan en el sector bancario sugieren que se refuerce las asignaturas de Matemática Financiera, Costos entre otras.

Como se puede observar, el desempeño laboral es una variable que está directamente relacionada con la formación profesional a través de las prácticas preprofesionales y su influencia sería positiva en el desempeño laboral si es que estas fuesen desarrolladas en el campo de acción y en el trabajo. Sin embargo, se muestra deficiencia en la formación de los estudiantes en cuanto a contenidos teóricos de las asignaturas, lo cual se refleja en el ejercicio de las prácticas preprofesionales, cuyo desempeño es calificado como regular y bueno.

## V. CONCLUSIONES

- 1<sup>a</sup>. Las prácticas preprofesionales dentro del proceso de formación profesional influyen directa y favorablemente en el desempeño laboral de los estudiantes de la Escuela Administración. ULADECH-Católica Chimbote.
- 2<sup>a</sup>. Los estudiantes de prácticas preprofesionales muestran un nivel de conocimiento y habilidades alto y una actitud buena durante su estancia en las prácticas preprofesionales.

- 3<sup>a</sup>. El desempeño laboral de los estudiantes egresados de la carrera de Administración, es entre regular y bueno, indicando que falta reforzar los contenidos teóricos y supervisar la estancia de los estudiantes durante las prácticas preprofesionales en las empresas.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 DEL CASTILLO, B. (2008). Evolución de los Planes de Estudio de la Farmacia en España. Facultad de Farmacia. Universidad Complutense de Madrid- España Disponible en <http://www.publicacions.ub.es/revisties/edufarm>. Fecha de acceso 27/07/2014.
- 2 DIDRIKSSON, A. (2008). Tendencias de la educación superior al final de siglo: escenarios de cambio. [En línea] <http://www.reggen.org.br/midia/documentos/tendenciaseducacionsuperior.pd>: Fecha de acceso el 20.08.14].
- 3 GUTIÉRREZ, A. (2010). Formación profesional y mercado ocupacional del químico farmacéutico de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de Trujillo.
- 4 POLO, LEONARDO; LLANO, CARLOS (2005). La competencia laboral. Ed. Mc Graw Hill. México.
- 5 MUÑOZ, FEDERMANN (2001). Cómo desarrollar competencias investigativas en Educación. Edit. Sudamericana. Buenos Aires. Argentina.
- 6 POLO & LLANOS (2005). Antropología de la acción directiva. Ed. Mc Graw Hill. México.
- 7 INEM (1995) Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección General de Gestión de Formación Ocupacional. Madrid.
- 8 PUNK, (2004). “La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA”. Revista CEDEFOP, N° 01. México
- 9 HUERTA, J. (2008). Desarrollo curricular por competencias integrales. Disponible en <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>. Fecha de acceso 12.08.14.
- 10 RAMA, C. (2008). Nuevos escenarios de la educación superior en América Latina, Universidad Central de Ecuador, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas.
- 11 TÜNNERMAN, C. (2002). Tendencias contemporáneas en la transformación de la Educación Superior. México: Vicerrectoría de Docencia. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- 12 TOBÓN, S. (2008). Formación basada en competencias. pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Universidad Autónoma de Guadalajara. 2da ed, pág. 19.
- 13 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE (2009). Escuela de Administración; Plan Curricular. Chimbote.
- 14 CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD. Disponible en [www.cnc.gob.pe](http://www.cnc.gob.pe). Fecha de acceso en Julio del 2013.
- 15 FONDO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PARA LA COMPETITIVIDAD FIDECOM. Disponible en [www.innovateperu.com](http://www.innovateperu.com). Fecha de acceso: Julio del 2013.
- 16 SKARZYNSKI, PETER Y GIBSON, ROWAN (2012). Innovación en el ADN de la organización. Edit. CENGAGE. México.
- 17 DRUCKER, PETER F. (1999). Los desafíos de la administración en el siglo XXI. Edit. Sudamericana. Buenos Aires, Argentina.
- 18 PORTER, MICHAEL E. (2006). Estrategia y ventaja competitiva. Polo, Leonardo; Llano, Carlos (2005). La competencia laboral. 224p.

- 19 HERNÁNDEZ SAMPIERI, FERNÁNDEZ COLLADO, CARLOS Y OTROS (2010). Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill. México.
- 20 ALCÁNTARA ALZA, VÍCTOR (2011). Filosofía de la ciencia. Ed. EDUNT. Trujillo, Perú. 353p.
- 21 SIERRA BRAVO, R. (2007). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Ed. Thomson. Madrid, España.
- 22 ESTEBAN EFRAÍN, E. (2009). Metodología de la investigación económica y social. Ed. San Marcos. Lima, Perú.
- 23 CARRASCO DÍAZ, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Edit. San Marcos. Lima, Perú.
- 24 VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ, ÁNGEL (2009). Metodología de la investigación científica. Edit. San Marcos. Lima, Perú.
- 25 REVISTA GESTIÓN (2013). El Perú avanzó al puesto 43 en ranking mundial de competitividad. Miércoles 29 de mayo del 2013 [gestion.pe](http://gestion.pe) Fecha de acceso: Julio del 2013.
- 26 CHIAVENATO (2010). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Ed. Mac Graw Hill.
- 27 BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ (2013). Competitividad en el Perú: situación y agenda pendiente. Disponible en [www.bcrp.gob.pe](http://www.bcrp.gob.pe) Fecha de acceso: agosto del 2013.
- 28 CENTRUM CATÓLICA (2013). Competitividad regional del Perú. Disponible en [www.centrum.pucp.edu.pe](http://www.centrum.pucp.edu.pe) Fecha de acceso: agosto del 2013.
- 29 INDICADORES DE COMPETITIVIDAD: PROPUESTA Y ENSAYO (2010). Revista Pensamiento Económico. p. 135.
- 30 MARÍN, DIEGO (2006). La enseñanza de las teorías de la Administración: limitantes epistémicos y posibilidades pedagógicas pp. 56-62.