



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



TEMA DE INVESTIGACION

“PROPUESTA DE UN PLAN PILOTO DE EDUCACION INTEGRAL PARA LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO (CRUSAM)”

PRESENTADO POR:
MICHELLE MARIE PARCHMENT FRANCIS
CEDULA 8-720-1111
CORREO ELECTRONICO: michelleparchment@hotmail.com
CELULAR: 6497-3364

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TITULO EN
MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR**

PROFESOR ASESOR:
WALTER SERRANO MIRANDA

PANAMA, JULIO DE 2020

**“Propuesta de un Plan piloto de educación integral para los estudiantes de la
carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el
Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)”**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	x
--------------------	---

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes del problema	2
1.1.1. Antecedentes Internacionales	2
1.1.2. Antecedentes Nacionales.....	5
1.2. Planteamiento del Problema	5
1.3. Justificación e importancia	7
1.4. Delimitaciones, limitaciones y proyecciones de la investigación	7
1.4.1. Delimitaciones:	7
1.5. Objetivos	8
1.5.1. Generales.....	8
1.5.2. Específicos	8
1.6. Hipótesis General	9

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de Administración de Recursos Humanos	11
2.1.1. Características y generalidades del departamento de Recursos Humano	11
2.1.2. Objetivos del Departamento de Recursos Humanos.....	12
2.2. Composición básica del Departamento de Recursos Humanos.....	13
2.2.1. Reclutamiento de Personal	13
2.2.2. Selección.....	14

2.2.3.	Diseño, descripción y análisis de cargos.....	15
2.2.4.	Evaluación de Desempeño	15
2.2.5.	Compensación	16
2.2.6.	Beneficios Sociales	16
2.2.7.	Higiene y Seguridad	16
2.2.8.	Entrenamiento y Desarrollo.....	17
2.2.9.	Relaciones Laborales.....	17
2.2.10.	Desarrollo Organizacional.....	17
2.2.11.	Base de datos y sistemas de Información	17
2.2.12.	Auditoria.....	18
2.3.	Competencias laborales y competencias profesionales	18
2.3.1.	Competencia Laboral	19
2.3.2.	Competencia profesional.....	19
2.4.	Educación del capital humano y crecimiento económico	21
2.5.	Definición de Educación Integral	24
2.5.1.	Importancia de la Educación Integral a nivel universitario.....	24
2.5.2.	¿Porque iniciar un plan piloto de educación integral con estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos?	25
2.5.2.1.	¿Cómo lograrla?	27
2.5.3.	La evolución tecnología en la educación: TIC, TAC, TEP	29
2.5.4.	Plan de Educación Integral en universidades privadas en Panamá.....	31
2.5.5.	Reseña histórica del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)	32
2.5.6.	Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad	34
2.5.7.	Licenciatura en Administración de Recursos Humanos	40

CAPÍTULO III
MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de Investigación.....	42
3.2. Sujetos y Fuentes de Información	42
3.2.1. Sujetos (población).....	42
3.2.2. Fuentes de Información.....	43
3.3. Variables	43
3.3.1. Definición Conceptual	44
3.3.2. Definición Operacional	45
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos y Análisis Estadísticos	45
3.5. Procedimiento.....	46
3.5.1. Cronograma de Actividades	48

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los Resultados.....	52
4.1.1. Análisis descriptivo ó inferencial de los datos	52
4.1.1.1. Cuadros y gráficas	53
4.1.1.2. Medidas Descriptivas	61

CAPÍTULO V
PROPUESTA

5.1. TÍTULO.....	64
5.2. Justificación	64
5.3. Descripción.....	64

5.4. Objetivos de la Propuesta	65
5.4.1. Generales.....	66
5.4.2. Específicos.....	66
5.5. Contenido (s) de la Propuesta	66
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	69
Infografía	70
Bibliografía	74
ANEXOS	75

Índice de Cuadros

Cuadro N°1	45
Cuadro N°2	49
Cuadro N°3	52
Cuadro N°4	53
Cuadro N°5	53
Cuadro N°6	54
Cuadro N°7	56
Cuadro N°8	57
Cuadro N°9	58
Cuadro N°10.....	59
Cuadro N°11.....	60

Índice de Gráficos

Gráfico N°1.....	53
------------------	----

Gráfico N°2.....	54
Gráfico N°3.....	55
Gráfico N°4.....	56
Gráfico N°5.....	57
Gráfico N°6.....	58
Gráfico N°7.....	59
Gráfico N°8.....	60

DEDICATORIA

Isabella Marie,

Gracias a ti descubrí que existe el amor incondicional.

Te amo hija...

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero agradecerle a Dios por hacer realidad mi sueño anhelado de ingresar a la Facultad de Ciencias De La Educación.

Al Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) por darme la oportunidad de prepararme en sus instalaciones y convertirme en una profesional en el área de la educación.

De igual manera agradecer a mi profesor de Investigación y de Tesis, Doctor Walter Serrano por su visión crítica sobre muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud, por sus consejos que ayudan a formar profesionales con objetivos y determinación dirigida al mejoramiento de la educación panameña.

A mis hermanos Kristell y Roberto, gracias por siempre confiar en mí. Ustedes han sido esenciales a lo largo de mi vida. Sin ustedes este merito no hubiese sido posible. Los amo muchísimo.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo, otros en mis recuerdos y en mi corazón. Sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y aportado en esta transformación.

Para todos ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga grandemente.

INTRODUCCIÓN

La constante transformación y los cambios que actualmente vivimos en el mundo, obligan al Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) a reestructurar su plan de estudios formativo.

Las universidades panameñas están llamadas a contribuir en la formación del ciudadano y del futuro profesional que en adición de la formación académica necesita como complemento un nuevo modelo de vivir en sociedad orientado a los valores éticos, valores sociales y colectiva. Sin olvidar sus compromisos profesionales.

Las empresas buscan personas preparadas, capacitadas para reaccionar y sobrevivir ante estos cambios, y es allí donde las competencias son el factor clave para ser partícipes del entorno laboral.

El papel de la educación integral como elemento de transformación social nos llevan a las siguientes preguntas de reflexión. Y la primera que nos surge es: **¿cuál debe ser el objetivo, el propósito de la educación integral en el estudiante? ¿Qué tipo educación queremos para las próximas generaciones? ¿Para qué sociedad estamos preparando a nuestros estudiantes?**

Incluir un plan de educación integral como valor agregado ofrece mejores oportunidades de competencia a las nuevas generaciones donde diariamente cambian las situaciones políticas, económicas y tecnológicas.

La educación debe estar íntimamente vinculada a la sociedad. Cada día adquiere mayor importancia no sólo para aumentar la productividad y generar riqueza, sino para obtener un auténtico desarrollo humano (Pérez Esclarín, 2004).

Los cambios mundiales relacionados con los avances tecnológicos y en las comunicaciones; así como la situación de la educación en América Latina demandan un gran compromiso que contribuya a dar respuestas efectivas a las expectativas y exigencias del nuevo milenio, tal como lo señala (Pérez Esclarín (ob.cit.): “integrar la ciencia y el humanismo, la cultura histórica y la tecnológica,

promover la reflexión ética sobre los avances tecnológicos e impulsar el equilibrio entre la moral de la solidaridad y la moral de la competencia”.

Son elocuentes los datos en cuanto a la situación de la educación en América Latina. En la región persisten altos índices de analfabetismo, repitencia, deserción; falta de equidad, desigualdad y una formación científica y tecnológica deficiente, así como la existencia de diseños curriculares carentes de pertinencia social (Birdsall, 1994; CEPAL, 2004).

[Las universidades estatales, están obligada a establecer una interacción directa con el entorno en el cual se encuentra enclavada. Es necesario que ésta, como instancia educadora institucionalizada, cumpla plenamente con su propósito socializador para que exista correspondencia con la realidad cultural de los alumnos, del entorno familiar y del ámbito social.

En este sentido, el docente como mediador mantiene un desencuentro entre la universidad y la realidad social local. Su actividad ha estado centrada fundamentalmente en el trabajo pedagógico del aula cuando lo que se requiere es un docente con mayor pertinencia social, que tenga una participación más activa en función de la transformación de su realidad y en la construcción de un entorno social más armónico; debe convertirse en un dinamizador del trabajo conjunto. Es necesaria, entonces, una reconceptualización del docente en relación con su ámbito social, en el que la motivación hacia el compromiso y la participación en actividades que las mismas comunidades consideren importantes genere desarrollo y bienestar individual y colectivo.

Al respecto, el Proyecto Educativo Nacional (1999) plantea la necesidad de formar desde las instituciones educativas una cultura de participación ciudadana que permita la atención de diferentes problemáticas del entorno local y regional. Así mismo, en el documento Bases Conceptuales y Operativas de las Escuelas Bolivarianas (1999) se destaca la escuela como espacio comunitario, ésta debe propiciar una apertura al trabajo desde lo comunitario, más allá de los límites del aula.

El planteamiento está dirigido a establecer una nueva forma de organización en la escuela en donde se promuevan relaciones horizontales y flexibles entre las personas para actuar de manera colectiva en el ámbito local. Para ello, el currículo se considera el eje central que contiene todos los elementos de transformación para generar los cambios que demanda la sociedad venezolana. Las implicaciones epistemológicas en el currículo están dirigidas a la formación de un individuo crítico con aptitudes y habilidades, en términos del ser, saber, saber hacer y convivir con la realidad social inmediata. De allí que lo social y comunitario sean partes esenciales del proyecto.

Uno de los instrumentos propuestos para lograr este fin es el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC). El mismo se fundamenta en una concepción holística y específica del hecho educativo, donde se analizan las aspiraciones sentidas por el colectivo que conforma el plantel y su entorno, para luego generar alternativas que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación como un hecho de significación social.

“La educación debe buscar la formación de ciudadanos, no de empleados. Personas no sólo con capacidades laborales, sino capaces de entender la sociedad”

Fernando Savater

CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes del problema

Los docentes y coordinadores de las diferentes carreras son los mediadores del proceso en especial en la educación superior, ya que, que están formando personas para el futuro, quienes tienen que enfrentarse a los cambios globales y si no están preparados, las consecuencias repercutirán en las generaciones crecientes. Por esta razón, la educación integral es fundamental y los mediadores deben saber cómo abordarla y desarrollarla en sus estudiantes.

A continuación, algunos trabajos investigativos en donde se plantea la necesidad y la importancia de ayudar a los estudiantes a que desarrollen sus potencialidades.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Mogrovejo Aquis, (2017). Valores personales e interpersonales como componentes necesarios en la formación profesional integral de los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco 2015-II. Resumen: El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la correlación de los valores personales y los valores interpersonales de mayor predominio en los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco 2015-II, y la formación integral que manifiestan, la información fue censal, con una población de 60 estudiantes, habiendo usado como instrumento de recolección de datos los Cuestionario de Valores Personales, y de Valores Interpersonales de Leonard V. Gordon, 2003, y el Cuestionario de Formación Integral de elaboración propia, validado por los expertos correspondientes. Asumiendo el diseño de investigación de tipo correlacional; hallando los resultados en un 60% de los estudiantes con valores personales e interpersonales en un nivel medio y en su formación integral el

50% manifiestan un nivel medio. En valores personales el que tuvo mayor influencia en formación integral, fue decisión, con 65,4% y en valores interpersonales independencia con 55,6%. Alcanzando un puntaje 0.667 Pearson, en valores personales y valores interpersonales, mostrando un nivel moderado alto; en formación integral un puntaje de 0.615, Pearson, señalando también un nivel moderado alto; se puede afirmar entonces que existe relación directa y significativa entre estas variables, es decir los valores personales e interpersonales influyen en la formación integral de los estudiantes; arribando a la conclusión de que existe correlación positiva moderada media entre los valores personales y valores interpersonales y la formación integral.

Suarez Sánchez, (2018). Evaluación De La Formación Integral Del Sociólogo En La Universidad Nacional De Cajamarca, Según El Modelo De Acreditación Para Programas De Estudios De Educación Superior Universitaria - 2016. Resumen: La presente investigación tiene como objetivo principal evaluar la formación integral del sociólogo, en la Universidad Nacional de Cajamarca, según los estándares del Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria, con el propósito de elaborar una propuesta de plan de mejora con fines de acreditación. La variable formación integral del Modelo de Acreditación del SINEACE está constituida por las dimensiones proceso enseñanza aprendizaje, gestión de los docentes, seguimiento a estudiantes, investigación, desarrollo tecnológico e innovación, responsabilidad social universitaria, y verificación del perfil de egreso; para ello se ha realizado un análisis documental del Currículo de la EAP de Sociología; se aplicaron encuestas a Docentes, Estudiantes y Egresados, a través de un cuestionario cuya estructura contiene las dimensiones siguientes: planificación de la enseñanza, metodología docente, evaluación, competencia docente, resultados de aprendizaje, contenido del programa calidad de la formación profesional y formación en capacidades específicas; el diseño de investigación es no experimental, de corte transversal descriptivo. Los

resultados obtenidos son los siguientes: el Proceso enseñanza aprendizaje es significativo y tiene un promedio favorable; la Gestión de los docentes es medianamente significativo y tiene un promedio favorable; el Seguimiento a estudiantes es poco significativo, aunque tiene un promedio favorable; la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación es poco significativo; la Responsabilidad social universitaria es nada significativa; la Verificación del perfil de egreso es poco significativo, aunque tiene un promedio favorable. Como conclusión principal señalamos que los resultados de la evaluación de la Formación Integral del Sociólogo están determinados por un cumplimiento poco significativo. De otro lado, la evaluación de las dimensiones de las encuestas proyecta un promedio favorable en estudiantes y egresados; sin embargo, estos datos no son suficientes para alcanzar un nivel óptimo

Valle Chavez, (2016). Valores interpersonales y conductas antisociales en estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada de Lima. Resumen: El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre valores interpersonales y las conductas antisociales en estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas 2016 Lima Norte. La investigación tuvo paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 85 estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Administración de una Universidad Privada 2016 Lima Norte. Se aplicaron el cuestionario para medir los valores interpersonales y el inventario para medir las conductas antisociales los cuales fueron validados por 4 jueces expertos y la confiabilidad por el KR-20 = 0,907 para el instrumento de valores interpersonales y para el instrumento de conductas antisociales fue de 0,948 utilizando el Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron después del procesamiento y análisis de los datos determinaron que: existe una moderada relación inversa entre valores interpersonales y conductas

antisociales en los estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada de Lima (sig. Bilateral = .000 < .01; Rho = -.592**).

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Ambulo Arosemena, (2019). Las tutorías como estrategia para el acompañamiento del estudiante en su formación profesional. Resumen:

Las tutorías son el ver, el saber, el conocer la condición del estado de los estudiantes en las diferentes carreras que cursan, al encontrar las debilidades o inconvenientes en diferentes asignaturas de sus carreras, que no varía desde tiempos anteriores, la variación está en cómo en la actualidad se procede. Esta investigación tuvo el objetivo de Diseñar y validar una Propuesta de implementación de Tutorías a estudiantes de la UDELAS al igual que Identificar la situación actual, de los estudiantes y los factores asociados que impiden que culmine su carrera en el tiempo programado. Tuvo un diseño de investigación No experimental Exploratorio porque se pretende indagar cómo funciona la modalidad Tutorías en los estudiantes que no logran avanzar en su carrera dentro de la Universidad Especializada de las Américas, tratándose de un estudio de caso en el que se estudió los servicios de tutoría a estudiantes y los Factores asociados a la falta de culminación de las carreras, se aplicaron 3 instrumentos, una encuesta dirigida a docentes, una dirigida a estudiantes y una entrevista a directivos en el que se mostró un alto índice de actitud positiva en cuanto a las tutorías por parte de los estudiantes y profesores.

1.2. Planteamiento del Problema

Años tras año, del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) egresan de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos gran cantidad de profesionales con diferentes sueños y expectativas.

Por otro lado, las organizaciones están en la constante búsqueda de los mejores profesionales que hagan la diferencia entre las aptitudes teóricas aprendidas y por otro lado, el desarrollo de nuevas actitudes.

El Licenciado en Recursos Humanos su principal misión es ser un **mediador entre el personal y la empresa**. Velar que los trabajadores se encuentren conformes y ejecuten sus funciones asignadas lo más eficientemente posible, por otro lado, que la empresa no se vea afectada por el accionar de sus empleados. Así mismo, tiene la responsabilidad de escoger los mejores candidatos para que los objetivos se cumplan a corto, mediano y largo plazo.

El mundo está en constante cambio; lo cual obliga al estudiante universitario, futuro profesional, a aprender diversas destrezas relacionadas directa o indirectamente con su carrera para garantizar su competitividad en el mercado laboral y demás desempeños.

Estos constantes cambios mundiales también deberían alertar al Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) ya que la misma también debería tener la responsabilidad social de apoyar a los estudiantes a mejorar, cambiar, aprender nuevas destrezas para potenciar sus capacidades al máximo y de esta manera transformar al estudiante volviéndolo más competitivo al mismo nivel de estudiantes de universidades privadas y extranjeras.

De esta forma el Centro Universitario garantiza que tendrá a los mejores representantes que dejen en alto el nombre de la Universidad de Panamá.

Por tal razón, a continuación, formulamos nuestra pregunta de investigación para el presente estudio:

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y destrezas en su formación académica que poseen los estudiantes de la Licenciatura en Recursos Humanos en el CRUSAM?

¿Será importante y necesaria una propuesta de un Plan piloto de educación integral para los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración

de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)?

1.3. Justificación e importancia

El plan piloto de educación integral para el estudiante de Recursos Humanos es importante ya que, el estudiante tendrá la oportunidad de meditar sobre la vida y cómo nosotros como individuos podemos mejorar haciendo un cambio de actitud de adentro hacia afuera y a la vez aportar para que nuestra sociedad se desarrolle de una forma más justa y solidaria para todos sin exclusión de raza, sexo, posición económica, religión, y otros.

1.4. Delimitaciones, limitaciones y proyecciones de la investigación

1.4.1. Delimitaciones:

La investigación se “**desarrollará en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), ubicada en el Centro Comercial La Gran Estación.**

Para contactar al Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) favor llamar al (507) 523-7717 (507)523-7720

El grupo de estudio son (100) cien estudiantes de tercer año de la carrera de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Generales

- Valorar los conocimientos que poseen los estudiantes de la carrera de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)
- Proponer un Plan Integral Piloto para estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).

1.5.2. Específicos

- Identificar los conocimientos que poseen cada uno de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).
- Analizar los conocimientos de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).
- Determinar el nivel de educación integral (habilidades y destrezas) que poseen cada uno de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) por sexo, edad, escuela secundaria y lugar de residencia.
- Proponer mejoras o intervenciones a partir de los resultados obtenidos en el estudio.

- Diseñar un Plan piloto de educación integral para los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)

1.6. Hipótesis General

Con una propuesta de un Plan piloto de Educación integral para los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) se incrementará su competitividad ciudadana y en el desempeño de sus funciones.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de Administración de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también del control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

En la actualidad las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicométricas y los exámenes médicos.

2.1.1. Características y generalidades del departamento de Recursos Humano

El Departamento de Recursos Humanos es esencialmente de servicios. Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.

- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.
- Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales

2.1.2. Objetivos del Departamento de Recursos Humanos

Los objetivos de la administración de Recursos Humanos se derivan de las metas de la empresa completa, los cuales, en toda organización, son la creación o distribución de algún producto o servicio.

El principal objetivo es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de forma que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social.

Entre otros objetivos podemos mencionar:

- Crear, mantener y desarrollar un contingente de Recursos Humanos con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
- Desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, ejecución satisfacción plena de Recursos Humanos y alcance de objetivos individuales.

- Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
- Contribuir al éxito de la empresa o corporación.
- Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- Apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa.
- Cumplir con las obligaciones legales.
- Rediseñar la función corporativa de Recursos Humanos para convertirla en una consultaría de la dirección de la empresa sobre contratación, formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la organización.

2.2. Composición básica del Departamento de Recursos Humanos

El departamento de Recursos Humanos está compuesto por las siguientes áreas básicas:

2.2.1. Reclutamiento de Personal

Las organizaciones tratan de atraer los individuos y obtener informaciones al respecto de ellos para decidir sobre la necesidad de admitirlos o no.

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

“Es una actividad fundamental del programa de gestión de Recursos Humanos de una organización. Una vez que se han terminado las necesidades de Recursos Humanos y los requisitos de los puestos de trabajo es cuando puede ponerse en marcha un programa de reclutamiento para generar un conjunto de candidatos potencialmente cualificados. Estos candidatos podrán conseguirse a través de fuentes internas o externas.” Es así como las fuentes

de RH son denominadas fuentes de reclutamiento ya que pasan a ser blancos sobre los cuales incidirán las técnicas de reclutamiento.

La función de reclutamiento es la de suplir la selección de candidatos. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización.

El reclutamiento empieza a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los Recursos Humanos de la organización.

2.2.2. Selección

El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse.

En el reclutamiento y selección de recursos humanos deben considerarse como dos fases de un mismo proceso.

La tarea de selección es la de escoger entre los candidatos que se han reclutado, aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al cargo vacante.

Puede definirse la selección de recursos humanos como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

La selección intenta solucionar dos problemas básicos:

- La adecuación del hombre al cargo
- La eficiencia del hombre al cargo

2.2.3. Diseño, descripción y análisis de cargos

La descripción de cargos es una relación escrita que define los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo. Proporciona datos sobre lo que el aspirante hace, cómo lo hace, y por qué lo hace.

Un cargo, anota Sherman, “puede definirse como una unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo vuelven separado y distinto de los otros cargos” (Sherman, 2001).

Es el proceso que consiste en determinar los elementos o hechos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros existentes en la organización.

La descripción de cargos es la relación detallada de las atribuciones o tareas del cargo (lo que el ocupante hace), de los métodos empleados para la ejecución de esas atribuciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (para qué lo hace).

El análisis de cargo es el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos. Es un proceso de investigación de las actividades del trabajo y de las demandas de los trabajadores, cualquiera que sea el tipo o nivel de empleo.

2.2.4. Evaluación de Desempeño

Es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación de desempeño, y generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

2.2.5. Compensación

Está dada por el salario. Su función es dar una remuneración (adecuada por el servicio prestado) en valor monetario, al empleado.

2.2.6. Beneficios Sociales

“Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados”. Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa.

Su función es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad; así como también, ahorrarles esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.

2.2.7. Higiene y Seguridad

Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto emitido por la Organización Mundial de Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.

Su función está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo; así como también la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería, primeros auxilios; en tiempo total

o parcial; según el tamaño de la empresa, relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

2.2.8. Entrenamiento y Desarrollo

Es el área que se encarga de capacitar en un corto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa, así como también se encarga de suministrar a sus empleados los programas que enriquecen su desempeño laboral; obteniendo de esta manera mayor productividad de la empresa.

Su función es que por medio a estos programas se lleve la calidad de los procesos de productividad de la empresa, aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo.

2.2.9. Relaciones Laborales

Se basa en la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es resolver el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación política inteligente.

2.2.10. Desarrollo Organizacional

“El desarrollo organizacional se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento y estudia la organización como sistema total.” Su función es mejorar la eficacia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones.

2.2.11. Base de datos y sistemas de Información

“El concepto sistema de información gerencial (SIG), se relaciona con la tecnología informativa, que incluye el computador o una red de microcomputadores, además de programas específicos para procesar datos e

información”. Su función es recolectar, almacenar y divulgar información, de modo que los gerentes involucrados puedan tomar decisiones, y mantener un mayor control y planificación sobre sus empleados.

2.2.12. Auditoria

“La auditoría se define como el análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar. Su función es mostrar cómo está funcionando el programa, localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo, o prácticas y condiciones que deben incrementarse.”

2.3. Competencias laborales y competencias profesionales

En los inicios del tercer milenio, el mundo acumula un enorme caudal de conocimientos y tecnologías, que conjuntamente con los que están por descubrir, hacen imposible, que el hombre pueda apropiarse de ellos, por lo que se necesita una educación que se base en los pilares básicos: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir; para como decía el Héroe Nacional de Cuba, José Martí: ***«Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida.»*** Este precepto martiano ha estado vigente en la educación cubana desde los primeros días de enero de 1959.

Diferencias entre el concepto de competencia laboral y profesional:

2.3.1. Competencia Laboral

Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. (Mertens, 2000)

2.3.2. Competencia profesional

La capacidad de movilizar, articular y poner en acción valores, conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo.

Un conjunto de conocimientos, de saber hacer, y de comportamientos puestos en práctica de modo oportuno en una situación de trabajo. (Ravitsky, M. 2002)

Según Ravitsky (2002) las consecuencias de las competencias son:

- Es imposible medir la competencia, excepto en el puesto de trabajo
- La formación inicial tiene una ambición más amplia que es de preparar el joven a enfrentar el futuro. Por eso, la formación inicial debe dar más conocimientos que lo necesario a corto plazo
- El concepto de competencia debe ser visto de una manera dinámica (capacidad a enfrentar nuevas situaciones de trabajo, a adaptarse, desarrollo de la autonomía)
- Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las normas de la profesión para la que se está formando, observando su preparación para la vida, se forman personas, no se fabrican máquinas. Por lo que hay que tener en cuenta los siguientes elementos:

No se puede perder de vista la perspectiva humanista desde el punto de vista martiano (hay que formar para la vida no para un puesto de trabajo):

- intelectual
- humanista
- utilitario
- sociopolítico
- Debe formarse con una cultura general y técnico profesional integral.
- Valorar los recursos humanos no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades, sino además de seres humanos
- La integración plena de ese trabajador a esa sociedad
- Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país
- Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento

Se puede formar una persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, los procedimientos y las actitudes (entiéndase actitudes como el saber ser y actuar de la persona, con un enfoque humanista y martiano del sujeto) que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

De todos estos conceptos podemos inferir que existen tres enfoques sobre el concepto de competencia:

Punto de vista empresarial: La competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador.

Punto de vista psicológico: La competencia como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto.

Punto de vista del diseño curricular: ¿Cómo formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad?

Pero los tres unidos nos darían una visión más integral, una visión holística de esta definición tan compleja y controvertida en estos tiempos.

2.4. Educación del capital humano y crecimiento económico

Para tener un claro entendimiento sobre las principales teorías relacionadas a la adquisición del capital humano a través de la educación y como impulsor del crecimiento económico, es importante comprender los siguientes conceptos definidos por Vecino & Zaldívar (2017):

- Capital humano: Es la inversión en la gente como un factor fundamental para el crecimiento y el bienestar de los países.
- Educación: Es la formación práctica y metodológica que se le da a una persona en vías de desarrollo y crecimiento, así mismo es considerado un denominador común de la idea de perfeccionamiento, vinculada a una visión ideal del hombre y la sociedad.
- Crecimiento económico: Es entendido como la evolución positiva de los estándares de vida de un territorio, medidos en términos de la capacidad productiva de su economía y de su renta dentro de un periodo de tiempo concreto.

El capital humano se fue forjando a lo largo de la historia, utilizando el conocimiento, desde las sociedades nómadas hasta nuestros días. Siendo el conocimiento el motor que ha impulsado la riqueza en las diferentes sociedades. Hablar de la capacitación que está directamente involucrada con el conocimiento no es ya una opción sino una necesidad. El capital humano ejerce un impacto favorable en el ritmo de crecimiento de un país y este capital humano constituido por las personas con un nivel de capacitación alto tiene, a su vez, una alta relación con el progreso tecnológico (Merzthal, Wakabayashi & Talledo, 2017).

La educación es una inversión que se ve reflejada por la diferencia que existe entre los ingresos iniciales contra los futuros, es decir, que las percepciones económicas actuales pueden ser incrementadas si la persona decide invertir en su

formación académica, debido que al contar con mayores conocimientos y habilidades ésta mejorará su desempeño en el mercado laboral.

En este contexto es importante recalcar que la educación es uno de los factores más influyentes para el avance y el progreso de las personas, sociedades y países, la cual ha adquirido mayor importancia debido a los cambios científicos y tecnológicos acelerados, así mismo es importante tomar en cuenta que las exigencias del mercado laboral obligan cada vez más a las personas a seguir con una educación formal para obtener mejores condiciones laborales, además la educación da como resultado más habilidades, mejor productividad y mayor capacidad de los trabajadores para mejorar las condiciones de vida, al conjuntar experiencia, capacitación y formación profesional. Todas estas características forman el capital humano necesario en la producción moderna.

En economías de alta concentración de ingreso la educación juega un papel importante en la distribución del mismo ya que una de las razones de esta diferencia es la formación y capacitación de los trabajadores que da como resultado un incremento en la productividad de la empresa y por consecuencia un mayor beneficio para el individuo y el país (Rodríguez & Cota, 2019).

Adam Smith citado por Hierro (2019) menciona la importancia de la sociedad para el desarrollo del individuo: Todos los miembros de la sociedad humana necesitan de la asistencia de los demás y de igual forma se hallan expuestos a menoscabos recíprocos y con esto Smith le dio gran relevancia a la educación como desarrollador individual y social, él puso mucho énfasis en la importancia de las habilidades y de las destrezas para realizar trabajos y a la inversión en educación como componente fundamental para desarrollar habilidades y capacidades de los individuos, y como éstos podían contribuir al crecimiento económico de un país.

Robert Emerson Lucas citado por Herrera (2019) considero como capital humano el nivel general de competencias y concluyó que una persona más educada no sólo es más productiva sino que también incrementa la productividad de todos los factores de producción y que un bajo nivel de capital humano genera que el capital físico sea menos productivo y si ambos son menores que los de las demás

economías, su nivel de ingresos también tenderá a ser menor. Es por esto que es oportuno resaltar que la educación es una de las condiciones necesarias para lograr un crecimiento económico.

Por otra parte, Theodore W. Schultz citado por Trujillo, Silvera, Giraldo & Palma (2018) dio las pautas para entender que las inversiones en capital humano, a su vez, son actividades, como educación, capacitación en el trabajo, atención médica o todo aquello que intente adquirir información sobre el sistema económico, lo que influye en el ingreso real futuro. Al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades de tener mayor bienestar, ya que cualquier trabajador al insertarse en el sistema productivo no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que además viene consigo un baúl de conocimientos adquiridos a través de la educación.

El individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual, sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados. Es importante resaltar que en tema de economía, la educación es considerada como uno de los factores más importantes para erradicar las desigualdades, la pobreza, la corrupción y el analfabetismo y por lo tanto está influye de manera directa en el capital humano, ya que aporta avances y progresos en las personas, sociedades y países, por otra parte la gestión integrada de capital humano es el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna y externa. Interna de los procesos de gestión de los recursos humanos y externa con la estrategia organizacional, a través de competencias laborales y de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo, por lo tanto, es la base fundamental para el desarrollo humano, organizativo y territorial tanto desde la arista económica, política y social como natural en los entornos donde esta se ejercite (Herrera, Velázquez & Torralba, 2018).

2.5. Definición de Educación Integral

La educación integral implica el desarrollo de todas las capacidades del individuo para prepararlo en función del mundo de las ideas y las acciones. Se busca potenciar sus habilidades físicas, psicomotoras, cognitivas, espirituales, socioemocionales y lingüísticas para que se inserte eficientemente en las áreas personal, social, laboral y cultural.

Este tipo de educación se caracteriza por ser de carácter vivencial; es decir, los conocimientos son adquiridos a través de la práctica y tienen especial vínculo con la potenciación de las propias capacidades del individuo, pues a través de la educación integral es posible desarrollar y promover las fortalezas específicas de una persona.

A través de la educación integral se busca desarrollar las habilidades cognitivas, lingüísticas y motoras, entre otras. Fuente: pixabay.com

Además, parte importante de la educación integral es la retroalimentación que existe entre el individuo sujeto del aprendizaje y su entorno. Al formarse bajo un enfoque integral, una persona es capaz de interrelacionarse de forma más directa y profunda con los distintos elementos que conforman su contexto.

2.5.1. Importancia de la Educación Integral a nivel universitario

El proceso de enseñanza-aprendizaje consta de una serie de etapas que deben señalarse y llevarse a cabo de manera organizada.

El punto inicial de este procedimiento de formación consiste en relacionarse con el entorno, mirarlo y percatarse de lo que existe. Todo ello puede ser percibido a través de los sentidos y ocupa un espacio en un momento específico.

La manera en la que aprehendemos los objetos que nos rodean estará determinada por la relación que establecemos con los mismos.

Esto da lugar a una fase siguiente, aquella que supone el intercambio con el otro. Con ese otro individuo se genera una relación a través de la cual es posible convenir acciones que permitan el desarrollo de un vínculo y den paso al lenguaje,

proceso de comunicación a través del cual cada persona expresa sus ideas sobre el mundo que le rodea.

El proceso de formación lleva a que el ser humano sea capaz de comprender las relaciones existentes entre los distintos elementos de su contexto y él mismo. También es posible entender que todo suceso tiene una causa y una consecuencia, y que existe las acciones ejecutadas tienen trascendencia.

Entonces, una formación integral le permite al individuo relacionar los distintos ámbitos de sus realidades y conducirse, de tal manera que pueda establecer relaciones y vínculos sanos, lógicos, razonables y enriquecedores que sustenten su inteligencia emocional y le permitan incorporarse de manera natural a sus entornos.

2.5.2. ¿Porque iniciar un plan piloto de educación integral con estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos?

- **Orientada al desarrollo de la conducta, la voluntad y el conocimiento**

La educación integral establece que el individuo debe desarrollar la conducta, la voluntad y el conocimiento para así poseer herramientas que le permitan conocerse a sí mismo, relacionarse de manera asertiva con el otro y desarrollar áreas de conocimiento que posteriormente lo ubiquen dentro de un entorno específico.

- **Vivencial**

Es importante que el proceso de enseñanza-aprendizaje parta de la experiencia del individuo con el entorno y sus pares.

Debe llevarse a cabo la exploración y la experimentación necesarias que le faciliten respuestas relacionadas con cómo sacar el máximo provecho de sus potencialidades.

- **Influencia en el individuo**

La educación integral actúa e incide directamente sobre el pensamiento y la acción del individuo. Permite que se desarrollen las distintas capacidades de una persona y propicia el entorno ideal para que puedan expresarse sus talentos desde la reflexión y el trabajo.

- **Creativa**

Este tipo de educación permite generar ideas propias y nuevas; facilita el proceso asociativo entre idea y concepto.

- **Constructivista**

La metodología de la educación integral persigue estimular la imaginación y el proceso creativo, y fomenta el aprendizaje a través de la acción.

- **Intuitiva**

Durante el proceso de educación integral, tanto la observación como el empleo de las propias capacidades permiten la resolución de problemas; se aprende a proponer otros caminos para lograr los objetivos.

- **Estimulante**

El individuo descubre motivaciones que lo conducen a querer profundizar en el conocimiento de nuevas experiencias de aprendizaje, pues es estimulado por distintos elementos.

- **Busca la retroalimentación**

Los individuos que reciben una educación integral obtienen información de valor que enriquece el intercambio y favorece la interrelación, generando lazos afectivos que fortalecen los vínculos entre quien facilita el aprendizaje y quien recibe la enseñanza.

2.5.2.1. ¿Cómo lograrla?

- **Fomentar el equilibrio**

Es importante que cada persona reciba una formación equilibrada en los diferentes aspectos de su desarrollo.

Gracias a esto tendrá acceso a herramientas y sistemas de enseñanzas que lo encaminen a adquirir destrezas y desarrollar competencias que le ofrezcan las mejores oportunidades de optar por puestos dentro de los diferentes ámbitos de la sociedad.

- **Partir de las capacidades de quien aprende**

Es de mucha ayuda saber escuchar al alumno; esto facilita identificar cuál es el camino más efectivo para educarlo.

Es de mucha ayuda llevar a cabo actividades a través de las cuales los alumnos puedan poner en práctica sus capacidades. A partir de estas experiencias será posible determinar cuáles elementos deben potenciarse para brindarles así una educación integral.

- **Respetar los tiempos de aprendizajes**

Resulta fundamental entender que cada niño es un universo que tiene su propio ritmo para aprender.

Así mismo, se debe contar con ambientes propicios para el aprendizaje, en donde pueda explorar y descubrir sus gustos y habilidades.

- **Promover la creatividad**

Hay que estimular la creatividad, enseñar a los alumnos a querer, valorar y respetar tanto a las demás personas como a sí mismos.

También es importante hacer del proceso formativo una experiencia que trascienda en el tiempo y le ofrezca al individuo la posibilidad de ser crítico y valorativo, que pueda aportar soluciones y generar nuevas ideas creativas que transformen su entorno de manera positiva.

- **Aplicar un enfoque constructivo**

Es muy importante que los alumnos encuentren satisfacción en sus propias conquistas y logros. Que no sean castigados ante el fracaso o al quebrantar una norma, sino que entiendan que todo tiene una consecuencia, sin que esto implique minar su moral.

La intención es hacer que se conviertan en factores de cambio y que se adapten de manera natural a nuevas dinámicas a través de las que obtengan un desarrollo integral en todas las áreas en las que puedan incursionar gracias a sus capacidades.

- **Dar énfasis en la independencia**

También hay que fomentar valores como el compromiso y la libertad. La formación integral debe propiciar la autodeterminación y la independencia del alumno.

- **Crear criterio sólido**

Actualmente es imprescindible que los estudiantes gocen de una formación sólida, ya que los medios de comunicación bombardean a los ciudadanos con información diversa y de toda índole.

Esta avalancha de información incluye ideas divergentes y opiniones muy contrastantes, lo que demanda un elevado criterio en el consumidor de la información que le permita discernir asertivamente.

La educación integral debe orientar al individuo a pensar con rigurosidad y persuadir desde la razón.

Debe establecer un equilibrio entre sus procesos emocionales, afectivos, cognitivos, psicológicos y espirituales, de tal manera que pueda tomar decisiones con lucidez y claridad, y comportarse de manera coherente con la moral y costumbres de su entorno.

2.5.3. La evolución tecnología en la educación: TIC, TAC, TEP

La aplicación de las Tecnologías actuales a los procesos educativos cambia multidimensionalmente la forma de ver y concebir la formación de los integrantes: alumnos y profesores.

Con la aparición de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), y su aplicación a los procesos formativos, se asume el reto de tecnologizar la labor docente, pero se reproducen prácticas pedagógicas o antipedagógicas presenciales en entornos virtuales, o se limita su gestión únicamente a uso de computadoras, dispositivos, internet sin plantear necesariamente un cambio de roles, rutinas, ambientes, competencias y expectativas del proceso formativo.

En este sentido se entiende por TIC a aquellas tecnologías generalmente asociadas a la informática y al manejo de la información, que han impactado en el ámbito educativo para replantear la necesidad de incorporar los dispositivos tecnológicos tales como la computadora, el videoprojector, la pizarra digital, y los dispositivos móviles, por mencionar algunos, a generar ambientes alternos a los espacios presenciales, haciendo uso de la Internet como un espacio virtual, para generar accesibilidad, interacción, colaboración, facilitación de contenidos, gestión de la información y seguimiento.

No obstante, el uso de las TIC en el proceso formativo no implica necesariamente el desarrollo de aprendizajes, competencias y conocimientos, en tanto no tenga una orientación didáctico -pedagógica y se supedita únicamente al "buen entender" de docentes y alumnos o en el mejor de los casos a las buenas intenciones de ambos. Por esta razón las Tecnologías de Aprendizaje y Conocimiento (TAC) se establecen como una reorientación de las TIC atendiendo más a la formación que a la información, al conocimiento como resultado de un proceso de gestión colaborativa, en ambientes de aprendizaje virtuales que promueven el compartir y realimentar el proceso de aprendizaje.

Como resultado no solamente se tienen mejoras notables en las plataformas de ambiente educativo virtual, sino también los recursos educativos abiertos y en línea, los objetos digitales de aprendizaje que pueden incrustarse en varios escenarios virtuales gracias a la normativa de compatibilidad.

Finalmente, con la aparición de las TEP (Tecnologías de Empoderamiento y Participación), se promueve la colaboración, pero en un marco de interacción, reflexión y construcción conjunta de aprendizajes que permiten no solamente aterrizar en el conocimiento de un contenido sino contextualizarlo y situarlo con base a las necesidades de formación que cada integrante de la comunidad de aprendizaje tenga. En este ámbito competencias tales como la autogestión y el autoaprendizaje deben estar en un proceso de desarrollo continuo, de tal manera que sean el elemento clave para ubicar y participar, en estos ambientes colaborativos. De suma importancia es también la búsqueda formal y crítica de la información en la red, así como saber distinguirla, encauzarla hacia el desarrollo de conocimientos, su interiorización, apropiación y aplicación en aprendizajes, como elementos centrales para la formación por competencias.

TIC, TAC, TEP, da un nuevo y amplio significado a la educación, desde ambientes de aprendizaje mediados por la tecnología, hasta concepciones distintas dentro de la tecnología educativa y tecno pedagogía, que menciona Cesar Coll, como elementos centrales para su práctico, holista y efectivo uso.

Dolors Reig habla sobre la sociedad aumentada al compaginar la tecnología como parte del proceso de humanización y por ende como punta de lanza de las TIC y TEP, como parte de recuperar la interacción con la información, el conocimiento, el aprendizaje, pero con una visión participativa y por ende una comunidad en el sentido utópico en un ambiente virtual.

Concluyo que en la escalada tecnológica en la educación hemos transitado lentamente de las TIC a las TAC, pero seguimos en el proceso intermedio de

incorporar a las TEP, por múltiples causas y factores que inciden en los procesos educativos formales e informales, no obstante el reto del docente y del alumno se supedita a que ambos desarrollen las competencias para poder utilizarlas y aplicarlas en situaciones que les sean útiles y significativas para transitar de la "obligación de aprender" a la necesidad de aprender. ¿Está de acuerdo con mi planteamiento? ¿Qué elementos puede aportar para ampliar o refutar mis opiniones? Espero su respuesta y algunos enlaces a sitios de interés o documentos relacionados con el tema a modo de enriquecerlo. Gracias, no olvides que, si comentas como anónimo, deberás anotar tu nombre completo y el grupo

2.5.4. Plan de Educación Integral en universidades privadas en Panamá

En el marco del mejoramiento de la educación las universidades privadas se han propuesto diversos objetivos en beneficio de la educación integral de sus estudiantes, los cuales pueden variar según el enfoque bajo los que se determinen. Sin embargo, en términos generales la educación tiene por objetivo alcanzar la continua formación de los individuos y el bienestar de las sociedades en general.

A continuación, se mencionan algunos de los objetivos más importantes de la educación:

- Asegurar la formación integral de los individuos.
- Incentivar el razonamiento lógico y crítico.
- Fomentar la investigación en todas las áreas de desarrollo humano.
- Incentivar la creatividad y demás habilidades que cada persona posea, por ejemplo, artísticas o deportivas.
- Garantizar la formulación de políticas que enfatizan la necesidad del acceso a la educación para todos los ciudadanos por igual.
- Promover la inclusión.
- Incentivar la comunicación, el intercambio de opiniones e ideas, y el uso de los diversos canales comunicativos.

- Educar en valores familiares, sociales, humanos, éticos y morales, entre otros.
- Fortalecer la integración social y cultural.
- Promover el correcto uso y aplicación de las nuevas tecnologías.
- Atender las desigualdades o carencias que puedan presentar los estudiantes. Por ejemplo, de tipo psicológico, familiar, nutricional, entre otros.
- Asegurar mejores y mayores oportunidades de empleo y desarrollo individual.
- Consolidar la identidad cultural.
- Asegurar el desarrollo sostenible que garantice la permanencia de los recursos naturales y el cuidado del ambiente.

2.5.5. Reseña histórica del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)

El Centro Regional Universitario de San Miguelito fue creado mediante el Acuerdo del Consejo Académico N.º 30-93 de 8 de septiembre de 1993 durante la Administración del Rector Carlos Iván Zúñiga e inicia labores en el Primer Semestre Académico del año 1994 en las instalaciones del Instituto Profesional Técnico Ángel Rubio en la Vía Tocumen (Corregimiento José Domingo Espinar en el Distrito de San Miguelito).

Su Primera directora fue la Profesora Gladys Vergara de Camargo e inicia con una matrícula de 900 estudiantes y una propuesta académica en las siguientes Facultades:

- Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad
- Facultad de Humanidades
- Facultad de Ciencias de la Educación
- Facultad de Arquitectura

Ante el crecimiento de la demanda de Educación Superior de los sectores menos favorecidos y ante el evidente proceso migratorio del campo hacia la Ciudad,

la Universidad de Panamá se ve abocada a ampliar su cobertura académica hacia el área del Distrito de San Miguelito y los corregimientos de Tocumen, alcalde Díaz, Las Cumbres y Chilibre.

El Centro Regional Universitario de San Miguelito tiene un crecimiento rápido el cual se expresa con saturación de la capacidad del Instituto Profesional Técnico Ángel Rubio por lo que debe trasladarse en el año 1995 al Instituto Rubiano. Posteriormente, también ocupará aulas del C.B.G. Jerónimo de la Ossa y la Escuela León A. Soto.

Luego de 15 años de evolución el Centro Regional Universitario de San Miguelito ha graduado más de 2000 profesionales de diversas ramas del saber. Está sólidamente posesionado como el más completo Centro de Educación Superior en el área Este de la capital y participa activamente en el desarrollo económico, social y cultural del sector.

Posee instalaciones propias desde el año 2007 ubicadas en el Centro Comercial La Gran Estación de San Miguelito y posee una matrícula de 3200 estudiantes. Brinda 27 carreras técnicas y licenciaturas y una oferta variada de Postgrados y Maestrías.

Sus directores han sido, los educadores Gladys Vergara de Camargo, Francisco Cabrera, Israel Pérez, Saturnina Castillo y el profesor Iván A. Ricord B. Actualmente ejerce el cargo el profesor Luis Acosta Betegón.

Construcción de la Nueva Sede del CRUSAM

Por gestiones directas de señor Rector, Dr. Gustavo García de Paredes, la Universidad de Panamá, ha gestionado la adquisición de 9 hectáreas de terreno ubicadas en la comunidad de Chivo Chivo (carretera Transístmica), para la construcción de las nuevas instalaciones del Centro Regional Universitario de San Miguelito. El proceso de adquisición se ha completado y estamos en la etapa de diseño y especificaciones para iniciar la construcción.

Ha sido una aspiración histórica de los estudiantes profesores y personal administrativo del CRUSAM contar con un campus adecuado para desarrollar las tareas propias de una Universidad de primer mundo.

El sueño de los universitarios de San Miguelito se hará realidad pronto, gracias a los esfuerzos de las actuales autoridades nacionales y universitarias.

2.5.6. Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad

A principio del año 1982, se consolida un movimiento pro-división de la Facultad, con la participación de profesores, estudiantes y administrativos de las Escuelas de Comercio, Economía y Administración Pública. Este grupo plantea al Consejo Académico la propuesta de crear tres Facultades. Dicha propuesta se sustenta por la elevada matrícula que en ese instante ascendió a más de 7,000 estudiantes y a la urgente necesidad de mejorar la calidad de enseñanza y ofrecer nuevas alternativas de carreras a nivel profesional y técnico.

Después de amplios debates y análisis en la Comunidad Universitaria, el honorable Consejo Académico en su reunión 4-82, de 25 de marzo de 1982 aprobó reestructurar la Ex-Facultad de Administración Pública y Comercio. Se autoriza un período de transición de tres meses para organizar e iniciar el funcionamiento académico de las Facultades.

Bajo la dirección del Profesor Armando Grimaldo Salinas el 25 de junio de 1982 nace la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad con un bagaje cultural, científico y tecnológico heredado de experiencias de muchos años de trabajo y esfuerzo del personal docente, administrativo y estudiantil.

La gestión inicial de la nueva Facultad era un reto para el futuro. En los primeros años se lograron cambios importantes en el mejoramiento de la educación como resultado de las inversiones que había realizado la Universidad de Panamá, en cuanto a espacio físico, biblioteca especializada, tecnología, laboratorios de inglés, centro de cómputo para el área administrativa y educativa, aumento del

personal administrativo y docentes a tiempo completo, aperturas de concursos de cátedras, fortalecimiento de los servicios administrativos y se inauguró la nueva cafetería. Creación y gestión de nuevas carreras a nivel técnico: Secretariado Ejecutivo Bilingüe y Administración de Empresas Agro-industrial.

Se organizó un centro a nivel de Postgrado en Comercio Internacional, el cual ha evolucionado y se fortalece día a día con planes y programas de estudio a nivel de Maestrías en Administración de Empresas. En 1985 se aprueba la estructura académica de la Facultad que a través de los años ha sufrido algunos cambios por la creación de nuevas carreras.

En sus primeros veintiséis años (26) de funcionamiento nuestra Institución Educativa ha pasado por momentos difíciles; en primer término; por la masificación que heredó de la vieja Facultad; luego, dado su esquema organizativo (Direcciones Colegiadas).

Sin embargo, los errores los ha superado y continúa organizando su gestión académica. A más de ello, se proyecta estratégicamente participando activamente en los cambios sociales y económicos que vive nuestro país, tanto es así, que se preparó para la entrada al Canal de Panamá.

En la década de los noventa la Escuela de Administración de Empresas debido a un estudio de la demanda de ofertas académicas determinó la necesidad de actualizar los planes y programas a través de nuevas carreras tales como:

- Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas y Negocios Internacionales.
- Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Mercadotecnia.
- Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos.
- Técnico en Administración de Empresas Turísticas
- Técnico Bilingüe posteriormente
- Técnico en Cooperativa

- Técnico en Promoción y Ventas.
- Técnico en Administración de Puertos.

La gran atracción de las carreras técnicas en el campo profesional; produjo que se elevaran a nivel de Licenciaturas así:

- Licenciatura en Administración de Empresas Marítimas.
- Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas Bilingüe.
- Licenciatura en Administración de Empresas en Cooperativas.

Se iniciaron los Programas de Maestrías que hoy ofrecemos a la sociedad y que iniciaron con un programa de especialización que otorga un Título en Alta Gerencia al completar veintidós (22) créditos:

- Maestría en Administración de Empresas con especialización en Recursos Humanos.
- Maestría en Administración de Empresas con especialización en Finanzas y Negocios Internacionales.
- Maestría en Administración de Empresas con especialización en Mercadotecnia y Comercio Internacional.
- Maestría en Administración de Empresas con especialización en Cooperativa.
- Gestión de Operaciones Empresariales.
- Gestión Marítima.

La Escuela de Contabilidad ofertó su nuevo plan de estudios de Licenciatura en Contabilidad el cual inició el I Semestre del año 2000; junto con los programas de Postgrado en Contraloría y Maestría en Contabilidad.

A partir del 2009 se ofrece la Maestría en Contabilidad con énfasis en: Tributaria, Financiera, Costos, Sistemas de Información, Auditoría y Administrativa.

De igual manera, se continua con el Postgrado en Contabilidad con Especialización en Contraloría y la Carrera Técnica en Tramitación Comercial y Contabilidad.

La Escuela de Gerencia de Oficina Bilingüe presenta las siguientes carreras:

- Licenciatura en Gerencia Secretarial y de Oficina Bilingüe
- Técnico en Gerencia Secretarial y de Oficina Bilingüe

Con el objeto de formar recursos humanos totalmente calificados capaces de desempeñarse eficiente y eficazmente en las labores de apoyo en las áreas administrativas y de contabilidad; la Facultad a través de los años ha fortalecido la infraestructura tecnológica mejorando los laboratorios de informática, mediante la adquisición de paquetes especializados en negocios e idiomas, se ha tecnificado la biblioteca con bibliografías actualizadas, Internet, ubicación de nuevo espacio físico y dotación de nuevos equipos. Además de la contratación de bases de datos para consulta de los estudiantes en sus diversas especialidades.

Cabe mencionar que en la formación del personal docente se ha invertido en su preparación en el extranjero y en el país, con el fin de cumplir con el reto y con el futuro de nuestra joven Facultad frente a cambios científicos y tecnológicos que exige el mundo moderno y nuestro suelo patrio como son: La Deuda Pública, el Desempleo, La Reforma Tributaria, La Globalización de los Mercados, Mejoramiento de la Productividad, Reingeniería, Nuevos Modelos de Gestión Comercial, Desarrollo Industrial de las Áreas Revertidas, Ampliación del Nuevo Canal, Caja de Seguro Social (actuarial), Diálogo de Educación, Centro Bancario, Transporte Urbano y Privatización.

Es cierto, que la institución educativa tiene limitaciones presupuestarias de gastos e inversiones. Su actual Administración está dispuesta a ofrecer soluciones inmediatas a la población estudiantil de alrededor de 6000 estudiantes matriculados en este primer semestre de 2010 de conformidad con el plan de trabajo para los próximos años.

En el 2006, la facultad inició su proceso de Transformación Curricular y producto de ello, se completaron los estudios y aprobación a partir del I semestre 2009 de las siguientes carreras:

- Licenciatura en Administración de Empresas y Técnico en Gestión Empresarial.
- Licenciatura en Administración de Recursos Humanos.
- Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas Bilingüe.
- Licenciatura de Administración Agro Industrial.

En el 2010 iniciamos con nuevas ofertas académicas y algunas reestructuras y actualizaciones de acuerdo con las necesidades del mercado laboral:

- Licenciatura en Contabilidad Licenciatura en Administración de Oficina Bilingüe y Técnico Asistente Administrativo Bilingüe.
- Licenciatura en Ingeniería de Operaciones y Logísticas Como nueva oferta la Facultad presentará la Licenciatura en Ciencias Comerciales y Profesorado de Educación Comercial que esperamos para el 2011; además de Análisis Empresarial y Administración de Pequeñas Empresas. En proceso de Actualización y Evaluación para su acreditación en el 2010 se encuentran las carreras de: Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas y Negocios Internacionales. Licenciatura en Administración de Empresas con Énfasis en Mercadeo.
- Licenciatura en Administración Marítima De igual manera, se incorpora la atención a estudiantes con discapacidad matriculados en las diferentes carreras de nuestra facultad.

En agosto de 2007 se inicia el Doctorado en Ciencias Empresariales con énfasis en:

- Mercadeo
- Recursos Humanos

- Economía de la Empresa
- Producción
- Finanzas
- Contabilidad

Este Doctorado representa un logro significativo para la Universidad de Panamá y la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. Actualmente sus estudiantes están en proceso de elaboración de su Tesis Doctoral – e inicio de un nuevo grupo.

La Facultad tiene cinco (5) laboratorios de informática con acceso a internet, los cuales cuentan con los respectivos softwares para la enseñanza de idiomas (Rosetta Stone), Administración Hotelera y Agencias de Viajes (FIDELIUOS), Programa de Contabilidad (Peachtree) y un paquete para formar emprendedores. Se ha adquirido equipo adicional de computadoras para instalar dos (2) nuevos laboratorios de informática, equipar el auditorium y transformarlo en aula virtual que contribuirá a fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje beneficiándonos en el futuro con presentaciones de teleconferencias y enseñanza a distancia.

La Biblioteca Especializada de Comercio (José Teófilo Campodónico Córdoba), está equipada con computadoras para que los estudiantes y profesores tengan acceso a Internet y a las bases de datos contratadas por la Universidad de Panamá. Se cuenta con una Red inalámbrica para el uso de los estudiantes donada por la Fundación Ricardo Martinelli.

Se cuenta con un salón de estudio de profesores con equipo de computadoras que sirven para consultas a través de Internet, registro de calificaciones y proyectos académicos.

La Facultad firmó un Convenio con la Autoridad de la Micro y Pequeña Empresa para el Desarrollo Emprendedor de nuestros alumnos al lanzar el proyecto

de Sistema de Incubación para el Desarrollo Empresarial de la República de Panamá en alianza con la Universidad de Panamá, Universidad Tecnológica y Universidad Latina.

Este proyecto permite a la Universidad de Panamá un uso intensivo de sus instalaciones, equipos, tecnología y transferir conocimiento a la Micro y Pequeña Empresa.

2.5.7. Licenciatura en Administración de Recursos Humanos

Objetivos

- Formar profesionales altamente capacitados en el área de los Recursos Humanos, dotados de conocimientos teóricos y prácticos; con habilidad para utilizar las herramientas tecnológicas y las comunicaciones. Con elevados valores cívicos y morales, espíritu emprendedor, creativos, responsables, y con capacidad de enfrentar riesgos e independencias.
- Promover el espíritu investigativo y de actualización constante sobre las técnicas y procesos más recientes en materia de Administración de Recursos Humanos.
- Producir instrumentos y guías para ser utilizados en las distintas etapas del reclutamiento y selección del Recurso Humano.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se realiza para desarrollo del trabajo de investigación es: no-experimental transeccional descriptivo. Por la siguiente razón:

1. Se buscará información y características específicas de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)
2. Esta investigación pretende observar, medir, analizar y relacionar los datos que los estudiantes han tenido en su formación académica.

3.2. Sujetos y Fuentes de Información

3.2.1. Sujetos (población)

Población

Los participantes de la investigación son (80) ochenta estudiantes de tercer año, de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).

También se encuestará a 10 profesores de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM) que corresponde al treinta y cinco por ciento (35%) así mismo, se aplicará una entrevista al coordinador de la carrera.

3.2.2. Fuentes de Información

Primarias:

- Los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)
- Los profesores y coordinador de la carrera de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos utilizado en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)

Secundarias:

- Libros
- Revistas
- Información general por internet
- Las encuestas aplicadas a los estudiantes
- Plan de estudio de la carrera de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos utilizado en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)

3.3. Variables

Las variables escogidas permiten diseñar el programa que se debe implementar, ya que definen las necesidades que presentan Los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), de acuerdo con los datos recibidos en el presente estudio y a las características individuales que definen a los estudiantes que participen en la misma, sin perder el enfoque principal de la misma.

3.3.1. Definición Conceptual

Se analiza la educación actual bajo una visión integral, puesto que es un asunto que ha sido abordado en diferentes escenarios académicos; sin embargo, continuamos en la misma rutina educativa, donde los esfuerzos por mejorar la integridad y la calidad educativa no se concretan en la práctica pedagógica.

Es que seguimos dentro del mismo paradigma mecanicista que en realidad no implican transformación o mejora educativa real, ya que sólo son aspectos secundarios, periféricos, no centrales de la experiencia educativa.

El desarrollo integral del ser humano debe ser orientado bajo un modelo educativo multinivel-multidimensional y puesto en práctica bajo la pedagogía del ejemplo para que el aprendizaje sea como proceso de experiencias, fundado en comunidades de aprendizaje que permitan cambios profundos en la conciencia del educando, con fuerte presencia de la psicología holista transpersonal y en concordancia de las relaciones epistemológicas sujeto-sujeto que es propia de la educación integral.¹

¹ Visión integral de la educación - Dr. Pedro Barrientos Gutiérrez - Universidad Nacional del Centro del Perú - HORIZONTE DE LA CIENCIA - "La pedagogía del ejemplo, camino hacia la integridad educativa, para que el aprendizaje sea un proceso de experiencias" –
file:///C:/Users/salva/Downloads/Dialnet-VisionIntegralDeLaEducacion-5420518.pdf

3.3.2. Definición Operacional

Cuadro N°1 – Definición Operacional

Variables	Conceptual	Operacional
Variable Independiente (causa) Educación integral para los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)	<ul style="list-style-type: none">• Educación Integral: proceso busca desarrollar cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y sociopolítica), a fin de lograr su realización	<ul style="list-style-type: none">• Encuesta (tipo cuestionario)• Entrevista al coordinador de la carrera• Cuestionarios a docentes
Variable Dependiente (Efecto) Factores asociados a la falta de educación integral en los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• Los factores asociados consisten en situaciones de contexto social, económica de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• Entrevistas con docentes • Entrevista con estudiantes individualmente

Fuente: Elaborado por la autora

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos y Análisis Estadísticos

En cuanto a los instrumentos para la recolección de información lo aplicaremos a los siguientes sujetos:

- a) Docentes de la carrera de Recursos Humanos

- b) Coordinador de la carrera de Recursos Humanos

c) 80 (ochenta)estudiantes de la carrera de Recursos Humanos

La encuesta o cuestionario es el Instrumento de recolección que se utilizara en este estudio de investigación con preguntas cerradas, abiertas y mixtas. Ya que nos permite obtener información concreta analizando las reacciones y opiniones de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).

Para este estudio de investigación, las preguntas de la encuesta serán descriptivas para obtener información concreta a través del análisis de las respuestas y analítica para buscar posibles causas del problema planteado.

Por los sucesos mundiales que actualmente confrontamos. Enviaremos a los estudiantes la encuesta por medio de mensaje de whatsapp mediante una aplicación o plataforma.

Con relación a los docentes y la entrevista al coordinador de la carrera de Recursos Humanos también la encuesta será por medio de mensaje de whatsapp mediante una aplicación o plataforma

Considero importante realizar pruebas preliminares para garantizar un buen análisis de los objetivos.

3.5. Procedimiento

Se ha identificado un problema actual en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM). De allí surge el planteamiento de estudio que vamos a desarrollar el cual se detalla a continuación:

- 1. ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y destrezas en su formación académica que poseen los estudiantes de la Licenciatura en Recursos Humanos en el CRUSAM?***

2. *¿Será importante y necesaria una propuesta de un Plan piloto de educación integral para los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)?*

El plan para seguir nuestro trabajo investigativo es el siguiente:

1. Los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos serán parte inicial de este plan piloto en donde por medio de las encuestas abiertas, cerradas y mixtas afirmaremos la importancia de un plan integral a nivel de educación superior.
2. Nos documentaremos con otras investigaciones a nivel internacional e nacional relacionadas al tema previamente publicadas sobre este tema. Por medio de libros, recorte de revista e internet
3. Estableceremos un plan de trabajo esquemático o detallado.
4. Redacción del trabajo de investigación. En la cual definiremos: La importancia, los objetivos, la justificación, delimitación y la determinación de una hipótesis.
5. Presentaremos el trabajo y comunicaremos las conclusiones para obtener el título de Maestría en Docencia Superior.

3.5.1. Cronograma de Actividades

El Cronograma de actividades nos permite organizar, ejecutar y monitorear de una forma más ordenada las actividades o tareas relacionadas al desarrollo del proyecto investigativo. Por otro lado, controla el tiempo de ejecución de cada una de las tareas a realizar y la secuencia en que se llevarán a cabo. Así mismo nos permite detectar factores externos o internos que deban ajustarse para poder concluir el trabajo en el tiempo establecido.

Con el objetivo de cumplir con las actividades propuestas dentro del cronograma los puntos detallados de las actividades para mejor manejo se desarrollan en forma mensual en la cual distribuiremos el tiempo en forma semanal (tres días a la semana) con un máximo de 4 horas por día. Las actividades descritas inician en el mes de Junio 2020 y finaliza en Marzo 2023.

A continuación, detallo cronograma de actividades:

Cuadro N°2 - Cronograma de Actividades

Cronograma de Actividades					
Año 2022-2024					
Etapa No. 01 :					
Diseño del proyecto					
	<i>Selección del tema a investigar</i>	<ul style="list-style-type: none"> Electricidad 	Ensa	80.00	
	<i>Planteamiento del Problema</i>	<ul style="list-style-type: none"> Internet y teléfono 	Cable onda	75.00	
	<i>Justificación e importancia</i>	<ul style="list-style-type: none"> Transporte 	Particular	100.00	
	<i>Formulación de objetivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> Impresora 	HP	50.00	
	<i>pregunta de hipótesis</i>	<ul style="list-style-type: none"> Escáner 	HP	45.00	
	<i>Tipo de Investigación</i>	<ul style="list-style-type: none"> Materiales de oficina 	Farmacias Arrocha	25.00	
	<i>Sujetos y Fuentes de Información</i>	<ul style="list-style-type: none"> Libros 	Amazon	300.00	
	<i>Definir variables</i>	<ul style="list-style-type: none"> Materiales de computación 	Compañía Atlas	140.00	
	<i>Instrumentos de Recolección de datos a utilizar</i>	<ul style="list-style-type: none"> Computadora 	HP	245.00	
	<i>Revisión del protocolo por parte del profesor</i>	<ul style="list-style-type: none"> Dispositivo Móvil 	Galaxy A225G	235.00	
	<i>Revisión del cronograma y modificación del presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> Libro Recursos Humanos 	Amazon	100.00	
	<i>Entrevista con el coordinador de la carrera</i>				1395.00
Etapa No. 02:	Etapa No. 02: Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> Electricidad 	Ensa	80.00	
Desarrollo del tema	<i>Completar el marco teórico (cap.02)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Internet y teléfono 	Cable onda	75.00	

	<i>Construcción del instrumento de recolección</i>	<ul style="list-style-type: none"> Transporte 	<i>Particular</i>	<i>50.00</i>	
	<i>Aplicación de los datos recolección</i>	<ul style="list-style-type: none"> Computadora 	<i>HP</i>	<i>N/A</i>	
					205.00
Etapa No. 03: Procesamientos de datos	Etapa No. 03: Procesamientos de datos	<ul style="list-style-type: none"> <i>Electricidad</i> 	<i>Ensa</i>	<i>80.00</i>	
	<i>Selección, tabulación y clasificación de datos</i>	<ul style="list-style-type: none"> Internet y teléfono 	Cable onda	<i>75.00</i>	
	<i>Análisis de los Resultados</i>	<ul style="list-style-type: none"> Computadora 	<i>HP</i>	<i>N/A</i>	
					155.00
Etapa No. 4: Presentación Final del proyecto	Etapa No. 4: Presentación Final del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Electricidad 	<i>Ensa</i>	<i>80.00</i>	
	<i>Presentación del proyecto investigativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Internet y teléfono 	Cable onda	<i>75.00</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> Transporte 	<i>Particular</i>	<i>175.00</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> Computadora 	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> Dispositivo Móvil 	<i>Galaxy A225G</i>	<i>50.00</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> Materiales de oficina 	<i>Farmacias Arrocha</i>	<i>50.00</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> Brindis 	<i>Il Nonno bocadillos</i>	<i>250.00</i>	
					680.00

Fuente: Elaborado por la Autora

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
(fase de ejecución)

4.1. Análisis de los Resultados

En el siguiente Capítulo se muestran los resultados de la encuesta realizadas a los estudiantes. Para ello de un universo actualmente activo se escogió una muestra de 68 estudiantes.

A continuación, mostraremos el análisis de dicha encuesta el cual nos fue un instrumento muy valioso y acertado en esta investigación.

4.1.1. Análisis descriptivo ó inferencial de los datos

En base a los datos podemos deducir que:

- De los 68 encuestados 50 fueron mujeres mientras que 18 fueron hombre es decir una proporción 74% y 26% respectivamente.
- El 53% de los encuestados se encuentran en los corregimientos:

Cuadro N°3 – Distribución por Corregimiento



Fuente: Elaborado por la Autora

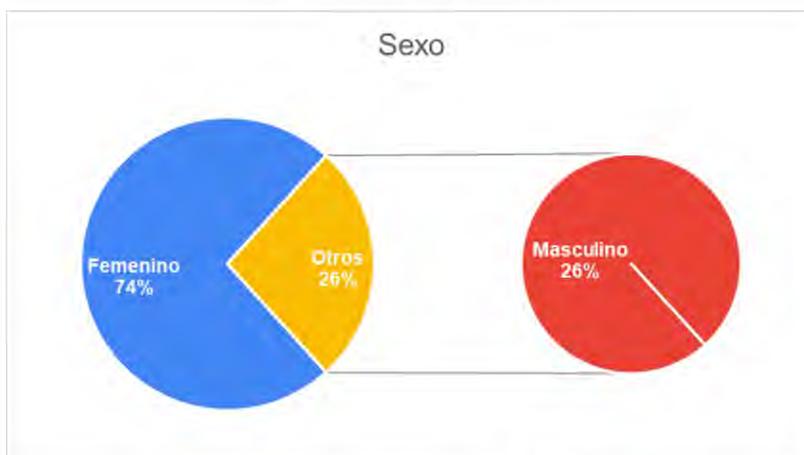
4.1.1.1. Cuadros y gráficas

Cuadro N°4 - Sexo

Sexo	Cantidad	%
Femenino	50	73.5%
Masculino	18	26.5%
Total	68	100.0%

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°1 - Sexo



Fuente: Elaborado por la Autora

- Del Total encuestados el 74% son mujeres mientras que el 26% son hombre. Con este dato se puede deducir que el mayor porcentaje de los estudiantes de la sede en San Miguelito son mujeres.²

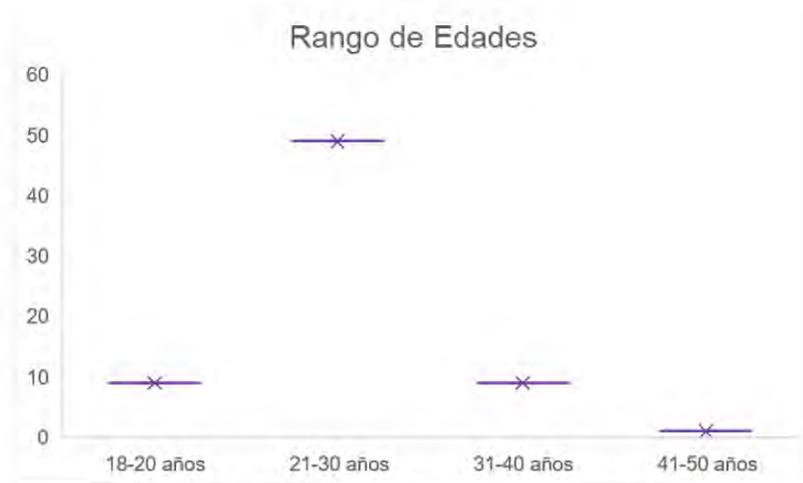
Cuadro N°5 - Edades

Edades	Cantidad
18-20 años	9
21-30 años	49
31-40 años	9
41-50 años	1
Total	68

Fuente: Elaborado por la Autora

² Todos los datos mencionados están ligados a las respuestas de las 68 encuestas realizadas aleatoriamente a estudiantes de la sede de San Miguelito.

Gráfico N°2 – Edades



Fuente: Elaborado por la Autora

- El 72% de la población se concentra en edades de 21 y 30 años, el 26% en edades de 18 a 20 y 31 a 40 años. Lo cual nos permite deducir que gran parte de la población estudiantil en la sede de san Miguelito es Joven e interactúan más con la tecnología.

Cuadro N°6

¿Qué entiende usted por educación integral al estudiante?

Concepto Relacionado	N°
Aprendizaje intelectual y ético	57
Transformación	5
Fortalecimiento	4
Valor agregado	2
Total	

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°3



Fuente: Elaborado por la Autora

- En la primera pregunta realizada a los estudiantes “¿Qué entiende usted por educación integral al estudiante?” se les dio opciones, de las cuales contestaron:



Fuente: Elaborado por la Autora

Cuadro N°7

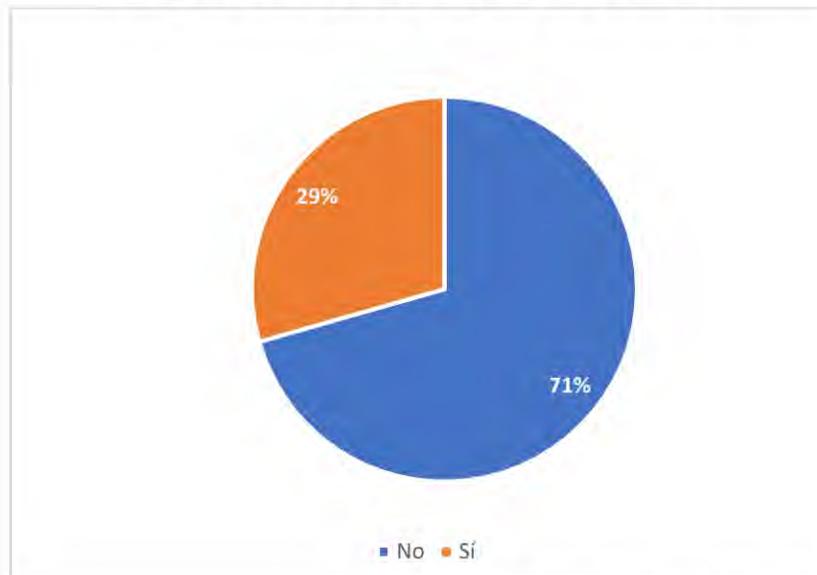
¿Conoce usted si la universidad de Panamá ofrece cursos de educación integral como parte del plan de estudio?

Respuesta	N°
No	48
Sí	20
Total	68

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°4

¿Conoce usted si la universidad de Panamá ofrece cursos de educación integral como parte del plan de estudio?



Fuente: Elaborado por la Autora

- En la segunda pregunta realizada a los estudiantes “¿Conoce usted si la universidad de Panamá ofrece cursos de educación integral como parte del plan de estudio?” se les dio dos opciones, de los cuales contestaron:
 - El 71% contestó negativamente.
 - Mientras que el 29% respondió que si tiene conocimiento.

Cuadro N°8

¿Considera usted que la educación integral es importante para Licenciatura en Administración de Recursos Humanos?

Respuesta	N°
Sí	68
Total	68

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°5

¿Considera usted que la educación integral es importante para Licenciatura en Administración de Recursos Humanos?



Fuente: Elaborado por la Autora

- En la tercera pregunta realizada a los estudiantes “¿Considera usted que la educación integral es importante para Licenciatura en Administración de Recursos Humanos?” se les dio dos opciones, de los cuales contestaron:
 - El 100% contestó que sí es necesario la Educación Integral en la licenciatura de Recursos Humanos.

Cuadro N°9

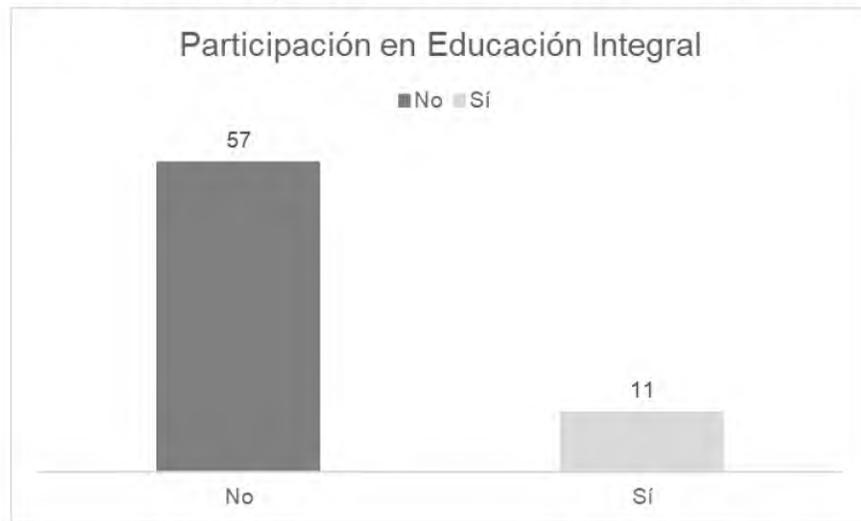
¿Usted ha participado en cursos de educación integral?

Respuesta	N°
No	57
Sí	11
Total	68

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°6

¿Usted ha participado en cursos de educación integral?



Fuente: Elaborado por la Autora

- En la Cuarta pregunta realizada a los estudiantes “¿Usted ha participado en cursos de educación integral?” se les dio dos opciones, de los cuales contestaron:
 - El 57 contestó que sí han participado en cursos de educación Integral.
 - Mientras que 11 estudiantes contestaron que no.

Cuadro N°10

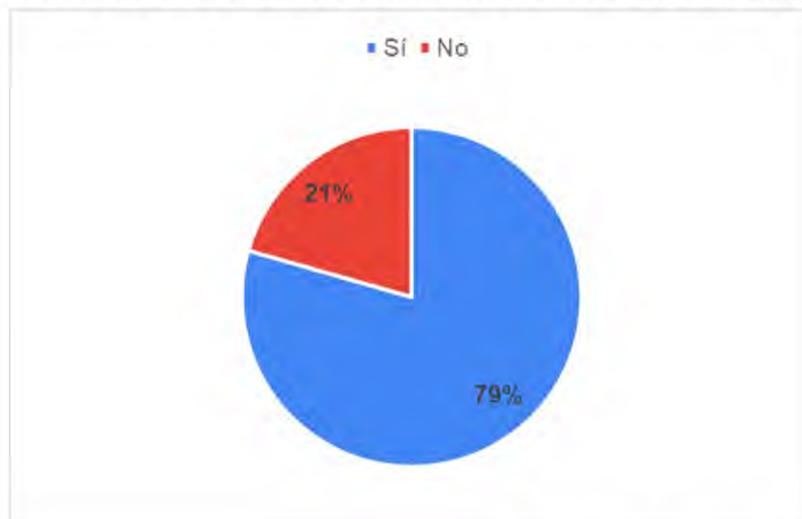
¿Le gustaría participar en un programa sobre educación integral dirigidos estudiantes en el Centro Regional Universitario de San Miguelito?

Respuesta	N°
Sí	54
No	14
Total	68

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°7

¿Le gustaría participar en un programa sobre educación integral dirigidos estudiantes en el Centro Regional Universitario de San Miguelito?



Fuente: Elaborado por la Autora

- En la quinta pregunta realizada a los estudiantes “¿Le gustaría participar en un programa sobre educación integral dirigidos estudiantes en el Centro Regional Universitario de San Miguelito?” se les dio dos opciones, de las cuales contestaron:
 - El 79% indicó que le gustaría participar.³

³ Participar en un programa sobre educación integral dirigidos estudiantes en el Centro Regional Universitario de San Miguelito

- Mientras, que el 21% contestó que no.³

Cuadro N°11

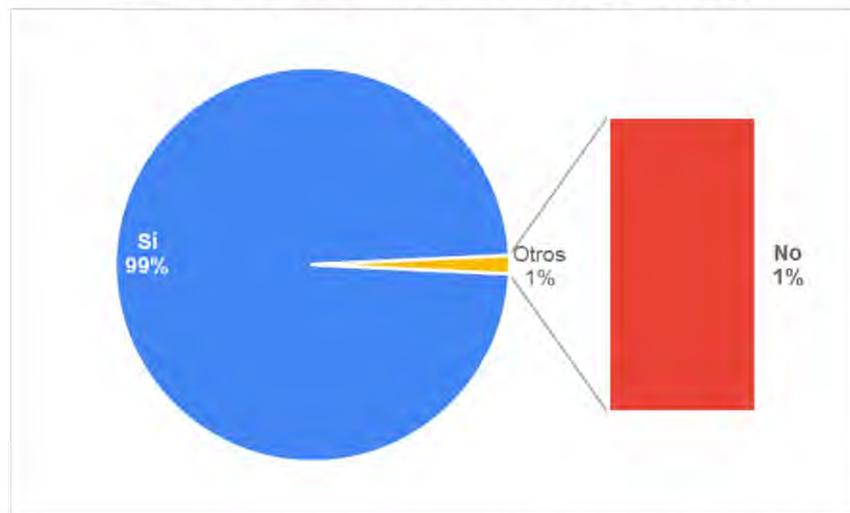
¿Usted considera que la educación integral lo convierte en un profesional más competitivo y en una mejor persona?

Respuesta	N°
Sí	67
No	1
Total	68

Fuente: Elaborado por la Autora

Gráfico N°8

¿Usted considera que la educación integral lo convierte en un profesional más competitivo y en una mejor persona?



Fuente: Elaborado por la Autora

- En la sexta pregunta realizada a los estudiantes “¿Usted considera que la educación integral lo convierte en un profesional más competitivo y en una mejor persona?” se les dio dos opciones, de los cuales contestaron:

- El 99% indicó que sí.⁴
- Mientras, que el 1% contestó que no.

4.1.1.2. Medidas Descriptivas

Para el desarrollo de esta investigación se uso una muestra de 68 personas.

⁴ La educación integral lo convierte en un profesional más competitivo y en una mejor persona

Nombre de la escuela de egreso	¿Dónde estudió usted post-educación integral al estudiante?	¿Conoce usted si la universidad de Panamá ofrece cursos de educación integral como parte del plan de estudio?	¿Considera usted que la educación integral es importante para la Administración de Recursos Humanos?	¿Usted ha participado en cursos de educación integral?	¿Le gustaría participar en un programa sobre educación integral dirigido estudiantes en el Centro Regional Universitario de San Miguel?	¿Usted considera que la educación integral lo convierte en un profesional más competitivo y en una mejor persona?
Instituto Profesional y Técnico Juan D	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Profesional y técnico de corr	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Fermín Naudéau	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Monsieur Francisco Beckmann	Transformación	SI	SI	SI	SI	SI
Idic de comercio	Fortalecimiento	SI	SI	SI	SI	SI
Monsieur Francisco Beckmann	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Monsieur Francisco Beckmann	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto comercial panamá	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Idic Nicolas del rosario	Fortalecimiento	SI	SI	SI	SI	SI
Nocturna Grecia	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Centro tele-educación nocturna Greci	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Universidad de panamá	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Administración de Empresa y Comlabi	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
José Antonio Remón Cartiera	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Centro educativo laboral nocturno las	Transformación	No	SI	SI	SI	SI
Instituto José doctores moscosle	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Gaston Farfado P.	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Episcopal San Cristóbal	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto José Doctores Moscosle	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Colegio Nuestra Señora Del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético, Transformación	No	SI	SI	SI	SI
Colegio nuestra señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Centro educativo laboral nocturno las	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
I.P.T.C. NICOLAS DEL ROSARIO	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Nocturna labora Villa Grecia	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Nuestra Señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Escuela Remón Cartiera	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Rubiano	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Las Mercedes	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Colegio Adventista Metropolitano	Aprendizaje intelectual y ético, Fortalecimiento	No	SI	SI	SI	SI
Colegio Adventista Metropolitano	Aprendizaje intelectual y ético, Fortalecimiento	No	SI	SI	SI	SI
JFN	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Fermín Naudéau	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Colegio nuestra señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Instituto Politécnico bilingüe gosen	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Colegio Nuestra Señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Colegio Nuestra Señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Colegio Nuestra Señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Colegio Nuestra Señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Colegio Nuestra Señora Del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético, Transformación, Fortalecim	SI	SI	SI	No	SI
San miguelito	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Ovidio de León	Fortalecimiento	No	SI	SI	SI	SI
ESCUELA BILINGUE JUAN RAMON	Valor agregado	SI	SI	SI	SI	SI
Moisés Castillo Ocarita	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Fermin naudeau	Aprendizaje intelectual y ético, Fortalecimiento	No	SI	SI	SI	SI
UDDM	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Escuela de niña	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Brisas del clunial	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Colegio Richard Newman	Transformación	SI	SI	SI	SI	SI
Colegio Nuestra Señora del Carmen	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Escuela americana	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
San Viente de Paul	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Colegio san gnao de Iyocla	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
Instituto José Doctores Moscosle	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Instituto comercial	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Colegio Bilingüe Santa María	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	No	SI
José Doctores Moscosle	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Panamericano	Valor agregado	No	SI	SI	No	SI
IPTC	Transformación	SI	SI	SI	SI	SI
Instituto América	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	No	SI
Colegio bilingüe la academia	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
Peredismo	Aprendizaje intelectual y ético	SI	SI	SI	SI	SI
José Doctores moscosle	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Escuela americana	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Nacional de Agricultura (INA)	Transformación	No	SI	SI	No	SI
Instituto Técnico Don Bosco	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
I.P.T. Juan Diaz	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI
Instituto Comercial Panamá	Fortalecimiento	No	SI	SI	No	SI
José Doctores moscosle	Aprendizaje intelectual y ético	No	SI	SI	SI	SI

Fuente: Elaborado por la autora

CAPÍTULO V
PROPUESTA

5.1. TÍTULO

“Propuesta de un Plan piloto de educación integral para los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM)”

5.2. Justificación

Ante la necesidad de continuar perfeccionando y renovando el proceso de formación en la educación superior, desde una gestión que se adecue a las demandas actuales, propongo un plan piloto de educación integral para los estudiantes universitarios del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM).

Considero que esta propuesta contribuye al perfeccionamiento del estudiante universitario, la que sin duda impactara en el desarrollo personal-social-profesional de cada uno de ellos.

La educación integral permite el progreso de todos los componentes de la personalidad de los estudiantes, como el desarrollo de las capacidades teóricas, prácticas e investigativas, la cultura física, la apreciación artística, así como el desarrollo de los afectos, sentimientos, emociones y la voluntad.

5.3. Descripción

En el Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), existen estudiantes con diferentes necesidades que necesitan mejorar, cambiar y aprender diferentes tipos de capacidades y competencias.

En el caso específico de los estudiantes de carrera de Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, los estudiantes presentan diversas falencias que desean mejorar por medio de los talleres y formaciones de educación integral.

El plan piloto abarcara varias áreas tales como:

Profesional: formación intelectual y especializada de alta calidad.

Investigativa con responsabilidad social: formación para investigar, así como para producir nuevos conocimientos. En este punto podemos incluir el aprendizaje tecnológico.

Personal: formación del desarrollo cognitivo, afectivo, volitivo-conativo.

Sociopolítica: formación en valores, ética y ciudadana.

Cultural: formación corporal y sensibilidad artística.

Lectura comprensiva y escritura: formación de habilidades sociales, de pensamiento, expresión y de lenguaje.

Idiomas: formación competitiva.

Salud y Alimentación: formación de bienestar personal y física (colocar fuente)

5.4. Objetivos de la Propuesta

“El objetivo de la educación universitaria es conseguir que el hombre sea más hombre, en el auténtico sentido de la palabra, es decir, hacer de él una persona

completa, que perfeccione y alcance todas sus posibilidades y aptitudes”. **García (1991)**.

5.4.1. Generales

Habilitar al habitante universitario para su propio desarrollo y hacerlo agente del bienestar de su comunidad, ofrecer igualdad de oportunidades educativas a nivel primario a toda la población en edad escolar, y racionalizar y aumentar los servicios del sistema educativo universitario público.

5.4.2. Específicos

- Diseñar un plan piloto el cual proveerá un desarrollo e integración a la sociedad de profesionales del área de Recursos Humanos.
- Implementar el plan piloto en menos de seis meses.
- Estudiar la efectividad del programa.

5.5. Contenido (s) de la Propuesta

Michelle P. desea implementar un plan piloto “Profesionales del mañana”, que se desea desarrollar en el centro Universitario de San Miguelito, en las cuales participan 800 alumnos y 54 docentes que tienen el compromiso de crear líderes estudiantiles comprometidos en su futuro profesional.

“Profesionales del mañana”, es un proceso probado que desarrolla una cultura de liderazgo universitario, basado en principios de efectividad trabajando con una mirada en educación, que permite desarrollar las habilidades del siglo XXI y excelencia académica.

El programa, es dirigido a estudiantes universitarios y se capacita a docentes, por medio de la plataforma virtual en temas sobre condiciones de éxito, instalación de cultura de liderazgo e implementación y acompañamiento del tema.

CONCLUSIONES

La mayoría de los egresados ocupan cargos relacionados con su área de competencia, aspecto éste de gran relevancia debido a que es pertinencia de la Universidad de Panamá fomentar la preparación de profesionales de alta calidad y con perfil requerido para que puedan incorporarse efectivamente y enfrentar con éxito las exigencias, cada vez más crecientes, del campo laboral, así como atender problemas de su particular formación en pro del desarrollo del país.

Las instituciones y/o empresas deben reforzar las situaciones y condiciones que generan satisfacción laboral en los egresados de Gerencia de Recursos Humanos, para impedir el surgimiento o proliferación de factores que puedan afectar la motivación y la autoestima.

Con el plan piloto propuesto lo importante es fomentar buenos profesionales de Recursos Humanos, esto con el fin de ir generando una tendencia confiable en el mercado laboral.

Asimismo, permanecer en contacto con los sectores productivos a fin de establecer propuestas favorables que incentiven los niveles de ingresos económicos y protección social de nuestros egresados.

RECOMENDACIONES

Cuando los profesionales encuestados están insertos en el campo laboral, algunos de ellos no se sienten satisfechos en los cargos que ocupan por cuanto existe discrepancia de los mismos con el perfil profesional, pues son trabajos no relacionados con la carrera de su formación académica. Esto último, tal vez tenga sus raíces en la deficiente oferta del sector productivo en comparación con la demanda excesiva de egresados en el campo particular de las ciencias administrativas.

Por otro lado, es conveniente que la Universidad de Panamá establezca estudios de impacto que permitan detectar la pertinencia, en estos tiempos, de la carrera de Gerencia de Recursos Humanos y, de ser necesario, realizar nuevas reformas curriculares a fin de garantizar la correspondencia de dicha carrera con el sector productivo.

Por último, es recomendable establecer un mecanismo de retroalimentación para atender las inquietudes de los egresados en cuanto a las oportunidades que le ofrece la institución y/o empresa donde labora para opinar en asuntos que le afectan profesionalmente y otorgarle libertad para la toma de decisiones.

Infografía

- Gamarra Casafranca, V. (2018). Gestión del Centro de Bienestar en el Nivel Superior no Universitaria, del ISTP Tupac Amaru.
- Las tutorías como estrategia para el acompañamiento del estudiante en su formación profesional, Autor Ambulo Arosemena, Graciela Haydee, 2019-07-12,
- Mogrovejo Aquire, P. A. (2017). Valores personales e interpersonales como componentes necesarios en la formación profesional integral de los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la Escuela Profesional de Turismo de la Universidad Andina del Cusco 2015-II.
- Suarez Sánchez, C. R. (2018). Evaluación De La Formación Integral Del Sociólogo En La Universidad Nacional De Cajamarca, Según El Modelo De Acreditación Para Programas De Estudios De Educación Superior Universitaria - 2016.
- Valeriano Muñoz, A. M., & Patiño Delgado, J. M. (2019). Desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la Generación Z.
- Valle Chavez, R. A. (2016). Valores interpersonales y conductas antisociales en estudiantes de la Facultad de Administración de una Universidad Privada de Lima.

- Tesis para optar al Título de Profesor(a) en Educación Básica con Grado ... Al hablar de formación integral desde la perspectiva del trabajo docente, se hace. Por V Herrera Castro - 2017
- Martínez S. Larissa G. (2004, enero 1). Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona? Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>
- Administración de Recursos Humanos, Autor: Idalberto Chiavenato, 5ta Edición
- Administración de Recursos Humanos Autores: George Bohlander, Scott Snell, Arthur Sherman Edición: 12ava Año: 1993 Total de Páginas: 707 Año: 2001 Traducido y emitido en México
- Mertens, (2002) Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias. Montevideo: CINTERFOR/OIT, (versión digital) disponible en Internet <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/whatsnew.htm>
- Mertens L. (2000) La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
- Ravitsky M. (2002) Metodología francesa: diseño de una acción de capacitación. Proyecto ETFP Conferencia magistral. III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina. Hotel Neptuno, Ciudad de la Habana, del 4 al 8 de noviembre del 2002

- Cejas Yanes Enrique. (2004, febrero 16). Competencias laborales y competencias profesionales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-y-competencias-profesionales/>
- Herrera, R, L., Velázquez, Z, R., & Torralba, B, L. (2018). Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades. Revista de Ingeniería Industrial. Recuperado el 08 de septiembre de 2019 de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v39n3/1815-5936-rri-39-03-237.pdf>
- Herrera, S, I. (2019). La importancia de la educación en el desarrollo: la teoría del capital humano y el perfil edad. Ingresos por nivel educativo en Viedma y Carmen de Patagones, Argentina. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional del Comahue. Recuperado el 10 de septiembre de 2019 de: <http://rdi.uncoma.edu.ar:8080/bitstream/handle/123456789/15160/1895-58449-1-PB.pdf>
- Hierro, C, P. (2019). La Invisible «Mano Invisible» De Adam Smith. Revista de Economía Institucional. Recuperado el 06 de septiembre de 2019 de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/5732>
- Merzthal, J., Wakabayashi, J, L., & Talledo, O, H. (2017). Capital Humano y Generación de Valor en la Empresa (Human Capital and Generation of Value in the Company). Revista Internacional de Gestión Del Conocimiento

y La Tecnología. Recuperado el 06 de septiembre de 2019
de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/2792/pdf>

- Rodríguez, J, J., & Cota, Y, R. (2019). Relationship between Schooling and Income under the Perspective of the Theory of Human Capital. Revista de Comunicación de La SEECI. Recuperado el 06 de septiembre de 2019
de: <https://hcommons.org/deposits/objects/hc:25354/datastreams/CONTENT/content>
- Trujillo, R, A, S., Silvera, S, A., Giraldo, L, F, G., & Palma, H, G, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. Revista de Utopía y Praxis Latinoamericana. Recuperado el 08 de septiembre de 2019
de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115008/html/index.html>
- Vecino G, F., & Zaldívar C, A, B. (2017). La relación del capital humano con el capital constante y su presencia en los activos del balance general. Cofin Habana. Recuperado el 10 de septiembre de 2019
de: <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n1/cofin07117.pdf>
- Espina Gutiérrez Karla Marisol. (2019, septiembre 20). Educación del capital humano y crecimiento económico. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/educacion-del-capital-humano-y-crecimiento-economico/>

Bibliografía

- Savater, f. (s.f.). *“La educación debe buscar la formación de ciudadanos, no de empleados.*

ANEXOS

Presupuesto

El presupuesto inicial que se formula para lograr los objetivos propuestos relacionados al proyecto investigativo en términos monetarios es el siguiente:

Servicio	Proveedor	Forma de pago	Unidad	Precio
Electricidad	Ensa	Mensual	1	80.00
Celular	Movistar	Prepago	1	20.00
Internet y teléfono	Cable Wireless	Mensual	1	50.00
Útiles varios	Farmacia Arrocha	N/A	5	60.00
Compras de libros (internet)	Amazon	Visa	2	100.00
Impresora	N/A	N/A	1	N/A
PC (Laptop)	Lenovo	N/A	1	N/A
				310.00

N/A: Significa que fueron adquiridos antes del proyecto de investigación.