



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

[http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

RELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PARA EL CAMBIO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES EN LA FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS Y METALURGIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA.

Presentado por:

OSWALDO EDUARDO RAMOS LEGUA.

De la **MAESTRIA EN EDUCACION** mención **ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 31 de marzo de 2022.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN : ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE
LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

TESIS :

**“RELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PARA EL CAMBIO Y EL
LOGRO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES EN LA
FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS Y METALURGIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL. “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA**

Para optar el grado de Magíster en Educación, Mención Administración y Planificación
de la Educación Superior

AUTOR

Lic. OSWALDO EDUARDO RAMOS LEGUA

ASESOR:

Magister: DANTE CALDERÓN HUAMANI

ICA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada, primeramente, a Dios por darme el aliento para culminarlo, él me dio la fuerza y encarar las adversidades sin perderme. También a mi querida esposa por su apoyo y acompañarme en este trayecto estudiantil motivándome a no rendirme. A mis padres por darme la vida y alcanzar este anhelado sueño.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes por darme sus sabias, enseñanzas y motivaciones hacia el progreso.

A mi asesor un profundo agradecimiento por su valioso aporte y orientación para la realización de este trabajo.

Agradezco mucho a mi asesor por su valiosa contribución y orientación para la realización de este trabajo.

Muchas personalidades han sido parte de mis estudios de maestría y les agradezco de todo corazón por su amistad, consejos, apoyo, aliento y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunos están presentes y otros en el cielo. Gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE

	PAG.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
TÍTULO	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes.	2
1.2. Bases Teóricas	9
1.3. Marco Conceptual	36

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación Problemática.	40
2.2. Formulación del problema.	41
a) Problema General	
b) Problemas Específicos	
2.3. Justificación e Importancia de la Investigación	41
2.4. Objetivos de la Investigación	42
a) Objetivo General	
b) Objetivos Específicos	
2.5. Hipótesis de la Investigación	43
a) Hipótesis General	
b) Hipótesis Específicos	
2.6. Variables de la Investigación	43

- a) Identificación de Variables
- b) Operacionalización de Variables

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo, nivel y diseño de la Investigación.	47
3.2.	Población y muestra.	48

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1.	Técnicas de recolección de datos	51
4.2.	Instrumentos de recolección de datos	52
4.3.	Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados	53

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.1.	Contrastación de la Hipótesis Específica N° 01.	55
5.2.	Contrastación de la Hipótesis Específica N° 02.	55
5.3.	Contrastación de la Hipótesis General.	55

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1.	Presentación e interpretación de resultados	56
6.2.	Discusión de resultados.	71
	CONCLUSIONES.	74
	RECOMENDACIONES.	75
	FUENTES DE INFORMACIÓN.	76
	ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	51
---	----

Tabla 2. Prueba de contrastación de hipótesis general.....	52
Tabla 3. Prueba de contrastación de hipótesis específica 01.	53
Tabla 4. Prueba de hipótesis específica 02.....	54
Tabla 5. Distribución de frecuencias de Administración para el cambio.....	55
Tabla 6. Distribución de Dirección educacional	56
Tabla 7. Distribución de frecuencias de Liderazgo educacional	57
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la variable Logro de Objetivos Estratégicos institucionales	58
Tabla 9. Distribución de frecuencias de Eficiencia educacional.....	59
Tabla 10. Distribución de frecuencias de Calidad profesional del egresado.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de Administración para el cambio.	55
Figura 2. distribución de la dirección educacional.....	56
Figura 3. Distribución de Administración para el cambio.	57
Figura 4. Distribución de liderazgo educacional	57
Figura 5. Distribución de Logro de Objetivos Estratégicos institucionales	58
Figura 6. Distribución de la eficiencia educacional.....	59
Figura 7. Distribución de la calidad profesional de los egresados.	60

RESUMEN

La investigación desarrollada está referida a la relación que existe entre la Administración para el Cambio y el Logro de Objetivos Institucionales, con la finalidad de optimizar o mejorar la gestión en la facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica , que adolece de mecanismos de control para las diversas operaciones que realizan, por lo tanto cuando se van a realizar evaluaciones sobre los resultados de gestión de un período determinado, se encuentran problemas financieros, económicos, administrativos y otros; que afectan a la institución y que impiden el logro de los objetivos institucionales y obtener resultados favorables.

La investigación desarrollada tuvo como objetivo: Determinar si existe relación entre la Administración para el Cambio y el Logro de Objetivos Estratégicos en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional. “San Luis Gonzaga” de Ica

Asimismo, la tesis es de tipo descriptiva, aplicada y correlacional, pues se analizó la información teórica y doctrinaria existente sobre el tema planteado y se aplicó instrumentos como ficha de observación y cuestionario, a fin de obtener información directa sobre las personas involucradas en la problemática planteada; la misma que fue ingresada y tabulada estadísticamente para analizar la información y presentarla en el Capítulo VI: presentación, interpretación y discusión de resultados

Finalmente, se pudo concluir que efectivamente si existe una relación entre la Administración para el Cambio y el Logro de Objetivos Estratégicos Institucionales en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional. “San Luis Gonzaga” de Ica, mediante las técnicas, procesos y mecanismos con la finalidad de identificar errores que se cometen y ejecutar correcciones o prevenir para mejorar la situación actual de esta facultad.

ABSTRACT

The developed research is concerned with the relationship between change management and achievement of institutional objectives, in order to optimize or improve management in the Faculty of engineering of mines and metallurgy of the University national "San Luis Gonzaga" of Ica, the University suffers from control mechanisms for the various operations carried out Therefore when going to perform assessments on the results of the management of a given period, they are problems of financial, economic, administrative and others; that affect the institution and that they block the achievement of institutional objectives and obtain favorable results.

Developed research had as objective: determine if there is a relationship between change management and achievement of institutional strategic objectives at the Faculty of engineering of mines and metallurgy of the National University. "San Luis Gonzaga" ICA thesis is also type descriptive, correlational, and applied as he was analyzed the existing theoretical and doctrinal information about proposed and applied instruments as tab of observation and questionnaire in order to obtain direct information on the people involved in the problems raised; the same which was entered and tabbed statistically to analyze the information and present it in chapter VI: presentation, interpretation and discussion of results

Finally, one could conclude that effectively if there is a relationship between change management and achievement of institutional strategic objectives at the Faculty of engineering of mines and metallurgy of the National University. "San Luis Gonzaga" ICA, through techniques, processes and mechanisms in order to identify errors that are committed and execute corrections or prevent to improve the current situation of this faculty.

TITULO

“RELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PARA EL CAMBIO Y EL LOGRO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES EN LA FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS Y METALURGIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

AUTOR

Lic. OSWALDO EDUARDO RAMOS LEGUA

ASESOR:

Magister: DANTE FERMIN CALDERÓN HUAMANI

ICA – PERÚ

2022

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda un problema que preocupa en la actualidad a los administradores de la educación en el nivel de educación superior universitaria, como es la relación existente entre la aplicación de procesos de administración para el logro de objetivos estratégicos de las instituciones de educación universitaria. En la actualidad el trabajo que nos ocupa trata de establecer la relación entre una administración para el cambio que propugna la UN "San Luis Gonzaga" de Ica y por consiguiente el logro de objetivos estratégicos institucionales tomando como muestra la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad "San Luis Gonzaga" de Ica.

En este estudio del nivel descriptivo correlacional, trataremos de validar la relación entre las dos variables antes mencionadas, estableciendo un índice de correlación. Asimismo, nuestro trabajo consta de II capítulos.

Capítulo I referido a la administración para el cambio, y el capítulo II referido a logros los objetivos estratégicos institucionales, las capacidades del profesional egresado.

Para la validación de nuestras hipótesis presentamos cuadros estadísticos, a través de la aplicación de los instrumentos respectivos. Finalmente, formularemos nuestras conclusiones y recomendaciones a quienes están inmersos en la educación universitaria, particularmente a los administradores de la educación.

EL AUTOR.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Autores: LUCAS, M. (2014).

Título: “Desempeño de los líderes de enfermería y la motivación en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses Abril - junio 2014”

Institución: Pontifica Universidad Católica del Ecuador.

Objetivo: Identificar el nivel de desempeño de los internos de enfermería, así como también la influencia de la motivación en las actividades que realizan para la satisfacción de los usuarios.

Metodología: La población es de 150 personas, entre enfermeras (atención directa y coordinadoras), auxiliares de enfermería y usuarios externos. La muestra estuvo conformada por 70 personas. Como método se utilizó cuestas, entrevistas y fichas de observación.

Conclusión: Los hallazgos de la investigación sobre el desempeño laboral muestran que el desempeño del jefe de enfermería es regular, debido a la falta de capacitación en cuanto a conocimientos gerenciales u operativos y falta de recursos y materiales que no permiten su desempeño.

Autores: BARREIROS, A. (2012)

Título: “Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors”

Institución: Universidad Central de Ecuador

Objetivo: El propósito general del estudio fue la consolidación de “Kawa Motors S.A.” aplicada a satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, con un plan eficaz de mejora continua para obtener calidad, y como propósitos secundarios, proporcionar una planificación estratégica que permitirá ser más eficiente y eficaz el negocio; formar grupos de tareas de alto rendimiento y preparar programas de formación; identificar nuevas áreas de mercado; Identificación de otras tres provincias que están abiertas al mercado; y finalmente, la manipulación del mercado a nivel nacional.

Metodología: Para la presente investigación se utilizaron herramientas como la encuesta y la entrevista clínica. El universo está formado por 15.525 individuos, de acuerdo al número de motos dispersas en la ciudad de Quito, y esta cifra representa el 5% del parque automotor.

Conclusión: El estudio arribó que es necesario en la empresa implementar la planeación estratégica ya que contribuirá al logro de una organización con operaciones organizadas y sistemáticas, y de esta manera lograr una mejor prestación de servicios, atención al cliente y a través de este esfuerzo de cambio se logró brindar un mejor servicio al cliente de una manera que los satisfaga y así fidelizar a los clientes y al final la empresa ganó Reputación con el tiempo, esto hace que muchos clientes prefieran la calidad de servicio que brinda la empresa, y esta es la mayor fortaleza de la empresa en el competitivo mercado.

Autores: DE LA ROSA, S. y ARREGOCES, A. (2015)

Título: : “Diseñar un plan de mejora de la gestión de las áreas de Compras, Logística y Recursos Humanos de Buzca, SA en Cartagena, Colombia.

Institución: Empresa Buzca S.A.

Objetivos: Investigar la manejabilidad de las modernas estrategias de gestión, donde la toma de decisiones es central a través de directivas, cuando no global; Apoyado por todo el personal.

Muestra: La población es limitada y operaremos al 100%, lo que incluye a todos los empleados que integran los departamentos de compras, logística y recursos humanos de Buzca S.A. Hay 15 empleados para cumplir. Esto significa 7 empleados en el departamento de logística, 3 en el departamento de compras y 5 en el departamento de recursos humanos. La muestra incluirá, como población, a todos los empleados de los departamentos de compras, logística y recursos humanos de Buzca SA, es decir, 7 empleados de logística, 3 empleados de compras y 5 empleados del departamento de recursos humanos.

Conclusión: Buzca SA es una empresa estable con una larga trayectoria en Cartagena, gracias a buenos gerentes y ejecutivos, y operaciones estratégicamente orientadas basadas en muchos años de experiencia en el mercado.

1.1.2. Nacionales

Autores: GONZÁLES, J. (2014)

Título: “Gestión empresarial y competitividad en las MYPES del sector Textil en el marco de la ley N.º 28015 en el distrito de La Victoria - AÑO 2013”.

Institución: Universidad San Martín de Porres

Objetivo: El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general indagar cómo incide la “Ley N° 28015 en la gestión y competitividad de

las MYPES del sector textil en La Victoria”, enfatizando que el resultado final de este modelo de negocio es que no tienen negocio porque sus operaciones a menudo se realizan sobre una base empírica.

Metodología: La población estuvo constituida por las empresas textiles ubicadas en las galerías y edificios comerciales del centro comercial Gamarra, de las cuales se extrajeron las de mayor actividad económica de cada galería y estuvo conformada por un número estimado de 240 hombres y mujeres.

Conclusión: Los resultados en el sector empresarial han llevado a gran parte de estas empresas a malinterpretar lo que es la Ley N° 28015, lo que ha llevado a la creación de muy malas gestiones, impidiéndoles competir, enfrentando dificultades, situaciones potenciales, posibilidades, exportación y financiera. Tampoco tienen un conocimiento completo del significado de asociación empresarial, para el autor, estos son los aspectos que se deben modificar para tener una buena gestión, trayendo beneficios a largo plazo a la empresa. Todas las áreas de su negocio.

Autores: ALIAGA, H. (2014)

Título: “Gestión de la calidad en el desempeño organizacional de la facultad de administración de empresas de la universidad nacional del centro del Perú 2013”

Institución: Universidad Nacional del Centro

Objetivo: Tomar decisiones sobre la repercusión de administrar y hacer cumplir la jerarquía de los trabajadores de la organización comercial UNCP.

Metodología: Plan transeccional o transversal. Esta estrategia se compone de tres partes: lógica (inductiva deductiva) y sistémica. Tenía una población de 548 personas , de las cuales 333 eran docentes y tres de ellos funcionarios autodesignados .Prueba tiene una población de 226

personas. Encuesta es la estrategia principal de esta campaña y el instrumento. Según los datos medidos en las encuestas enlazadas, ocurre un nivel bajo de valor en las evaluaciones de administración especializada, una formación competente y un alto beneficio. El desempeño organizativo ha sido valorado desde los cuatro puntos de vista de la Tarjeta de Puntuación de Saldo, según lo indicado por las impresiones de los empleados, y se encuentra dentro de la normalidad o menos de tres, teniendo en cuenta la escala de desempeño deficiente de los educadores. evaluaciones, ejecución autorizada desde la perspectiva de los clientes, procedimientos internos y estados financieros .La perspectiva de aprendizaje sería la única tenida en cuenta por la escala de Likert con una ejecución típica para una puntuación superior a 3. Si bien, tal y como apunta el responsable personal , esta situación requiere una actuación desde una perspectiva media en términos de dinero y educación, así como de trámites internos ...Si bien desde la perspectiva de los clientes se ha ingresado una segunda tarifa regular en comparación con tres, pensando desde esta perspectiva en una mala ejecución .

Conclusión: La administración del valor y la aplicación de bajo nivel, como se señaló para los mentores y los reemplazos, significa que deben continuar abordando estos problemas dentro del personal de la organización.

Autores: GUEVARA, E. (2015)

Título: “El clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su impacto en el periodo de desempeño profesional 2013-2014”.

Institución: Universidad Nacional de Puno

Objetivos: Demostrar una dependencia positiva del logro de la meta en el desempeño laboral, ya que nuestro estudio encontró que el cumplimiento del 14.5% está determinado por el desempeño laboral.

Metodología: El enfoque es cuantitativo. La población está compuesta por todos los empleados del Ministerio Público de Puno, totalizando 305 trabajadores. Dada una población de 305 trabajadores, la muestra obtenida es de 170.

Conclusión: existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Con un resultado de Pearson 44,97%, existiendo una probabilidad interna de independencia, por lo que se acepta la hipótesis alterna. los factores con mayor impacto en el clima organizacional son: estabilidad (4,30), capacidad de autorrealización (4,39), capacidad de liderazgo (4, 13) y relaciones interpersonales (4,07) en una escala Likert de 1 a 5.

1.1.3. Locales

Autores: GAVILÁN, I. (2018)

Título: “Planificación estratégica y gestión administrativa según los empleados de la Universidad Nacional de Ica San Luis Gonzaga -2018”

Institución: Universidad César Vallejo.

Objetivo: Establecer la asociación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en la UN “San Luis Gonzaga” de Ica.

Metodología: Se empleó el método cuantitativo; en un tipo descriptivo correlacional; diseño transversal no experimental; con muestra integrada por 193 trabajadores de la UNICA 2018; Los instrumentos de mostraron eficacia y fiabilidad.

Conclusión: Se determinó una asociación positiva y significativa entre las variables, siendo el coeficiente de 0.815 que indica una asociación media, y $p = 0.000 < 0.05$, es decir “la planificación estratégica es mejor que la gestión administrativa”. Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la planificación estratégica y el cambio de gestión administrativa, con correlación que alcanza 0.815.

Autores: OBISPO, D y CRUZ, C. (2020)

Título: “Eficacia en la instauración de la gestión de proyectos utilizando PMI para lograr el perfeccionamiento del desempeño en una empresa agroindustrial de Chincha”

Institución: Universidad Autónoma de Ica.

Objetivo: Cumplir con eficacia las diversas responsabilidades de su cargo. El análisis de diferentes situaciones contribuye a crear el ambiente de trabajo adecuado, además de aumentar significativamente la motivación de los clientes internos.

Metodología: El estudio tiene una clasificación aplicada a nivel de caracterización según la interpretación. El muestreo propuesto es de tipo no probabilística según la técnica de descanso intencional, proyecto que se selecciona para crear un software de gestión de proyectos PMI.

Conclusión: La implementación de la gestión de proyectos según el enfoque PMI ha incidido positivamente en la mejora del desempeño empresarial, reflejando un aumento en la eficiencia y eficacia, así como un aumento en las utilidades esperadas.

Autores: DIAZ, E. (2014)

Títulos: “La Inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica – Nazca ,durante el periodo 2012”

Institución: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Objetivos: Demostrar si la inteligencia emocional influye en la gestión institucional

Metodología: El mundo de la investigación fue lanzado por todos los directores, administradores, profesores y estudiantes del Departamento de Ingeniería en Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis

Gonzaga” sede Ica. El tamaño de la muestra se determinó con un nivel de confianza de 2 sigma y un error de muestreo del 5%, resultando una muestra de 265.

Conclusión: La inteligencia emocional fue identificada por las autoridades como 'regular' para el 52% de los docentes y directivos, y tuvieron una relación media significativa de 0.875 (valor r de Pearson) con la Iniciativa de Gestión Institucional en la Facultad de Ingeniería de Minas y Minerales de San Luis Gonzaga. Universidad Nacional Ica; encontrado son frecuentes por el 55% de los estudiantes como regular durante el período 2012. Hubo una relación significativa de 0.618 (con una relación media positiva) entre el grado de adaptación emocional que poseen las autoridades y la iniciativa para proponer y ejecutar acciones en la gestión institucional de la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica , periodo 2012 , lo que implica que el 38,1% de la variabilidad en la iniciativa para proponer y ejecutar acciones está determinada por la capacidad de regulación de emociones que poseen las autoridades .

1.2. Bases Teóricas

I. LA ADMINISTRACION GENERALIDADES

1.1. LA ADMINISTRACIÓN. CONCEPTUALIZACION

Etimológicamente, deriva del latín “Administration” significando acción de administrar. Deriva de “ad” y “ministrare” que significa conjuntamente “Servir”. tiene implícito en su significado una actividad cognitiva, cuyo propósito es de servir.

Definición según Jiménez Castro Nolberg (2005); La administración es una ciencia social que incluye principios, técnicas y prácticas que, cuando se aplican a grupos de personas, ayudan a crear sistemas racionales de esfuerzo colectivo mediante los cuales se pueden alcanzar las metas.

Otros autores como el Dr. George R. Terry (2004) sobre la segunda definición: “La gerencia hace las cosas a través de otros”.

Koontz y O'Danell (2005) lo define como "la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar objetivos, fundada en la habilidad de conducir a los integrantes".

V. Cluskov (2006), "Es un dispositivo que organiza y realiza la transformación ordenada de la información, recibe la información del objeto de dirección, la procesa y la transmite bajo la forma necesaria para la gestión, realizando este proceso continuamente".

JD Marsey (2010) se refiere a "es el arte o estilo de dirigir e inspirar a otros, basado en un conocimiento claro y profundo de la naturaleza humana" y contrarresta esta definición con su definición de organización como "la técnica de vincular tareas o funciones entre actividades coordinadas.

Petersen y Pozzon (2011) la definieron como "una técnica de medición mediante la cual se establecen, articulan y logran las metas y objetivos de un grupo particular de personas".

F. Tommen bromo (2010) como "el uso de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a los subordinados responsables de modo que todos los servicios prestados se coordinen adecuadamente para lograr el objetivo de la empresa".

Así lo dijo Henry Fayol, el verdadero padre de la moderna Administración, dice que "administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar".

Brook Adams lo define como "la capacidad de coordinar hábilmente las muchas energías sociales a menudo en conflicto en un organismo para que funcionen como una sola unidad".

El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el trabajo de los miembros de la organización y el uso de los recursos disponibles para la organización y el uso de sus recursos disponibles para lograr las metas de la organización.

ADMINISTRACION, ORIGEN Y DESARROLLO

La gente ha estado formando y reformando organizaciones durante siglos. Como los ejércitos griego y romano. La gente

también escribió acerca de hacer que las organizaciones sean eficientes y efectivas mucho antes de que términos como "administración" se hicieran de uso común.

1.2. LA ADMINISTRACIÓN. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La gestión es tan antigua como el hombre; Durante siglos, las personas han dado forma y reformado las organizaciones.

Cómo crear organizaciones eficaces se escribió mucho antes de que se utilizaran términos como "gestión". El gobierno está retrasado. No fue hasta el siglo XX, cuando apareció, que pasó por etapas de desarrollo.

1.2.1. Administración en la época antigua

Se observa coordinación de esfuerzos y una división natural del trabajo por sexo y edad. Dio paso a la formación de clanes (grupos de personas unidas por lazos de sangre) y algunos grupos formaron clanes y la interconexión de estas personas formó tribus.

La ley económica del sistema de sociedad primitiva es la producción de los medios indispensables para la existencia de clanes y clanes, utilizando medios de producción primitivos basados en el trabajo colectivo sin propiedad privada ni clases sociales.

- SUMERIA; Los gobernantes, en su modo antiguo, ejercieron el dominio administrativo sobre la recaudación de tributos.
- EGIPTO; Tuvieron líderes que fueron competentes en planificar y regularizar a miles de trabajadores en la realización de sus efectos.
- CHINA; Utilizaron la junta para tomar decisiones ante cada situación; Se establecieron las reglas de Confucio.

- BABILONIA; Empleó el Código de conducta de Hammurabi para el seguimiento y los testimonios por escrito.
- HEBREOS; Manejaron los preceptos de regulación, el principio de excepción.
- GRECIA Y PERSIA; Sócrates afirmó que el juicio es universal. Platón en su libro "La República" reflexiona acerca de la gestión de los asuntos públicos.
- ROMA; Los romanos influyeron en la sociedad enojándolos, a quienes se creía que eran autores o gobernantes.

1.2.2. La administración en la edad media

El período que va desde el siglo V hasta mediados del siglo XV se divide en tres períodos: conquistas, feudalismo y finalmente organización social.

- Invasiones hubo el primer edificio del Imperio Occidental construido por Carlomagno.
- Feudalismo, Propiedad sobre terrenos adquiridos, consolidados y protegidos por la guerra.
- Los Feudos, una parte relativamente pequeña de un territorio, se rigen por ciertas costumbres. Prevalcieron las decisiones personales y volátiles del propietario.
- Organización social, la constante lucha por el poder nos lleva a creer que el gobierno medieval era intratable porque no era más que una buena, rápida y eficiente organización del sistema social, político, económico y religiosa, y la nueva religión podía salir de los problemas de la guerra. A finales de la Edad Media, el gobierno se volvió más importante a medida que se formaban los gremios y se desarrollaba la industria.

La Iglesia Católica ha presentado innumerables principios que se aplican tanto a las pequeñas como a las grandes empresas.

Las organizaciones militares individuales bien administradas definen varios principios, como organizar todas las agencias de poder en un solo jefe de estado mayor; Las empresas lo ven como un medio de preferencia.

1.2.3. La administración en la edad moderna

- Nicolás Maquiavelo
En sus libros hizo importantes contribuciones a la administración, el liderazgo, la cohesión y los derechos de supervivencia.
- Charles Babbage
Abogar por la partición del trabajo y los principios: tiempo para aprender, tiempo dejado al pasar de un trabajo a otro, habilidades adquiridas a través de la repetición del proceso, herramientas de invención y máquinas para realizar el proceso.
- Adam Smith
Tres factores conducen a una mayor productividad ; aumentar la capacidad al reducir el trabajo de cada persona a un trabajador; ahorre el tiempo perdido, inventar y utilizar máquinas.
- Jhon Locke
Hablar de la separación de poderes: La legislación rige la política nacional. El ejecutivo se enfrentará a la gente. El gobierno federal, que se ocupa de la política exterior y brinda orientación al poder ejecutivo.

1.2.4. La administración en la edad moderna:

- Federico Winslon Taylor

ingeniero mecánico y economista norteamericano que impulsó la organización científica en el trabajo y se considera como el padre de la administración científica; En 1878, realizó los primeros apuntes para trabajar en la siderurgia.

Es considerado uno de los primeros pensadores en organización administrativa con su obra “Principios de la Dirección Científica” que definió los primeros pasos de los principios administrativos y hoy su legado es considerado la base del derecho administrativo. Su publicación una necesidad de tener una referencia para cualquier entrenador porque a pesar del clima su calificación es muy alta.

Propuso los siguientes principios:

1. Organización científica del trabajo

Trabaje pasivamente y evite la simulación de trabajo (tiempo, retraso, movimiento, actividad, herramientas y responsables)

2. Reclutar y capacitar a los trabajadores La idea es encontrar las personas adecuadas para el trabajo y trabajar de acuerdo con sus habilidades. La administración debe establecer requisitos comerciales mínimos para hacer el trabajo.

3. Colaboración entre directivos y operarios. La idea es que las partes interesadas de los empleados sean las mismas que las partes interesadas del empleador. Para lograrlo se compensa la eficiencia o calidad del producto para que ganen los trabajadores que producen más, y entre simulacros de puestos de trabajo.

4. Responsabilidad y especialización del encargado en el avance de obra. Los gerentes se especializan en planificar el trabajo mental y las

personas operan el trabajo manual, creando una división del trabajo más acentuada y una mayor eficiencia.

- HENRY FAYOL

Henry Fayol es recordado por contribuir al pensamiento administrativo. Presentó su ideología en la obra de la “Administración General de Industria” publicada en Francia en 1916. Tres aportaciones de Taylor en el campo de la ciencia de la organización del trabajo. empleando una metodología positiva, observando constantemente la realidad, realizando experimentos y trazando reglas, desarrolló un modelo integral de juicio muy estricto para su época: el proyecto. La industria liberal se opone en la interacción del gobierno en la economía.

Tres aspectos fundamentales sustentan el modelo administrativo de Fayol : la división del trabajo, la aplicación de procesos administrativos y el desarrollo de normas técnicas para orientar el funcionamiento de la administración . La división del trabajo, la aplicación de procesos administrativos y el desarrollo de normas técnicas sustentan lamodelo administrativo.

Fayol divide las actividades de la empresa en:

- Técnicas de producción: producción y transformación de insumos.
- Comercio: compraventa, estudios de mercado.
- Finanzas: investigación y gestión de capital.
- Contabilidad: registros de ingresos, gastos, inventario, balance, estadísticas y precios.
- Seguridad: protección de bienes y personas.

1.2.5. PRINCIPIOS GENERALES DE LA ADMINISTRACION DE FAYOL

1. La administración del trabajo: Se hace con el objeto de producir más y lo mejor con el mismo objeto y esfuerzo. Nos trae como consecuencia, especialización de funciones y separación de poderes.
2. Autoridad y responsabilidad: El derecho de una persona que tiene órdenes y autoridad para obedecerle; Esto debe ir acompañado de una recompensa o castigo conocido como rendición de cuentas.
3. Disciplina: Es la obediencia a la empresa en su comunidad y esta es la gratitud.
 - a. Buenos jefes a todos los niveles
 - b. Reuniones más claras y justas
 - c. Las correcciones son aplicadas eficazmente.
4. La unidad de órdenes se recibirá de un solo superior, ya que las órdenes dobles generarán conflictos.
5. Unidad de dirección: la dirección de los programas debe ser asumida y operada por un solo jefe.
6. Dependencia de intereses específicos sobre intereses comunes: los intereses personales nunca deben anteponerse a los intereses de una empresa o organización social.
7. Renovación del equipo: El hecho de que la sociedad recompense a los trabajadores y sea justa para ambas partes, dependerá de la libertad del empresario y de la calidad del trabajador, ya que aún lo considera un problema por resolver.
8. Centralización: Si bien no se establece si se trata de un buen o mal gobierno, se realiza de acuerdo

a la eficiencia natural, y su objetivo es utilizar el 100% de la capacidad del empleado.

9. Jerarquía: Es la organización precisa del nivel jerárquico de autoridad y responsabilidad de un individuo en una organización social.
10. Clasificación: las personas deben ubicarse donde puedan hacer el máximo uso de sus facultades.
11. Equidad: Cuando se usa en lugar de justicia, requiere sentido común, benevolencia y experiencia, y se refiere a la igualdad entre los empleados.
12. Estabilidad de los empleados: permita que los empleados adquieran una cierta cantidad de experiencia y luego, si es necesario, muévalos desde allí.
13. Iniciativa: la capacidad de crear y ejecutar un plan específico para lograr el éxito.
14. Unión del personal: cuanto más armoniosos sean los recursos humanos, mejores serán los resultados de la organización social.

1.2.6. ELEMENTOS DE ADMINISTRACION

1º PREVISIÓN

Según Fayol, el principio “juicio es predicción” le da a este verso la idea de la importancia del insight en el mundo de los negocios. Pronosticar es calcular el futuro y prepararse para él; Se espera que haya actuado.

La previsión tiene innumerables tiempos y manifestaciones: sus señales principales, sus señales sensibles, y su herramienta más poderosa es el programa de acción.

El plan de acción es el resultado deseado, el curso de acción a seguir, los pasos a seguir y los medios

utilizados; Es una especie de agenda futura, en la que los eventos cercanos se predicen con cierto grado de precisión de acuerdo con la idea con la que fueron creados, pero donde los eventos lejanos aparecen cada vez más ambiguos; Es el horario de la empresa que se planificará y preparará para un horario de trabajo determinado.

El plan de acción se basa en:

1. El primero se relaciona con los recursos de la empresa.
2. La naturaleza de actividades en ejecución.
3. Futuras posibilidades, que dependen en parte de condiciones técnicas, comerciales, financieras y otras.

Según Fayol, preparar un buen plan de negocios requiere que los empleados senior:

1. La capacidad de liderar personas
2. muchas actividades
3. Cierta coraje moral
4. Estabilidad
5. Competencias específicas en la experiencia profesional de la empresa.
6. Alguna experiencia comercial general.

2º ORGANIZACIÓN

Organizar una empresa significa dotarlo de todos los elementos necesarios para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital, personal.

De este conjunto de elementos se pueden hacer dos grandes divisiones: el ser físico y el ser social.

3º MANDO

Una vez formado el cuerpo social, debe funcionar: este es el mensaje que el mundo debe cumplir.

Esta tarea se distribuye a diferentes líderes empresariales, cada uno de los cuales tiene la responsabilidad y la rendición de cuentas de su propia unidad.

Para cada jefe, el objetivo del liderazgo es obtener el máximo beneficio posible de los clientes que integran su unidad.

La habilidad de dirigir depende de ciertas características personales y del conocimiento de principios sobre gestión.

4º COORDINACION

La coordinación significa lograr la armonía entre todas las actividades de la empresa con el fin de facilitar el funcionamiento y asegurar el éxito de la empresa.

Significa dar a la organización física y social de cada puesto de trabajo la proporción adecuada para que pueda realizar su tarea con total seguridad y economía. Se trata de considerar en cualquier actividad -técnica, comercial, financiera o de otro tipo- las obligaciones y consecuencias que tal actividad tiene sobre todas las funciones de la empresa.

Es decir, determinar la proporción de los gastos relacionados con los recursos financieros, ampliar los bienes inmuebles y herramientas según las necesidades de producción, reservar para consumo y vender para producir.

5º CONTROL

En una empresa, el “control” incluye comprobar que toda marcha según el programa aprobado, que se dan las órdenes y se aceptan los principios.

Su propósito es aclarar errores y omisiones para que puedan ser subsanados y evitar que se repitan.

Se aplica a todo: las cosas, las personas y actos. Desde el punto administrativo es necesario estar seguro que el programa existe, que es aplicado y que el organismo social es perfecto, que los cuadros sinópticos del personal sean empleados para organizar los roles de liderazgo, etc.

En resumen, la administración se convierte en el órgano que se encarga de que los recursos sean productivos, reflejando el espíritu primordial de la era moderna. Es en realidad indispensable y esto explica por qué una vez creada con tanta rapidez.

Los antiguos pueblos colaboraban en organizaciones formales (como los ejércitos griegos y romanos, la Iglesia Católica Romana y la Compañía de la India Oriental), como descubriríamos si volviéramos a mirar toda la historia de la humanidad, etc.

El cuerpo sistemático de conocimientos sobre la administración se inicia en plena Revolución Industrial, en el siglo XIX, cuando surgieron las grandes empresas que requerían de nuevas formas de organización y prácticas administrativas. La empresa industrial a gran escala era algo nuevo.

1.2.7. ENFOQUES ADMINISTRATIVOS

A. ADMINISTRACION CIENTIFICA (1900 – 1935)

Su representante es considerado Frederick W. Taylor; (Arana, María Elena 2005: 31); Sostuvo que la organización racional del trabajo de los ejecutivos para aumentar la eficiencia de la industria. Plantea:

- Estandarización de métodos y procedimientos de trabajo
- Análisis de áreas de trabajo, investigaciones y movimientos.
- La búsqueda de la fatiga humana
- División del trabajo y especialización de los trabajadores.
- Diseñar situaciones y misiones.
- Formación de los trabajadores
- Aumento de salarios y precios al productor
- Las condiciones de trabajo
- principios de gobernanza entre otros. Justicia, orden, disciplina, autoridad, jerarquía, responsabilidad, etc.

B. ADMINISTRACION CLASICA (1900 - 1925)

Nació en Francia de Henry Fayol. Quien afirma que simplificando la estructura de la organización podrá aumentar su eficacia.

C. ADMINISTRACION HUMANISTICA (1925 – 1940)

Se sustenta en una adecuada satisfacción psicológica y social de los trabajadores y en condiciones formales de trabajo, que pueden incrementar la eficacia organizacional. La atención se centra en los individuos y los grupos sociales. Organización formal o informal. Desarrollar los siguientes principios:

- El grado de producción es el resultado de la integración social.

- Los trabajadores muestran sus comportamientos de acuerdo con las normas según los grupos a que pertenecen.
- El comportamiento de los trabajadores se ve influenciado por las recompensas o castigos, que juegan un rol en su motivación.
- Los valores y creencias son productos de los grupos formales.
- Las relaciones humanas son resultados del contacto entre personas y los grupos.

D. LA ADMINISTRACION NEOCLASICA (1925 – 1945)

Se sugiere la eficacia de las tareas administrativas para elevar la eficiencia de la organización. Las misiones administrativas son: Planificación estratégica. La planificación táctica a largo plazo del proyecto se realiza para un ejercicio anual en el que se realiza la planificación operativa de cada tarea. Organizar a nivel global incluye diseñar todos los departamentos y organizaciones ejerciendo el liderazgo y controlando las medidas estableciendo indicadores expresados en tiempo, dinero, calidad, unidad física, costo, medios y punto focal. Supervise la actividad, encuentre información específica acerca del dispositivo que se está controlando. Compare el rendimiento con los estándares establecidos para comprobar posibles desviaciones o diferencias a través de gráficos, informes y resultados estadísticos.

E. ADMINISTRACION POR OBJETIVOS (1945 – 1960)

También conocida como “Gestión por Resultados” (APO); Todos los gerentes de la organización

determinan metas basadas en las metas generales establecidas por los departamentos.

La planificación estratégica está referida a la organización que procura explicar una estrategia particular para lograr los objetivos establecidos. Entorno externo, mercado, situación económica, tendencias políticas, sociales y culturales, sitios patrimoniales, etc. Se tiene que analizar. Una organización basada en los logros de ganancia, producción, innovación y crecimiento.

Asimismo, se ha sugerido el establecimiento de estrategias alternativas para lograr los objetivos.

F. ADMINISTRACION DE LA BUROCRACIA (1945 – 1950)

Existe la opinión de que la organización burocrática es una organización excelente; Se da legitimidad a las normas, la formalidad de las comunicaciones, los procedimientos estandarizados, niveles de poderes, la especialización, etc.

G. ADMINISTRACION BEHAVIORISTA (1950 – 1960)

Apareció en Estados Unidos, y su participación se debe al funcionamiento y dinamismo de la organización; Es un comportamiento organizacional basado en el comportamiento humano que se utiliza como base para explicar este comportamiento, motivos, técnicas de gestión y procesos de toma de decisiones.

Motivación Humana Basada en la Teoría de Maslow: “Jerarquía de Necesidades”

1. Necesidades sociales

2. Necesidades de seguridad

3. Necesidades Psicológicas
4. Necesidades Básicas
5. Necesidades de estima
6. Necesidades de auto formalización

H. ADMINISTRACION CUANTITATIVA

Se ocupa de la construcción de modelos matemáticos para resolver problemas empresariales en recursos humanos, producción, marketing, finanzas y gestión. La solución se hace sobre la base de alternativas respaldadas por ecuaciones matemáticas y predicciones. Incertidumbre, riesgo, probabilidad de éxito y maximización de beneficios.

I. ADMINISTRACION SISTEMATICA (1960 – 1979)

Se ocupa de la teoría de sistemas (Von Bertalanfly), quien dijo que ello va a permitir analizar la organización en asociación al todo. Convirtiendo la organización en un sistema abierto con interacciones internas y el contexto orientada a propósitos.

El sistema técnico y el sistema social son vistos en una relación recíproca, definiéndose uno al otro.

J. ADMINISTRACION CONTINGENCIAL (1960 – 1970)

Se dice que no hay método ni técnica para generalizar. Será válido para cualquier situación. Lo que existe es una metodología alternativa para una situación particular en la organización.

Las organizaciones se distinguen en tres núcleos organizativos:

- A. El nivel institucional estratégico

B. Nivel medio o nivel gerencial

C. Cualificaciones operativas o técnicas

K. ADMINISTRACION ESTRATEGICA (1970 – 1980)

Liderar la organización para la implementación y el mantenimiento exitosos de una estrategia consistente; La flexibilidad y la comprensión de todos los que conducen a cierto éxito.

L. ADMINISTRACION PARA LA EXCELENCIA (1980 – 1989)

Las claves de la excelencia y el éxito en el trabajo son:

- Tendencia al trabajo, y lo importante es sobre todo el trabajo.
- Compromiso con los consumidores. Responden a intereses de los clientes y les interesa el mejoramiento de su producción, además de verlos como potenciales compradores, los consideran personas respetables.

M. ADMINISTRACION DE LA CALIDAD TOTAL (1980 – 1990)

Este servicio se enfoca en aumentar la eficiencia de la producción a precios y plazos más competitivos.

N. ADMINISTRACION DE LA REINVENCION (1990)

Conduce a la regulación del desempeño competitivo. Incluye la reestructuración de negocios y operaciones, y está ligada a los conceptos de valor agregado, globalización y calidad total.

II. LOS OBJETIVOS CONCEPTUALIZACION

- "Los objetivos son los objetivos de la organización hacia los esfuerzos de sus miembros. Los objetivos definen la razón y justificación de la existencia de la empresa e indican los medios por los cuales se dice que obtiene una ventaja sobre sus competidores" (CMRUDEN).
- "Los objetivos dan dirección y propósito a los esfuerzos. Los objetivos deben estar claramente definidos y bien conocidos para que sirvan como una medida de éxito o fracaso" (TERRY)

(Pérez, 2005,241) En ambas definiciones se comprende que el término "objetivo" sirve de fin o meta que nos proponemos alcanzar o el resultado que nos proponemos lograr.

Otros autores, dejando de lado, otras significaciones la definen como "La intención o el propósito (p) que tiene un sujeto (s) o una institución de hacer algo (x) en la realidad (z)"(Barriga2005;10)

De tal modo, se puede identificar como elementos de un objetivo los siguientes:

- a) Un sujeto o grupo de objetos que pretenden realizar X.
- b) el período de tiempo (corto, mediano o largo plazo)
- c) la referencia (x) a la intención que se busca lograr en z.

- **OBJETIVOS GENERALES**

Los objetivos generales "hacen referencia siempre a la competencia (el factor cognitivo) y/o al valor (el componente emocional). Su generalidad radica en la competencia (percepción general) o el valor (sentimiento general) y no en la generalidad de contenidos y métodos (Navarro, 2001, pág. 165).

Para escribir un objetivo, primero debes definir las probabilidades y/o valores y los verbos deben estar escritos en infinitivo.

2.1. LA PROPUESTA DE GESTIÓN Y SUS FACTORES BÁSICOS.

Se vive una época de grandes cambios sociales, económicos, políticos y naturales en un desierto. La modernización de los

procesos de gestión pública es imprescindible; afrontando las necesidades del presente, en especial de la realidad educativa para obtener los objetivos de cambio en la Universidad Peruana; planeando nuestras acciones estratégicamente.

¿Qué nos exige el planeamiento estratégico?

Un planteamiento estratégico nos exige “una ruptura con concepciones y paradigmas anacrónicas que apuntan una suspensión de la cultura asistencialista, populista , paternalista , una revaloración de la cultura de la calidad , una toma de conciencia “... (Gallegos; 2001, p.9)

Asimismo un cambio de conductas personales y costumbres sociales, dotado de un sistema de indicadores que encierren conceptos de efectividad , eficacia , eficiencia , expectativa y equidad .

¿Por qué planificar estratégicamente?

Según gallegos (2001, p. 10); Hay dos razones básicas por las que una organización puede iniciar la planificación estratégica:

- La organización se encuentra en la fase de regresión de su ciclo de vida,
- La necesidad de adaptarse a los cambios en el entorno

2.2. OBJETIVO GENERAL DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA METALÚRGICA

Formar profesionales de la ingeniería íntegros en el campo de estudio e investigación, que les permita tener un desempeño eficaz en el sector manufacturero y sumar al desarrollo de la región y nacional, con capacidad y estándares de innovación Teniendo en cuenta las consideraciones ambientales, así como la capacidad de generar previsiones empresariales y sociales relacionadas con las habilidades de metalurgia.

2.2.1. Objetivos Específicos de la Escuela de Ingeniería Metalúrgica

La Facultad de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, a nivel nacional, tiene como objetivos:

2.2.2. De la Formación Académica e Investigación

- Brindar una formación de calidad, donde los estudiantes adquieran las competencias pertinentes para desempeñarse como profesionales cualificados en el campo de su profesión.
- Promover que los estudiantes participen en proyectos de investigación, mediante grupos de investigación.
- Contribuir, mediante la investigación, en la innovación y desarrollo tecnológico en la industria de la metalurgia peruana.
- Establecer procesos de actualización permanente y capacitación de alto nivel en los docentes para mejorar el plan de estudios.
- Potenciar a los estudiantes en su autonomía para mejorar la enseñanza, de acuerdo con los métodos educativos actuales y vigentes.

2.2.3. De la Extensión

- Fortalecer relaciones con el sector manufacturero para analizar y solucionar problemas de la industria.
- Ejecutar programas educativos con preparación el personal del sector manufacturero y la educación superior con temática afines y complementarios a su profesión.
- Potenciar la presencia de las personas mayores en las empresas que operan en el sector minero, a través de la formación o práctica profesional previa.

- Prestar de servicios de consultoría especializada para la industria metalúrgica y metalmecánica.

2.2.4. Perfil del Egresado

Un egresado de la Escuela de Ingeniería de Metalúrgica de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica deberá estar en condiciones de desempeñar las siguientes funciones:

- Extracción de metales y aleaciones de sus minerales, teniendo en cuenta estándares de sustentabilidad.
- Determinar las variables del proceso y la forma más adecuada de controlarlas.
- Implementar bases teóricas para explicar los procedimientos de transformación de los metales.
- Transición a niveles de prueba, condiciones de proceso y proyectos de innovación tecnológica para procesos industriales.
- Aplicar técnicas actuales en metalurgia y procesamiento de minerales.
- Gestión de operaciones mineras considerando los aspectos tales como: seguridad, economía, respeto por el ambiente, etc....;
- La sociedad y la industria esperan profesionales con cualidades como:
 - ✓ Rasgos humanos y pensamiento.
 - ✓ Administración
 - ✓ Desarrollo Personal
 - ✓ Actividades grupales
 - ✓ Comunicación Efectiva
 - ✓ Apertura a la innovación.
 - ✓ Gestión de recursos de TIC y control de procesos
 - ✓ Compromiso con el cuidado de la sociedad y el medio ambiente.

2.2.5. Perfil del Profesional.

De acuerdo a lo analizado y discutido por diversos profesores y tomando en cuenta las recomendaciones de los técnicos expertos en el campo de la metalurgia, se ha establecido el siguiente perfil profesional: "Ingeniero Metalúrgico en prácticas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga del Ica es un profesional plenamente capacitado que contribuye al desarrollo regional y nacional, y aplica sus conocimientos científicos y técnicos para el aprovechamiento óptimo de los recursos minerales en beneficio de la sociedad, planificando, dirigiendo, ejecutando y administrando negocios destinados a la obtención, conversión y comercialización minerales, seleccionando los métodos más adecuados de ingeniería de minerales. Será un experto con una sólida formación humana, ética y científica, dispuesto a ser un agente de cambio en la sociedad".

El propósito del trabajo del ingeniero metalúrgico es investigar y diversificar las técnicas de trabajo de los metales. Estará en la capacidad de:

- Combina eficazmente la práctica profesional, apoyada en fundamentos teóricos, competencias analíticas y habilidades adquiridas durante la formación universitaria.
- Diseñar procedimientos e instalaciones industriales, implantar un sistema de control de calidad, crear y adaptar tecnología y difundir eficazmente los conocimientos adquiridos.
- Diseñar y ejecutar metodologías para mejorar las operaciones y reducir los peligros para la vida, el ambiente y el propio negocio.

- Evaluar procesos de concentración, extracción y purificación de metales
- Adaptarse a las novedosas situaciones laborales que se muestran en su carrera y tener la capacidad de crecer continuamente a través de la autoformación con rigor científico y técnico.
- Manejo adecuado de los recursos humanos, técnicos y financieros.
- Expresar con facilidad y precisión, oralmente y por escrito, los aspectos técnicos de su profesión de manera que le ayuden a afrontar con eficacia negocios que impliquen interacciones con otras áreas del conocimiento.

2.2.6. Objetivos Académicos

Formar ingenieros integrales en el campo tecnológico y la investigación, con capacidad innovadora y criterios de protección al medio ambiente, con capacidad para la generación de empresa y la proyección social, para desempeñarse eficientemente en el sector productivo y contribuir con el desarrollo regional y nacional.

- Formulación y cumplimiento de sus objetivos y políticas para su acreditación y desarrollo institucional.
- Actualización permanente del personal docente, de apoyo, personal administrativo y estudiantes.
- Actualización permanente del plan curricular y programas de estudios de la Facultad de Ingeniería de Minas.
- Modernización de su infraestructura, de las aulas de clases y laboratorios.
- Actualización constante de la biblioteca, así como la implementación de la biblioteca virtual.

- Incentivar y promover la investigación a los docentes y estudiantes orientados al desarrollo local, regional y nacional.
- Propiciar la extensión y proyección social de los conocimientos hacia las Comunidades Mineras del área local, regional y nacional.

2.3. OBJETIVO GENERAL DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA DE MINAS

Formar ingenieros integrales en tecnología e investigación, con capacidades innovadoras y estándares de protección ambiental, capaces de generar pronósticos empresariales y sociales de éxito en este sector manufacturero y contribuyendo al desarrollo regional y nacional.

2.3.1. De la Formación Académica e Investigación

- Desarrollar una educación académica de alta calidad que ayude a los estudiantes a adquirir las habilidades que necesitan a lo largo de sus carreras, ayudándolos a convertirse en profesionales calificados en el sector de ingeniería metalúrgica. Habilitar la participación de los estudiantes en planes de indagación de posgrado a través de equipos de investigación afines al equipo de investigación de la facultad.
- Contribuir a la innovación y desarrollo tecnológico en minería a través del trabajo de los grupos de investigación. Participar en redes temáticas nacionales e internacionales relacionadas con los fines de la Universidad.
- Construir intercambios de estudiantes y profesores para desarrollar proyectos relacionados a nivel nacional y mundial. Mantener un proceso regular de actualización y capacitación de los docentes más antiguos del curso. Potenciar las actividades autónomas de los estudiantes

en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con los métodos educativos (estrategias educativas y actividad tutorial del docente).

2.3.2. De la Extensión

- Fortalecimiento de relaciones con el sector manufacturero para la solución de problemas de la industria.
- Implementación de programas de educación y capacitación dirigidos al sector manufacturero ya la educación superior en temas afines y complementarios al ejercicio profesional.
- Potenciar la asistencia de los egresados a las empresas que operan en el sector minero, a través de la formación o práctica profesional previa.
- Brindar servicios de consultoría especializada a la industria minera

2.3.3. Perfil Profesional

El Perfil Profesional del Ingeniero de Minas es el eje generador del presente Plan Curricular de la “Universidad Nacional San Luis Gonzaga” de Ica.

El profesional graduado debe tener una formación integrada que contribuya al desarrollo de la Región y del país, ejecutando sus conocimientos científicos y técnicos para el uso eficiente y sostenible de los recursos minerales, por lo que debe planificar, dirigir, ejecutar y administrar los procesos destinados a la extracción y comercialización de minerales, seleccionar los métodos de ingeniería más adecuados y convertirse en un profesional con una fuerte formación humanística, ética y científica.

2.3.4. El Ingeniero de Minas egresado de la Facultad de Ingeniería de Minas será capaz de participar exitosamente en:

- Una combinación efectiva de práctica profesional, respaldada por una base teórica, habilidades y competencias analíticas, basadas en los principios más avanzados de la ciencia y la tecnología.
- Dada la complejidad y diversidad de la minería el ingeniero de minas debe tener mentalidad investigativa, debe ser integral, versátil, polivalente, imaginativo, capaz de resolver y participar con éxito en todas las etapas y procesos que comprende la industria minera y conexos.
- Diseñar procesos y ejecutar sistemas que controlen la calidad, que le permitan adaptarse a tecnologías y pueda enseñar los conocimientos logrados.
- Diseñar, desarrollar e implementar métodos para optimizar procesos y reducir amenazas a la vida, el medio ambiente y la empresa.
- Adaptarse a las diferentes condiciones laborales que se presenten en su profesión y tener la posibilidad de un avance continuo a través del autoestudio riguroso en ciencia y tecnología.
- Planificar, desarrollar y administrar las actividades de la unidad tales como perforación, voladura, transporte y actividades afines.
- Identificar todos los aspectos técnicos, económicos y sociales que impactan a las industrias extractivas ya la sociedad como resultado de sus actividades profesionales.
- Gestión de recursos humanos, técnicos y financieros.
- Expresar los aspectos técnicos de su profesión de forma fácil y precisa, tanto de forma oral como escrita,

para ayudarlo a gestionar su negocio de forma eficaz en relación con la interacción con otras áreas del conocimiento.

2.3.5. Objetivos de la Formación Académica y Profesional

El desarrollo del contenido curricular planteado permitirá al profesional:

- a) Poseer sabiduría, razón y capacidad para comprender y aplicar sistemas y recursos en la industria minera, y aplicar la tecnología de acuerdo con el progreso de la ciencia y la tecnología.
- b) Ser capaz de dirigir y orientar las funciones propias de su cargo.
- c) Promover a través de la investigación, el desarrollo de la minería regional y nacional.
- d) Aplicar los principios de autoridad, responsabilidad en la toma de decisiones.
- e) Ser consiente para identificarse con su alma mater.
- f) Promover y desarrollar planes de intercambio de conocimientos y/o transferencia tecnológica mediante programas de cooperación técnica nacional e internacional.
- g) Promover, coordinar y desarrollar actividades de proyección social y de producción de bienes y de prestación de servicios mineros.
- h) Asesorar técnicamente a organismos e instituciones públicas y privadas en asuntos de interés social

1.3. Marco Conceptual

1. ADMINISTRACION

Es una ciencia social que incluye principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a grupos de personas ayuda a crear sistemas racionales de

esfuerzo colaborativo, a través de los cuales se pueden lograr objetivos compartidos que no se pueden lograr individualmente (Jiménez Castro).

2. GESTION ADMINISTRATIVA

Es un conjunto de procedimientos a través de los cuales el directivo desarrolla sus actividades cumpliendo las etapas del proceso administrativo: planear, dirigir, coordinar y controlar.

3. ADMINISTRACION CIENTIFICA

Un conjunto de principios racionales de gestión, obtenidos mediante el estudio del tiempo, el movimiento y la experimentación, que permiten la selección científica, la adaptación, el desarrollo de los trabajadores y su cooperación en todos los niveles. Guía (Jiménez Castro).

4.PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA

Este es un texto importante sobre la reciente teoría organizacional y de decisiones que ha motivado a estudiantes y administradores en Taylor (EE. UU.); Ingeniero mecánico y luego consultor en administración. "Él es el padre de la administración científica".

5. ADMINISTRACION PARA EL CAMBIO

Es un proceso de identificación, análisis y aplicación sistemática de prácticas técnicas, gerenciales y legales para mejorar los resultados organizacionales (Arana).

El objetivo principal del cambio organizacional planificado es cambiar el comportamiento de las personas en la organización.

6. ADMINISTRACION EDUCATIVA

Esta es una especialidad de instituciones educativas que estudia las bases de la gestión y funcionamiento de las instituciones educativas, el análisis de los recursos humanos educativos, la relación con el

estudiantado, así como la planificación, evaluación y gestión de los servicios educativos.

7. ORGANIZACIONES INTELIGENTES

Son organizaciones ágiles y diferenciadas que no solo aceptan el desafío del entorno, sino que también pueden utilizarlo como impulsor de la transformación organizacional. Por el contrario, existen organizaciones rígidas y dirigidas internamente; Los cambios externos y el caos son desconocidos.

8. OBJETIVOS EDUCACIONALES

Forman el núcleo del proceso educativo; Lo orientan, le indican los elementos con los que trabajará, le dan criterios precisos por los cuales los resultados obtenidos pueden ser evaluados posteriormente, es decir, sugiere un grupo de docentes, en un período de tiempo. En un determinado lapso de tiempo, realizar una serie de conductas en un grupo de alumnos.

9. PLAN ESTRATÉGICO

Es un documento oficial en el que los responsables de una empresa u organización (directivos, empresarios...) quieren saber cómo será su estrategia en el futuro. Período de tiempo (3 a 5 años).

10. OBJETIVO ESTRATEGICO

Las metas establecidas por la organización para lograr ciertas metas y la posición a largo plazo de la organización en un mercado particular; Es decir, estos son los resultados que la empresa espera alcanzar en un período de más de un año, mediante la realización de acciones que le permitan cumplir.

11. PERFILES PROFESIONALES

Es la provisión de características específicas o características de un conjunto de habilidades y competencias que determinan la formación de

una persona para hacer frente responsablemente a los deberes o deberes de una determinada profesión u ocupación laboral.

12. LIDERAZGO

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, Idalberto; 1993)”.

13. AGENTES DE CAMBIO

Son los catalizadores y responsables de gestionar las actividades de cambio. Un agente de cambio puede ser un gerente, un no gerente, un empleado de la organización o consultores externos.

14. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

El estatus deseado que la empresa u organización se esfuerza por alcanzar, que es la imagen que la empresa se propone para el futuro y se incluye en sus planes estratégicos.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación Problemática.

Pese al esfuerzo de directivos, funcionarios y trabajadores de las instituciones de educación superior por lograr una gestión eficiente y de calidad, y en base a mi experiencia en este tipo de instituciones, he identificado algunos aspectos importantes y determinantes para la realidad problemática de la facultad de ingeniería de Minas y Metalurgia de Nasca, entre estos problemas tenemos la falta de liderazgo y aprovechamiento adecuado de los recursos humanos, es decir, que no se hace una gestión de recursos humanos eficiente.

Otro de los problemas es que tampoco se hace buen uso de los materiales y recursos financieros de dichas empresas; las compras de bienes tampoco son bien aprovechados de la mejor manera o no se les saca el provecho máximo.

Asimismo, la falta de logro de metas, objetivos y la misión de la facultad; lo que no permite entregar los servicios de calidad que exige la comunidad educativa de la facultad.

Pero, se pudo apreciar que muchas de estas instituciones no cuentan con un área de auditoría interna, para que realicen controles posteriores a las operaciones o actividades que realiza la gestión, las auditorías que tiene se practican en forma esporádica, sin personal especializado, sin aplicar las normas, métodos y procedimientos especializados para este tipo de empresas, entre otros factores.

2.2. Formulación del problema.

a) Problema General

¿Qué relación existe entre la administración para el cambio y el logro de objetivos estratégicos institucionales en la facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica?

b) Problemas Específicos

P.E.1. ¿Qué relación existe entre la dirección educacional y la eficiencia en el logro de objetivos educacionales en la facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica

P.E.2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo educacional y la calidad del profesional egresado de la facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica

2.3. Justificación e Importancia de la Investigación

La gestión de recursos en las instituciones de educación superior se manifiesta a través de los siguientes aspectos:

Nos permitirá conocer la pregunta formulada y será aplicable de acuerdo a los diversos cambios que se van dando en la universidad y seguir siendo una institución competitiva. Esta investigación se puede aplicar a la gestión del cambio y al logro de objetivos corporativos estratégicos.

En las universidades, particularmente en la Universidad Nacional “San Luís Gonzaga” de Ica, en la facultad de Ingeniería se trata de conocer la relación que existe entre la administración para el cambio y el liderazgo con respecto al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Una institución con liderazgo es una institución que estará a la vanguardia de la educación superior .Se nota que los docentes en su mayoría muestran una falta de iniciativa de organización , con poca creatividad ,

porque este liderazgo lo utiliza con intereses personales .Se pone en práctica un liderazgo paternalista y no democrático ; favoreciendo a los grupos y no a la institución por que el liderazgo se tiene que dar en todos los aspectos organización , materiales y que sea de servicio a la comunidad.

De acuerdo a los tiempos que estamos viviendo, de cambios acelerados y continuos en el liderazgo y la gestión administrativa en donde la información es muy importante para todos los miembros de la estructura organizativa.

Se tiene que mirar a la institución gerencialmente y saber diferenciar los recursos como: Humanos, financieros y materiales y orientados con objetivos organizacionales claros y precisos con una visión de futuro.

En los recursos humanos se tiene que seleccionar el personal con un criterio en base a méritos y capacidad y puedan desarrollarse con eficacia

2.4. Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General

Conocer la relación que tiene la administración para el cambio y el logro de objetivos estratégicos institucionales de la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

b) Objetivos Específicos

O.E.1. Conocer la relación que existe entre la dirección educacional y eficacia en el logro de objetos educacionales en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

O.E.2. Conocer la relación que existe entre el liderazgo educacional en la calidad del profesional egresado de la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

2.5. Hipótesis de la Investigación

a) Hipótesis General

La aplicación de una administración para el cambio tiene una relación directa con el logro de objetos estratégicos institucionales en la facultad de Minas de Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

b) Hipótesis Específicos

H.E.1. La ejecución de la dirección educacional tiene relación directa con la eficiencia en el logro de los objetos educacionales en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

H..E.2. La práctica del liderazgo educacional tiene relación directa con la calidad del profesional egresado en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

2.6. Variables de la Investigación

a) Identificación de Variables

Variable independiente:

Administración para el cambio

Variable Dependiente:

Logro de objetivos estratégicos institucionales

Variable Interviniente:

Alumnos de la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica Sede Nasca

b) Operacionalización de Variables

Las variables consideradas de acuerdo a la naturaleza del problema de investigación son:

- 1. VARIABLE INDEPENDIENTE:** Administración para el cambio. Considerado como uno de los conceptos más modernos en la administración y se le define como el proceso sistemático de identificar, analizar y aplicar prácticas técnicas, gerenciales y legales para mejorar las metas o resultados estratégicos de una organización. El benchmarking o administración para el cambio tiene como objetivo resolver algunos problemas o procesos mediante una adecuada dirección y liderazgo educativos.

LAS DIMENSIONES de la variable “Administración para el cambio” y que tiene relación con esta variable por convenir a nuestro estudio son :

a) Dirección educativa

Incluye la toma de decisiones a partir de situaciones concretas y condiciones objetivas que permitan la participación de las personas, y situar a las personas como sujetos y objetos en el proceso de gestión que permita la participación en el desarrollo presente y futuro de la organización orientada.

b) El Liderazgo Educativo

Que entiende el reto de liderar un sistema educativo en cualquier jurisdicción, escuela, cargo electo, universidad, etc. De administrador, será necesariamente líder educativo, para lograr las metas anheladas de la administración en la que vivimos.

INDICADORES: Filosofía de gestión y dirección participativa.

- 2. VARIABLE DEPENDIENTE: “Logro de Objetivos Estratégicos institucionales”.-** Están referidos a los propósitos e ideados que la institución educativa se propone lograr para afianzar los mas altos niveles de desarrollo económico y formativo del educando o del futuro profesional con la participación comprometida de los

diferentes estamentos de la institución educativa, de cualquier nivel y naturaleza

LAS DIMENSIONES de la variable : “Logro de objetivos estratégicos institucionales” y que tiene relación con esta variable para convenir a la naturaleza de nuestro estudio son :

a) Eficiencia Educacional

Este referido a la competencia en el cargo como los administradores de la educación que ejercen el cargo que ocupan o el trabajo que desempeñan. Los que buscan integrar las políticas educativas, las estrategias y la planificación para asegurar la continuidad de las decisiones adoptadas.

b) Calidad de Profesional egresado

Ha de responderse con el grado de satisfacción de las necesidades materiales y espirituales del hombre que se enseñan o sugieren.

El profesional egresado podrá diseñar, optimizar, modelar administrar o supervisar procesos de campo de la concentración de minerales, metalurgia extractiva o de transformación, por ejemplo.

INDICADORES: Proyectos innovadores y perfil del profesional egresado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, nivel y diseño de la Investigación.

3.1.1. Tipo

Teniendo en cuenta la finalidad del estudio el presente trabajo de investigación que se propone es de tipo básico ya que se trata de validar los principios de la administración para el cambio (Condición deseada, que define las condiciones específicas que el sistema con la ayuda del agente de cambio quiere lograr para alcanzar las metas estratégicas de la empresa).

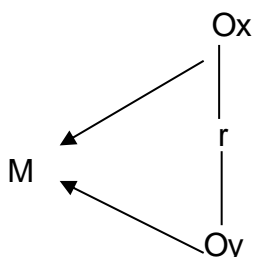
El objetivo es recopilar información de las prácticas universitarias para enriquecer el conocimiento científico.

3.1.2. Nivel

De acuerdo al criterio adoptado y considerando el nivel de profundidad, se propone realizar un estudio del nivel descriptivo para llegar al conocimiento actualizado de la administración para el cambio en relación al logro de objetivos estratégicos institucionales.

3.1.3. Diseño de la Investigación

El diseño seleccionado de acuerdo al nivel de investigación es el Descriptivo – Correlacional, ya que se trata de relacionar la aplicación de principios de la administración para el cambio y el logro de los objetivos estratégicos institucionales o de la organización en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la “Universidad San Luis Gonzaga” de Ica, Sede Nasca, que se representa de la siguiente manera:



En donde :
M = Muestra

O_x = Observación de la variable x: Administración para el cambio

O_y = Observación de la variable y: Logro de objetivos estratégicos institucionales.

r = Coeficiente de correlación

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población

La población estudiada en esta investigación comprende estudiantes de los grados noveno y décimo ciclo (5º año) las Escuelas de Minas y Metalurgia, pertenecientes a la facultad de Minas y Metalurgia de la UN "San Luis Gonzaga" de Ica. Cuantitativamente esta población se compone de 56 alumnos. A continuación se observa el cuadro con la distribución de alumnos del noveno y décimo ciclos de las Escuelas antes mencionadas.

Ciclos Escuelas	IX	X	TOTAL
Escuela de Minas	16	14	30
Escuela de Metalurgia	21	5	26
TOTAL	37	19	56

3.2.2. Muestra

La muestra estará conformada por alumnos de la Escuela de Minas y de alumnos de la Escuela de Metalurgia, que representa un total de 56 de alumnos de la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot qN}{}$$

$$N \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q$$

n= Tamaño de muestra

P=Población exitosa

Q= Población fracaso

N= Tamaño población

Z=Nivel de confianza

E= Margen de error o nivel de precisión

Escuela de Minas = 37

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(37)}{(37)(0,06)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{3,84 (0,5)(0,5)(37)}{(37)(0,0036) + (3,84)(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{35,52}{0,13 + 0,96}$$

$$n = \frac{35,52}{1,09}$$

$$n = 32,58$$

n=33

Escuela de Metalurgia =19

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(19)}{(19)(0,06)^2+(1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{3,84 (0,5)(0,5)(19)}{(19)(0,0036) + 3,84 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{18,24}{0,06 + 0,96}$$

$$n = \frac{18,24}{1,02}$$

$$n = 17,88$$

n=18

Tamaño de la muestra 33 + 18 = 51

- **Técnica de Selección de las unidades de la Muestra**

La selección de la muestra se elegirá mediante una técnica de simple azar; Es decir, cualquier unidad de la muestra puede ser parte de la muestra.

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de recolección de datos

4.1.1. La Técnica de Encuesta

Esta técnica se utilizara en la investigación por convenir a la naturaleza del estudio y consistirá en la selección sistemática de datos de la población o muestras de ellas mediante el uso de cuestionarios, con el objeto descubrir la verdad de los hechos y las circunstancias en las que ocurren.

4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos a utilizarse serán los siguientes:

4.2.1. El Cuestionario

Se organizará un sistema de preguntas para obtener información sobre las variables a estudiar.

El cuestionario es administrado a los estudiantes seleccionados como muestra del estudio de la Facultad de Minas y Metalurgia, así como a los estudiantes de las dos escuelas que integran la Escuela de Minas y Escuela de Metalurgia.

4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

La información se procesa mediante la presentación de cuadros estadísticos, gráficos, cuadros de una entrada y de dos entradas para descripción y análisis, organizados en Microsoft Word 2010.

Para obtener información documentada se utilizaron técnicas de documentación y síntesis, y los datos cuantitativos de las encuestas se analizaron mediante analizadores estadísticos de media aritmética.

Se utilizó como herramienta la estadística descriptiva, donde la media, la desviación estándar, la prueba del coeficiente de Pearson y la prueba binomial (z) dieron un 95% de confianza y un 5% de error, y se proporcionaron tablas y gráficos para su descripción y análisis.

a) Clasificación de los Datos.-

Una vez recogido los datos requeridos, se procede a clasificarlos, según los objetivos planteados.

b) Codificación de los datos.-

Para facilitar la tabulación se procederá a asignar determinados códigos a las respuestas o datos recogidos con cada instrumento; esta tarea es imprescindible en la técnica estadística adoptada.

c) Tabulación de los Datos.-

Asignados los códigos, se procederá a construir los cuadros estadísticos, teniendo en cuenta las escalas o intervalos y medidas adoptadas para cada una de las variables en estudio.

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para realizar la contrastación de las hipótesis, primero se realizó la comprobación de proveniencia de normalidad de los datos de la población mediante la prueba de normalidad “Kolmogorov-Smirnov”, por lo que se generó las siguientes hipótesis:

H₁. Los datos provienen de una distribución normal.

H₀. Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 1. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

	Administración para el cambio	Logro de Objetivos Estratégicos institucionales
N	51	51
Estadístico de prueba	,211	,244
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

De acuerdo con los resultados de la tabla 1 sobre la comprobación de distribución normal de los datos, se tiene que p-valor=0,000 por lo que siendo menor a 0,05 se opta por no aceptar la hipótesis nula. La prueba seleccionada para la contrastación de las hipótesis es la prueba paramétrica de “r de Pearson”.

Siendo la regla estadística a considerar en las siguientes comprobaciones la siguiente:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

5.1. Contrastación de la Hipótesis General.

H.1. La aplicación de la dirección educacional tiene una relación directa con la eficiencia en el logro de los objetivos educacionales en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

H.0. La aplicación de la dirección educacional no tiene una relación directa con la eficiencia en el logro de los objetivos educacionales en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

Para comprobar las hipótesis y tomar decisiones se procedió con la prueba de “r de Pearson” cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 2. Prueba de contrastación de hipótesis general.

		Administración para el cambio	Logro de Objetivos Estratégicos institucionales
Administración para el cambio	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Logro de Objetivos Estratégicos institucionales	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Considerando el valor de significancia de la prueba se tiene que, $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se opta por aceptar la hipótesis de investigación. Sobre la correlación el resultado es de 0,961 por lo que según los valores de correlación se tiene que, La aplicación de la dirección educacional tiene una relación directa y significativa con la eficiencia en el logro de los objetivos educacionales en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

5.2. Contrastación de la Hipótesis específica 1

H.1. La práctica de liderazgo educacional tiene relación directa con la calidad del profesional egresado en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

H.0. La práctica de liderazgo educacional no tienen relación directa con la calidad del profesional egresado en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

Para comprobar las hipótesis y tomar decisiones se procedió con la prueba de “r de Pearson” cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 3. Prueba de contrastación de hipótesis específica 01.

		Dirección educacional	Eficiencia educacional
Dirección educacional	Correlación de Pearson	1	,936**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Eficiencia educacional	Correlación de Pearson	,936**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Considerando el valor de significancia de la anterior tabla de correlación se tiene que, $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se opta por aceptar la hipótesis de investigación. Sobre la correlación el resultado es de 0,936 por lo que según los valores de correlación se tiene que, la práctica de liderazgo educacional tiene relación directa y significativa con la calidad del profesional egresado en la facultad de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

5.3. Contrastación de la Hipótesis específica 2

H.1. La ejecución de la dirección educacional tiene relación directa con la eficiencia educacional en la facultad de Minas de Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

H. 0. La ejecución de la dirección educacional no tiene relación directa con la eficiencia educacional en la facultad de Minas de Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

Para comprobar las hipótesis y tomar decisiones se procedió con la prueba de “r de Pearson” cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 4. Prueba de hipótesis específica 02.

		Liderazgo educacional	Calidad profesional del egresado
Liderazgo educacional	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Calidad profesional del egresado	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Teniendo en cuenta el valor de significancia de la anterior tabla de correlación se tiene que, $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se opta por aceptar la hipótesis de investigación. Sobre la correlación el resultado es de 0,936 por lo que según los valores de correlación se tiene que, la ejecución de la dirección educacional tiene relación directa con la eficiencia educacional en la facultad de Minas de Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla 5. Distribución de frecuencias de Administración para el cambio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy deficiente	5	9,8	9,8	9,8
Deficiente	7	13,7	13,7	23,5
Regular	8	15,7	15,7	39,2
Bueno	12	23,5	23,5	62,7
Muy bueno	19	37,3	37,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN

La tabla 5 nos muestra los resultados logrados de los datos recogidos por el instrumento en los estudiantes del IX y X ciclo participantes en el estudio sobre la percepción sobre la administración para el cambio en la facultad de “minas y metalurgia de la universidad nacional San Luis Gonzaga”. El 37,3% de los encuestados manifestaron que la perciben como muy bueno; seguido por el 23,5% que manifiestan que es bueno lo que se viene realizando; mientras que el 15,7% sostiene que estas acciones son regulares; Sin embargo, el 13,7% la perciben como deficiente y finalmente el 9,8% manifiestan que, la administración para el cambio se viene realizando de manera muy deficiente.

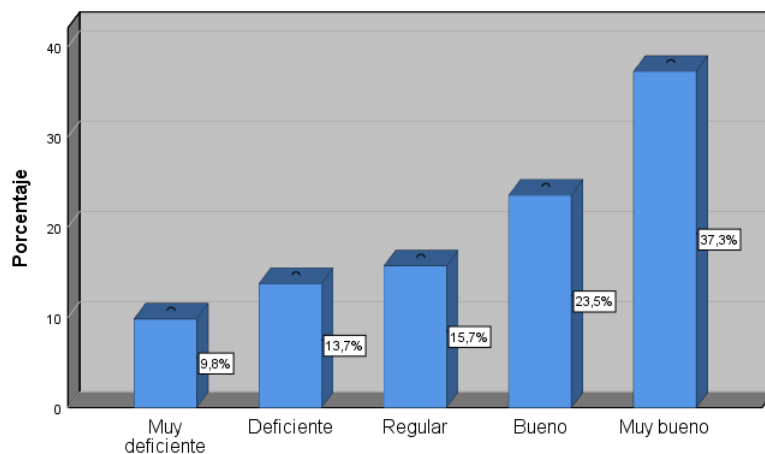


Figura 1. Distribución de Administración para el cambio.

Tabla 6. Distribución de Dirección educacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	5	9,8	9,8	9,8
	Deficiente	7	13,7	13,7	23,5
	Regular	10	19,6	19,6	43,1
	Bueno	10	19,6	19,6	62,7
	Muy bueno	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los datos de la tabla 6 obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los estudiantes del IX y X ciclo participantes en el estudio se tiene que, el 37,3% manifiestan que perciben la practica de dirección educacional como muy buena; mientras que, el 19,6% de los encuestados la perciben como buena; los estudiantes que la perciben como regular corresponde al 19,6%. Si embargo, el 13,7% de los encuestados manifiestan que es deficiente la dirección educacional y por último, el 9,8% señala que la dirección educacional es muy deficiente en la facultad de “minas y metalurgia de la universidad nacional San Luis Gonzaga” de Ica.

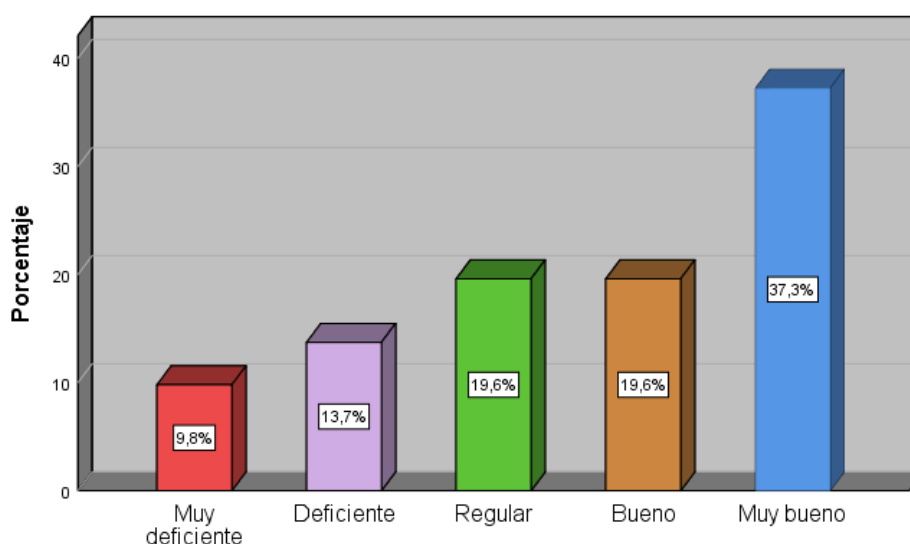


Figura 2. distribución de la dirección educacional.

Tabla 7. Distribución de frecuencias de Liderazgo educacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy deficiente	6	11,8	11,8	11,8
Deficiente	8	15,7	15,7	27,5
Regular	6	11,8	11,8	39,2
Bueno	20	39,2	39,2	78,4
Muy bueno	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN

La tabla 7 nos muestra los resultados logrados de los datos recogidos por el instrumento en los estudiantes del IX y X ciclo participantes en el estudio sobre la percepción sobre la práctica del liderazgo desarrollada en la facultad de “minas y metalurgia de la universidad nacional San Luis Gonzaga”. El 21,6% de los encuestados manifestaron que la perciben como muy bueno; seguido por el 39,2% que manifiestan que es bueno lo que se viene realizando; mientras que el 11,8% sostiene que estas acciones son regulares; Sin embargo, el 15,7% la perciben como deficiente y finalmente el 11,8% manifiestan que, la práctica de liderazgo se viene realizando de manera muy deficiente.

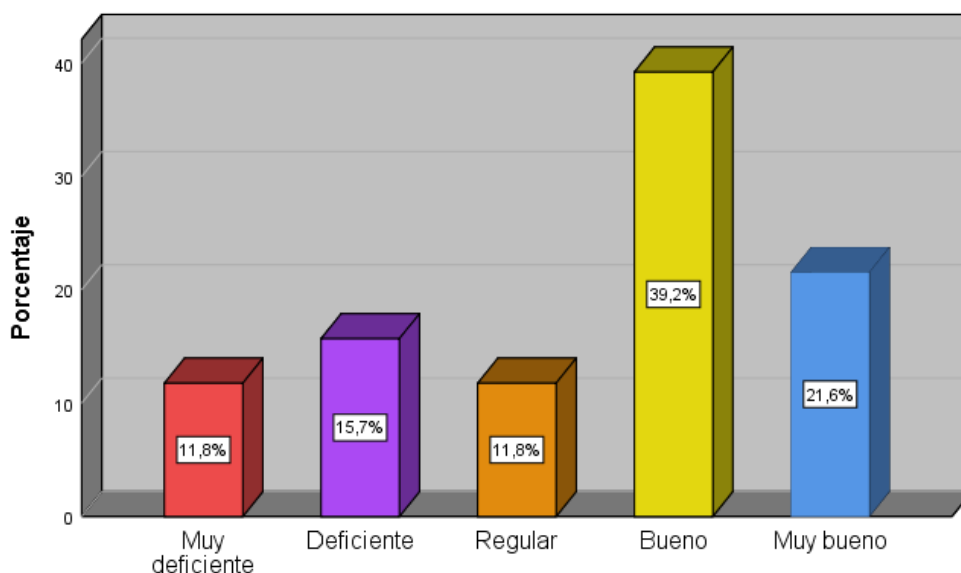


Figura 4. Distribución de liderazgo educacional

Tabla 8. Distribución de frecuencias de la variable Logro de Objetivos Estratégicos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	9,8	9,8	9,8
	Regular	9	17,6	17,6	27,5
	Bueno	16	31,4	31,4	58,8
	Muy bueno	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los datos de la tabla 8 obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los estudiantes del IX y X ciclo participantes en el estudio se tiene que, el 41,2% manifiestan que perciben el logro de los objetivos institucionales como muy buena; mientras que, el 31,4% de los encuestados la perciben como buena; los estudiantes que la perciben como regular corresponde al 17,6%. Si embargo, el 9,8% de los encuestados manifiestan que es deficiente el logro de los objetivos institucionales y por último, el 9,8% señala que el logro de los objetivos institucionales es muy deficiente en la facultad de “minas y metalurgia de la universidad nacional San Luis Gonzaga” de Ica

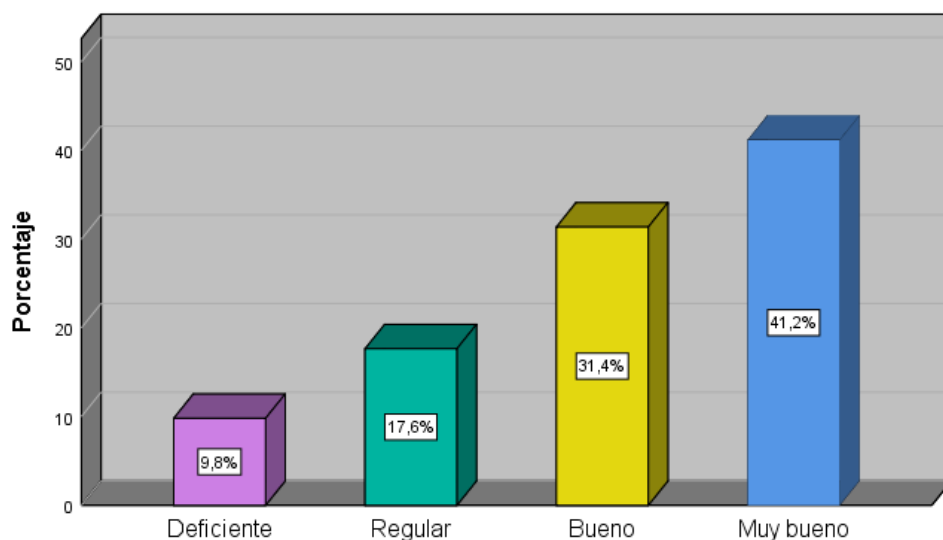


Figura 5. Distribución de Logro de Objetivos Estratégicos institucionales

Tabla 9. Distribución de frecuencias de Eficiencia educacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	3	5,9	5,9	5,9
	Deficiente	8	15,7	15,7	21,6
	Regular	7	13,7	13,7	35,3
	Bueno	19	37,3	37,3	72,5
	Muy bueno	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los datos de la tabla 9 obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los estudiantes del IX y X ciclo participantes en el estudio se tiene que, el 27,5% manifiestan que perciben la eficiencia educacional como muy buena; mientras que, el 37,3% de los encuestados la perciben como buena; los estudiantes que la perciben como regular corresponde al 13,7%. Si embargo, el 15,7% de los encuestados manifiestan que es deficiente y por último, el 5,9% señala que es muy deficiente el logro de la eficiencia educacional en la facultad de “minas y metalurgia de la universidad nacional San Luis Gonzaga” de Ica.

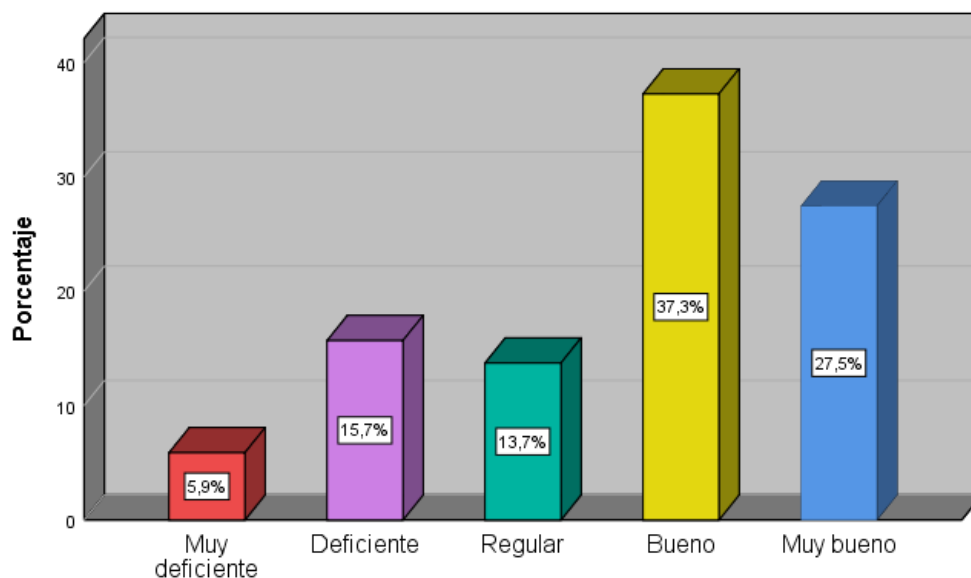


Figura 6. Distribución de la eficiencia educacional.

Tabla 10. Distribución de frecuencias de Calidad profesional del egresado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	9,8	9,8	9,8
	Regular	9	17,6	17,6	27,5
	Bueno	16	31,4	31,4	58,8
	Muy bueno	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN.

De acuerdo con los datos de la tabla 10 obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los estudiantes del IX y X ciclo participantes en el estudio se tiene que, el 41,2% manifiestan que la calidad del egresado es muy buena; mientras que, el 31,4% de los encuestados la perciben como buena; los estudiantes que la perciben como regular corresponde al 17,6%. Si embargo, el 9,8% de los encuestados manifiestan que es deficiente calidad profesional de los egresados de la facultad de “minas y metalurgia de la universidad nacional San Luis Gonzaga” de Ica.

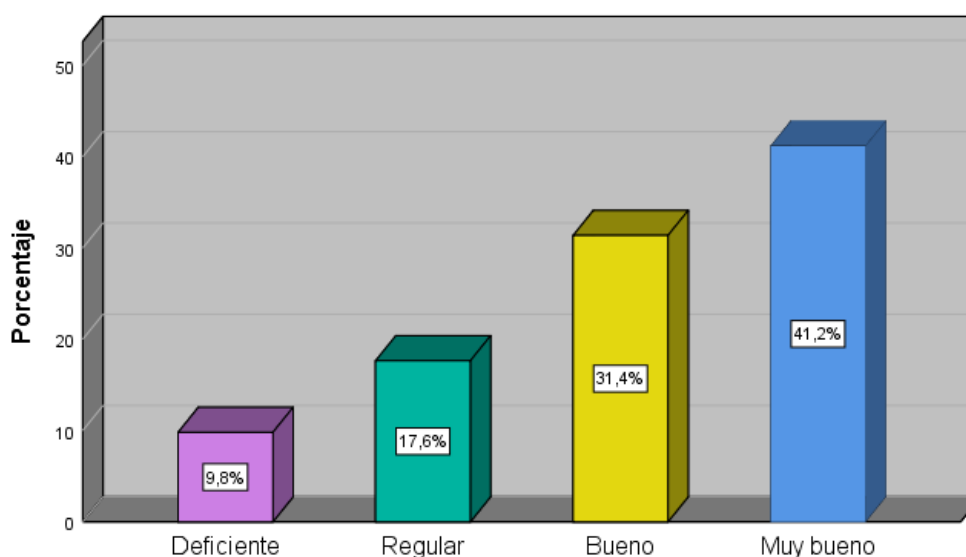


Figura 7. Distribución de la calidad profesional de los egresados.

6.2. Discusión de resultados

En la investigación se ha encontrado datos relevantes a través de los datos recolectados de los estamentos de personal de administración, servicio y estudiantes de los ciclos de IX y X de la facultad de Minas y Metalurgia, sobre la relación entre la administración para el cambio y el logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los datos más relevantes son reflejados en el cuadro N° 1, que de acuerdo a los instrumentos aplicados de la dirección educacional la mayor parte de administradores realizan muy bien sus funciones y se ubican en la categoría de muy bueno representado por el 66,6% (08 administradores), seguido por los administradores con un nivel de participación en la categoría de bueno representando el 16,66% (02 administradores) y el resto un nivel de conocimiento regular representando por el 16,66% (02 administradores).

Asimismo se puede observar en el cuadro N° 2 en la aplicación del instrumento del cuestionario al personal de la administración la sistemática aplicación de la dirección adecuadamente tiene relación directa con el logro de los objetivos educacionales de los estudiantes, Ya que la mayoría de administradores se ubican en la categoría de muy bueno representado con 66,66% (08 administradores)

.en la categoría de bueno representado por el 25% (02 administradores) y el resto representado por 8,33% (01 administrador en la categoría de regular.

También se observó en el cuadro N°4 sobre la aplicación de modernas concepciones de liderazgo educacional los profesionales de la administración se encuentra un 58,33 (07), en la categoría de muy bueno, un 25%(03) en la categoría de bueno y el resto representado por el 16,66% (02) en la categoría de regular.

Mientras que en el cuadro N° 5 los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de la ficha de observación referentes al logro de los objetivos educacionales en los estudiantes de la facultad de Minas y Metalurgia, la mayoría se ubica en la categoría de bueno representado por 57,14% (12), en la categoría de regular un 33,33% (7) y el resto representado por 9.52% (2) en la categoría de muy bueno.

CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar que existe relación directa y significativa entre la dirección para el cambio y el logro de los objetivos estratégicos institucionales en la “Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga” de Ica, según resultado estadístico de “r de Pearson” con valor de significancia de 0,000 y correlación de 0,961.
2. Existe relación directa significativa entre la ejecución de una adecuada dirección educacional y la eficiencia educacional en la “Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga” de Ica. Determinada por el resultado de valor de significancia=0,000 y relación de 0,936 según la prueba de “r de Pearson”.
3. Se ha logrado determinar que existe relación directa y significativa entre la la práctica de liderazgo y la calidad de profesional egresado en la “Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga” de Ica, según resultado estadístico de “r de Pearson” con valor de significancia de 0,000 y correlación de 0,930.

RECOMENDACIONES

1. En la medida que el modelo de Administración para el cambio que aplican las autoridades del área de Administración y docentes universitarios de la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, en cuanto al logro de los objetivos estratégicos institucionales que se cataloga como regular se debería revisar a fin de diseñar un Plan de Mejoramiento de la formación profesional del ingeniero de minas y metalurgia.
2. Diseñar nuevos procesos de gestión como parte del Plan de Mejoramiento de la gestión de la de la Dirección Educacional para optimizar los niveles de eficacia en el logro de los objetivos educacionales. Se deberá monitorear permanentemente la "formación de profesionales con fundamentos teóricos, científicos y socio-humanísticos con gran sentido ético y responsabilidad social".(misión) ;siendo la Escuela de Ingeniería de la UNICA "líder por la competitividad de sus egresados"... (visión)
3. Mejorar, de manera sostenida, los niveles de liderazgo educacional implica una mejor calidad del producto ; en este caso la calidad del profesional egresado. Concordar en la teoría y práctica para ser "líder en el ámbito nacional"; tanto en la formación académica de ingenieros, preservando el medio ambiente, en interacción con la comunidad con la alta credibilidad, fomentando la formación posgraduada y actualización permanente y un conjunto de valores, consecuentes con la actual Visión de las Escuelas de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional " San Luis Gonzaga " de Ica

FUENTES DE INFORMACIÓN

- ALIAGA BALBÍN, HÉLIDA. (2014). Gestión de la calidad en el desempeño organizacional de la facultad de administración de empresas de la universidad nacional del centro del Perú 2013. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo 2014.
- ANDER, E. (1972). *Introducción a las técnicas de Investigación Social*. Ed. Hunter. Buenos Aires.
- AMARO, R. (2000). *Administración de personal*. Décimo sexto reimpresión Editorial Limusa México.
- ARY, D. y CHESER, L. (1992). *Introducción a las Técnicas de investigación Pedagógica*. Ed. Interamericano. México.
- BARRIGA, C. (1974). *Introducción a la investigación científica*. Lima, INIDE.
- BARREIROS, A. (2012). Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors. Tesis, Universidad Central de Ecuador, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/176/3/T-UCE-0003-2.pdf>
- BUNGE, M. (1982). *Epistemología*, La Habana. Editorial de Ciencias Sociales.
- BUNGE, M. (1981). *La ciencia su método y su filosofía*. Buenos Aires. Ediciones Siglo Veinte.
- BARRIGA, C. (1990). *Elementos de la Investigación Científica*. Ed. Aula Nueva. Lima.
- CASTAÑEDA, J. (1996). *Método de Investigación 2*. Est. Mograw – Hillt. México.
- DELGADO, J. M. (1998). *Métodos de la Investigación Científica* Ed. MC GRAW HILL. Segunda Edición. México.

- DÍAZ REBATA, E. M. (2014). La inteligencia emocional y la proactividad en la gestión institucional en la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-Nazca durante el periodo 2012.
- FERNÁNDEZ, C. (1997). *La comunicación en las organizaciones* Ed. Trillas.
- GAVILÁN PALOMINO, I. G. (2018). Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018.
- GOODSTEIN, L.D. y OTROS. (1998). *Planeación estratégica aplicada* Colombia.
- GEORGE, H. (1997). *Administración Efectiva del cambio* Editorial Panorama. México.
- GUEVARA GUEVARA, E. (2015). El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013-2014.
- HERNANDEZ, R. y FERNANDEZ, C. (1998). *Métodos de la Investigación Científica* Ed. MC GRAW HILL. Segunda Edición México.
- HITT, M. (2004). *Administración estratégica, Competitividad y globalización conceptos y casos*. Séptima edición, Editorial Thomson.
- KONNTZ, H. y WEIHRICH, H. (1991). *Administración*. Megraw Hill. México
- KERLINGER, F. (1979). *Investigación del Comportamiento Técnicas y Metodología*. Ed. Interamericana. México.
- MONTES, C. (1985). *Las fichas y diseños de investigación*. Lima. Ediciones Unitarias.
- LEVIN, J. (1979). *Fundamentos de Estadística en la Investigación social*. Harla S.A. de C.V. México.
- Lucas, M. (2014). Desempeño de los líderes de enfermería y la motivación en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital

Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses Abril - Junio 2014. Tesis, Pontifica Universidad Católica Del Ecuador sede Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de [https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENEN DEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENEN%20DEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf)

OBISPO CAYCHO, D. (2020). Eficacia en la instauración de la gestión de proyectos utilizando PMI para lograr el perfeccionamiento del desempeño en una empresa agroindustrial de Chincha.

OGLIASTRI, E. (1992). *Manual de planeación estratégico. Tercer Mundo Editores. Ediciones Unidades.7^{ma} Edición.*

PADUA, J. (1979). *Técnicas de Investigación aplicada a las Ciencias Sociales.* Ed. Fondo de Cultura Económica.

PISCOYA, L. (1962). *Investigación en las ciencias humanas y educación.* UNMSM, Lima.

PISCOYA. L. (1977). *Investigación educacional Lima,* INIDE. Ediciones básicas.

POPPER, K. (1991). *Lógica de la investigación científica. Teoría y métodos* Ed. Tecnos. Madrid.

RIVERA, G. (1997). *Cultura organizacional: Nueva Tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad.*

RODRIGUEZ, M. (1990). *Investigación científica, Teoría y métodos,* Ed. Promoción para el desarrollo. Lima.

ROJAS, R. (1989). *Métodos para la investigación social, una proposición dialéctica.* Lima, Ediciones Ateneo.

ROBLES, G. (2000). *Administración: un enfoque Interdisciplinario.* Editorial prentice Hall México.

RYE, C. (1998). *Manual de trabajo para la superación del Cambio.* Editorial Panorama. México.

- SANCHEZ, C. y REYES, M. (1990). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima – Perú. Pepero-Off Set.
- SIERRA, R. (2001). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid.
- SHEIN, E. (1998). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Edit. Plaza Janes.
- TECLA, A. y GARZA, A. (1994). *Teoría, métodos y técnicas de la investigación social*, Lima. Ediciones de cultura popular.
- TERRY, G.R. (2002). *Principios de Administración*. Compañía Editorial Continental S.A México.
- TRELLES, I. (2004). *Comunicación Organizacional*. Ed. Félix Varela. La Habana.
- TORRES, M. (1993). *Guía para elaborar Tesis*. Ed., paraninfo. México.
- VALDIVIA, J. (2008). *Curso Oratoria y liderazgo*. Editorial La portada Lima – Perú
- VOM, R. (1946). *Probabilidad, estadística y verdad*. Ed. Espasa Calpe Buenos Aires.
- WERTHER, W. (2000). *Administración de personal y Recursos Humanos*. Mc. Graw Hill, México.
- WEIHRCH, H. y KOONTZ, H. (1994). *Administración. Una perspectiva global*. México, 11 Edición.
- ZUBIZARRETA, A. (1983). *La aventura del trabajo Intelectual*. Buenos Aires. Fondo educativo interamericano. 1983.

ANEXOS

Cuestionario – A

INSTRUCCIONES. - Estimado (a) estudiante el presente cuestionario tiene por finalidad conocer aspectos del logro de objetivos estratégicos en la facultad de Minas y Metalurgia. Responda con sinceridad

Cod	ASPECTOS OBSERVABLES	CATEGORÍA					Pts
		1	2	3	4	5	
Eficiencia educacional		1	2	3	4	5	Pts
01	Diseña, optimiza y supervisa procesos en el campo de la concentración de minerales, metalurgia extractiva, metalurgia de transformación.						
02	Desarrolla aptitud para la realización de investigación científica y tecnológica						
03	Se muestra apto para el diseño de producción con el adecuado manejo medio ambiental a través del uso de tecnología verde para tratamiento y obtención de minerales.						
04	Tiene habilidad gerencial en las diferentes opciones de producción metalúrgica						
05	Visión clara de las necesidades del desarrollo del país y proyectos de inversión exterior.						
Calidad profesional del egresado		1	2	3	4	5	Pts
06	Demuestra formación científica, humanística, tecnológica y ética para desarrollarse en la vida minera y su interrelación con el contexto socio – económico.						
07	Es competente en la aplicación de los procedimientos tecnológicos en la prospección, evaluación y explotación de los yacimientos mineros.						
08	Tiene capacidad para contribuir y mantener el equilibrio ecológico.						
09	Tiene aptitud para desarrollar investigación y generar concomimientos en el contexto de la realidad socioeconómica						
10	Conoce procesos de planificación, organización, dirección y control de los proyectos y operaciones mineras subterráneas y de cielo abierto.						
TOTAL							

Escala: 00 – 10 - Muy deficiente

11 – 20.- deficiente

21 - 30 - Regular

31 – 40.- Bueno

41 – 50.- Muy bueno

CUESTIONARIO – B

INSTRUCCIONES.- Estimado (a) estudiante el presente cuestionario tiene por finalidad conocer aspectos de dirección educacional en la facultad de Minas y Metalurgia. Responda con sinceridad Marque con X su respuesta.

Cod	ASPECTOS OBSERVABLES	CATEGORÍA					Pts
		1	2	3	4	5	
Dirección educacional		1	2	3	4	5	Pts
01	¿Las estrategias seleccionadas para el logro de objetivos institucionales en la facultad la considera?						
02	¿Las políticas educativas en la facultad para promover el desarrollo de competencias profesionales es considerada?						
03	¿La toma de decisiones para lograr los objetivos institucionales ante situaciones inesperadas son consideradas?						
04	¿Las acciones que promueven el desarrollo de actividades educativas para el logro de las competencias profesionales de acuerdo a la escuela son consideradas?						
Liderazgo educacional		1	2	3	4	5	Pts
06	¿La actitud de las autoridades para generar un clima laboral adecuado en el logro de los objetivos es?						
07	¿La comunicación estratégica de las autoridades para promover la participación de sus trabajadores es?						
08	¿La empatía que demuestran las autoridades con los docentes, trabajadores administrativos y estudiantes es considerado?						
09	¿La participación democrática en la facultad para garantizar una adecuada planificación académica se considera?						
10	¿Cuál es su consideración sobre el liderazgo para el desarrollo de las capacidades y potencialidades de los docentes y estudiantes en la facultad?						
TOTAL							

ANEXO 02

Datos para los resultados y contrastación de hipótesis SPSS

DATOS_PARA_FRECUENCIAS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 6 de 6 variables

	V1Dimen sión1	V1Dimen sión2	V2Dimen sión1	V2Dimen sión2	Variable0 1	Variable0 2	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	1	1	1	2	1	2									
2	1	1	1	2	1	2									
3	1	1	1	2	1	2									
4	1	1	2	2	1	2									
5	1	1	2	2	1	2									
6	2	1	2	3	2	3									
7	2	2	2	3	2	3									
8	2	2	2	3	2	3									
9	2	2	2	3	2	3									
10	2	2	2	3	2	3									
11	2	2	2	3	2	3									
12	2	2	3	3	2	3									
13	3	2	3	3	3	3									
14	3	2	3	3	3	3									
15	3	3	3	4	3	4									
16	3	3	3	4	3	4									
17	3	3	3	4	3	4									
18	3	3	3	4	3	4									
19	3	3	4	4	3	4									
20	3	3	4	4	3	4									
21	3	4	4	4	4	4									
22	3	4	4	4	4	4									

Vista de datos Vista de variables