



**Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN  
OPCIÓN AL TÍTULO DE MAGISTER EN PLANEAMIENTO Y  
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO  
ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA “SAN JOSÉ” DE GUAYTACAMA.**

**AUTOR: ING. PEÑAHERRERA LOPEZ PAMELA DEL ROCIO**

**TUTOR: PhD. MENDOZA PEREZ MELQUIADES**

**LATACUNGA – ECUADOR**

**JULIO, 2019**



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

DIRECCIÓN DE POSGRADO


### AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe del Proyecto de Investigación y Desarrollo de posgrado de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el posgraduado: PEÑAHERRERA LOPEZ PAMELA DEL ROCIO , con el título de tesis: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA. Ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga Julio 01, 2019.

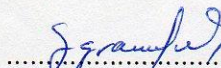
Para constancia firman:

  
.....

PhD. Nelson Chiguano Umajinga

CI: 0501993356

PRESIDENTE

  
.....

PhD. Juan Mato Tamayo

CI: 1756944284

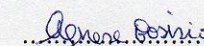
MIEMBRO

  
.....

Mg.C. Paola Defaz Gallardo

CI: 0502632219

MIEMBRO

  
.....

Mg.C. Agnese Bosisio

CI: 1752553444

OPONENTE





### **CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Programa de Maestría en Planeamiento y Administración Educativos del Trabajo, cohorte 2014, nombrado por el Honorable Consejo de Posgrados de la UTC.

#### **CERTIFICO**

Que he analizado el Proyecto de investigación y desarrollo titulado de **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SAN JOSÉ” DE GUAYTACAMA.”** presentado por Peñaherrera Lopez Pamela del Rocio con cédula de ciudadanía 0503347031 como requisito previo para la aprobación y el desarrollo de la investigación para optar el grado de Magister en Planeamiento y Administración Educativos.

Sugiero su aprobación y permita continuar con el trabajo de investigación.

Latacunga Julio 01, 2019

PhD. Melquiades Mendoza Pérez

CC. 1756944284





Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

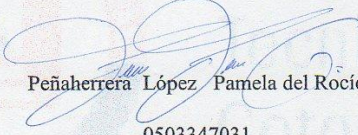
DIRECCIÓN DE POSGRADO

### CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Peñaherrera Lopez Pamela del Rocío** con C.I. **0503347031** en calidad de autor de la tesis realizada sobre: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**

Por la presente me responsabilizo de todos los contenidos que se encuentran en este proyecto de investigación.

Latacunga, Julio 01, 2019



Peñaherrera López Pamela del Rocío

0503347031

pyguirocci@hotmail.com

## **DEDICATORIA**

*A mi compañero de vida mi esposo Freddy por su apoyo incondicional, a mi madre Cecilia por su ejemplo de lucha y superación convirtiéndose en mi modelo a seguir a Yessenia por sus palabras de aliento y compañía en momentos difíciles y a mis dos bendiciones mis hijos Brianna y David que con una sola sonrisa me convierten en un ser invencible por ellos y para ellos va dedicado este trabajo, con mi amor infinito dejo constancia de mi compromiso por ser una mejor: esposa, madre, hija, hermana y profesional.*

*Pamela del Rocío*

## **AGRADECIMIENTO**

*La autora de este trabajo investigativo hace propicia la oportunidad de presentar su agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi , con su departamento de Posgrado en el cual el personal docente y administrativo han permitido que este trabajo llegue a feliz término y al PhD Melquiades Mendoza, por la paciencia , guía y motivación en el cumplimiento de este proceso investigativo.*

*Pamela del Rocío*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	9
MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.....	9
1.1 Antecedentes de la investigación.....	9
1.2 Caracterización detallada del objeto .....	10
1.3 Marco Teórico de la Investigación.....	13
1.3.1. Gestión del talento humano .....	13
1.3.2. Desempeño docente.....	16
1.3.3 Capacitación .....	19
1.3.4 Desarrollo Académico .....	21
1.3.5 Evaluación. ....	31
1.3.6. Fundamento legal .....	38
1.3.7. Fundamentación Epistemológica.....	41
CAPÍTULO II .....	44
METODOLOGÍA.....	44
2.1 Paradigmas o enfoque epistemológico.....	44
2.2 Alcance de la investigación .....	45
2.3 Método de investigación.....	45
2.4 Técnicas de investigación .....	46
2.5 Población y muestra.....	46
2.6 Identificación de variables .....	47
2.6.1 Identificación de dimensiones. ....	48
2.6.2 Identificación de indicadores.....	48
CAPÍTULO III.....	50
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	50
3.1 Análisis e interpretación de los datos de la encuesta.....	50

3.2 Demostración de las hipótesis.....	66
3.2.1 Distribución Chi Cuadrado X2.....	67
3.2.2 Recolección de datos y cálculos estadísticos .....	68
CAPÍTULO IV .....	71
PROPUESTA.....	71
4.1 Título.....	71
4.2 Justificación .....	71
4.3 Estructura del programa de capacitación “Desarrollo académico estudiantil con enfoque formativo” .....	72
Presentación .....	72
4.4 Gestión de la capacitación .....	96
DNI.....	105
APELLIDO Y NOMBRE.....	105
FIRMA .....	105
4.5 Análisis de factibilidad .....	107
4.6 Conclusiones .....	108
4.7 Recomendaciones .....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	<b>110</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Componente: D1.C2. Desarrollo Profesional .....	21
Tabla 2: Distribución de docentes y directivos de la UE San José .....	47
Tabla 3: Perfil del docente para desempeñar sus funciones .....	51
Tabla 4: Programa de inducción para docentes .....	52
Tabla 5: Influencia de la formación docente en el desarrollo académico .....	53
Tabla 6: Cursa programas de especialización para mejorar su desempeño.....	54
Tabla 7: Importancia del plan de capacitación para el desempeño docente .....	55
Tabla 8: Los procedimientos académicos establecen funciones docentes .....	56
Tabla 9: Comunicación y retroalimentación entre Directivos y Docentes .....	57
Tabla 10: La importancia del rendimiento académico en el estudiante .....	58
Tabla 11: Importancia del enfoque pedagógico en la planificación microcurricular .....	59
Tabla 12: La evaluación formativa y su influencia en la sumativa .....	60
Tabla 13: Los resultados de aprendizaje dependen del tipo y proceso de evaluación .....	61
Tabla 14: Prepara acciones para generar autoaprendizaje .....	62
Tabla 15: Uso de estrategias innovadoras para promover procesos de aprendizaje .....	63
Tabla 16: Involucrar a la comunidad educativa en el proceso de evaluación .....	64
Tabla 17: El acompañamiento estudiantil .....	65
Tabla 18: Distribución Chi Cuadrado $X^2_c$ .....	67
Tabla 19: Frecuencias Observadas .....	68
Tabla 20: Frecuencias Esperadas .....	68
Tabla 21: Cálculo de $X^2_c$ .....	69

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Perfil del docente para desempeñar sus funciones.....	51
Gráfico 2. Programa de inducción para docentes .....	52
Gráfico 3. Influencia de la formación docente en el desarrollo académico .....	53
Gráfico 4. Cursa programas de actualización para mejorar su desempeño. ....	54
Gráfico 5. Importancia del plan de capacitación para el desempeño docente .....	55
Gráfico 6. Los procedimientos académicos establecen funciones docentes .....	56
Gráfico 7. Comunicación y retroalimentación entre Directivos y Docentes .....	57
Gráfico 8. La importancia del rendimiento académico en el estudiante .....	58
Gráfico 9. Importancia del enfoque pedagógico en la planificación microcurricular .....	59
Gráfico 10. La evaluación formativa y su influencia en la sumativa .....	60
Gráfico 11. Los resultados de aprendizaje dependen del tipo y proceso de evaluación ....	61
Gráfico 12. Prepara acciones para generar autoaprendizaje .....	62
Gráfico 13. Uso de estrategias innovadoras para promover procesos de aprendizaje .....	63
Gráfico 14. Involucrar a la comunidad educativa en el proceso de evaluación .....	64
Gráfico 15. El acompañamiento estudiantil.....	65
Gráfico 16: Zona de rechazo de la Hipótesis.....	69



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**Latacunga – Ecuador**

---

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS**

**TÍTULO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SAN JOSÉ” DE GUAYTACAMA.**

**Autor:** Peñaherrera Pamela, Ing.

**Tutor:** Mendoza Pérez Melquiades, PhD.

### **RESUMEN**

Este proyecto de investigación se fundamenta en la gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo académico de los alumnos. Tiene como objetivo: Elaborar un programa de capacitación a docentes para promover el desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de Guaytacama. Para el desarrollo de la investigación se efectuó el diagnóstico de los factores de la gestión del talento humano en el desarrollo académico de los estudiantes, a través de una encuesta aplicada a los docentes, la metodología de la investigación parte de un paradigma positivista, por tanto, se aplica el método deductivo basado en teorías existentes, puesto que se determina una variable de causa y una de efecto, segmentado en probar la teoría en la realidad y describirlo estadísticamente para demostrar la relación entre las variables y operacionalizarlas. A partir de estos resultados se establece la necesidad de diseñar un programa de capacitación para los docentes y directivos de Unidad Educativa “San José” con una línea temática enfocada a promover el desarrollo académico de los estudiantes el cual se implementa obteniendo resultados satisfactorios.

**DESCRIPTORES:** gestión, talento humano, desarrollo académico y programa de capacitación.





# TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

Latacunga – Ecuador

---

## TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

### DIRECCIÓN DE POSGRADO

#### MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

**THEME:** "HUMAN TALENT MANAGEMENT FOR THE ACADEMIC DEVELOPMENT OF LEARNERS BELONGING TO UNIDAD EDUCATIVA" SAN JOSÉ" OF GUAYTACAMA."

Author: Peñaherrera Pamela, Ing.  
Tutor: Mendoza Pérez Melquiades, PhD.

#### ABSTRACT

This research project is based on the management of human talent and its impact on the academic development of learners. Its objective is: To prepare a training program for teachers to promote the academic development of learners at Unidad Educativa" San José" of Guaytacama. For the research development, it was made a diagnosis of the management factors of human talent in the learners' academic development, for which, it was used a survey, the focus of this research is based on a positivist paradigm, since it was applied the deductive method, based on existing theories, it was determined a variable of cause and effect, segmented by testing the theory in reality and describing it statistically to show the relationships between the variables and operationalize them. Based on these results, it was established the need to design a training program for teachers and educational authorities belonging to Unidad Educativa" San José" of Guaytacama, with a thematic focus in order to promote the learners' academic development, which is implemented with satisfactory results.

**DESCRIPTORS:** management, human talent, academic development and training program.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo ha surgido como una apertura clave para la reforma de la educación, el aprendizaje a lo largo de toda la vida como respuesta transcendental frente a los retos socioeconómicos.

Tal circunstancia obliga a realizar un análisis más extenso acerca de la innovación y su influencia en la enseñanza y el aprendizaje, la formación por competencias a nivel de Latinoamérica y las ideas sobre las tendencias de la educación que sirven de marco para establecer las rutas de cambio e innovación en el desarrollo del talento humano y la formación de los cuadros de profesionales, que a futuro se incorporarán al mundo laboral con mayor importancia para el desarrollo humano y la gestión del talento.

Para lograr una mejor comprensión de las brechas de talento crítico existentes y la capacidad real esto significa “desarrollar e implementar estrategias innovadoras unos modelos coherentes y acordes a las necesidades de gestión para el cambio educativo, seguir nuevos paradigmas en la formación integral de los estudiantes y saber valorar el talento de cada educando” (Alvarado, 2013, p. 15).

Otro de los retos que las instituciones educativas, deben afrontar es la formación de sus colaboradores, invirtiendo en el desarrollo de su talento, para hacer que la institución éste frente a la velocidad de la economía globalizada y las economías emergentes de los países en desarrollo. En cuanto al desempeño docente, vienen impulsando nuevos modelos educativos y para captar talentos están promoviendo becas de estudios.

La Gestión del Talento Humano, forma el elemento clave dentro de los procesos administrativos y, por estar sumergida en el área de los recursos humanos, es la que más ha sufrido cambios en las empresas e instituciones. Muchas instituciones han suplantado el término gerencia de recursos humanos, por gestión del talento humano, régimen de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual.

De allí que administrar el talento humano se convierte, cada día, en algo indefectible para el éxito de las organizaciones e instituciones. El talento humano es complejo, se remueve en destino de anhelos y necesidades específicas, éste hecho tiene un evento muy concreto en el mundo de las habilidades laborales.

Por lo señalado es evidente que el personal docente está dotado de talento y sus habilidades y capacidades se convierten en la base principal de las instituciones educativas. Con esta nueva idea el docente deja de ser un simple recurso organizacional para convertirse en un ser con diferencial competitivo en conocimiento, habilidad, juicio y actitud para mejorar la calidad en el desarrollo académico de los estudiantes.

La gestión del talento humano en Europa se ha asumido como uno de los grandes retos, no solamente en la gestión del estado sino con mayor ahínco en las empresas privadas, porque siente que hay una escasez del talento, para seguir impulsando el desarrollo económico, por lo que vienen explorando nuevos mercados, en busca de profesionales altamente calificados a fin de incorporar a sus organizaciones, para ello han preparado ofertas que respondan a las aspiraciones y necesidades de los profesionales de diferentes grupos étnicos y/o nacionalidades, varones o mujeres que responda a ciertos perfiles que busca la empresa o la organización, lo que permite “que profesionales talentosos de cualquier parte del mundo pueda migrar al viejo continente a desarrollar su capacidad profesional” (Castillo, 2009, p. 24).

La realidad de América Latina en cuanto a la gestión del talento humano, que desarrolla una economía emergente, requiere de profesionales con un alto grado de preparación para seguir encaminando la economía hacia un desarrollo progresivo y diversificado para hacer frente a la globalización.

Por lo señalado se evidencia que se requiere un cambio cultural y compromiso con el desarrollo del Ecuador, así como la generación de liderazgo y desarrollo, a la vez promoviendo la reinvención de las funciones de los recursos humanos hacia la creación de procesos de transformación de materias primas, realizar trabajos de



investigación científica y otros, en lo que respecta a la fuerza laboral, rediseñar la demanda de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas, esto puede ser a tiempo parcial, empleo a distancia por proyectos, entre otros.

En este sentido el generar compromiso significa un cambio cultural hacia una actitud de desarrollo del talento humano como una prioridad de enfrentar los nuevos desafíos y las oportunidades en el mundo laboral.

Por otro lado, el desempeño docente pasa por un proceso de especialización, es así que para docentes de bachillerato se requieren profesionales con grado de maestría, para educación general básica se pide mínimo un título profesional y cursos de especialización y/o de capacitación.

En el caso del desempeño profesional, los docentes ecuatorianos son formados por vocación, vale decir que los docentes tienen un verdadero compromiso por la educación, sin embargo, la realidad de la educación no refleja este nivel de compromiso, será tal vez por la falta de interés de los gobernantes que no se preocupan verdaderamente de la educación ecuatoriana, a pesar de ello significa diferir la formación de nuevos talentos o la formación de verdaderos talentos y desarrollar un nuevo sistema educativo, teniendo en cuenta que se necesita apostar por una educación de calidad y sabiendo que la educación es un medio para generar talentos humanos, impulsado desde de la educación general básica hasta el bachillerato y que se articule con la educación superior “la formación profesional” la formación de talentos humanos.

En cuanto a la Unidad Educativa “San José”, situada en la parroquia de Guaytacama, la gestión del talento humano no es la adecuada en vista de que la falta de motivación a los docentes para capacitarse y mejorar el desempeño profesional tendrá mucho que ver con el comportamiento y predisposición del docente para el cambio, Más aún la administración de la unidad educativa contribuye mostrando una postura ambigua y no protegiendo claramente los derechos de los profesionales de la enseñanza. Algunos padres atribuyen el

fracaso escolar de sus hijos al desempeño docente, sin evaluar en ningún momento la labor del profesor.

Esto no mejoró en ningún caso la situación de los docentes, que se sienten solos y desprotegidos, ante una sociedad que los devalúa social y laboralmente (agresividad hacia el profesor, poner en duda su rendimiento laboral). También se observa que el distrito de educación no vela por el bienestar de los docentes e incluso sanciona injustamente.

A nivel de la institución educativa se puede señalar sobre la gestión del talento humano en relación al desempeño docente, existe la falta de una adecuada gestión del talento humano, la administración no prevalece los derechos del docente frente a situaciones que suceden, un agente externo fácil destruye el potencial que posee cada docente, cabe indicar que la evaluación se realiza a través de las diferentes áreas como el rectorado, el vicerrectorado y las jefaturas de áreas, la misma que puede ser correctamente establecido, pero cuando se plantea la gestión del talento humano no se da el reconocimiento en cuanto al desempeño docente, de hacer que los pedagogos entreguen todas sus potencialidades profesionales durante su labor educativa para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La investigación es relevante por cuanto permite el estudio de la relación de docentes – estudiantes, lo que conlleva a conocer una serie de factores que pueden relacionarse con la atención pedagógica que se brinda dentro de las aulas de la institución, considerando que todos reciben la influencia de variables contextuales de indiscutible relevancia en cada una de las fases de la educación, conjuntamente, es un tema de apreciable calidad ya que sin una considerada tarea del talento humano a una institución le será muy difícil desempeñar sus objetivos propuestos.

El trabajo es factible por que se cuenta con el apoyo de los directivos de la institución y la documentación suficiente que dan validez a la investigación. Tiene como aporte teórico determinar el papel que desempeña el talento humano que trabaja en la institución pues constituye la base fundamental de la disciplina

colectiva y ejerce una gran influencia, por lo que se podría considerar que los antecedentes del personal de talento humano son el determinante individual de mayor importancia de los resultados que se alcance con el rendimiento académico del estudiante.

Es necesario establecer cambios en la enseñanza, teniendo en cuenta que PISA es la evaluación internacional más relevante que se aplica en diferentes países, y mide las habilidades de los estudiantes para aplicar los conocimientos adquiridos en la escuela en situaciones de la vida real. Se mide estas destrezas en las materias de Matemáticas, Lectura y Ciencias. Los resultados presentados determinan que Ecuador obtuvo 409 puntos en el área de lectura, es decir el 49 % de los estudiantes alcanzó el nivel 2 en esta materia. Eso implica que el nivel de los estudiantes es superior al promedio de América Latina y el Caribe. No así en lo que tiene que ver con Ciencias, en donde alcanzaron 399 puntos, que representa el 43 %. Mientras que en Matemáticas alcanzaron 377 puntos, que equivale el 29 %, con lo cual no llegan ni al nivel básico.

Igualmente, en la Autoevaluación Institucional no es muy alentador el rendimiento académico, en los últimos 2 años se muestra que los estudiantes que alcanzan los aprendizajes requeridos corresponden a un promedio del 65%, esto quiere decir que el estudiante se conforma con solo alcanzar el puntaje mínimo requerido para ser promovido. Considerando que para contrarrestar esta situación hay que generar un clima afectivo que favorezca el equilibrio emocional del estudiante en general haciendo que sienta seguro de sí mismo con el fin de fomentar autonomía responsable ofreciendo una enseñanza más adecuada a los estudiantes.

Por lo que este trabajo surge ante la necesidad de contribuir en la construcción de espacios de investigación educativa para que se traduzca en la instrumentación de políticas y programas dirigidos efectivamente hacia la satisfacción de la comunidad educativa que permita elevar la calidad de la educación. Desde esta perspectiva se orienta a resolver el siguiente **problema**: ¿Cómo mejorar la gestión



del talento humano para promover el desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de Guaytacama?

El problema se enmarca en la gestión del talento humano en el desarrollo académico de los estudiantes como **objeto de estudio** y se asume como **campo de investigación** la capacitación a docentes para promover el desarrollo académico de los estudiantes.

En aras de resolver el problema se formula el siguiente **objetivo general**: Elaborar un programa de capacitación a docentes para promover el desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de Guaytacama y se guía por la siguiente **hipótesis**: El nivel de desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama depende de la adecuada gestión del talento humano.

Para lograr el objetivo general y demostrar la hipótesis se formulan los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Determinar los elementos epistemológicos que permitan analizar y contextualizar la gestión del talento humano para el desarrollo académico de los estudiantes.
- ✓ Diagnosticar los factores de la gestión del talento humano en el desarrollo académico de los estudiantes.
- ✓ Diseñar un programa de capacitación docente, para promover el desarrollo académico de los estudiantes de la unidad educativa “San José” de Guaytacama.

Para desarrollar el trabajo investigativo se asumió una investigación que intenta vincular un modelo de gestión del talento humano para el desarrollo académico de los estudiantes.

El desarrollo de cualquier proceso de investigación implica comprender, de la misma forma la naturaleza de la gestión del talento humano para el desarrollo

académico de los estudiantes y de cómo se va a llevar a cabo este proceso de indagación, sistematización y análisis de la información.

(Bernal, 2010) establece lo siguiente:

... Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. (p. 60)

Es así que la investigación parte de un paradigma positivista dónde se aplica el método deductivo, basada en teorías existentes por ende se determina una variable de causa y una de efecto, segmentada en probar la teoría en la realidad y describirla estadísticamente para mostrar las relaciones entre las variables y operacionalizarlas, descritas en un esquema estructurado para validar mediante instrumentos los objetivos y la hipótesis declaradas en el proyecto de investigación.

La investigación es de tipo exploratoria, pues sirve para desarrollar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables. Y se utilizan métodos teóricos, empíricos y estadísticos

Con respecto al trabajo de investigación se estructura en dos partes, subdivididas en 4 capítulos. En la primera parte, se refiere a la **Introducción** que, además de presentar el problema de la investigación, justificación y su objetivo, así como las cuestiones orientadoras del estudio como: el campo de acción, objeto de estudio, el enfoque, el alcance de la investigación y la hipótesis.

La segunda parte se estructura en cuatro capítulos detallados de la siguiente manera:

En el **Capítulo I:** se expone las características detalladas del objeto de la investigación en su contexto, con referencias precisas a las fuentes, se enfatiza sobre la gestión del talento humano para el desarrollo académico de los estudiantes, su importancia dentro de los procesos enseñanza-aprendizaje, su impacto en las instituciones educativas y como se fundamenta legalmente dentro del sistema educativo ecuatoriano.

En el **Capítulo II** se describe la metodología que se aplicó en la investigación y la validación de la hipótesis, donde se determina los procedimientos, técnicas y métodos de investigación para la recolección de datos estadísticos, la población y la muestra de estudio.

En **Capítulo III** se aborda el análisis e interpretación de datos, se desarrolla el análisis de los resultados de la investigación, de modo especial se han examinado cada uno de los discursos producidos por los dos tipos de actores seleccionados en la unidad educativa “San José” de Guaytacama: Autoridades institucionales y docentes de todos los niveles. A través del hilo conductor de los discursos se consiguió obtener respuestas a las cuestiones, y particularmente, identificar el modelo de gestión del talento humano desarrollado en la institución educativa, así como los desafíos referentes al mejoramiento de la calidad del rendimiento académico de los estudiantes.

La propuesta se detalla en el **Capítulo IV** en la que se describe de manera formal un plan de capacitación enfocado al perfeccionamiento del desempeño docente para mejorar la calidad del rendimiento académico de los estudiantes y su análisis de factibilidad.

Y finalmente, se declara las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones, así como la bibliografía y un grupo de anexos que complementan la información.

# CAPÍTULO I

## MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes de la investigación

Castañeda y Zuluaga (2014), en la tesis Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales, tuvieron como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano en las instituciones educativas y la calidad de la educación de Manizales Colombia; para ello diseñó y aplicó una metodología descriptiva correlacional, el estudio se realizó con la población de docentes de las instituciones educativas de Manizales con una muestra de 60 profesores, En este estudio se obtuvieron las siguientes conclusiones:

El talento humano está compuesto por una serie de actitudes naturales, y otras inexplicables , que se manifiestan en el comportamiento y el proceder de las personas, que les permitan actuar con propiedad y eficiencia en diferentes actividades que realizan. Se considera al talento humano como primordial, ya que al ser sometido a un desarrollo permanente, se puede lograr potenciar sus capacidades las mismas que les permiten desarrollar funciones de forma destacada que el resto de los individuos.

Guevara (2014), en la tesis La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de agua Santa, provincia de Tungurahua, tuvo como objetivo realizar un Plan de gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral y condiciones de trabajo en la radio la Voz del Santuario y la radio Olímpica de la

ciudad de Baños; trabajó con un enfoque cualitativo – cuantitativo, de modalidad básica, con un estudio correlacional, la muestra estuvo conformado por 40 personas, llegando a la conclusión, que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el personal no están eficiente porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo.

Borsic (2016), en su tesis *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior; con un enfoque de investigación de carácter correlacional no experimental, el estudio se realizó con una muestra aleatoria conformado por 338 docentes: 236 varones y 102 mujeres, que laboran en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, llegando a la conclusión que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva.

Gonzáles (2012), en su tesis “*La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda-Ecuador*”, tuvo como objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en el personal del Instituto Superior Tecnológico Guaranda, el estudio está basado en una investigación descriptiva y un diseño correlacional, para lo cual tomó como muestra a 242 docentes del Instituto; llegando a la conclusión que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente en el Instituto superior Tecnológico “Guaranda”.

## **1.2 Caracterización detallada del objeto**

En la vida académica, habilidad y esfuerzo no son sinónimos; el esfuerzo no garantiza un éxito, y la habilidad empieza a cobrar mayor importancia. Esto se debe a cierta capacidad cognitiva que le permite al alumno hacer una elaboración mental de las implicaciones causales que tiene el manejo de las autopercepciones

de habilidad y esfuerzo. Dichas autopercepciones, si bien son complementarias, no presentan el mismo peso para el estudiante; de acuerdo con el modelo, percibirse como hábil (capaz) es el elemento central.

En este sentido, en el contexto escolar los profesores valoran más el esfuerzo que la habilidad. En otras palabras, mientras un estudiante espera ser reconocido por su capacidad (lo cual resulta importante para su estima), en el salón de clases se reconoce su esfuerzo.

De acuerdo con lo anterior se derivan tres tipos de estudiantes según Covington (1984 ):

- a) Los orientados al dominio. Sujetos que tienen éxito escolar, se consideran capaces, presentan alta motivación de logro y muestran confianza en sí mismos.
- b) Los que aceptan el fracaso. Sujetos derrotistas que presentan una imagen propia deteriorada y manifiestan un sentimiento de desesperanza aprendido, es decir que han aprendido que el control sobre el ambiente es sumamente difícil o imposible, y por lo tanto renuncian al esfuerzo.
- c) Los que evitan el fracaso. Aquellos estudiantes que carecen de un firme sentido de aptitud y autoestima y ponen poco esfuerzo en su desempeño; para “proteger” su imagen ante un posible fracaso, recurren a estrategias como la participación mínima en el salón de clases, retraso en la realización de una tarea, trampas en los exámenes, etc. (p.25)

Una de las mayores preocupaciones de los profesionales de la educación, de las familias de los alumnos de Unidad Educativa “San José” y del equipo directivo de la institución educativa, es la de mejorar el aprendizaje de los alumnos y, como consecuencia, reducir el fracaso escolar.

Desde propuestas metodológicas, proyectos de innovación educativa, planteamientos de reestructuración de programas y asignaturas, criterios mínimos de evaluación y desde la cultura del esfuerzo, la preferencia por atender



deferentemente a quienes poseen necesidades educativas especiales, la elección de itinerarios formativos, la concreción en técnicas de estudio o diseño de implementación de métodos de enseñar a pensar; se intenta lograr el éxito académico de los estudiantes en nuestra sociedad plural y tecnológica.

Formarlos no sólo en contenidos sino también en procedimientos y actitudes es un objetivo prioritario de la educación según el perfil del bachiller ecuatoriano.

La elección de contenidos acordes a su centro de interés, la creación de dinámicas interactivas que potencien la motivación de los educandos junto con el descubrimiento por ellos de que los mediadores del aprendizaje creen y confían en sus capacidades para aprender, ayudan a mejorar la estructura mental y comportamental de quienes piensan que importa crear mentes nuevas y creativas capaces de solucionar cualquier situación de aprendizaje.

Por otra parte, el proceso dinámico de la gestión del talento humano conlleva la selección de las estrategias necesarias para buscar y elegir la información relevante con el fin de crear nuevos mensajes de aprendizaje que puedan ser transferidos a la vida. De ese modo, permitirá que los educandos tomen seguridad en sí mismos, prefieran autónomamente aprender y compartir sus descubrimientos experimentados, potencien su autoestima y posean la ilusión vital obvia para enfrentarse personalmente (desde la reflexión e interiorización) y conjuntamente (desde el aprendizaje compartido, colaborativo y constructivo) a cualquier situación de aprendizaje.

Son numerosas las investigaciones que han puesto su manifiesto en la gestión de talento humano y su desempeño laboral, pero muy pocas se enfocan en que dichas gestiones de recursos humanos influyen significativamente además de las aptitudes mentales o inteligencia, las variables relacionadas con las técnicas de estudio y la motivación para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Dicha actitud docente conlleva una capacidad de adaptación que permite poseer la autoconfianza suficiente; junto a la posibilidad de obtener el logro para afrontar

nuevos retos, perspectivas o propuestas de acción dinámicas; propulsoras de una mejora en el rendimiento académico.

Como argumento final, se puede concluir que este estudio es de gran importancia, porque permitió adquirir una actitud positiva en el docente enfocado al desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje que, con su debida aplicación en los estudiantes de la Unidad Educativa “San José”, permitirá la aplicación de un plan de capacitación para mejorar la calidad del rendimiento académico minimizando el fracaso escolar.

### **1.3 Marco Teórico de la Investigación**

#### **1.3.1. Gestión del talento humano**

La gestión de talento hace referencia a todos los procesos que intervienen en los recursos humanos, es decir, aquellos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los profesionales de una organización. Dessler (2001) define que:

El talento humano se refiere a los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución y que ahora tiene más importancia que antes. Una razón es el aumento de los empleos en el campo de los servicios. El talento humano está remplazando con rapidez a las máquinas como base para el éxito de casi todas las instituciones (p. 11)

Chiavenato (2004) afirma que “la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales”. (p.15)

Chiavenato (2002) La gestión del talento humano “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales

relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos selección, capacitación y evaluación entre otros” (p.9).

Por, otro lado Dessler (2009) señaló que “gestión del talento humano forma parte de la cadena de valor de una empresa y la forma en que desempeña sus actividades individuales como parte de su estrategia en sus actividades productivas” (p.35).

Alvarado (1998), afirma que:

La gestión del talento humano en cualquier institución, de manera especial en las entidades educativas, se constituye en la actividad más delicada, difícil y de mucha trascendencia, porque trata con el recurso más valioso y estratégico para el logro de los objetivos de la organización, las personas.  
(p. 176)

Tomando en cuenta las teorías de los autores es sustancial decir que; la gestión del talento humano por el autor que hace referencia al trabajo docente efectivo, la misma que tiene lugar en un entorno complejo más aún cuando se trata del desarrollo del currículo nacional con el enfoque constructivista, en la cual debe mantener una fuerza de voluntad para el cambio y desempeñar efectivamente su labor docente en este mundo tan globalizado.

Es importante resaltar que los recursos humanos forman parte fundamental de la cadena de valor de las organizaciones, por lo que en los últimos años las Instituciones Educativas valoran sobremanera la gestión del recurso vital que es el docente, buscando en él el compromiso y la identificación con la institución ya que depende de ello gran parte del éxito del servicio de una educación de calidad.

### **1.3.1.1 Evolución de la gestión del talento humano**

Pardo y Porras (2011) manifestaron, que la evolución histórica de la gestión del talento humano es importante considerar los enfoques, énfasis, focos y/o modelos

de la gestión de personal, en las últimas décadas se ha caracterizado fundamentalmente por el cambio en la concepción de personal, dejándose de entender como un costo para pasar a entenderse como un recurso, destacando su importancia estratégica como fuente de generación de ventajas competitivas sostenidas, jugando un papel esencial en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización a través del compromiso organizacional como componente clave en el proceso de creación de valor (p. 169).

En este sentido el planteamiento de la evolución de la gestión del talento humano va relacionado con lo cognitivo, competencias, aprendizaje, la práctica y desempeño laboral en una institución educativa o empresa.

### **1.3.1.2 Importancia de aplicar la gestión del talento humano en las instituciones educativas**

Para desarrollar la importancia de la gestión del talento humano en las instituciones educativas debemos partir desde la formación del profesional para la docencia ya sea en los institutos superiores pedagógicos y/o las universidades, que deben hacer una rigurosa selección de los aspirantes desde un enfoque humanístico y científico, partiendo desde la vocación del servicio para un contexto donde la calidad de la educación básica regular se encuentra en los últimos lugares, por lo que debe haber un fuerte compromiso de asumir nuevos retos en la educación, para lo cual el futuro docente se debe preparar en estrategias metodológicas y técnicas pedagógicas afianzados principalmente con una formación científica humanística y el manejo de tecnologías educativas como herramientas y medio para generar no solo el acceso a la información sino la investigación (Di-Carlo, 2012, p. 1).

El segundo momento es importante porque se trata del proceso de la gestión del talento humano en las aulas de las instituciones educativas que es un aspecto decisivo, ya que el éxito depende en gran medida de lo que los docentes como profesionales de la educación desarrollen el proceso de aprendizaje en los estudiantes, la misma que debe responder a las diferentes formas y estilos de

aprendizaje de las generaciones de hoy, por lo que los docentes que cuentan con una formación deben ser capacitados y actualizados contantemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los escolares de hoy (Castillo, 2010, p. 3).

La importancia de la participación del docente en la educación actual pasa por responder a mejorar la eficiencia del desarrollo de las sesiones de aprendizaje y manejo de estrategias metodológicas actuales, así como la demostración y la puesta en práctica de las habilidades, conocimientos y capacidades pedagógicas, de la misma forma la práctica de sus talentos para conducir la necesidad de nuevos estilos de aprendizaje de los estudiantes en la período del conocimiento más aún donde los estudiantes acceden a la información de forma inmediata a través del uso de los medios electrónicos, por lo que la labor del docente ya no se centra en acercar la información al estudiante sino en generar experiencias de aprendizaje, a partir de la información para construir experiencias de aprendizaje para la vida (Castillo, 2010, pp. 5-6).

### **1.3.2. Desempeño docente.**

Montenegro y Aldana (2003) nos ofrecen una aproximación conceptual del desempeño docente, considerando y precisando que:

Es el proceso de cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p.18).

Cerda (2003), sostiene que:

Las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación. Para el mismo autor, el desempeño es un término proveniente de la administración

de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal (p. 73).

Posse (2005) precisa que:

Dentro del ámbito educativo el desempeño pedagógico permite desarrollar competencias profesionales como orientar al alumno, guiar al alumno, controlar y evaluar de manera permanente el proceso de enseñanza de todo docente, a fin de demostrar los dominios y funciones diseñadas durante el rol que realizan de acuerdo a la planificación y organización educativa (p. 88)

Finalmente, Valdés (2000) indica que:

El desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de la instituciones de la comunidad. (p. 62)

El cumplimiento de sus funciones de todo docente se evalúa para mejorar el servicio de la calidad educativa y cualificar de manera constante la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

### **1.3.2.1 Estándares de Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente**



Según la (LOEI, 2011), en su Art. 22.- Competencias de la Autoridad Educativa Nacional, literal dd) “La Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa...”

El Ministerio de Educación, mediante (Acuerdo 482-12, 2012) del 28 de noviembre de 2012, expide los Estándares Educativos, entre los cuales se encuentran los de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente.

El 03 de abril de 2017, mediante (ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00026-A, 2017), en su Artículo Único declara: Sustitúyase los anexos correspondientes a los literales a) y b) del artículo 1 de los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Docente y Desempeño Profesional Directivo.

Esta Reforma propone una reorganización de los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente, cuya principal característica es la trazabilidad que permite visualizar la cadena de competencias y responsabilidades, estableciendo el grado de corresponsabilidad de los actores educativos.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos.

Así tenemos:

- Estándares de Gestión Escolar (GE). Se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen al buen funcionamiento de la institución, además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa permitiendo que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

- Estándares de Desempeño Profesional Directivo (DI). Describen las acciones indispensables para optimizar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, de convivencia, servicios educativos y sistema integral de riesgos escolares.
- Estándares de Desempeño Profesional Docente (DO). Establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad

Los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente serán referentes para la evaluación interna y externa y serán empleados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa o por cualquier otra institución que realice evaluación.

Con la matriz de apoyo se podrá verificar y evidenciar el trabajo de los directivos y docentes según su competencia para lograr una educación de calidad. (Ver Anexo 1)

### **1.3.3 Capacitación**

Schermerhorn (2003), considera que la capacitación:

La capacitación es el conjunto de actividades que proporciona la oportunidad de adquirir y mejorar las habilidades relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Esto se aplica tanto a la capacitación inicial de un empleado como a la actualización o mejoramiento de las habilidades de una persona para satisfacer los requerimientos cambiantes del cargo. Actualmente, muchos empleadores están preocupados por la falta de preparación formal de algunos empleados para desempeñarse en sus cargos, a menudo de alta tecnología, en el nuevo lugar de trabajo. Esta preocupación incluso abarca las habilidades básicas de lectura, redacción y

aritmética. Las organizaciones más progresistas ofrecen programas de capacitación intensiva para asegurar que sus trabajadores siempre cuenten con las habilidades necesarias para desempeñarse bien” (p. 249).

En síntesis, la capacitación en las instituciones educativas tiene como propósito mejorar la calidad de preparación del personal docente enfocado a brindar una educación de calidad, perfeccionando las habilidades y actualizando los conocimientos en este mundo tan cambiante debido a muchos factores.

Chiavenato (2004), sostiene que:

La capacitación se relaciona con el conocimiento. En la era de la información, el conocimiento es de vital importancia, por qué busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo. Si el conocimiento es fundamental, la productividad del conocimiento constituye la clave del desarrollo. Peter Drucker afirma que no solo es responsabilidad gerencial el hacer que el conocimiento sea productivo, sino que es un desafío de toda la organización. “El conocimiento es efectivo cuando es productivo y útil; es decir crea una diferencia visible: producir resultados, mejorar procesos, y generar un valor agregado” (p. 305)

En una sociedad del conocimiento el docente debe estar preparado para producir resultados y generar un valor agregado, el conocimiento es fundamental para el docente y se convierte en exitosa cuando se involucra en la capacitación y el desarrollo del conocimiento, en tal sentido tal inversión permite un gran avance en el desarrollo académico de los educandos. Para éstas la capacitación es la clave ya que redundará en beneficio directo, brindando una formación profesional, recursos, preparación y formación tecnológica de información.

## Matriz estándar de gestión escolar

Tabla 1: Componente: D1.C2. Desarrollo Profesional

Estándar	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA			
	No cumple	En proceso	Satisfactorio	Destacado
<b>D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.</b>	D1.C2.GE4. a. La institución no ejecuta actividades de capacitación profesional.	D1.C2.GE4. b. Las actividades de capacitación profesional ejecutadas no consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE4. c. Las actividades de capacitación profesional consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE4. d. Se promueve espacios de intercambio de conocimientos y experiencias adquiridas durante los procesos de capacitación profesional.
<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	Plan de capacitación profesional institucional.			
<b>PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar el diagnóstico institucional de las necesidades de formación profesional.</li> <li>2. Verificar si la institución cuenta con el Plan de capacitación profesional institucional y si se utilizan plataformas virtuales, herramientas tecnológicas (TIC) y medios digitales para dicho objetivo.</li> <li>3. Revisar si el Plan de capacitación profesional institucional responde al diagnóstico de las necesidades del personal administrativo, directivo y docente, caso contrario actualizarlo.</li> <li>4. En caso de no contar con el plan de capacitación profesional institucional, elaborarlo según la normativa.</li> <li>5. Incluir las necesidades de capacitación de hombres y mujeres por igual.</li> <li>6. Incluir en el plan capacitación profesional actividades de capacitación sobre enfoque de género y sobre derechos humanos para que permitan brindar un enfoque inclusivo y lograr la coeducación. Verificar que en las capacitaciones se utilice lenguaje positivo e inclusivo al tratar temas de derechos y de género, considerando la diversidad de condiciones y de necesidades.</li> </ol>			
<b>NORMATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RGLOEI: Art. 41.- Labor educativa fuera de clase, numeral 1.</li> <li>• R-LOEI. Art. 53: Deberes y atribuciones del Consejo Ejecutivo. Numeral 6.</li> <li>• RGLOEI Art.311, 312, 313, 314 y 315.</li> <li>• AM MINEDUC-ME-2015-00099-A.- Normativa para el cumplimiento del horario de la labor educativa que se cumplirá dentro y fuera de la IE.</li> </ul>			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	Mejorar las competencias del equipo profesional de la educación en su propio beneficio y del estudiantado, de manera que estén a la par con los cambios curriculares, científicos y tecnológicos.			

**Fuente:** Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente

### 1.3.4 Desarrollo Académico

De acuerdo con Fineburg (2009), el rendimiento escolar o logro académico, se refiere a cualquier medida del progreso de un estudiante en un contexto escolar o en un área académica correspondiente. Este se mide por los resultados de un estudiante sujeto a prueba, calificaciones, puntajes de las pruebas estandarizadas, o la inscripción en la escuela.

Por ser un factor cuantificable, el rendimiento es tomado como un criterio para medir el éxito o fracaso a través de un sistema de calificaciones de 0 a 10 en la mayoría de los centros educativos públicos y privados; por lo tanto, las calificaciones dadas y la evaluación tienen que ser una medida objetiva sobre el estado de los rendimientos de los alumnos (Ministerio de Educación, 2002).

El rendimiento escolar es influenciado por variables contextuales y personales (Bandura, 1997; Zimmerman y Schunk, 2001). Una de las perspectivas utilizadas para lograr un mejor rendimiento escolar ha sido la psicología positiva. Este enfoque del desarrollo positivo del joven surgió ante los crecientes problemas sociales en adolescentes, como el abuso de sustancias, la delincuencia, la deserción escolar y el embarazo.

Esta corriente postula que existen determinadas variables que influyen positivamente en el rendimiento escolar, así como otras que repercuten de manera negativa.

De acuerdo con Hernández (2008), la idea central de la teoría constructivista es que el aprendizaje humano se va construyendo mediante nuevos conocimientos a partir de la base de enseñanzas anteriores, es decir, se centra en la construcción del conocimiento, no en su reproducción. Desde este modelo constructivista y de la psicología del desarrollo, se ha demostrado que en el rendimiento intervienen varios factores, entre ellos aspectos personales (cognitivos, biológicos y socio-afectivos) del aprendiz y aspectos contextuales (sociales y culturales); Undurraga, 2004).

Por otra parte, el cognitivismo surgió con el objetivo de comprender los principios de la cognición y los elementos que producen las funciones cognitivas. En ellas intervienen variables como ideas, pensamientos, elaboración de planes, el uso de la memoria, la capacidad de aprendizaje, etc. (Bedia y Castillo, 2010); funciones cognitivas que contribuyen de manera positiva en el rendimiento académico, especialmente aquellas que se evalúan en la vida diaria como la memoria y la

toma de decisiones (García, 2012). De acuerdo con Seligman (1999), la psicología positiva es definida como:

El estudio científico de las experiencias y rasgos individuales positivos, instituciones que facilitan su desarrollo y programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, incluyendo también virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad para ser un mejor ciudadano. (p. 560)

#### **1.3.4.1 Factores implicados en el desarrollo académico.**

En el ámbito pedagógico y psicopedagógico, son pocos los trabajos que han estudiado el constructo rendimiento académico sin relacionarlo con otros constructos.

Tras la revisión bibliográfica, entendemos que las investigaciones más relevantes se pueden agrupar en dos núcleos. En el primero, los que analizan factores que lo afectan ya sea facilitándolo o dificultándolo. En el segundo, se agrupan aquellas que pretenden poner de manifiesto los efectos positivos o negativos del rendimiento tanto en el alumnado como en la institución escolar y en la sociedad.

El proyecto de investigación se contextualiza en el primer grupo, concretamente en el análisis y verificación de la relación entre el rendimiento académico de los alumnos de la unidad educativa “San José” y algunos de los factores básicos implicados en el mismo. Como reza en el título y se formula en los objetivos nos ocupamos de analizar la relación de factores cognitivos actitudinales e instrumentales con el rendimiento académico.

##### **1.3.4.1.1 Factores de carácter psicológico.**

El modelo psicológico fue el pionero en la explicación de la influencia de factores personales e individuales en el rendimiento académico escolar. Los primeros trabajos estudiaron la influencia de la inteligencia; posteriormente se analizaron



dimensiones dinámicas de la personalidad y aspectos motivacionales. Los últimos trabajos se han centrado en verificar la interrelación entre personalidad, inteligencia y motivación con el rendimiento.

Desde una perspectiva de carácter clínico se han desarrollado investigaciones centradas en el aspecto neuropsicológico. En este sentido no podemos deducir la existencia de lesiones cerebrales en los educandos que presentan cierta dificultad para el establecimiento de un rendimiento o éxito ante el logro de la actividad escolar.

Por su parte Suárez y Fernández (2004) investigan sobre el aprendizaje autorregulado incidiendo de forma especial en sus componentes estratégicos y motivacionales, y ofrecen pautas tanto para su evaluación como para la intervención educativa. Suárez y Fernández (2013) señalan la necesidad de valorar el tipo de instrucción escolar que se ha aplicado tradicionalmente, basado en la transmisión de conocimientos por parte del docente, que guía y controla en gran medida el proceso de aprendizaje de los estudiantes y limitará la investigación sobre la autorregulación del aprendizaje.

De lo expuesto por Myklebust (1981), podemos deducir que ciertos educandos poseen ciertos trastornos perceptuales como la incapacidad de identificar, discriminar, interpretar y organizar las sensaciones. La mejora del educando en la solución de situaciones de aprendizaje surgirá en la medida que esté habituado a interpretar y organizar los diversos estímulos.

A su vez se enfrentará mejor en su trabajo intelectual al ser capaz de discriminar las formas, la posición relativa de los estímulos y la información visual que percibe en el desarrollo de las actividades escolares (matemáticas y sobre todo la lectura). Dicha destreza le ayudará a adquirir un mayor ritmo personal en su trabajo responsable sin sentir cansancio, torpeza o fatiga.

Para Myers y Hammil (1982) cada vez es más patente que el ajuste perceptivo es la base donde se estructura la formación del comportamiento simbólico,

cognoscitivo, la formación de conceptos y la capacidad de abstracción. Resulta fácil observar que las capacidades perceptivo-motoras se encuentran inusualmente bajas, con bastante frecuencia, en niños con dificultades de aprendizaje.

Otro factor que influye en el aprendizaje y desarrollo académico del educando es la referencia al desarrollo cognitivo. No cabe duda que la llamada aptitud para la escolaridad que hace posible que el niño en un momento determinado de su desarrollo psicológico pueda aprender a leer, escribir y calcular no es independiente de su evolución cognitiva.

La teoría constructivista de Piaget (1971) nos muestra que las formas que nos sirven para organizar los conocimientos no son innatas sino aprendidas a través del desarrollo de las capacidades lógico-matemáticas y de su interacción con la realidad. Y nuestras capacidades nos permiten desarrollar nuestra inteligencia y a través de ella adquirimos el conocimiento de la realidad. En dicho proceso mental, es el estudiante quien construye su propio conocimiento.

Son facetas importantes del desarrollo cognitivo: la percepción, la memoria y la atención. Son múltiples los trabajos que muestran correlaciones entre las alteraciones de la percepción visual, auditiva y táctil y las dificultades de aprendizaje y rendimiento escolar. Lo mismo podemos decir en relación a los diversos tipos de memoria: inmediata, a corto plazo y a largo plazo; desde la perspectiva del desarrollo cognitivo se ha estudiado la relación entre este tipo de memoria y el rendimiento tanto en escolares con dificultades de aprendizaje como en escolares con desarrollo normal.

El empleo de estrategias de motivación intrínseca favorece que los alumnos soliciten más trabajo, implicándose en otras actividades adicionales frecuentes, como participar en el grupo, perfeccionar una competencia en determinada actividad o desarrollar ciertas habilidades de autocontrol, sin interrumpir su tarea de aprendizaje.

El educando aprende a emplear estrategias de aprendizaje en un ambiente motivacional de educación para y en la libertad. Esta enseñanza favorece el aprendizaje autónomo y desarrolla, desde el criterio de McCombs y Whisler (1989), las habilidades metacognitivas al estimular el procesamiento, planificación, regulación de actividades de aprendizaje junto al control y regulación de la afectividad y la motivación.

#### **1.3.4.1.2 Factores de carácter sociológico.**

Respecto a la influencia familiar en el rendimiento académico de los hijos, se han estudiado diversos aspectos: el nivel socioeducativo de la familia, el control de los padres sobre los hábitos de estudio de los hijos y la implicación de la familia en actividades del centro educativo. En cuanto al nivel socioeducativo familiar, las variables más analizadas son los estudios o la titulación académica del padre y de la madre, el número de libros o canales de información que se manejan habitualmente por la familia (Morrow, 1983; Gómez, 1992; Prats, 2002 y González, 2003).

El control que los padres ejercen sobre los hábitos de estudio de los hijos se valora evaluando el tiempo que pasan en la calle, el que dedican a juegos con las nuevas tecnologías o viendo la televisión, así como el número de actividades extraescolares que realizan.

El papel de los padres en las actividades del centro educativo lo estudia Barbera (2003. p. 250) a través de variables como: asistencia a reuniones y citas, participación en actividades extraescolares organizadas por el propio centro, el tipo de relación entre el equipo docente y la familia. “La relación fluida entre la familia y el centro educativo favorece no solo la calidad del rendimiento de los alumnos sino también el desarrollo integral de los mismos como personas, sobre todo en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria”.

La comunicación, "como dimensión orgánicamente planetaria" (Bride, 1980, p.7); las tecnologías de producción, gestión y organización; el auge de las

telecomunicaciones y de la informática junto a la difusión de los medios de comunicación de masas, servirán para que el educando vaya seleccionando e interpretando de manera crítica los mensajes para poder organizar y clasificar de forma coherente las olas de información heterogénea.

Esta formación exige el cultivo de lenguajes, información, comunicación, conocimientos e imaginación para establecer el modelo de sociedad tecnológica y renovación educativa reclamados por el ser humano con preferencia por conocer nuevas culturas, valores y actitudes hasta ahora soslayadas.

En la sociedad actual se hace más patente la necesidad de la educación a lo largo de toda la vida como proceso perfectivo de la personalidad del educando, capaz de analizar y transformar los acontecimientos vividos en experiencias educativas, transfiriéndolas a diferentes dimensiones de su propia existencia.

#### **1.3.4.1.3 Factores de carácter psicosocial.**

Esta línea de investigación ha sido ampliamente analizada en los últimos años tratando de descubrir las variables que facilitan o limitan el rendimiento. (Brunner y Elacqua, 2004). Tres son los ejes en torno a los cuales se agrupan los estudios:

1. La familia: su estructura, el nivel socioeconómico, el tipo de relaciones interpersonales, la existencia o no de situaciones críticas como enfermedades, paro, conflictos, divorcios, desamparo del hogar, nivel de aspiraciones, estado del bienestar y expectativas han sido las variables más analizadas.
2. El centro educativo: conducta del profesor, actitud del alumno, expectativas de profesores y alumnos, aceptación, rechazo y popularidad en el grupo, estilos educativos, metodología, sistemas de evaluación, características específicas del propio centro
3. El entorno social: bajo esta denominación nos referimos a la influencia que, en el rendimiento académico de los escolares, ejercen los amigos las

relaciones sociales y las redes sociales, junto a características del entorno físico y sociológico como el barrio o el vecindario (p.25)

Las redes sociales han supuesto una auténtica revolución en el marco de la comunicación y en la forma de establecer relaciones interpersonales; su potencial didáctico y aplicabilidad en la escuela es grande, si bien el uso excesivo o inadecuado puede convertirlas en factor de riesgo respecto del rendimiento académico. Desde la perspectiva más positiva, constituyen una nueva metodología activa y participativa de trabajo colaborativo, a la vez que pueden llegar a crear y consolidar verdaderas comunidades de aprendizaje; en ambos sentidos las redes sociales son factores que facilitan el aprendizaje y mejoran el rendimiento de los estudiantes.

#### **1.3.4.1.4 Otros factores del desarrollo académico de los alumnos**

Los factores que inciden en el rendimiento académico del alumnado están condicionados por diversas variables (Castejón y Sampascual, 1996; Murillo y Hernández, 2011). En este apartado se centran en las dimensiones que emergen como más relevantes de tipo personal que sugieren Miñano y Castejón (2008): la satisfacción, el autoconcepto y la relación y apoyo familiar.

**La satisfacción del alumnado:** es “la percepción que el alumno tiene del centro educativo y la importancia que éste le da a cada aspecto” (Cabrera y Galán, 2016, p.87).

La satisfacción del alumnado resulta un factor relevante que se relaciona de manera estrecha con el compromiso hacia la escuela (Tomás, Gutiérrez, Sancho, Chireac y Romero, 2016) y que ejerce una influencia en el rendimiento académico. Murillo y Hernández (2011), determinan que la satisfacción del alumnado en el nivel del aula se encuentra asociada con la puntualidad con que comienzan las sesiones, la escasa suspensión de labores, la disciplina sin castigo, el uso efectivo de recursos en el aula y una atención individualizada. Unas dimensiones que también guardan relación con el grado de satisfacción del

docente, Así, la OCDE (2014), señala que, a mayor satisfacción de los docentes, mayor será el rendimiento académico del alumnado. Y esto es así, en tanto que, como señala el informe, a mayor nivel de satisfacción mayor compromiso y apoyo de los docentes hacia al alumnado, y mayor satisfacción de este.

**El autoconcepto:** entendido como la evaluación que hace el alumnado de sí mismo (Barca, Peralbo, Porto, Barca, Santorum, y Castro, 2013). Para Costa y Tabernero (2012), los individuos construyen su autoconcepto a partir de la imagen que de ellos tienen (López, Esteban, Peris, Ros, y Carbonell, 2009), y también desde la imagen que tienen los demás. Es por ello que, cuando los estudiantes tienen una imagen positiva de su papel en el proceso educativo, se genera una influencia positiva en el resultado académico (López et al., 2009). Ahora bien, en sentido inverso, diversas investigaciones han dado muestra también del incremento que produce un alto rendimiento académico en el autoconcepto del alumnado.

Para estas resulta un aspecto fundamental que las escuelas desarrollen las condiciones que favorezcan la motivación, y el sentirse competente y capaz de superarse. Esta situación ejercerá, efectos positivos en el rendimiento académico y de forma paralela, en la propia percepción del éxito educativo del estudiante. (González, Tourón, e Iriarte, 1994; Álvarez, Suárez, Tuero, Núñez, Valle y Regueiro, 2015). Autores como Núñez, González-Pineda, García, González-Pumariega, Rocés, Álvarez y González (1998), atribuyen al autoconcepto positivo el uso de estrategias de aprendizaje que ayuden al alumnado a procesar la información y señalan además que, cuanto mayor es el conocimiento de los estudiantes, mayor es su autoestima y motivación.

**El apoyo familiar** es otro de los factores que ha sido demostrado por diversas investigaciones aportando que las características familiares tienen una influencia directa en el rendimiento académico (Córdoba, García, luengo, Vizueté y Feu, 2011; Armenta, Pacheco y Pineda, 2008; Heredia, 2007; UNESCO, 2012; Gil, 2008, entre otros muchos), al ser posible atribuir la obtención de alto o bajo logro

educativo al capital económico y cultural de las familias (Ruíz de Miguel, 2001; Zapata, De los Reyes, Lewis y Barcelo, 2009; Tiana, 2002, PISA, 2010).

Sin embargo, en la relación establecida entre el factor familia con el rendimiento académico es prioritario identificar diversas variables. Algunas de éstas variables son la estructura y configuración familiar, el origen o clase social de pertenencia (profesión o estatus de los padres y madres, el nivel sociocultural y las características de la población de residencia) y el clima educativo familiar (actitud de las familias hacia la educación, el clima afectivo y las expectativas que tiene del desempeño de sus hijos e hijas) (González, 2013).

Para el caso del clima educativo familiar, se ha comprobado desde las investigaciones en escuelas eficaces que las familias que mantienen una actitud positiva del proceso educativo y que tienen altas expectativas del desarrollo académico de sus hijos e hijas, promueven, como señalan Álvarez et al., (2015), la autoconfianza y la autocompetencia.

Así, las familias que prestan atención al proceso educativo de sus hijos y que además valoran el esfuerzo que realizan, influyen significativamente en el rendimiento académico. Esto ha sido comprobado en numerosas investigaciones, como la que realizan Baca, Porto, Brenlla, Morán y Barca (2007) en la que analizan los efectos que produce el apoyo de las familias en el alumnado de educación secundaria.

Los autores concluyen que, en el caso del alumnado con medio y alto rendimiento académico, el apoyo familiar se caracteriza por una mayor implicación en el proceso educativo y en el desarrollo de las tareas escolares: una valoración elevada del esfuerzo que realizan sus hijos e hijas. Dimensiones que ejercen una motivación para el éxito y la continuidad educativa.

### **1.3.5 Evaluación.**

Es importante, hablar sobre evaluación, diferenciar algunos conceptos fundamentales. En el proceso de planificación, la evaluación es fundamental para conocer la relevancia de los objetivos planteados. De ahí que la información que resulta del proceso evaluativo sea la base para establecer las estrategias del docente.

Evaluar “es un acto de valorar una realidad, que forma parte de un proceso cuyos momentos previos son los de fijación de características de la realidad a valorar, y de recogida de información sobre las mismas, y cuyas etapas posteriores son la información y la toma de decisiones en función del juicio emitido” (García y Pérez, 1989, p. 6).

La evaluación es un término que se utiliza comúnmente y se tiende a asociarla o a interpretarla como sinónimo de medición del rendimiento, olvidando que todos los elementos que participan en el proceso educativo se encuentran dentro de la evaluación, y algo que es muy importante y significativo, es destacar el hecho de que la evaluación no debe limitarse a comprobar resultados. Con la evaluación es posible aprender de la experiencia para no cometer en el futuro los mismos errores. Esto es muy importante ya que un buen manejo del error por parte del docente es el éxito del aprendizaje de los alumnos.

#### **1.3.5.1 Etapas de evaluación**

Abordaremos las etapas de evaluación desde el enfoque del constructivismo, donde la mirada está puesta en el sujeto estudiante (alumno que aprende) y la construcción del saber se basa en un andamiaje por parte del docente a través de la aplicación de diferentes herramientas. Se evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde los tiempos y procesos son flexibles, valorando y rescatando las inteligencias múltiples de los alumnos. A diferencia del conductismo (enseñanza tradicional) donde la mirada está puesta en los contenidos (cognitivo y procedimental) donde las herramientas o instrumentos que se implementan son la medición y las escalas duras. Donde lo que importa es la memoria, el coeficiente intelectual, el error, la prolijidad y el orden.



Dentro de la evaluación encontramos tres etapas

**La evaluación diagnóstica** (inicial), el docente debe identificar y conocer en los alumnos sus saberes previos (cognitivos, procedimentales, emocionales y axiológicos) que van a constituir las metas u objetivos a lograr y la puesta en marcha de estrategias. Esta etapa se realiza antes de iniciar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las metas u objetivos planteados por el docente pueden ser o no alcanzadas por los alumnos y esto se debe a diferentes factores, como de aplicación de las estrategias, intereses del grupo, etc.

En el libro *Estrategias Docentes*, escrito por Eggen y Kauchak (1999), que circula hace unos años sobre el tema de trabajo cooperativo y hace referencia a esta etapa de la evaluación de la siguiente manera:

Una meta de las actividades de investigación grupal es que los alumnos aprendan acerca del proceso de indagación (sus metas, sus procedimientos y sus productos finales). Se debe alentar a los alumnos para que reflejen el proceso y evalúen su propio desempeño en cada una de las áreas...La escala puede ayudar a los estudiantes a dejar indicados los procesos que usan y a aprender a ser analíticos. (p.330).

**La evaluación formativa** (intermedia, continua o procesal), es la que se realiza durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje para establecer las dificultades cuando aún se pueden modificar e introducir sobre la marcha cambios en la planificación y tomar las decisiones adecuadas, para optimizar el proceso y lograr el éxito del aprendizaje del alumno; "...es un proceso que realimenta el aprendizaje, posibilitando su regulación por parte del estudiante. De esta manera, él junto al educador, pueden ajustar la progresión de los aprendizajes y adaptar las actividades de aprendizaje de acuerdo con sus necesidades y posibilidades" (Condemarín y Medina, 2000, p. 8).

No debe basarse únicamente en pruebas formales, sino que debe incluir la observación de la actividad y el análisis de tareas. Este proceso evaluador debe centrarse no en actividades específicas sino, en gran medida, en la misma actividad del aula, como: trabajos prácticos, exposiciones, parciales; trabajos

escritos: monografías, ensayos, comentarios e informes; investigación, lecturas, esquemas, etc.; con estas herramientas se permite recoger información no sólo sobre el resultado, sino también sobre el proceso mismo, lo que permite conocer mejor al alumno y así poder adecuar el trabajo pedagógico.

Y por último la evaluación sumativa (final) es la que se realiza a continuación de la etapa del proceso enseñanza-aprendizaje (formativa) para verificar sus resultados. Determina si se lograron los objetivos planteados, y en qué medida los lograron cada uno de los alumnos. En esta etapa se determina una calificación, para obtener la misma, el docente utiliza diferentes herramientas, tales como lista de cotejo y/o matrices. La implementación de los diferentes recursos, logran extraer de los portafolios o el examen final la acreditación de la cursada (nota).

Desde esta perspectiva, la evaluación formativa permite determinar de manera individual o grupal el grado de logro de los objetivos, contenidos curriculares o competencias, considerando los procedimientos utilizados por los docentes durante la mediación pedagógica, con la finalidad de adaptar los procesos metodológicos a los progresos y necesidades de aprendizaje observados en los estudiantes.

De lo anterior, se concluye que el propósito de la evaluación formativa es informar al estudiante acerca de los logros obtenidos, las dificultades o limitantes observadas en sus desempeños durante la realización de las actividades propuestas en el proceso de mediación pedagógica. A la vez, le permite al docente la búsqueda e implementación de nuevas estrategias educativas, que favorezcan y respondan a las habilidades, destrezas, competencias, actitudes o valores que se pretende desarrollen los estudiantes, durante el proceso de aprendizaje. La distinción entre la evaluación final y la que tiene lugar a lo largo del proceso, entre evaluación formativa y sumativa, es reciente.

#### **1.3.5.2 Diferencia entre evaluación Formativa y Sumativa.**

## **Evaluación formativa.**

**A. Propósito:** tomar decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que se van presentando conforme se avanza en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **B. Función:**

1. Dosificar y regular adecuadamente el ritmo del aprendizaje.
2. Retroalimentar el aprendizaje con información desprendida de los exámenes.
3. Enfatizar la importancia de los contenidos más valiosos.
4. Dirigir el aprendizaje sobre las vías de procedimientos que demuestran mayor eficacia.
5. Informar a cada estudiante acerca de su particular nivel de logro.
6. Determinar la naturaleza y modalidades de los subsiguientes pasos.

**C. Momentos:** Durante el hecho educativo, en cualquiera de los puntos críticos del proceso, al terminar una unidad didáctica, al emplear distintos procedimientos de enseñanza, al concluir el tratamiento de un contenido, etc.

**D. Instrumentos Preferibles:** matriz de marca referenciales, fichas de observaciones y registros del desempeño, rúbricas, etc.

**E. Manejo de Resultados:** de acuerdo a las características del rendimiento constatado, a fin de seleccionar alternativas de acción inmediata.

Esta información es valiosa tanto para el profesor como para el alumno, quien debe conocer no sólo la calificación de sus resultados, sino también el porqué de ésta, sus aciertos (motivación y afirmación) y sus errores (corrección y repaso).

## **Evaluación Sumativa**

**A. Propósito:** tomar las decisiones pertinentes para asignar una calificación totalizadora a cada alumno que refleje la proporción de objetivos logrados en el curso o unidad didáctica correspondiente.

**B. Función:** explorar en forma equivalente el aprendizaje de los contenidos incluidos, logrando en los resultados en forma individual el logro alcanzado.

**D. Instrumentos preferibles:** pruebas objetivas que incluyan muestras proporcionales de todos los objetivos incorporados a la situación educativa que va a calificarse.

**E. Manejo de resultados:** conversión de puntuaciones en calificaciones que describen el nivel de logro, en relación con el total de objetivos pretendido con el hecho educativo.

El conocimiento de esta información es importante para las actividades administrativas y los alumnos, pero no se requiere una descripción detallada del porqué de tales calificaciones, ya que sus consecuencias prácticas están bien definidas y no hay corrección inmediata dependiendo de la comprensión que se tenga sobre una determinada circunstancia.

### **1.3.5.3. Procesos de enseñanza-aprendizaje que promueve la evaluación formativa.**

#### **Identifica y comparte metas de aprendizaje**

Corresponde al punto de partida de la evaluación formativa, donde el profesor y sus estudiantes clarifican lo que enseñarán y aprenderán y los criterios que indican que esto se ha logrado. Estas metas están relacionadas con los objetivos de aprendizaje y, por lo tanto, con los Estándares de Aprendizaje de cada nivel.

Clarificar, compartir y comprender las metas de aprendizaje genera las condiciones necesarias para que los estudiantes puedan visualizar lo que se espera de ellos. Son las metas las que determinan qué evidencia recolectar y con qué criterio evaluarlas, así como hacia dónde dirigir la retroalimentación a los estudiantes. Asimismo, en la medida que los alumnos las comprenden y comparten, pueden autoevaluar su progreso y el desempeño de sus compañeros para apoyarlos y retroalimentarlos.

Comprender y compartir una meta implica ir un paso más allá de comunicar el objetivo de la clase, creando un espacio en el cual se clarifican y concretizan los objetivos, explicitando cuáles son los criterios de logro con los cuales los alumnos se darán cuenta de qué han aprendido. Es esta información la que permitirá al estudiante monitorear sus avances y darle sentido al proceso de aprendizaje.

### **Recoge variedad de evidencia**

La evidencia de los aprendizajes es central dentro de la evaluación formativa ya que permite observar el logro de las metas que se han establecido y constituye el fundamento de las decisiones que toma el profesor o los alumnos respecto a los pasos a seguir. Esta posibilidad de que puedan reaccionar frente a la evidencia recolectada, es lo que permite aumentar las posibilidades de impactar en los aprendizajes.

### **Retroalimenta al estudiante**

La evaluación formativa es más prospectiva que retrospectiva, es decir, su foco está en determinar cómo seguir avanzando y en esta función todas las formas de retroalimentación (oral, escrita, visual, individual o grupal), juegan un papel fundamental, pues son las herramientas con las que el profesor orienta a sus estudiantes, entregándoles información que describe qué deben lograr, cómo lo están haciendo y cómo pueden mejorar.

Es importante tener presente que no toda retroalimentación tiene efectos positivos en los aprendizajes y que, incluso si no es bien conducida, puede tener efectos negativos en el largo plazo.

### **Fomenta el rol activo de los estudiantes**

Uno de los principios fundamentales que guían la evaluación formativa es que los estudiantes son los responsables de su propio aprendizaje. El estudiante debe tener un rol activo en todos los momentos que estructuran su aprendizaje; ello implica que conoce sus metas, las estrategias que debe utilizar para desarrollar las tareas que se le piden, evalúa sus logros, analiza sus desempeños y participa en la identificación de aquellos aspectos que debe mejorar.

En la evaluación formativa, el estudiante tiene el protagonismo y las acciones del profesor apuntan a que active sus procesos de aprendizaje en base a los apoyos entregados.

Para potenciar este rol activo, el profesor planifica y estructura sus clases promoviendo momentos de interacción con y entre sus estudiantes, cuidando que todos tengan la oportunidad de participar y no solo aquellos que manejan el contenido o se sienten confiados para levantar la mano. Para ello, utiliza otras formas de gestionar la participación, por ejemplo, usando un método de participación aleatoria o estrategias para visibilizar las respuestas de todos los alumnos.

### **Intenciona la evaluación y retroalimentación entre pares**

La evaluación formativa considera a los estudiantes como el principal recurso de aprendizaje y, por tanto, promueve la colaboración entre pares de modo que estos se guíen unos a otros. Se ha demostrado que cuando los estudiantes aprenden de otros, desarrollan más habilidades de pensamiento crítico y mejoran sus aprendizajes.

Asimismo, existe evidencia de que cuando a los alumnos se les ha enseñado y guiado cómo colaborar entre ellos, las interacciones que se generan pueden tener igual o más impacto que las que se establecen con el profesor. Es por ello que estos procesos deben ser intencionados y cuidadosamente planificados por el docente, quien debe enseñar a los estudiantes a trabajar juntos y colaborar en sus tareas, ya sea evaluando el trabajo de otros y retroalimentando al compañero.

### **Retroalimenta la práctica**

Durante todo el proceso de enseñanza, el profesor obtiene información importante para modificar su propia práctica según las necesidades de los estudiantes. Dentro del ciclo de evaluación formativa, los docentes obtienen evidencia de lo que están comprendiendo los estudiantes, pero también de la efectividad y pertinencia de las estrategias de enseñanza que han implementado.

Al analizar la evidencia, el profesor no solo concluye cuáles son los errores de sus estudiantes y por qué se producen, sino también, al intentar determinar cómo apoyarlos, reflexiona sobre su práctica y sobre los recursos que tiene, y así puede tomar decisiones respecto de cómo seguir. Este proceso, probablemente, permitirá que sus nuevas acciones tengan mejores resultados.

Cuando estos procesos se desarrollan de forma reiterada en el tiempo, es posible sacar conclusiones respecto de lo que funciona mejor con los estudiantes en general, así como con ciertos alumnos en particular, y también frente a qué tipos de aprendizajes. Esto, sin duda, enriquece la práctica docente, no solo por las modificaciones que se realizan, sino por el proceso de pensamiento que va desarrollando el profesor, quien se acostumbra a reflexionar sobre lo que hace, activando procesos de mejora permanente.

En definitiva, es importante mencionar que no toda evaluación formativa implica que el profesor modifique un aspecto de su práctica. El resultado de la evaluación puede indicar que las decisiones han sido correctas, que ha utilizado la estrategia adecuada y esto también es información valiosa para las decisiones futuras y para compartir con otros profesores de distintos niveles y asignaturas.

### **1.3.6. Fundamento legal**

#### **En la Constitución del Ecuador se establece:**

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

**Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural,

democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

**Art. 28.-** La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

**Art. 29.-** El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.



**En la Ley Orgánica de Educación Intercultural se determina:**

**Capítulo II: De las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación**

**Art. 6.-** Obligaciones. - La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.

El Estado tiene las siguientes obligaciones adicionales:

- a. Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía; [...]
- j. Garantizar la alfabetización digital y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el proceso educativo, y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales; [...]
- k. Garantizar a las ciudadanas y los ciudadanos una educación para la vida mediante modalidades formales y no formales de educación

**Título III**

**Del sistema nacional de educación**

**Capítulo I: De los objetivos del sistema nacional de educación**

**Art. 19.- Objetivos.** - El Sistema Nacional de Educación tendrá, además de los objetivos previstos en la Constitución de la República, el cabal cumplimiento de los principios y fines educativos definidos en la presente Ley.

En inciso segundo dispone que: “[...] El Sistema Nacional de Educación forma parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad. Sus políticas observarán lo relativo al régimen del Buen Vivir, asegurando el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución de la República; [...]”

Un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de los objetivos que el país se ha planteado. Por eso, el ministerio de

Educación del Ecuador opera un concepto sistémico y multidimensional de calidad educativa, en el que los servicios que se ofrecen, las personas e instancias que lo impulsan y los productos que genera contribuyen a alcanzar metas conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos (MINEDUC, 2012).

Con **Acuerdo Ministerial No. 0482-12**, de 28 de noviembre de 2012, la Autoridad Educativa Nacional, en funciones a esa fecha, expide los Estándares Educativos, entre los cuales se encuentran los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente; Acuerdo Ministerial reformado el 03 de abril de 2017 mediante Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00026-A, en el que se sustituye los anexos correspondientes a los literales a) y b) del artículo 1 de los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Docente y Desempeño Profesional Directivo

Para lograr estas metas de calidad y equidad en la educación, el sistema educativo establece parámetros claros y concisos de lo que espera de sus instituciones, directivos y docentes; por ello, a través del acuerdo ministerial 091-2017, el ministerio de Educación emitió estándares de calidad educativa que orientan, apoyan y monitorean la gestión del sistema educativo para su mejoramiento continuo.

### **1.3.7. Fundamentación Epistemológica**

El desarrollo académico de los estudiantes posee un importante precedente la reflexión racionalista, donde el esfuerzo impostergable y consciente por elevar el rendimiento académico, así como propiciar un desarrollo verdaderamente sostenible para la mayoría de los estudiantes supone, entre otros elementos, atender y perfeccionar a los docentes vistos como un componente indispensable y factor catalizador de los fenómenos señalados.

El mejoramiento práctico en la gestión de la formación docente, dentro de los procesos educativos, posee un importante precedente la reflexión lógico-crítico y

el asentamiento sobre sólidas y multidisciplinarias bases científicas de la labor de los profesores, directivos y del resto de los sujetos implicados en dicho proceso.

El estudio de la práctica educativa puede tener lugar a partir de diversas ópticas y perspectivas disciplinarias, como efectuar la selección y la determinación de la conceptualización y las operaciones lógicas. Designa las categorías fundamentales como los conceptos de gran magnitud para controlar el desarrollo académico a través de una adecuada gestión en el desempeño docente.

Este proyecto está fundamentado en el modelo constructivista socio crítico centrado en la formación y desarrollo integral del ser humano. El constructivismo eminentemente activo realizado por el estudiante, de tal forma que él sea el gestor de su propio conocimiento. En la psicología, el constructivismo está basado en los postulados de Jean Piaget. Este psicólogo señaló que: “el desarrollo de las habilidades de la inteligencia es impulsado por la propia persona mediante sus interacciones con el medio”.

Además, hay que subrayar el relevante papel que ejercieron otros dentro de esta rama del constructivismo tales como Lev Vygotsky. En su caso la principal idea que emana de sus teorías y planteamientos es que: “El ser humano y en concreto su desarrollo sólo puede ser explicado desde el punto de vista de la interacción social”

Desde la Ontología se sustenta que la realidad no es estática, sino que está en continua transformación, por lo que la ciencia no puede establecer verdades absolutas, sino verdades relativas y perfectibles. Tiene que ver con la naturaleza de la realidad. Existen tres posiciones ontológicas:

- La que ubica la realidad en un plano súper natural
- La realidad es inherente o reside en el presente, en el mundo externo y natural
- La realidad reside solo en la experiencia humana

La Ontología de la cultura en el siglo XX era especialmente empírica, basada en los sentidos. En la actualidad el ser humano construye su realidad en base al trabajo y a la práctica de valores; recursos que le permiten transformar su entorno para satisfacer sus necesidades básicas y superiores. Hay una permanente búsqueda de crecimiento integral.

Siendo la educación un pilar fundamental para el progreso de la sociedad, así como el motor que impulsa su desarrollo, esta investigación propende desarrollar una adecuada gestión del talento humano como recurso para el mejoramiento del desarrollo académico de los estudiantes, que contribuyan al desarrollo de la sociedad y a desenvolverse en un mundo globalizado, competitivo, donde triunfa, no quien posee mayor cantidad de conocimientos, sino en un ser humano emprendedor, honesto, responsable, hábil para resolver problemas: si la sociedad se está transformando sin duda la educación desempeña un papel preponderante porque es uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio.

# CAPÍTULO II

## METODOLOGÍA

### 2.1 Paradigmas o enfoque epistemológico

El proyecto de investigación es netamente positivista, utiliza la lógica para poder dar soluciones a un problema partiendo de la investigación bibliográfica para indagar una respuesta anticipada del problema, más conocida como hipótesis. Para luego comprobarlo mediante la aplicación de la estadística descriptiva y llegar a la conclusión de aceptar o rechazar la hipótesis planteada.

Para la investigación la forma es cómo se desarrolla la gestión del talento humano, entendiendo a esta como parte de un todo “general”, nos ubica en un plano de análisis y reflexión. Implica comprender que las realidades que se han generado, en momentos determinados, han respondido a necesidades “particulares” y parte de lo que se pretende es comprender en profundidad fenómenos educativos que se han generado con el desarrollo académico de los estudiantes, y como ello ha implicado una transformación de la práctica administrativa y de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Considerando los párrafos anteriores, y la naturaleza del objeto de estudio, vale la pena destacar algunas características que la investigación cuantitativa nos ofreció para abordar el presente trabajo. De acuerdo a (Sampieri, 2016):

- a) Mide fenómenos. - La encuesta aplicada a las autoridades educativas cuenta como un instrumento de recolección de datos que juega un papel principal para cuantificar.
- b) Utiliza estadísticas. - Para el análisis e interpretación de resultados de la encuesta.
- c) Prueba hipótesis. - Con la ayuda de modelos matemáticos comprobamos las hipótesis planteadas mediante chi cuadrado  $\chi^2$

d) Hace análisis causa-efecto. – Se efectúa la operacionalización de variables.

## **2.2 Alcance de la investigación**

Se aplicó la investigación exploratoria y descriptiva con el propósito de realizar una revisión bibliográfica especializada y seguimiento de casos similares, para concluir a partir de estos datos recolectados haya sido posible establecer los conceptos relacionados con las categorías fundamentales en el marco teórico, lo suficientemente fuerte para determinar qué factores son relevantes en la gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo académico de los estudiantes.

De esta manera aumentar el grado de familiaridad la gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo académico de los estudiantes y no se torne un problema desconocido para obtener información para llevar a cabo una investigación más completa y por lo general determinar sus tendencias en el ámbito educativo.

Se concluye con una investigación analítica mediante el cual se elige las variables y la proposición de las hipótesis que se establece entre la gestión del talento humano y el mejoramiento del desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama.

## **2.3 Método de investigación**

### **Método deductivo**

Se empleó el método deductivo con el propósito de recopilar información general sobre los diversos temas que componen el sistema educativo ecuatoriano, posteriormente deduciendo cada uno de sus componentes que son: gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia, servicios educativos y sistema integral de gestión de riesgos escolares, que de acuerdo con las características de este método partiremos de una visión general que para la investigación se compone de la gestión administrativa, deduciendo cada uno de los procesos como

es la gestión de talento humano y su desempeño docente. Con todos estos conocimientos se demostró que una adecuada gestión en el talento humano (personal docente) mejora el desarrollo académico de los estudiantes de la unidad educativa “San José” de la parroquia Guaytacama.

#### **2.4 Técnicas de investigación**

Se usó una encuesta, la cual se adjunta en anexo. Dicha encuesta contemplaba asociadas a las características de los encuestados y preguntas con opción de respuesta cerrada tanto en escala Likert como dicotómicas, referidas a cada una de las variables en estudio, a saber, la calidad de docentes con la que cuenta la institución y la calidad de estudiantes. Para la elaboración de la encuesta se tuvo a la vista otros instrumentos ya usados y validados, asimismo se consideró los aspectos locales referidos a las competencias tutoriales y la predisposición personal para la formación integral del estudiante.

Para facilitar el resolver la encuesta se desarrolló un formulario Web, ubicado en formato digital ambos cuestionarios. No obstante, la recolección de datos fue a través de la aplicación directa de los cuestionarios por el investigador y el sistema Web prácticamente se utilizó para el registro de datos en línea.

#### **2.5 Población y muestra**

La población y muestra de investigación está conformada por docentes y directivos de la Unidad Educativa “San José”.

Una vez que se ha definido cuál será la unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, (Sandin, 2003) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Tabla 2: Distribución de docentes y directivos de la UE San José

<b>Docentes por nivel</b>	<b>Cantidad</b>
Nombramiento definitivo	41
Nombramiento provisional	16
Contratos	10
<b>Sub-Total</b>	<b>67</b>
Directivos	3
<b>Total</b>	<b>70</b>

Fuente: Secretaria de la UE San José

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

Al considerarse la población menor a 100 se realizó una estadística censal la cual se toma el total de la población para el estudio investigativo.

Para el proyecto de investigación se sigue estrechamente el enfoque cuantitativo de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuyen a la generación de conocimiento. Además, utiliza la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas hipótesis donde se la somete a pruebas para su comprobación.

## **2.6 Identificación de variables**

**Variable Independiente:** Gestión del talento humano, se describió todos los procesos y procedimientos administrativos para los docentes dentro y fuera de las instituciones educativas.

**Variable Dependiente:** Desarrollo académico, se describió el conjunto de procesos y procedimientos sistemáticos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.



### **2.6.1 Identificación de dimensiones.**

**Variable Independiente:** Gestión del talento humano, con dimensiones: evolución del talento humano, importancia de aplicar la gestión del talento humano en las instituciones educativas, Desempeño docente, Estándares de Desempeño Profesional docente y Capacitación, particularidades dentro de la gestión administrativa de una institución educativa.

**Variable Dependiente:** Desarrollo académico, con dimensiones: en los factores implicados en el desarrollo académico, factores de carácter psicológico, sociológico y psicosocial.

### **2.6.2 Identificación de indicadores**

**Variable Independiente:** Gestión del talento humano, con indicadores de: práctica y desempeño laboral, aplicación de formas, estilos de aprendizaje, uso de medios electrónicos, actualización docente de acuerdo con los estándares de gestión escolar dentro del componente desarrollo profesional.

**Variable Dependiente:** Desarrollo académico, con indicadores en:

- ✓ Calidad de estudiantes (para conocer las capacidades y aptitudes de cada estudiante),
- ✓ Resultados de aprendizaje (saber el número de estudiantes que alcanzan el aprendizaje requerido),
- ✓ Refuerzo académico (verificar el número de estudiantes que necesitan un acompañamiento pedagógico para alcanzar sus aprendizajes),
- ✓ Estilo de aprendizaje (las condiciones en que el estudiante se encuentre en una mejor situación de aprender), estrategias didácticas (que estrategias son las más apropiadas para el estudiante desarrolle su aprendizaje),
- ✓ Tipos y procesos de evaluación (que tipo de evaluación es la más apropiada y si son adaptables a todas las áreas de aprendizaje),

- ✓ Competencias tutoriales (la capacidad del docente para guiar y formar integralmente al estudiante) y la predisposición personal (si el docente dedica tiempo para atención a los estudiantes en problemas de aprendizaje).

# CAPÍTULO III

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1 Análisis e interpretación de los datos de la encuesta

Se obtuvo la información a través del instrumento de recolección de datos, como es la encuesta. Para procesar la información, se utilizó el paquete informático SPSS.

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la variable de causa como es La gestión del talento humano, como la variable de efecto el desarrollo académico para ello utilizamos el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar que los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinará el uso no paramétrico (Chi cuadrado) para la comprobación de la hipótesis. En el cual se formula la regla de decisión y se enuncia las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

## 1. ¿Qué tan importante es el perfil docente para desempeñar adecuadamente sus funciones?

Tabla 3:  
*Perfil del docente para desempeñar sus funciones*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	13	19,40
Poco importante	15	22,39
Neutral	12	17,91
Importante	12	17,91
Muy Importante	15	22,39
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE "San José"  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

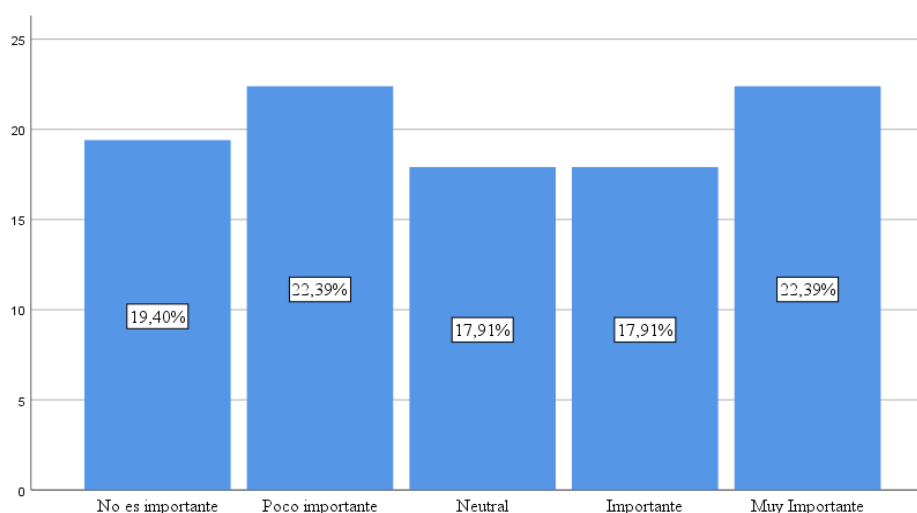


Gráfico 1. Perfil del docente para desempeñar sus funciones

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Del total de los docentes encuestados, existe una opinión dividida entre muy importante y poco importante es considerado el perfil del docente para desempeñar sus funciones que viene a representar el 22.39% en ambas opciones; al igual existe un 17.91% de docentes que se sienten indiferentes, así como también consideran importante el perfil del docente para efectuar sus funciones y el 19.40% opina todo lo contrario que no es importante el perfil del docente; ya que en esta última década con los programas de quiero ser maestro ingresaron muchos profesionales con títulos no relacionados a la educación, por tanto las funciones docentes no son efectuadas adecuadamente.

## 2. ¿Está de acuerdo que exista un programa de inducción para docentes que se integran por primera vez a la institución?

Tabla 4  
Programa de inducción para docentes

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	25,37
En desacuerdo	32	47,76
Neutral	7	10,45
De acuerdo	6	8,96
Totalmente de acuerdo	5	7,46
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE "San José"  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

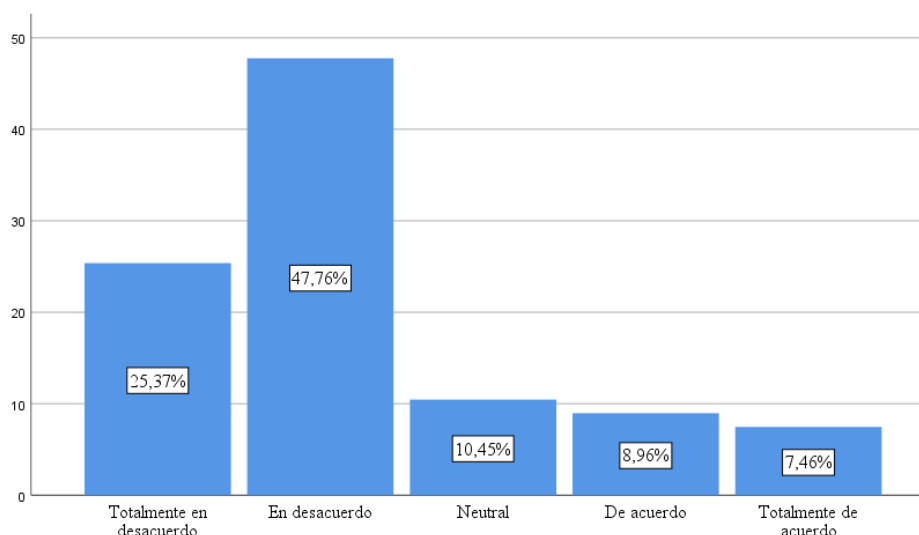


Gráfico 2. Programa de inducción para docentes  
Fuente: Programa SPSS.  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados el 47.76% está en desacuerdo que exista un programa de inducción, el 25.37% en total desacuerdo, el 10.45% se mantiene indiferente, el 8.96% está de acuerdo y un porcentaje mínimo está totalmente de acuerdo. Este fenómeno se da ya que de acuerdo a la información registrada por los docentes la mayoría tiene el nombramiento definitivo y existe un mínimo de personal docente a contrato; que probablemente son los que solicitan que exista un programa de inducción docente ya que este va ayudar a familiarizarse con el entorno educativo, para atender de mejor manera las necesidades de los estudiantes y ayudarles en su desarrollo académico.

### 3. ¿Qué tan importante es la formación docente para el desarrollo académico de los estudiantes?

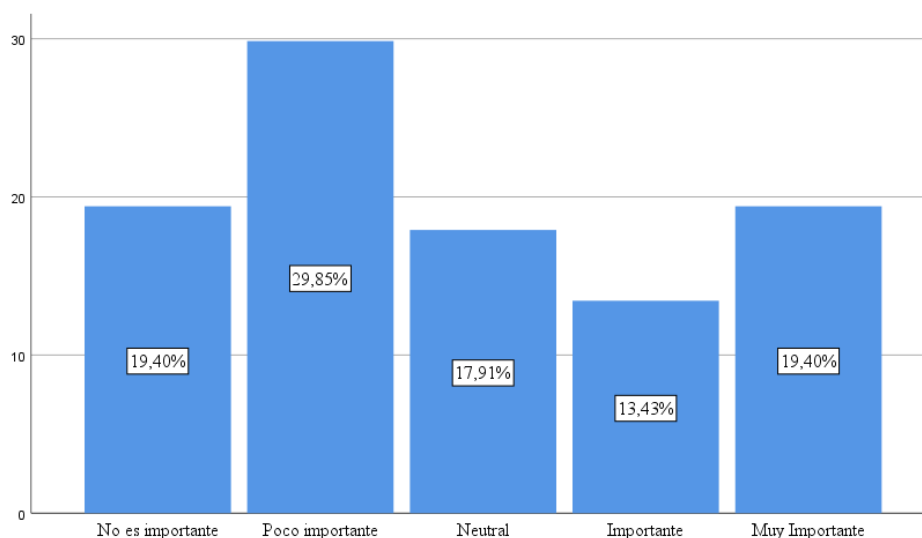
Tabla 5

*Influencia de la formación docente en el desarrollo académico del estudiante*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	13	19,40
Poco importante	20	29,85
Neutral	12	17,91
Importante	9	13,43
Muy Importante	13	19,40
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera



*Gráfico 3. Influencia de la formación docente en el desarrollo académico del estudiante*

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

#### **Análisis e interpretación**

Del total de docentes encuestados el 29.85% opina que es poco importante la influencia de la formación docente en el desarrollo académico del estudiante, mientras que el 19.40% de docentes su criterio es que si es muy importante la formación docente y con el mismo porcentaje los docentes opinan que no es importante, el 17.91% mantiene su criterio indiferente y por último el 13.43% considera importante la formación docente y su influencia en el desarrollo académico de los estudiantes. Se puede dilucidar que existen docentes preparados académicamente que registran títulos de cuarto nivel, pero el inconveniente es que dicha especialización no está acorde a las funciones que desempeñan.

#### 4. ¿Con qué frecuencia busca algún curso de especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?

Tabla 6  
Cursa programas de especialización para mejorar su desempeño

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	17,91
Casi nunca	27	40,30
Ocasionalmente	13	19,40
Casi Siempre	9	13,43
Siempre	6	8,96
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

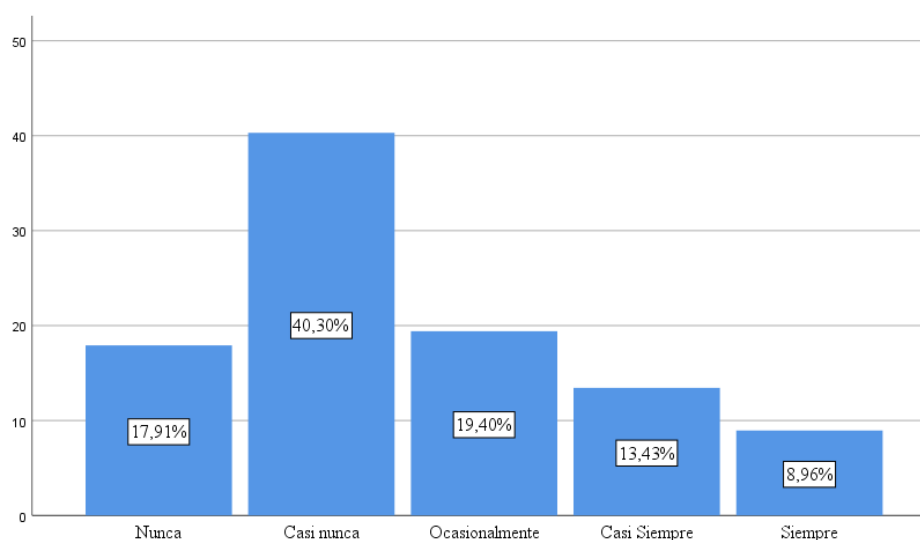


Gráfico 4. Cursa programas de actualización para mejorar su desempeño.

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

#### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados: el 40.30% casi nunca se interesa en cursar un programa de actualización docente, el 19.40% cursa ocasionalmente algún programa de actualización, el 17.91% nunca busca cursar un programa de actualización docente, el 13.43% casi siempre cursa un programa de actualización y muy pocos docentes con el 8.96% siempre están cursando un programa de actualización docente para mejorar su desempeño. Es posible que la mayoría de los docentes no buscan seguir un curso de actualización docente por diversos motivos y uno de estos es la falta de oferta de cursos por parte del MINEDUC para los docentes.

## 5. ¿Qué tan importante es que la institución cuente con un plan de capacitación para el desempeño docente?

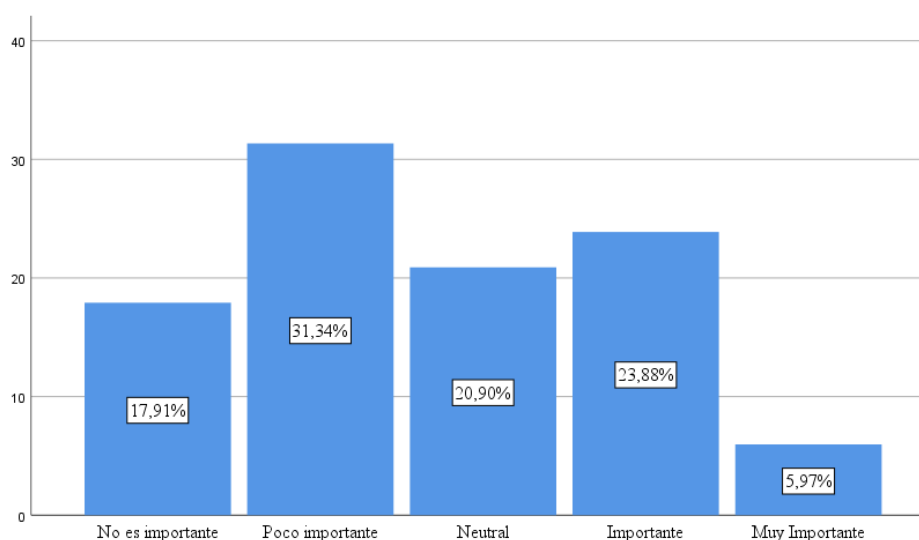
Tabla 7

*Importancia del plan de capacitación para el desempeño docente*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	12	17,91
Poco importante	21	31,34
Neutral	14	20,90
Importante	16	23,88
Muy Importante	4	5,97
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera



*Gráfico 5. Importancia del plan de capacitación para el desempeño docente*

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### **Análisis e interpretación**

Del total de docentes encuestados: el 31.34% le da poca importancia al plan de capacitación docente, así como el 23.88% le da importancia a dicho plan, el 20.99% se mantiene indiferente, el 17.91% no le da importancia al plan de capacitación y el 5.97% en cambio le da mucha importancia al plan de capacitación para el desempeño docente. Ante lo expuesto se considera que este fenómeno se da por el estereotipo que tienen los docentes que necesitan números de horas de capacitación para ascender o recategorizar y no les da mucha importancia a las capacitaciones institucionales ya que esta no otorga un certificado con el número de horas.



**6. ¿Usted considera que los procedimientos académicos establecidos por el MINEDUC son apropiados para establecer sus funciones dentro de su institución?**

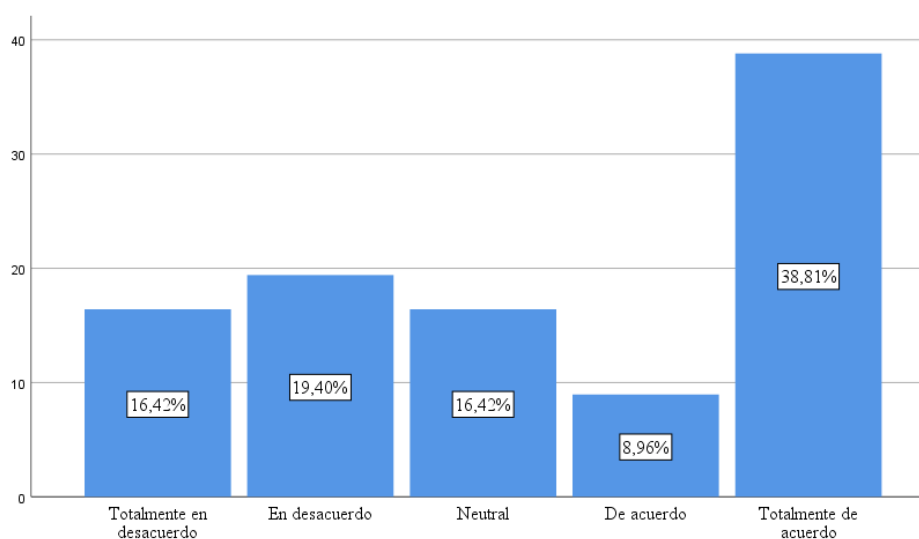
*Tabla 8*

Los procedimientos académicos establecen funciones docentes

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	11	16,42
En desacuerdo	13	19,40
Neutral	11	16,42
De acuerdo	6	8,96
Totalmente de acuerdo	26	38,81
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera



*Gráfico 6.* Los procedimientos académicos establecen funciones docentes

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

**Análisis e interpretación**

Del total de docentes encuestados con respecto a los procedimientos académicos establecidos por el MINEDUC para establecer las funciones docentes, el 38,91% están totalmente de acuerdo, 19,40% están en desacuerdo, el 16,42% están totalmente en desacuerdo, al igual porcentaje están indecisos y el 8,96% están de acuerdo. Con respecto al MINEDUC a través de acuerdos ministeriales han logrado expedir los lineamientos para la reducción de actividades administrativas de los docentes en el Sistema Educativo Nacional, a fin de revalorizar su rol pedagógico y facilitar sus funciones de enseñanza en favor de los estudiantes.

## 7. ¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre Directivos y Docentes para el desarrollo académico del estudiante?

Tabla 9

*Comunicación y retroalimentación entre Directivos y Docentes*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	14,93
Casi nunca	22	32,84
Ocasionalmente	8	11,94
Casi Siempre	11	16,42
Siempre	16	23,88
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

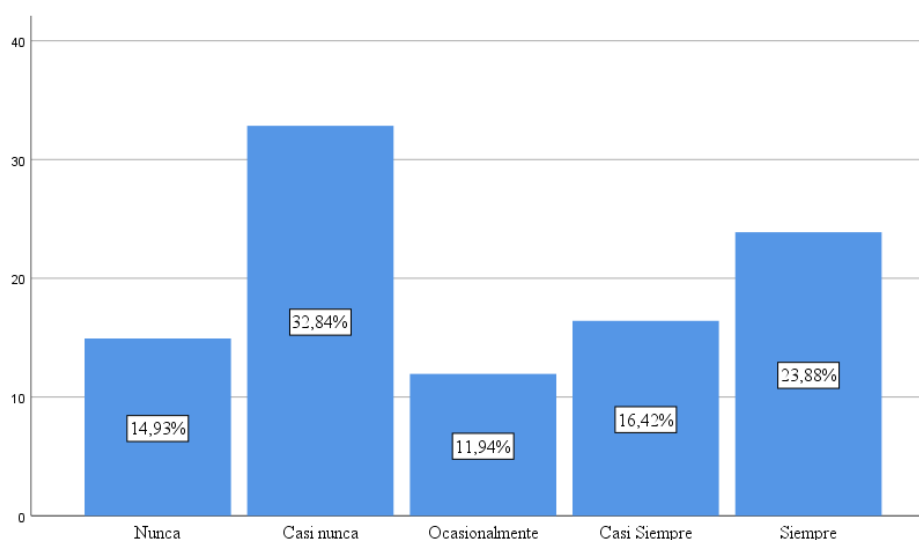


Gráfico 7. Comunicación y retroalimentación entre Directivos y Docentes

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

En relación a la comunicación y retroalimentación entre directivos y docentes del total de encuestados, el 32.84% manifiestan que casi nunca se da esta interacción entre docentes y directivos, el 23.88% en cambio opinan que siempre existe esta interacción, el 16.42% corrobora que casi siempre se da también esta interacción, el 14.93% manifiesta que nunca ha visto esta interacción y el 11.94% declara que ocasionalmente se da este tipo de interacción. En definitiva en la institución probablemente no se de una adecuada gestión participativa que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a la labor educativa fuera de clase para realizar reuniones de trabajo con otros docentes.

## 8. ¿Qué tan importante es el rendimiento académico para sus estudiantes?

Tabla 10

*La importancia del rendimiento académico en el estudiante*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	12	17,91
Poco importante	22	32,84
Neutral	12	17,91
Importante	10	14,93
Muy Importante	11	16,42
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE "San José"

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

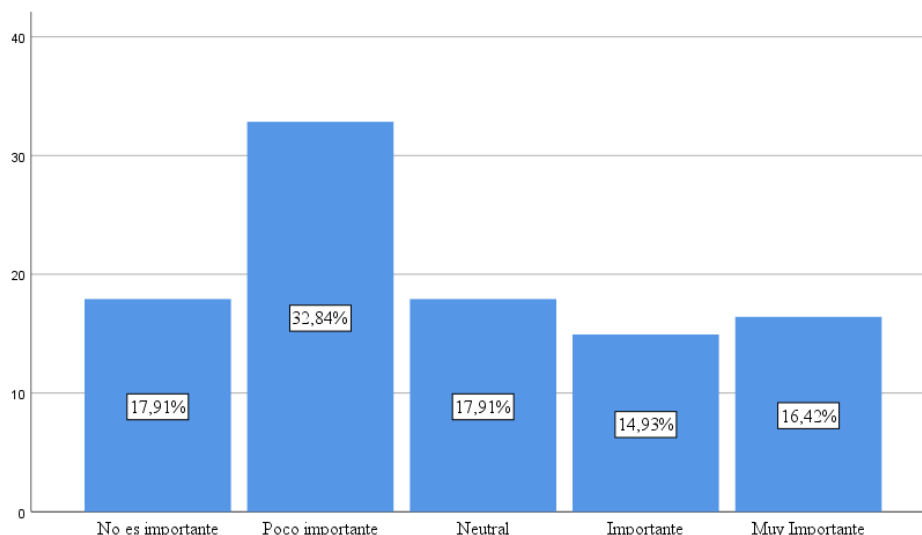


Gráfico 8. La importancia del rendimiento académico en el estudiante

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados: el 32.84% manifiestan que es poco importante para el estudiante su rendimiento académico, el 17.91% muestra indiferencia al rendimiento académico, el mismo porcentaje indican que no es importante, el 14,93% indican que a los estudiantes si les importa el rendimiento académico y el 16.42% en cambio consideran muy importante el rendimiento académico para sus estudiantes. En efecto los estudiantes están satisfechos simplemente a alcanzar los aprendizajes requeridos es decir sacar una nota de 7/10 y con esto se conforman no les importa mucho su rendimiento académico, por lo que el docente tendrá que buscar estrategias para mejorar este rendimiento y motivar al estudiante.

## 9. ¿El enfoque pedagógico qué grado de importancia tiene en la planificación microcurricular?

Tabla 11

Importancia del enfoque pedagógico en la planificación microcurricular

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	16	23,88
Poco importante	10	14,93
Neutral	9	13,43
Importante	7	10,45
Muy Importante	25	37,31
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

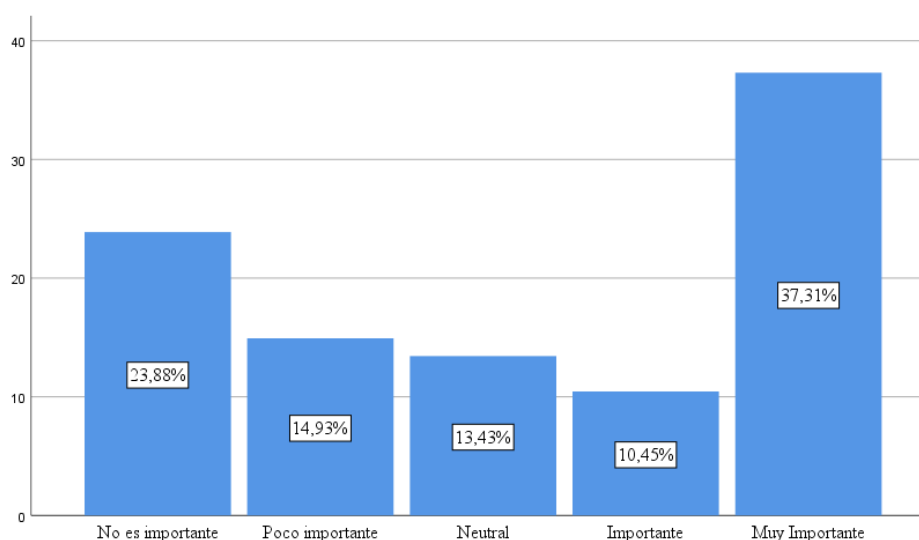


Gráfico 9. Importancia del enfoque pedagógico en la planificación microcurricular

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados con respecto a la influencia que tiene el enfoque pedagógico en la planificación microcurricular, el 37.31% manifiesta que es muy importante, el 23.88% opina que no es importante, el 14.93% afirma que es poco importante, el 13.43% se mantiene indeciso y el 10.45% declara que si es importante el enfoque pedagógico en la planificación. Evidentemente la realidad del docente es que sencillamente no tiene claro el enfoque pedagógico de cada área de estudio, lo que conlleva a que se realice o se desarrolle una clase improvisada y como consecuencia se obtiene un bajo rendimiento académico.

## 10. ¿La evaluación formativa qué tan importante es con relación a la evaluación sumativa?

Tabla 12  
La evaluación formativa y su influencia en la sumativa

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	9	13,43
Poco importante	14	20,90
Neutral	13	19,40
Importante	12	17,91
Muy Importante	19	28,36
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE "San José"

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

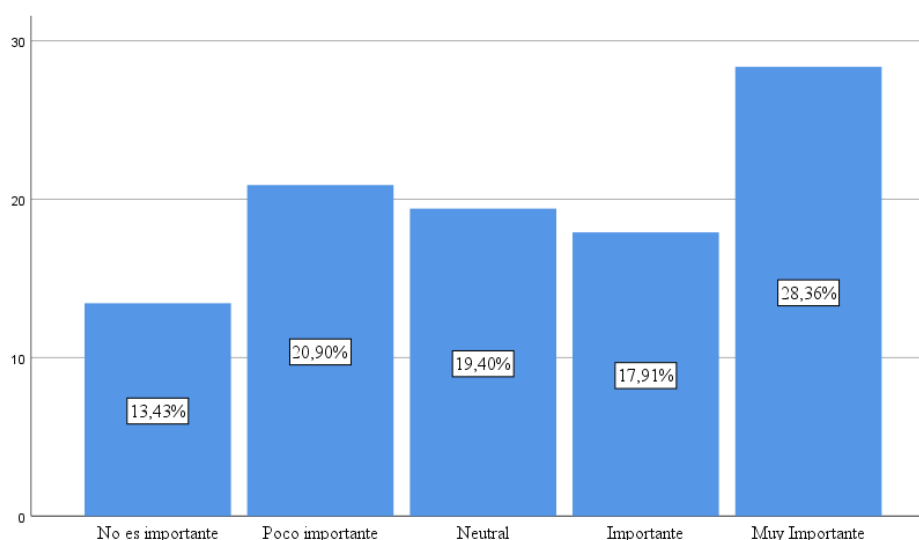


Gráfico 10. La evaluación formativa y su influencia en la sumativa

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Con respecto a la evaluación formativa y su influencia en la sumativa, de los docentes encuestados el 28.36% califica como muy importante, el 20.90% califica como poco importante, el 19.40% está indeciso, el 17.91% afirma que es importante y el 13.43% opina lo contrario no es importante la influencia de la evaluación formativa en la evaluación sumativa. Claramente hay que diferenciar los dos tipos de evaluación dentro del proceso enseñanza-aprendizaje; la evaluación formativa ayuda en todo el proceso al estudiante a desempeñarse de forma autónoma y generar su propio conocimiento y tiene mayor impacto en la evaluación sumativa ya que en el proceso formativo logró desarrollar las destrezas requeridas para enfrentarlo.

## 11. ¿Está de acuerdo que los resultados de aprendizaje de sus estudiantes dependan del tipo y proceso de evaluación?

Tabla 13

*Los resultados de aprendizaje dependen del tipo y proceso de evaluación*

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	14,93
En desacuerdo	23	34,33
Neutral	11	16,42
De acuerdo	8	11,94
Totalmente de acuerdo	15	22,39
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE "San José"

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

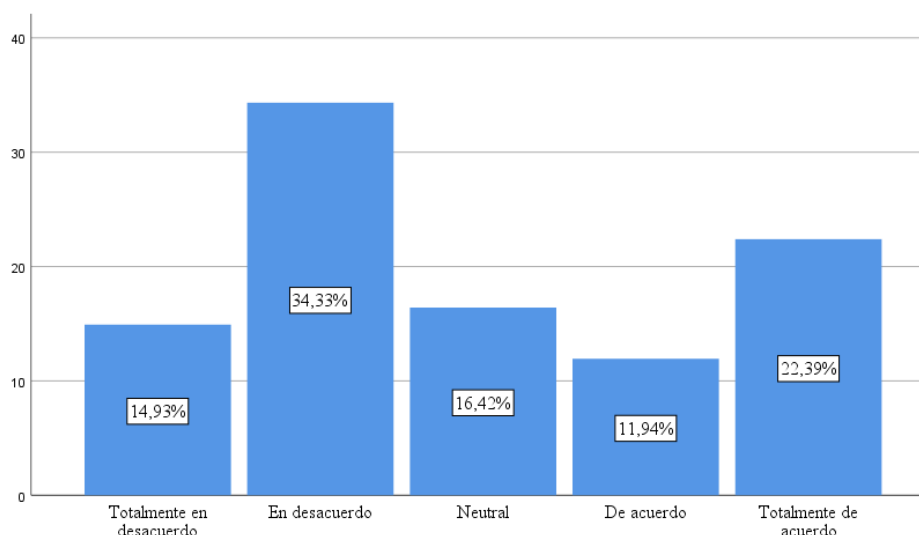


Gráfico 11. Los resultados de aprendizaje dependen del tipo y proceso de evaluación

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados: el 34.33% indican que están en desacuerdo que los resultados de aprendizaje dependan del tipo y proceso de evaluación, el 22.39% por el contrario opinan que es muy importante esta dependencia, el 16.42% se mantiene indiferente, el 14.93% opina negativamente y el 11.94% afirma en estar de acuerdo de la dependencia del tipo y proceso de evaluación. Sin duda alguna el tipo de evaluación es fundamental para evidenciar el proceso de aprendizaje, siempre que se cumpla con todos los parámetros establecidos dentro de la planificación microcurricular.

## 12. ¿Usted planifica las acciones o situaciones de aprendizaje en el cual el estudiantes genera su autoaprendizaje?

Tabla 14

Prepara acciones para generar autoaprendizaje

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	13,43
Casi nunca	10	14,93
Ocasionalmente	4	5,97
Casi Siempre	17	25,37
Siempre	27	40,30
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE "San José"

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

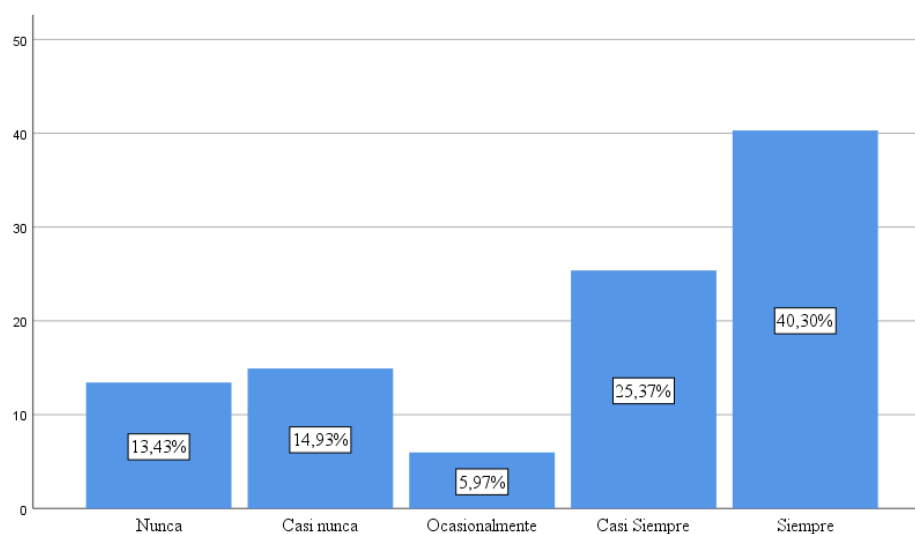


Gráfico 12. Preparación de acciones para generar autoaprendizaje

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados, existe un alto índice entre casi siempre y siempre preparan acciones y situaciones para generar autoaprendizaje con el 25.37% y 40.30% respectivamente, el 14.93% manifiesta que casi nunca, el 13.43% indica que nunca y el 5.97% los realiza ocasionalmente. Considerando que este comportamiento docente se puede decir que realiza muchas actividades que motivan a los estudiantes a desarrollar hábitos de autoaprendizaje, en cambio no se tiene la misma reacción del estudiante en una asignatura que en la otra más compleja.

### 13. ¿Usted utiliza estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje en sus estudiantes?

Tabla 15

Uso de estrategias innovadoras para promover procesos de aprendizaje

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	16,42
Casi nunca	7	10,45
Ocasionalmente	4	5,97
Casi Siempre	13	19,40
Siempre	32	47,76
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

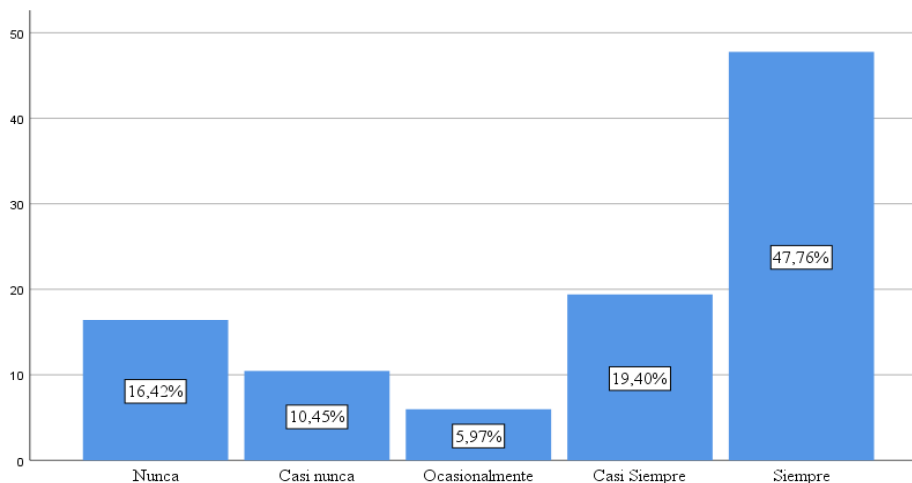


Gráfico 13. Uso de estrategias innovadoras para promover procesos de aprendizaje

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

#### Análisis e interpretación

Del total de docentes encuestados, el 47.76% manifiestan que usan estrategias innovadoras para promover procesos de aprendizaje, al igual que el 19.40% corrobora que casi siempre lo realiza, el 16.42% nunca han realizado este tipo de estrategias, al igual que el 10.45% que casi nunca lo realiza y el 5.97% lo realiza ocasionalmente. Este comportamiento al igual que la pregunta anterior tiene la misma tendencia, pero aquí es evidente que el docente investiga por sus propios medios estrategias metodológicas para aplicarlos en su clase, esto viene a convertirse en una oportunidad para lograr realizar círculos de estudios con otros docentes y así lograr un mejor desempeño docente para el desarrollo académico del estudiante.



**14. ¿Qué tan importante es el involucrar a las autoridades, padres de familia y docentes en el proceso de evaluación que favorezcan el desarrollo de las capacidades, actitudes y aprendizajes de sus estudiantes?**

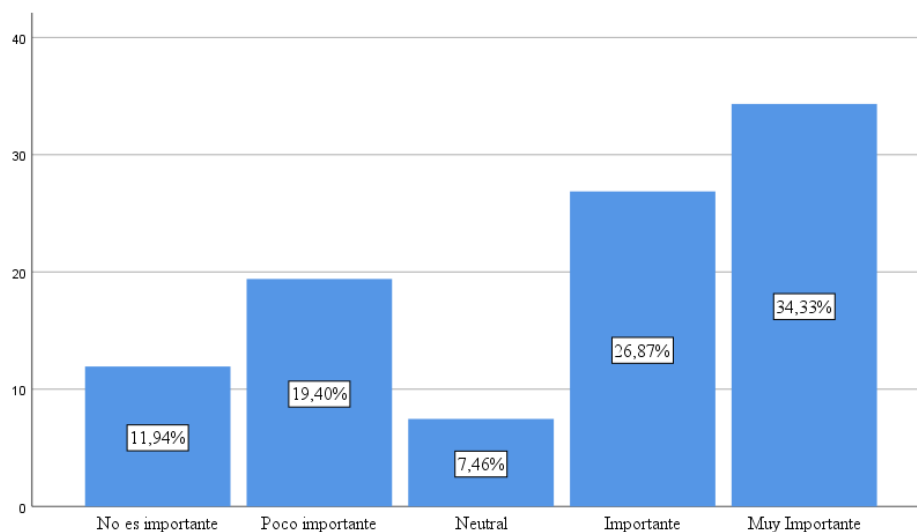
Tabla 16

*Involucrar a la comunidad educativa en el proceso de evaluación*

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No es importante	8	11,94
Poco importante	13	19,40
Neutral	5	7,46
Importante	18	26,87
Muy Importante	23	34,33
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”

Elaborado por: Pamela Peñaherrera



*Gráfico 14. Involucrar a la comunidad educativa en el proceso de evaluación*

Fuente: Programa SPSS.

Elaborado por: Pamela Peñaherrera

**Análisis e interpretación**

El involucrar a la comunidad educativa en el proceso de evaluación, los docentes encuestados, reaccionan de la siguiente manera: muy importante el 34.33%, importante el 26.87%, Poco importante el 19.40%, no es importante el 11.94% y neutral el 7.46%. De modo que desde la perspectiva de la formación del estudiante es muy importante involucrar a los miembros de la comunidad educativa, con ello se está creando corresponsabilidad y a la vez será de conocimiento público la forma de evaluar al estudiante y así evitar registrar la nota base para no tener inconvenientes de presentar refuerzos académicos.

**15. ¿Qué tan importante es el acompañamiento estudiantil (tutorías) para el desarrollo académico del estudiante?**

Tabla 17  
El acompañamiento estudiantil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
No es importante	25	37,31
Poco importante	17	25,37
Neutral	21	31,34
Importante	4	5,97
Total	67	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de UE “San José”  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

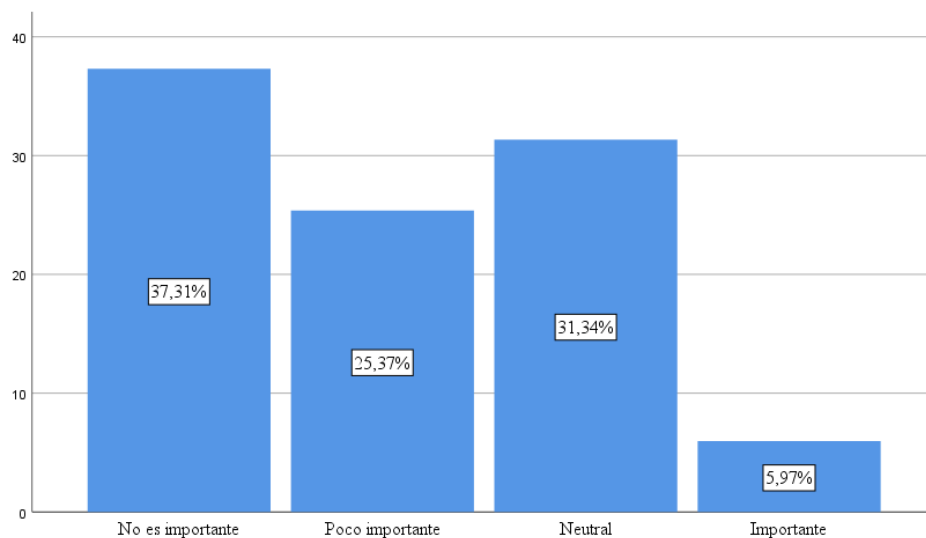


Gráfico 15. El acompañamiento estudiantil  
Fuente: Programa SPSS.  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

**Análisis e interpretación**

Del total de docentes encuestados: el 37.31% manifiesta que no es importante el acompañamiento estudiantil en el desarrollo académico del estudiante, el 25.37% indica que es poco importante, el 31.34% se mantiene neutral ante esta situación y el 5.97% califica de importante esta correlación, cabe recalcar que no existe encuestados que manifiesten que sea muy importante. Lamentablemente los docentes no cumplen con sus funciones de tutor, solo piensan que simplemente debe acompañarles a eventos organizados por la institución, pero la verdadera función está en realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

### 3.2 Demostración de las hipótesis

Con la gestión del talento humano se incrementará el desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama.

- **Variable Independiente (A):** Gestión del talento humano.
- **Variable Dependiente (B):** Desarrollo académico del estudiante.

#### A. Método Lógico (A → B)

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : “El nivel de desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama no depende de la adecuada gestión del talento humano”.

**Hipótesis alternativa:**  $H_a$ : “El nivel de desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama depende de la adecuada gestión del talento humano”.

#### B. Modelo Matemático

- $H_0: O = E$  y
- $H_a: O \neq E$

#### C. Nivel de Significación

- $\alpha = 0.05$
- 95% de Confiabilidad

#### D. Fórmula de los grados de libertad

- $Gl = (f-1) (c-1) = (15 - 1) (5 - 1) = (14) (4) = 56$

### 3.2.1 Distribución Chi Cuadrado $X^2$

Tabla 18:  
Distribución Chi Cuadrado  $X^2c$

<b>Valor crítico</b>	<b>74,4683242</b>
Nivel de confianza	95%
Varianza	5%
Grados de libertad	56

Fuente: Microsoft Excel  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

Tenemos, el valor tabulado de  $X^2$  con 56 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 74,4683242 (valor encontrado con la función de Microsoft Excel “=inv.chicudad.cd” Puntos porcentuales de la distribución  $X^2$ .)

#### E. Fórmula de la Chi- Cuadrado

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Dónde:

- $X^2 =$  Cantidad elevada al cuadrado.
- $\sum =$  Sumatoria.
- $fo =$  Frecuencia observada.
- $fe =$  Frecuencia esperada.

El  $X^2$  se fundamenta en la tabla de contingencia, se selecciona los resultados de las preguntas de la encuesta aplica a los docentes de Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama.

### 3.2.2 Recolección de datos y cálculos estadísticos

Tabla 19:  
Frecuencias Observadas

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	Total
Pregunta 1	13	15	12	12	15	67
Pregunta 2	17	32	7	6	5	67
Pregunta 3	13	20	12	9	13	67
Pregunta 4	12	27	13	9	6	67
Pregunta 5	12	21	14	16	4	67
Pregunta 6	11	13	11	6	26	67
Pregunta 7	10	22	8	11	16	67
Pregunta 8	12	22	12	10	11	67
Pregunta 9	16	10	9	7	25	67
Pregunta 10	9	14	13	12	19	67
Pregunta 11	10	23	11	8	15	67
Pregunta 12	9	10	4	17	27	67
Pregunta 13	11	7	4	13	32	67
Pregunta 14	8	13	5	18	23	67
Pregunta 15	25	17	21	4	0	67
Total	53	47	34	52	82	268

Fuente: La Investigación  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

Tabla 20:  
Frecuencias Esperadas

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	Total
Pregunta 1	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 2	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 3	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 4	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 5	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 6	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 7	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 8	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 9	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 10	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 11	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 12	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 13	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 14	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Pregunta 15	13,25	11,75	8,5	13	20,5	67
Total	53	47	34	52	82	268

Fuente: La Investigación  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

## A. Cálculo de $X^2_c$

**Tabla 21:**  
*Cálculo de  $X^2_c$*

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	Total
Pregunta 1	0,0047	0,8989	1,4412	0,0769	1,4756	3,8974
Pregunta 2	1,0613	34,8989	0,2647	3,7692	11,7195	51,7137
Pregunta 3	0,0047	5,7926	1,4412	1,2308	2,7439	11,2131
Pregunta 4	0,1179	19,7926	2,3824	1,2308	10,2561	33,7797
Pregunta 5	0,1179	7,2819	3,5588	0,6923	13,2805	24,9315
Pregunta 6	0,3821	0,1330	0,7353	3,7692	1,4756	6,4952
Pregunta 7	0,7972	8,9415	0,0294	0,3077	0,9878	11,0636
Pregunta 8	0,1179	8,9415	1,4412	0,6923	4,4024	15,5953
Pregunta 9	0,5708	0,2606	0,0294	2,7692	0,9878	4,6178
Pregunta 10	1,3632	0,4309	2,3824	0,0769	0,1098	4,3631
Pregunta 11	0,7972	10,7713	0,7353	1,9231	1,4756	15,7024
Pregunta 12	1,3632	0,2606	2,3824	1,2308	2,0610	7,2979
Pregunta 13	0,3821	1,9202	2,3824	0,0000	6,4512	11,1359
Pregunta 14	2,0802	0,1330	1,4412	1,9231	0,3049	5,8823
Pregunta 15	10,4198	2,3457	18,3824	6,2308	20,5000	57,8787
<b>Total</b>	<b>14,2453</b>	<b>4,6596</b>	<b>24,5882</b>	<b>9,3846</b>	<b>29,3171</b>	<b>82,1948</b>

Fuente: La Investigación  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

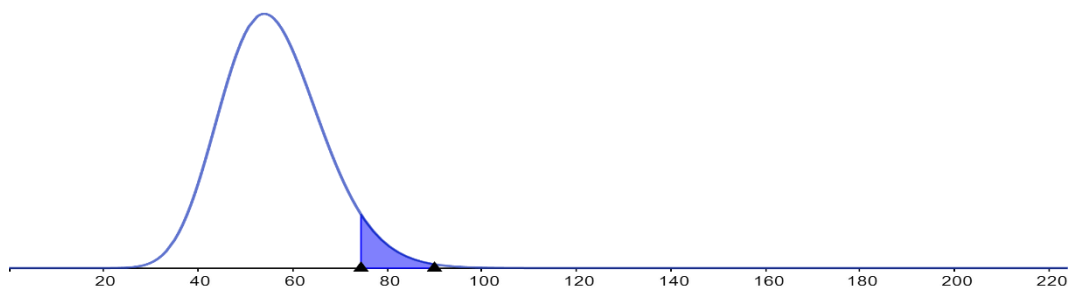
## B. Zona de rechazo de la hipótesis nula

Comparamos los valores. En este punto tenemos los siguientes datos:

- Valor calculado: 82,1948
- Valor crítico: 74,46832

Es decir:

- Chi cuadrado real: 82,1948
- Chi-cuadrado teórico: 74,46832



**Gráfico 16:** Zona de rechazo de la Hipótesis  
Elaborado por: Pamela Peñaherrera

### **C. Regla de decisión**

R ( $H_0$ ) si  $X_c^2 > X_t^2 \rightarrow$  es decir  $X_c^2 82,1948 > X_t^2 74,46832$

### **D. Decisión Estadística**

Con 18 grado de libertad y 95% de confiabilidad la  $X_c^2$  es de 82,1948 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $X_t^2$  que es de 74,46832; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). El Chi cuadrado real (82,1948) es mayor que el Chi cuadrado teórico (74,46832) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “El nivel de desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama depende de la adecuada gestión del talento humano”.

# CAPÍTULO IV

## PROPUESTA

### 4.1 Título

Programa de capacitación “Desarrollo académico estudiantil con enfoque formativo”.

### 4.2 Justificación

La gestión de la capacitación ha sido definida, en cuatro etapas de un proceso continuo: Detección de Necesidades de Capacitación; Diseño del Plan Anual de Capacitación; Ejecución de la Capacitación y Evaluación de los Resultados. Bajo este concepto un directivo debe tener la capacidad para entender a la detección de necesidades de capacitación como un proceso de análisis de las brechas de competencias, reflejadas por carencias de conocimientos, habilidades o actitudes que se observen en los docentes y que afectan el cabal cumplimiento de las funciones académicas que están bajo su ámbito de responsabilidades laborales.

Una detección realizada de manera inorgánica o no sistematizada, así como la ausencia de un proceso de análisis y reflexión, llevará a la ejecución de acciones de capacitación que no se basan en un trabajo objetivo y comparado respecto de otros intereses y necesidades organizacionales, y muchas veces, probablemente implicarán una subutilización de recursos y la pérdida de oportunidades para alcanzar niveles de desempeño laboral en sintonía con estándares de calidad educativa y lineamientos estratégicos de mediano y largo plazo.

Todo esto implica una manera nueva de efectuar la labor educativa. La presente guía metodológica parte de la premisa de mejorar el desempeño profesional docente para que este lo lleve a la ejecución y promueva un verdadero desarrollo académico en los estudiantes de la Unidad Educativa “San José”.



Para ello se comparan las metodologías usadas anteriormente con nuevos métodos que se presenten alentadores, para de esta manera generar una guía que permita mejorar el desarrollo académico estudiantil y el desempeño profesional docente. Con el aporte de las nuevas tecnologías, se ha desarrollado espacios de colaboración en línea, donde se puede utilizar este medio como una herramienta favorable para la formación docente.

El programa tiene como objetivos:

- Promover el desarrollo académico de los estudiantes de la Unidad Educativa “San José” de la parroquia Guaytacama; a través de innovaciones pedagógicas que conduzcan a diversificar y adecuar las metodologías de planeamiento y desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares promoviendo un nuevo tipo de relación social.

### **4.3 Estructura del programa de capacitación “Desarrollo académico estudiantil con enfoque formativo”**

#### **Presentación**

Aún mientras crecen los esfuerzos entre educadores para mejorar la pedagogía, con la finalidad de optimizar el aprendizaje significativo de los estudiantes, las estrategias de evaluar siguen sin cambiar. Por ejemplo, con la tendencia de que el aprendizaje sea más activo, la evaluación sigue centrada en exámenes escritos caracterizados por la pasividad del estudiante, la memorización momentánea de información descontextualizada, el temor que produce en estudiantes y, más importante, un reflejo pobre del aprendizaje significativo. En resumen, la separación entre el proceso de enseñanza y el de aprendizaje y su evaluación impide que aun la mejor metodología tenga el efecto deseado. Este programa busca modernizar la evaluación en la práctica docente, para que sea coherente con las metodologías de enseñanza utilizadas.

Así como le cuesta al docente actualizar su metodología porque le toma más tiempo para planificar, porque le exige más involucramiento con sus estudiantes o

porque requiere innovación constante es normal que le tome un tiempo para integrar su enseñanza con métodos de evaluación que den cuenta del aprendizaje auténtico.

Se espera que este programa sobre la evaluación inspire a realizar innovaciones cuidadosamente planificadas y exitosas, al mismo tiempo que aumente su interés por el tema. Hay muchos materiales valiosos, teóricos y prácticos que no se han incluido en este programa de capacitación pero que están a su alcance en bibliotecas y en Internet. Ojalá este programa de capacitación incentive a explorar temas relacionados con la evaluación y que los beneficie al igual que a cada uno de sus estudiantes.

De esta manera, se busca que sus prácticas y estrategias para la evaluación en el aula sean innovadoras y que conduzcan a cambios permanentes, que les permitan a sus estudiantes encaminarse, de manera más autónoma, hacia un aprendizaje auténtico y profundo.

### **Metodología**

Este programa hace un énfasis especial sobre la evaluación formativa. Primero porque es fundamental en una evaluación para el aprendizaje y, segundo, porque será seguramente un área nueva para muchos de los docentes.

Lo que causará más impacto sobre los docentes no son las actividades que enseñan sobre la evaluación formativa, sino la retroalimentación formativa que recibirá tanto de sus compañeros como del profesor acerca de sus esfuerzos de realizar las actividades de este curso. La retroalimentación implica un contacto personal con cada docente, lo que contribuirá a una reflexión más profunda sobre sus fortalezas y debilidades en cuanto al tema de estudio y los motivará a corregir sus fallas para mejorar su trabajo.

Por otro lado, este contacto con cada uno y el énfasis sobre el aprendizaje sirve de modelo para que los docentes empiecen a trabajar de esta forma con sus estudiantes.

### **Grupo objetivo.**

Los docentes de la Unidad Educativa “San José” de Guaytacama

### **Competencias que adquirirán los participantes.**

Con este programa se busca que los docentes

- Desarrollen una actitud de mayor compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación
- Se apropien e implementen adecuada y creativamente el nuevo Currículo Nacional
- Utilicen adecuadamente los instrumentos curriculares y materiales de apoyo
- Orienten el proceso educativo en función de las necesidades, intereses y expectativas del educando y de la comunidad
- Promuevan y apoyen la integración de la institución educativa con la comunidad en la gestión y en los proyectos de innovación pedagógica
- Planifiquen el desarrollo de la oferta educativa, a corto y mediano plazo
- Gestionen, a través de los directivos, la adquisición de recursos favorables al mejoramiento cualitativo de la educación y a su utilidad social, recurriendo a instituciones oficiales y privadas de la comunidad
- Evalúen continuamente la calidad de la oferta educativa y el funcionamiento institucional, como insumo para avanzar hacia el logro de los objetivos de mejoramiento de la educación
- Intercambien experiencias que contribuyan a mejorar la calidad de la educación y la calidad de vida de alumnos(as), familias y comunidad
- Cumplan con entusiasmo, eficiencia y eficacia el rol protagónico que les corresponde como actores del proceso de transformación educativa.

### **Mecanismos generales de la capacitación**

La capacitación de los educadores en el nivel local podrá realizarse a través de los siguientes mecanismos: docencia, investigación, asesoría, consultoría y tutoría, o mediante una conmovión de los mismos

La docencia, puede ejecutarse a través de cursos, talleres, y actividades de auto-aprendizaje

### **Cursos**

Constituyen una sucesión programada de actividades de enseñanza-aprendizaje, generalmente de tipo presencial, en las que se enfatizan aspectos conceptuales. Asume características muy formales en su organización.

### **Talleres**

Son actividades prácticas de carácter intensivo, que conducen a la apropiación, aplicación y validación de conocimientos y metodologías, enfatizando el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes positivas para la ejecución creativa. Se realizan frecuentemente en periodos relativamente cortos, de 8 a 40 horas, pueden ser desarrollados durante el año lectivo, en periodo de vacaciones o en fines de semana. Generalmente se espera que lo que se aprende en un taller sea llevado inmediatamente a la práctica.

### **Estrategias de enseñanza aprendizaje**

La estrategia trazada está íntimamente relacionada con la manera en que se concibe al sujeto de la capacitación, el cual posee una experiencia y un valioso conocimiento por lo que a la vez que es receptor, es también emisor de conocimiento. Si se propicia un proceso de aprendizaje activo, dinámico y horizontal, la estrategia debe considerar a la capacitación en función de enseñar a reflexionar de forma creadora e innovadora al sujeto a través de su práctica para lograr una nueva práctica transformadora. A partir de estos fundamentos las estrategias propuestas constituyen:

### **Módulos**

Un módulo es un conjunto de unidades de aprendizaje diseñadas de tal manera que facilitan el aprendizaje de un contenido a diferentes niveles de complejidad. Puede desarrollarse individualmente.

Cada unidad de aprendizaje está constituida generalmente por una Introducción que informa sobre el contenido de la unidad y ubica al capacitando en el ámbito o nivel de desarrollo del módulo, unos objetivos formulados en términos de interrogantes, problemas, o temas que indican lo que se espera que el capacitando logre una vez haya trabajado la unidad, unos contenidos que constituyen el objeto de aprendizaje, con su enfoque, metodología, lecturas, ejercicios de aplicación, una estrategia de evaluación que permite verificar progresivamente el logro de los aprendizajes, una síntesis o recapitulación, y una bibliografía.

### **El Estudio Dirigido**

Es otra estrategia de aprendizaje que puede desarrollarse individualmente. Consiste en el desarrollo de tareas específicas de estudio o de aplicación de conocimientos, bajo la dirección de un facilitador a quien se reportan los logros y de quien se reciben orientaciones cuando se considera pertinente. Si bien es cierto que el estudio dirigido tiende a realizarse en forma individual, puede ser una estrategia que se desarrolle a través de pequeños grupos de trabajo. Esta modalidad se aplica de buena manera en los casos en que se realizan proyectos de investigación.

### **Trabajo en pequeños grupos**

A pesar de ser una estrategia muy utilizada, vale enfatizar en que requiere de una planificación que la oriente eficazmente hacia el logro de objetivos. Puede asumir varias modalidades, dependiendo de la duración y de sus propósitos. Necesita contar con objetivos claros, un buen manejo de la información y el trabajo de un coordinador elegido por el grupo, así como de un relator que toma las notas para la elaboración del informe.

### **Descripción del plan de sesiones**

El programa incluye cuatro áreas de capacitación:

- Habilidades básicas,
- Fundamentación teórica

- Habilidades didácticas
- Desarrollo de materiales didácticos

La capacitación se realizará de manera presencial y se utilizarán materiales, que sirvan de ejemplo a los docentes.

### **Operatividad del plan**

#### **❖ Fase 1**

Diseño de cartas descriptivas y materiales de evaluación

#### **❖ Fase 2**

Diseño y selección de los materiales de instrucción

#### **❖ Fase 3**

Ejecución del primer curso

### **Evaluación:**

#### **Aspectos a evaluar**

- Satisfacción del usuario
- Desarrollo de conocimiento y habilidades
- Aplicación

#### **Herramientas a utilizar**

- Encuestas de opinión
- Exámenes de conocimientos y habilidades.
- Supervisión

<b>ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS</b>		
<b>CLAVE</b>	<b>CAPACITACIÓN BÁSICA</b>	<b>DURACIÓN</b>
CB01	Curso Básico Formación de Docentes	40 Horas
<b>CAPACITACIÓN EN FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INSTRUCCIÓN</b>		
<b>CLAVE</b>		<b>DURACIÓN</b>
FT02	Curso de Fundamentos Teóricos de la evaluación	40 Horas
FT03	Curso de Sistematización de la enseñanza	40 Horas
<b>ADiestramiento en habilidades didácticas</b>		
<b>CLAVE</b>		<b>DURACIÓN</b>
HD04	Elaboración de objetivos de aprendizaje	15 Horas
HD05	Teoría de la evaluación	15 Horas
HD06	Elaboración de instrumentos de evaluación	15 Horas
HD07	Diseño de experiencias de aprendizaje	15 Horas
HD08	Elaboración y manejo de recursos didácticos	15 Horas
HD09	Técnicas de conducción de grupos educativos	15 Horas
HD10	<b>Taller : microenseñanza: desarrollo de habilidades de exposición</b>	15 Horas
	Cartas descriptivas y planes de clase	
HD11		15 Horas
<b>DESARROLLO DE MATERIALES DE AUTO CAPACITACIÓN</b>		
<b>CLAVE</b>		<b>DURACIÓN</b>
MA12	Taller : Elaboración de audiovisuales educativos	15 Horas

## **Temarios**

### **01 CURSO BÁSICO DE FORMACIÓN DE DOCENTES**

#### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los directivos las herramientas básicas para la planeación, ejecución y evaluación de un curso de capacitación

#### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

1. Seleccionar entre varios problemas de una unidad educativa determinada los que puedan resolverse mediante la capacitación justificando su elección a partir del marco legal de la capacitación y las definiciones de los términos: capacitación, adiestramiento y problemas de capacitación.
2. Explicar las ventajas de utilizar los principios derivados de la teoría del aprendizaje como marco de referencia en su labor como capacitador.
3. Realizar la planeación de un curso mediante una carta descriptiva que contenga como mínimo los propósitos del curso, los datos de identificación, los objetivos de aprendizaje, los recursos de evaluación, las experiencias de aprendizaje y la distribución temporal de las sesiones.
4. Realizar una exposición que cumpla con los criterios básicos de la microenseñanza.
5. Elaborar un manual del participante y otro del instructor con la estructura definida, que sirvan de apoyo a un evento de capacitación.

#### **DIRIGIDO A:**

Personal que realiza actividades de enseñanza

#### **CONTENIDO:**

1. Definiciones Básicas y Marco Legal de la Capacitación.
  - Capacitación
  - Marco legal
  - Problemas que ameritan la capacitación como primera estrategia



- Problemas que no ameritan la capacitación como primera estrategia

## 2. La explicación científica del comportamiento

- Explicaciones pre científicas
- Explicaciones científicas
- La selección del curso a desarrollar
- La redacción del propósito del curso
- La elaboración de la red conceptual
- La planeación de un curso (El modelo de Anderson y Faust)

## 4. Elaboración de objetivos de aprendizaje

- Definición
- Utilidad
- Clasificación
- Elementos de los objetivos
- Reglas de Redacción
- Taxonomía

## 5. La evaluación Educativa

- Definición
- Funciones
- Tareas
- Clasificación
- Medios
- Formas
- Instrumentos
- Pruebas
- Listas de verificación
- Tipos de ítemes

## 6. El diseño de experiencias de aprendizaje

- Definición
- Etapas
- Enseñanza
- Enseñanza de conceptos

- Enseñanza de procedimientos
- Métodos
- Técnicas
- Dinámica grupal
- Control grupal
- El plan de clase

#### 7. La carta descriptiva

- Definición
- Utilidad
- Modelos
- Elementos
- Estructura

#### 8. Microenseñanza

- Definición
- Etapas
- Habilidades de exposición

#### 9. Elaboración de manuales

- Estructura del manual del participante
- Estructura del manual del instructor

**DURACIÓN:** 40 Horas

#### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

80% Examen de conocimientos, elaborar una carta descriptiva, realizar una exposición, elaborar un material didáctico, fundamentar su quehacer educativo en un modelo de sistematización de la enseñanza y en una explicación científica del comportamiento y el 20% con la presentación de una bitácora de los talleres.

## **02 CURSO: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA EVALUACIÓN**

### **PROPÓSITO:**

Desarrollar una visión global de cómo los diversos contextos sociales han ocasionado diversas influencias hacia la educación.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

Explicar las principales aportaciones de los filósofos de la educación en las prácticas educativas actuales.

### **DIRIGIDO A:**

Docentes

### **CONTENIDO:**

#### **1. Parte I Filósofos tradicionales de la educación**

- Platón
- Aristóteles
- John Locke
- Jean Jacques Rousseau
- Inmanuel Kant

#### **2. Parte II Filósofos Modernos de la educación**

- John Dewey
- Alfred Norton Whitehead
- Bertrand Russell
- Jacques Maritain
- Sydney Hook

#### **3. Parte III. Filósofos analíticos de la educación**

- Steven M cahn
- Richard S. Peters
- Israel Scheffler
- Jane Roland Martin

- Gilbert Ryle

**DURACIÓN:**

40 Horas

**CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Fundamentar su labor educativa en una postura filosófica

**BIBLIOGRAFÍA:**

La Cuestión escolar. Jesús Palacios. Editorial Fontamara

Fundamentos filosóficos de la educación. S.M. Cahn

**03 CURSO: SISTEMATIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA**

**PROPÓSITO:**

Proporcionar a los docentes los elementos necesarios para que realicen una instrucción sistematizada que les facilite la evaluación de su desempeño y del aprendizaje de sus estudiantes.

**OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

Utilizar un modelo de sistematización de la enseñanza como guía en la planeación, ejecución y evaluación de un curso de capacitación que imparta.

**DIRIGIDO A:**

**CONTENIDO:**

1. Definición, elementos y propiedades de un sistema
2. Los cuatro tiempos de la enseñanza
  - Planeación
  - Ejecución

- Evaluación
- Retroalimentación

3. Modelos de sistematización de la enseñanza

- El Modelo de W. James Popham
- El Modelo de Bela H. Banathy
- El Modelo Richard C. Anderson y Gerald W. Faust

4. Uso de los modelos de sistematización de la enseñanza en cursos de capacitación

**DURACIÓN:**

40 Horas

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

80% en prueba objetiva, fundamentar su labor en un modelo de sistematización de la enseñanza

**BIBLIOGRAFÍA:**

Modelos de sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje. Antonio Gago Huguet. Editorial Trillas

## **04 TALLER: ELABORACIÓN DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE**

### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los instructores internos los elementos necesarios para que elaboren objetivos de aprendizaje que le sean útiles en la definición de la metodología de un curso y como apoyo para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

1. Redactar objetivos de aprendizaje en términos conductuales útiles para la enseñanza de distintos conocimientos y habilidades.

### **DIRIGIDO A:**

### **CONTENIDO:**

1. Definición, utilidad, clasificación y elementos de los objetivos de aprendizaje
2. Ventajas de utilizar objetivos redactados en términos conductuales.
3. Reglas en la redacción de objetivos de aprendizaje
4. Taxonomía de los objetivos de aprendizaje.
5. Selección y estructuración de los objetivos de un curso.
6. Análisis de la congruencia entre los objetivos de aprendizaje de un curso

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Redacción de objetivos conductuales para un curso

### **DURACIÓN:**

15 Horas

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN.**

Redactar los objetivos de aprendizaje de un curso específico.

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Redacción de objetivos conductuales. Julie S. Vargas. Editorial Trillas

## **05 CURSO: TEORÍA DE LA EVALUACIÓN**

### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los instructores internos los elementos necesarios para que puedan considerar a la evaluación como un recurso científico universal

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

1. Determinar la validez y confiabilidad de un instrumento de medición utilizado para la evaluación de un objetivo educativo determinado.
2. Diseñar una estrategia de evaluación para un objetivo educativo determinado

### **DIRIGIDO A:**

### **CONTENIDO:**

1. Definición, utilidad, clasificación y sujetos de la evaluación educativa.
2. Estrategias de Evaluación.
  - Evaluación Formal
    - Definición y utilidad.
    - Procedimiento:
      - Revisión de objetivos,
      - Diseño de instrumentos,
      - Recabar información,
      - Comparación e interpretación de la información
      - Emisión del juicio.
  - Evaluación Informal
    - Definición y utilidad
    - Procedimiento:
      - Revisión de objetivos
      - Recabar información
      - Comparación e interpretación de la información
      - Emisión el juicio

- Procedimiento de corrección de la instrucción a partir de la evaluación

### 3. Elaboración de instrumentos de medición

- La medición: definición, utilidad y clasificación
- Procedimiento para diseñar instrumentos:
  - Determinación de la variable
  - Definición de la variable,
  - Determinación de indicadores válidos de la variable
  - Selección de indicadores
  - Estructuración del instrumento
  - Determinación de validez y confiabilidad.

#### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Diseñar un instrumento de medición

#### **DURACIÓN:**

15 Horas

#### **BIBLIOGRAFÍA:**

Enfoques y principios teóricos de la evaluación. Fernando Huerta Carreño.  
Editorial Trillas.

Instrumentos de medición del rendimiento escolar. Fernando Carreño Huerta.  
Editorial Trillas.



## **06 TALLER: ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN**

### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los instructores internos los elementos necesarios para que puedan elaborar pruebas objetivas y listas de verificación

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

1. Elaborar una prueba objetiva y una lista de verificación válida y confiable.

### **DIRIGIDO A:**

### **CONTENIDO:**

1. Elaboración de pruebas objetivas
  - Pruebas de ensayo
  - Pruebas objetivas
2. Elaboración de listas de verificación

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Elaborar un instrumento objetivo

### **DURACIÓN:**

15 Horas

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Enfoques y principios teóricos de la evaluación. Fernando Huerta Carreño. Editorial Trillas.

Instrumentos de medición del rendimiento escolar. Fernando Carreño Huerta. Editorial Trillas

## **07 TALLER: DISEÑO DE EXPERIENCIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los instructores el marco de referencia teórica para diseñar experiencias de aprendizaje apropiadas.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante deberá:

Diseñar una experiencia de aprendizaje aplicando los principios revisados en el curso

### **DIRIGIDO A:**

Docentes

### **CONTENIDO:**

1. El aprendizaje
2. La experiencia de aprendizaje
3. Principios de aprendizaje
4. Técnicas para provocar una conducta
5. Técnicas para decrementar una conducta
6. Técnicas para mantener una conducta
7. Enseñanza de conceptos
8. Enseñanza de procedimientos

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN:**

Prueba objetiva – Diseño de una experiencia o material de aprendizaje.

### **DURACIÓN:**

15 Horas

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Análisis de conceptos y procedimientos. Margarita Castañeda Yañez. Editorial Trillas.

## **08 TALLER: ELABORACIÓN Y MANEJO DE RECURSOS DIDÁCTICOS**

### **PROPÓSITO:**

Fomentar el uso de recursos tecnológicos entre los instructores como apoyo a su labor educativa.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante podrá:

1. Elaborar recursos didácticos con una adecuada estructura metodológica.

### **DIRIGIDO A:**

### **CONTENIDO:**

1. Tipo de recursos didácticos
  - Materiales auditivos
  - Imágenes físicas
  - Gráficos
  - Impresos
  - Audiovisuales
  - Multimedia
2. Estructura de un recurso didáctico
3. Uso y manejo de los recursos didácticos
4. Elaboración de materiales

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Elaborar un material didáctico

### **DURACIÓN:**

15 Horas

## **BIBLIOGRAFÍA:**

Castañeda Y., M. Los medios de la comunicación y la tecnología educativa. México: Editorial Trillas.

Ogalde, C, I. y Bardavid N., E. Los materiales didácticos. México: Editorial Trillas.

Heredia A. Manual para elaboración de material didáctico. México: Ed. Trillas

## **09 TALLER: TÉCNICAS DE CONDUCCIÓN DE GRUPOS EDUCATIVOS**

### **PROPÓSITO :**

Proporcionar a los instructores internos los elementos necesarios para que puedan conducir grupos educativos.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante podrá:

Aplicar la teoría de la dinámica de grupos en la solución de diversos problemas que se presenten en la conducción de grupos educativos.

### **DIRIGIDO A:**

Docentes

### **CONTENIDO:**

- Dinámica de grupos
- Técnicas de conducción de grupos
- Juegos grupales

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Conducir una sesión de grupo aplicando los conceptos revisados.

### **DURACIÓN:**

15 Horas

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Andueza M. Dinámica de grupos en educación. México: Editorial Trillas.

## **10 TALLER: MICROENSEÑANZA: DESARROLLO DE HABILIDADES DE EXPOSICIÓN**

### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para que puedan realizar exposiciones ante diversos grupos educativos.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante podrá:

1. Realizar una exposición cubriendo los requerimientos revisados en el curso.

### **DIRIGIDO A:**

Docentes

### **CONTENIDO:**

- Etapas de una exposición Estrategias para exponer Inducción
- Orden de la información
- Variación de estímulos
- Empleo de reforzamiento
- Empleo de ayudas audiovisuales
- El uso de ejemplos
- El cierre de una exposición
- El uso de pruebas en la exposición

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Realizar una exposición con los criterios técnicos revisados en el curso

### **DURACIÓN:**

15 Horas

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Vargas, J. y Quiróz, J. Microenseñanza: Selección, Formación y Actualización de Profesores. México: Heroica Escuela Naval Militar.

## **11 TALLER: CARTAS DESCRIPTIVAS Y PLANES DE CLASE**

### **PROPÓSITO:**

Facilitar la planeación de actividades de enseñanza-aprendizaje

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante podrá:

Redactar una carta descriptiva que contenga como mínimo, objetivos de aprendizaje, recursos didácticos, criterios de evaluación y experiencias de enseñanza aprendizaje

### **DIRIGIDO A:**

Docentes

### **CONTENIDO:**

- Modelos de cartas descriptivas
- Modelos de planes de clase
- Elementos de una carta descriptiva y un plan de clase Redacción de cartas descriptivas y planes de clase

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

Realizar una carta descriptiva

### **DURACIÓN:**

15 Horas

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Gago H., A. Elaboración de cartas descriptivas: guía para preparar el programa de un curso. México: Editorial Trillas.

## **12 TALLER: ELABORACIÓN DE AUDIOVISUALES EDUCATIVOS**

### **PROPÓSITO:**

Proporcionar a los docentes los elementos necesarios para desarrollar materiales de apoyo a su actividad académica.

### **OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:**

Al término del curso el participante podrá:

Elaborar un audiovisual que le sirva de apoyo en una actividad de enseñanza aprendizaje

### **DIRIGIDO A:**

Docentes

### **CONTENIDO:**

1. Elaboración de audiovisuales con power point.
2. Elaborar audiovisuales en formato DVD

### **CRITERIO DE EVALUACIÓN:**

La elaboración de un audiovisual

### **DURACIÓN:**

20 Horas

### **BIBLIOGRAFÍA:**

Consultar la bibliografía general.



## 4.4 Gestión de la capacitación

### Diagnóstico

#### Análisis organizacional

<b>FORTALEZA</b>		<b>DEBILIDAD</b>	
<b>ESTILO DE GESTIÓN</b>			
F.1	Constantes prácticas que ayudan al trabajo en equipo	D.1	Esporádica formación y capacitación en Administración educativa
F.2	Sistema efectivo de evaluación para mejorar el proceso de formación integral de los estudiantes	D.2	Deficiente clima organizacional entre estudiantes y autoridades
F.3	Constante difusión de los principios y valores de la Institución	D.3	Poca difusión y comunicación para la elaboración y conducción del P.E.I.
F.4	Distributivo de docentes por perfiles	D.4	Poco apoyo, seguimiento y evaluación a los procesos educativos
		D.5	Desconocimiento del código de la Niñez y Adolescencia
		D.6	Deficiente planificación de actividades culturales, sociales y deportivos
		D.7	Inexistencia de un plan de marketing
<b>PEDAGÓGICA CURRICULAR</b>			
F.5	Adecuada planificación de la enseñanza	D.8	Inexistencia de una conciencia crítica y creativa por parte de los estudiantes
F.6	Permanente cultura de evaluación continua	D.9	Esporádica aplicación de técnicas activas de aprendizaje
F.7	Eficientes proyectos educativos ejecutados	D.10	Limitados procesos curriculares
F.8	Satisfactoria implementación de la innovación educativa	D.11	El actual diseño curricular no responde a las exigencias actuales
F.9	Mucho interés en la revisión de contenidos, estrategias metodológicas, habilidades, destrezas y competencias		
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA (RECURSOS Y TALENTO HUMANO)</b>			
F.10	Planes de mantenimiento y adquisición	D.12	No existe desarrollo de programas de inducción para los docentes, personal administrativo y de servicio
F.11	Adecuado uso de los espacios físicos y recreativos	D.13	No existe un manual de funciones y procedimientos
F.12	Óptimo funcionamiento de la infraestructura, los materiales didácticos y tecnológicos del plantel educativo	D.14	Insuficiente el programa de capacitación en didáctica aplicada a cada línea curricular
F.13	Accesibilidad al plantel educativo adecuado	D.15	Acceso limitado a las aulas virtuales

F.14	Plan de gestión de riesgos y zonas de evacuación operativos	
F.15	Aula y laboratorios funcionales	
<b>GESTIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR Y DE FORMACIÓN PARA LA CIUDADANÍA</b>		
F.1 6	Se asegura el ingreso a todos los estudiantes sin discriminación alguna	D.1 Código de convivencia no participativa
F.1 7	Adecuada procesos en resolución de conflictos	D.1 Esporádica participación de los padres de familia
F.1 8	Se promueve un clima de respeto, solidaridad, confianza y comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa	D.1 Inexistencia de proyectos socio – educativos
F.1 9	Se ejerce derechos y responsabilidades por parte de los miembros de la comunidad educativa	
F.2 0	Desarrollo de la identidad y pertenencia cultural con la comunidad de su entorno se evidencia constantemente	
<b>GESTIÓN CON LA COMUNIDAD</b>		
F.2 1	Grupos de acción juvenil y de solidaridad en constante crecimiento	D.1 Poca vinculación de la institución con la comunidad
F.2 2	Adecuada programación de pasantías	D.2 Inexistencia de una Asociación de ex alumnos D.2 Esporádicas participaciones interinstitucionales

## Análisis del entorno

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>ENTORNO SOCIAL</b>	
O.1 Fomento y rescate de los valores sociales - costumbres y tradiciones	A.1 Creciente tasa de desempleo
O.2 Demanda de negocios propios generadores de ingresos	A.2 Incremento de la pobreza
O.3 Convenios de cooperación social	A.3 Campo Laboral saturado
O.4 Oferta de becas a los mejores estudiantes	A.4 Constantes movimientos migratorios
	A.5 Desintegración familiar
<b>ENTORNO ECONÓMICO</b>	
O.5 Accesibilidad para el financiamiento de proyectos educativos	A.6 Bajo poder adquisitivo
O.6 Generación de ingresos por negocios propios	A.7 Política económica ecuatoriana exagerada
	A.8 Inflación
	A.9 Bajo ingreso per cápita de la PEA
<b>ENTORNO POLÍTICO-LEGAL</b>	
O.7 Fortalecimiento de la educación inicial	A.1 Políticas educativas por parte del Gobierno
O.8 Fortalecimiento de los clubes del buen vivir	A.1 Sistema de evaluación Externa
	A.1 LOEI
	A.1 Sectorización de la educación
<b>GESTIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR Y DE FORMACIÓN PARA LA CIUDADANÍA</b>	
O.9 Acceso a la información científica y tecnológica	A.1 Costos de la tecnología de última generación.
O.10 TIC'S	A.1 Innovación tecnológica.
O.11 Oferta de tecnología en el mercado	

De acuerdo a la Matriz FODA, se puede observar que, las potencialidades resultan de la combinación de las Fortalezas con las Oportunidades. Estas potencialidades señalan las líneas prioritarias de desarrollo de la Institución, es decir, resultan ser los objetivos estratégicos que la Unidad Educativa debe cumplir para tratar de cumplir y alcanzar su misión.

En cambio, las limitaciones, resulta ser la combinación entre las Debilidades y Amenazas, que se las debe tratar como una seria advertencia para el cumplimiento de la misión de la Unidad Educativa.

El resultado del análisis de la Matriz FODA de la Unidad Educativa “San José”, indica que las potencialidades alcanzan un 50%, en cambio las limitaciones logran un 40%, por consiguiente, se evidencia que las potencialidades de la institución, en los actuales momentos son mayores a las limitaciones, por lo que es necesario establecer un direccionamiento estratégico orientado al desarrollo académico, que permita aprovechar estas potencialidades.

### **Objetivos estratégicos institucionales**

**O.E.I.1** Demostrar el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos, a través del trabajo en equipo y la elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional.

**O.E.I.2** Establecer un sistema de evaluación y acompañamiento permanente que permita determinar el estado del proceso formativo de los que participan en la acción educativa.

**O.E.I.3** Propiciar los espacios para el desarrollo humano integral de los docentes y docentes para su formación intelectual, profesional e investigativa como elementos fundamentales para el logro de la calidad educativa total.

**O.E.I.4** Desarrollar una tarea educativa logrando la participación activa de toda la comunidad educativa, como modelos idóneos para establecer los patrones de comportamientos que se requiere en la consecución de nuevos ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos.

**O.E.I.5** Desarrollar el interés afectivo por la convivencia, la construcción de valores, actitudes, talentos y habilidades intelectuales dentro y fuera de la institución.

## **Función: Gestión Administrativa, de Recursos y Talento Humano**

### **Línea prioritaria de desarrollo: Estructura Organizacional y formación profesional del talento humano**

Es conveniente que la Unidad educativa cuente con un programa de capacitación acorde al nuevo marco legal del reglamento a LOEI, que se garantice la constante preparación y formación profesional y se especifique las funciones pedagógicas del docente dentro del acuerdo ministerial 011A-2019

<b>Objetivo Estratégico</b> O.E.I.3 Propiciar los espacios para el desarrollo humano integral de los docentes y docentes para su formación intelectual, profesional e investigativa como elementos fundamentales para el logro de la calidad educativa total.			
Línea prioritaria de desarrollo: <b>Estructura Organizacional y formación profesional del talento humano</b>			
Organización y talento humano	O.OP.3.1 Establecer un manual de funciones y procedimientos	Para el primer semestre del año 2019 contar con un programa de capacitación	Programa de capacitación docente.
	O.OP.3.2 Implementar un programa inducción institucional y de desarrollo profesional para las competencias especializadas de los diferentes miembros del equipo docente	Se capacita anualmente a todos los miembros de la comunidad educativa	Plan anual de capacitaciones
		Se dispone de un informe anual del desempeño directivo, administrativo y docente	Informes de evaluación del desempeño

**Fuente:** Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente

### **El diagnóstico de necesidades**

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación.

El objetivo del DNC es identificar las discrepancias entre lo que es y lo que debería de ser.

Son cuatro las preguntas que debe permitir obtener el DNC:

- ¿Quiénes necesitan capacitación?
- ¿En que necesitan capacitación?
- ¿Con qué nivel de profundidad?
- ¿Cuándo y en qué orden deben ser capacitados? (González, 2001)

**Detección Individual de Requerimientos de Capacitación.** Implica distribuir el formulario del mismo nombre a todos los funcionarios en el menor plazo, evitando así factores exógenos que sean considerados solo por algunas personas al momento de llenar la encuesta.

Esta encuesta no es anónima dado que las necesidades o brechas de competencias son propias de cada persona que integra una organización y asociadas a un área específica de trabajo. De ahí también la necesidad de que la aplicación tenga la más amplia cobertura posible.

En el formulario respectivo se orienta de manera que el llenado se refiere a un número menor del total de las funciones que desempeña cada persona, así como también a un número acotado de debilidades que pueden resolverse mediante capacitación. Lo anterior, con la finalidad que, desde el inicio de este proceso, exista una preocupación consciente por priorizar y distinguir lo realmente importante de lo accesorio o complementario.

## FORMULARIO

### Detección Individual de Requerimientos de Capacitación

1. DATOS INFORMATIVOS

Nombre:	
Función:	
Área en donde se desempeña:	

2. Principales funciones que desempeña (no más de cuatro)

1	
2	
3	
4	

3. Señale la(s) principal(es) debilidad(es) en materia de conocimientos, habilidades, destrezas o actitudes que usted considera tener para un mejor desempeño en cada una de las tareas claves mencionadas en el punto anterior.

		Profundidad		
		Avanzado	Medio	Básico
Tarea 1				
Tarea 2				
Tarea 3				
Tarea 4				

4. Señale otra(s) habilidad(es), conocimiento(s), destreza(s) o actitudes que, si la adquiriese o la profundizara, le ayudaría a mejorar la calidad, rapidez, precisión, etc., en la resolución de los temas de cada área estratégica.

		Profundidad		
		Avanzado	Medio	Básico
Tarea 1				
Tarea 2				
Tarea				

3				
Tarea				
4				

5. Si existiera la posibilidad de realizar capacitación más específica, señale que temas a usted le interesa desarrollar para fortalecer sus propias competencias laborales (Por favor, indique el nivel de profundidad que le interesa).

6. Señale en qué temas usted considera que se debe fortalecer la capacitación al interior de su Institución (no mencione nombres de personas, sólo temas o contenidos de capacitación)

7. En el espacio siguiente, por favor indique todo otro comentario que estime oportuno dejar expresado respecto de brechas de capacitación en su área o en toda la institución.



### Consolidado de Necesidades de Capacitación

#### Observaciones:

- El listado que se presente debe estar ordenado desde la Necesidad con mayor puntaje hasta aquella que registra la menor incidencia institucional.
- Deben tratarse de manera independiente las Necesidades análogas pero clasificadas en un nivel diferente de profundidad, dado que, por lo mismo, en realidad son distintas.

		Profundidad			Puntaje	Detalles
		Avanzado	Medio	Básico		
1						
2						
3						
4						
6						
7						
8						
9						
10						



		<b>Registro de capacitación y entrenamiento</b>		<b>Versión 1.0</b>  <b>Fecha: 18/04/2019</b>  <b>Código: TH-FT-001</b>	
Área / Empresa / Organización que Recibió la Capacitación:		Lugar, Fecha y Hora de Ejecución de la Capacitación:			
Material Entregado:		Intensidad de la Capacitación y/o			
Persona que Dirigió la Capacitación:		Tema de la Capacitación			

N.	Nombre del participante	No. de identificación	Cargo	Dirección	Teléfono	Correo electrónico	Firma del participante

## **4.5 Análisis de factibilidad**

### **4.5.1 Social-Educativo**

En cuanto a lo social es de suma importancia ya que la comunicación es parte de nuestra vida diaria, en el plan de capacitación es llegar a mejorar el desempeño profesional docente y ayudar a contribuir en el rendimiento académico de los estudiantes, que naturalmente se traduce en personas productivas para la sociedad, lo que ayuda a compartir el conocimiento, que es la base de la comunicación humana.

En lo educativo busca presentar una estrategia metodológica basada en el uso de herramientas tecnológicas como sistema de soporte para las necesidades reales que tienen en la actualidad las instituciones educativas, debido a que aún no existe una guía metodológica dedicada a actividades de apoyo a la gestión administrativa, se pretende demostrar que con el uso adecuado de estas herramientas se puede lograr una mejor calidad de educación.

### **4.5.2 Juicio de expertos**

Tiene validez ya que la propuesta se sometió a validación de expertos donde en su mayoría la califica con muy satisfactorio en todos sus aspectos.

## 4.6 Conclusiones

Los resultados obtenidos a partir de esta investigación permiten concluir lo siguiente

- De acuerdo con la contextualización la gestión del talento humano es primordial dentro la institución educativa, que al ser sometido a un perfeccionamiento de sus capacidades tendrá una mayor influencia con el desarrollo académico de los estudiantes.
- La principal función del desarrollo académico es impulsar y promover acciones en torno a la creación, producción e investigación, desarrollar dichas competencias en los estudiantes para ser entes de producción de conocimiento y que dicho conocimiento sea sustentable.
- El nivel de fiabilidad de la encuesta es del 84%, donde la influencia de la gestión del talento humano en el desarrollo académico de los estudiantes es altamente significativa, al ser sometida a comprobación se evidenció que el valor observado es mayor al esperado con un nivel de confianza del 95% y una varianza del 5%, de esta manera se descarta la hipótesis nula.
- La estructura del programa de capacitación se fundamenta básicamente en la gestión de la capacitación, competencias que cada directivo debe tener para que no se quede en papeles sino expresar dicha formación en la práctica con los estudiantes.

## 4.7 Recomendaciones

A partir de los resultados de esta investigación, es posible sugerir lo siguiente:

- Someter a consideración a nivel estratégico para dar cumplimiento a los estándares de calidad educativa componente: D1.C2. Desarrollo Profesional para así promover espacios de intercambio de conocimientos y experiencias adquiridas durante los procesos de capacitación profesional.
- Investigar desde el enfoque cualitativo la relación entre las competencias del talento humano y el grado de integración que hacen de las mismas dentro del desarrollo académico, ya que queda abierto este campo de acción y se utilice proyecto de investigación y desarrollo como base para futuras investigaciones.
- Es necesario generar programas de capacitación con enfoque de género y sobre derechos humanos para que permitan brindar un enfoque inclusivo y lograr la coeducación, y de esta manera dar una formación integral al estudiante.

## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía Citada

Acuerdo 482-12. *Estándares Educativos.* , (2012).

Acuerdo N° 020-12. *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación.* , (2012).

ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00026-A. *reforma al ACUERDO MINISTERIAL No. 0482-12.* , (2017).

Alvarado, M. (2013). *Formación por competencias, una perspectiva latinoamericana.* Palibrio.

Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J. ., Recart, M. O., & Vizcarra, R. (2000). *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura.* pág.15-43.

Bandura, A. (1999). *Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes.* Bilbao: Desclée De Brouwer.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Pearson Educación.

Borsic, Z. (s/f). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* (Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas). Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>.

Castañeda, I., y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación de Manizales* (Tesis Doctoral). Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>.

- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Fundación EOI.
- Castillo, F. (2019). IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Recuperado el 23 de febrero de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogota, Colombia: Magisterio.
- Condemarin, M., y Medina, A. (2000). *Evaluación de los aprendizajes: un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas* (1ra. Edición). Chile: Ministerio de Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cohen, D. (2007). *Desafíos de la Responsabilidad Social Universitaria*. 12(55), 5.
- Dessler, G. (2011). *Administración de los recursos humanos*. México: Prentice Hall.
- Di-Carlo, B. (2012). TALENTO HUMANO EN LOS EJES DE FORMACIÓN DOCENTE. *REDHECS*, 13(7), 177–193.
- Eggen, P. y Kauchak, D. (1999) *Estrategias Docentes Enseñanza de Contenidos curriculares y desarrollo de habilidades*. Brasil: Fondo de Cultura Económica
- Estandares\_de\_Gestion\_Escolar\_y\_Desempeno\_Profesional.pdf. (2017). Recuperado el 24 de octubre de 2017, de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Estandares\\_de\\_Gestion\\_Escolar\\_y\\_Desempeno\\_Profesional.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Estandares_de_Gestion_Escolar_y_Desempeno_Profesional.pdf)



- García, J. M. y Pérez, R. (1989) *Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones*. Madrid: Rialp.
- Gonzales, W. (2012). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” – Ecuador* (Tesis de maestría, Universidad Estatal de Bolívar). Recuperado de <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/201/3/TESIS%20MARLENE%20YA%20FINAL.pdf>
- Guevara, J. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de agua Santa, provincia de Tungurahua.- Ecuador* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7789>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- LOEI. *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. , Pub. L. No. Registro Oficial No. 417 (2011).
- Melmer, R., Burmaster, E., y James, T. (2008). *Atributos de la evaluación formativa efectiva*. Recuperado de <http://www.ccsso.org/publications/details.cfm?PublicationID=362>
- Montenegro, I., y Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente* (Cooperativa Editorial Magisterio). Bogota, Colombia.
- Pardo, C., y Porras, J. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Recuperado de [https://www.academia.edu/8571783/La\\_gesti%C3%B3n\\_del\\_talento\\_humano\\_ante\\_el\\_desaf%C3%ADo\\_de\\_organizaciones\\_competitivas](https://www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas)
- Pérez, O. (2019, abril 23). Gestión del talento humano en la empresa y su importancia. Recuperado el 23 de abril de 2019, de

<https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Posse, R. (2005). *Ideas de supervisión*. Lima, Perú: Momeo.

Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México: Limusa.

Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de educación de Cuba.

### **Bibliografía consultada**

Álvarez, A., Suárez, F., Tuero, H., Núñez, P., Valle, A., y Regueiro, F. (2015). *Implicación familiar, autoconcepto del adolescente y rendimiento académico*. EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education., 3, 293-311.

Armenta, N., Pacheco, C., y Pineda, E. (2008). *Factores socioeconómicos que intervienen en el desempeño académico de los estudiantes universitarios de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Autónoma de Baja California*. Revista de Investigación en Psicología, 11(1), 153-165.

Baca, L., Peralbo, M., Porto, R., Barca, E., Santorum, P., y Castro, F. (2013). *Estrategias de aprendizaje, autoconcepto y rendimiento académico en la adolescencia*. Revista Galego-portuguesa de Psicología e Educación, 21, 195-211.

Baca, L., Porto, R., Brenlla, B., Morán, F., y Barca, E. (2007). *Contextos familiares y rendimiento escolar en el alumnado de educación secundaria*. INFAD Revista de Psicología, 2, 197-218.

Barberá, V. (1995). *Normas para la elaboración del Proyecto curricular*. Educación Secundaria Obligatoria. Madrid: Editorial Escuela Española. Colección Educación al Día.

- Bedia, M. y Castillo, L. (2010). *Hacia una teoría de la mente corporizada: la influencia de los mecanismos sensomotores en el desarrollo de la cognición*. *Ánfora*, 17(28), 101-124.
- Bride, S. (1980). *Un sólo mundo, voces múltiples*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, UNESCO.
- Brunner, J. y Elacqua, (2004): *Factores que inciden en una educación efectiva; evidencia internacional*. *La educación*, 139-140, 1-11.
- Cabrera, P., Galán, E. (2016). *Satisfacción escolar y rendimiento académico*. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 87-98.
- Castejón, J., Navas, L., y Sampascual, G. (1996). *Un modelo estructural sobre los determinantes cognitivo-motivacionales del rendimiento académico*. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49, 27-43.
- Córdoba, C., García, P., Luengo, P., Vizuete, C., y Feu, M. (2011). *Determinantes socioculturales: su relación con el rendimiento académico en alumnos de Enseñanza Secundaria Obligatoria*. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 83-96.
- Costa, S., y Taberner, C. (2012). *Rendimiento académico y autoconcepto en estudiantes de educación secundaria obligatoria según el género*. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 3(2), 175-193.
- Fineburg, A. (2009). Logro académico. En S. J. Lopez (Ed.), *La enciclopedia de la psicología positiva* (pp. 4-6). Alabama: Blackwell.
- García, M. (2012). *Las funciones ejecutivas cálidas y el rendimiento académico* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperada de <http://eprints.ucm.es/17102/>.
- Gil, E. (2008). *Un análisis de las diferencias de resultados entre países en el proyecto PISA*. *Revista Crítica*, 956, 26-31.

- Gómez, G. (1992). *Centros educativos eficaces y eficientes*. Barcelona: Promoción de Publicaciones Universitarias.
- González, C. (2003). *Factores determinantes del bajo rendimiento académico en Educación Secundaria*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Madrid.
- González, J. (2013). *El rendimiento escolar. Un análisis de las variables que lo condicionan*. Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación, 7(8), 247-258.
- González, M., Tourón, J., e Iriarte, C. (1994). *Autoconcepto, motivación y rendimiento escolar en alumnos de 5º de EGB*. Revista de Psicología de la Educación, 14, 25-44.
- Heredia, Y. (2007). *Factores que afectan el desempeño escolar: el caso de las escuelas primarias públicas de Nuevo León*. Memorias del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, México.
- Hernández, S. (2008). *El modelo constructivista con las nuevas tecnologías, aplicado en el proceso de aprendizaje*. Universities and Knowledge Society Journal, 5(2), 26-35. doi: 10.1109/RITA.2013.2273110.
- López, B., Esteban, P., Peris, F., Ros, C., y Carbonell, B. (2009). *La influencia del autoconcepto en el rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Revista Española De Orientación y Psicopedagogía, 20(1), 16-28.
- Mc. Combs, B. y Whisler, J. (1989). *El papel de las variables afectivas en aprendizaje autónomos*. Psicólogo de la educación, 24 (3), 277-306.
- Miñano, P. y Castejón C. (2008). *Capacidad predictiva de las variables cognitivo motivacionales sobre el rendimiento académico*. Revista electrónica de motivación y emoción, 11(28), 34-45.
- Morrow, L. (1983). *Hogar y escuela se correlacionan de interés temprano en la literatura*. Diario de la educación educativa. 76, 221-230.

- Murillo, T. y Hernández, R. (2011). *Efectos escolares de factores socio afectivos*. Un estudio Multinivel para Iberoamérica. *Revista de Investigación Educativa*, 29(2), 407-427.
- Myers, P. y Hammill, D. (1982). *Métodos para los trastornos del aprendizaje*. New York: Wiley (Trad. Limusa, 1983).
- Myklebust, H. (1981). *Trastornos del aprendizaje*. Barcelona: Científico-Médica.
- Núñez, P., González, J., García, R., González-Pumariega, S., Roces, M., Álvarez, P. L., y González, T. (1998). *Estrategias de aprendizaje, autoconcepto y rendimiento académico*. *Psicothema*, 10 (1), 97-109.
- OCDE. (2014). *Education indicators in focus*.
- Piaget, J. (1972). *Evolución intelectual desde la adolescencia hasta la adultez*. *Desarrollo Humano*, 15, 1-12 (cap. 14).
- PISA. (2010). *Conocimientos y aptitudes para la vida: primeros resultados del programa internacional de evaluación de estudiantes PISA 2010 de la OCDE*.
- Prats, J. (2002). *¿Hay que hacer la reforma educativa?* Iber: Didáctica de las Ciencias Sociales, Geografía e Historia. 33, 10-21.
- Ruiz de Miguel, C. (2001). *Factores familiares vinculados al bajo rendimiento*. *Revista Complutense de Educación*, 12(1), 81-113.
- Seligman, M. (1999). *La dirección del presidente*. Reporte anual. *Psicólogo estadounidense*, 54, 559-562.
- Suaréz, J. y Fernández, A. (2004). *El aprendizaje autorregulado: Variables Estratégicas, Motivacionales, Evaluación e Intervención*. Madrid: Uned Ediciones.
- Suárez, J. y Fernández, A. (2013). *Un modelo sobre cómo las estrategias motivacionales relacionadas con el componente de afectividad inciden*

*sobre las estrategias cognitivas y metacognitivas*. Educación XX1, 16(2), 231-246.

Tomás, J., Gutiérrez, M., Sancho, P., Chireac, S., y Romero, I. (2016). *El compromiso escolar (SCHOOL ENGAGEMENT) de los adolescentes: medida de sus dimensiones*. Enseñanza & Teaching, 34(1), 119-135.

Undurraga, C. (2004). *Cómo aprenden los adultos: una mirada psicoeducativa*. Chile: Universidad Católica de Chile.

UNESCO. (2012). *Estudio cualitativo de escuelas con resultados destacables en siete países latinoamericanos*.

Zapata, L., De Los Reyes, C., Lewis S., y Barcelo, E. (2009). *Memoria de trabajo y rendimiento académico en estudiantes de primer semestre de una universidad de la ciudad de Barranquilla*. Psicología desde el Caribe, 23, 66-82.

Zimmerman, B. y Schunk, D. (2001). *Aprendizaje autorregulado y logro académico: perspectivas teóricas*. Nueva York: Routledge.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente

COMPONENTE (C)	PROCESO (P)	GESTIÓN ESCOLAR (GE)	DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO (DI)	DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE (DO)
C.1. COMPONENTE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	C1.P1. Organización Institucional	C1.P1.GE1. Cuenta con los documentos de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución vigentes.	C1.P1.DI1. Cumple con las disposiciones determinadas en los documentos de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución educativa.	N/A
		C1.P1.GE2. Posee el Proyecto Educativo Institucional (PEI) construido según los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	C1.P1.DI2. Administra el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en procura de la mejora continua de la institución educativa.	N/A
			C1.P1.DI3. Presenta la Rendición de Cuentas de la gestión de los directivos y organismos institucionales, a la comunidad educativa.	N/A
		C1.P1.GE3. Cuenta con un Plan de Comunicación Institucional para los diferentes actores de la comunidad educativa.	C1.P1.DI4. Mantiene comunicación con los actores de la comunidad educativa, utilizando diferentes medios establecidos en el plan.	C1.P1.DO1. Comunica los resultados de los aprendizajes e información a la comunidad educativa, según lo establecido en el Plan de Comunicación Institucional.
		C1.P1.GE4. Cuenta con el Plan de Desarrollo Profesional Institucional para el personal administrativo, directivo y docente, en función del diagnóstico de las necesidades del establecimiento educativo.	C1.P1.DI5. Implementa el Plan de Desarrollo Profesional Institucional para el personal administrativo, directivo y docente.	C1.P1.DO2. Participa en eventos de capacitación relacionados con su ejercicio profesional, establecidos en el Plan de Desarrollo Profesional Institucional.
		C1.P1.GE5. Cuenta con un Plan de Incentivos no económicos para el personal administrativo, directivo y docente, con base en los méritos profesionales.	C1.P1.DI6. Aplica el Plan de Incentivos no económicos para el personal administrativo, directivo y docente, elaborado en función de la evaluación del desempeño profesional.	N/A

		C1.P1.GE6. Dispone del Manual de Procesos Académicos y Administrativos:	C1.P1.DI7. Gestiona la implementación del Manual de Procesos Académicos y Administrativos que guía las acciones de los actores educativos.	C1.P1.DO3. Desarrolla sus actividades administrativas y académicas enmarcadas en el Manual de Procesos Académicos y Administrativos.
	C1.P2. Información y Comunicación	C1.P2.GE7. Posee bases de datos institucionales actualizadas en el sistema y/o en la plataforma informática del MinEduc.	C1.P2.DI8. Coordina el ingreso de la información institucional en los sistemas y/o en la plataforma informática del MinEduc en las fechas establecidas.	C1.P2.DO4. Registra información de la gestión docente en un sistema personal, institucional y en la plataforma informática del MinEduc.
	C1.P3. Infraestructura, equipamiento y recursos didácticos	C1.P3.GE8. Posee el informe de las necesidades de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en función del desarrollo de las actividades educativas.	C1.P3.DI9. Gestiona infraestructura, equipamiento y recursos didácticos de acuerdo a las necesidades institucionales.	C1.P3.DO5. Diagnostica las necesidades de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos relaciona- das a su desempeño.
		C1.P3.GE9. Cuenta con registros de almacenamiento, mantenimiento y control de uso de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos, según los procedimientos operativos establecidos.	C1.P3.DI10. Supervisa el almacenamiento, mantenimiento y control de uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en cumplimiento de los procedimientos operativos establecidos.	C1.P3.DO6. Promueve el cuidado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos, en cumplimiento de los procedimientos operativos institucionales.
C2. COMPONENTE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	C2.P1. Enseñanza y aprendizaje	C2.P1.GE10. Cuenta con la Planificación Curricular Institucional (PCI) alineada al Proyecto Educativo Institucional (PEI).	C2.P1.DI11. Orienta el diseño de la Planificación Curricular Institucional (PCI) en coordinación con los organismos institucionales.	C2.P1.DO7. Participa en la elaboración de la Planificación Curricular Institucional (PCI) según la normativa.
			C2.P1.DI12. Gestiona la implementación del Plan Curricular Anual (PCA) en articulación con el Plan Curricular Institucional (PCI).	C2.P1.DO8. Diseña la Planificación Curricular Anual (PCA) de manera colaborativa, en articulación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).
			C2.P1.DI13. Da seguimiento a la ejecución de la planificación micro curricular (PUD) que atienda al contexto y las necesidades específicas de los estudiantes.	C2.P1.DO9. Elabora la planificación micro curricular en articulación al Plan Curricular Anual (PCA) y a las necesidades educativas de los estudiantes.
				C2.P1.DO10. Implementa estrategias de enseñanza que potencien el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación micro curricular.



		C2.P1.GE11. Dispone de informes sobre el rendimiento académico por áreas de estudio, que evidencian la aplicación de los lineamientos de evaluación establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).	C2.P1.DI14. Supervisa la aplicación de los lineamientos para la evaluación de los aprendizajes establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).	C2.P1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje de los estudiantes utilizando diferentes técnicas, instrumentos y tipos de evaluación establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).
	C2.P2. Refuerzo académico, acompañamiento pedagógico y Servicio de Consejería Estudiantil	C2.P2.GE12. Cuenta con el Plan de Refuerzo Académico a partir de los informes de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	C2.P2.DI15. Orienta la implementación del Plan de Refuerzo Académico, según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	C2.P2.DO12. Ejecuta Planes de Refuerzo Académico en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
		C2.P2.GE13. Dispone de un Plan de Acompañamiento Pedagógico a la Práctica Docente en concordancia al contexto y a las necesidades de los docentes.	C2.P2.DI16. Gestiona la implementación del Plan de Acompañamiento Pedagógico a la Práctica Docente orientado a la mejora del desempeño docente en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	C2.P2.DO13. Examina los efectos de su práctica pedagógica a partir de los resultados de la autoevaluación, coevaluación y retroalimentación de la comunidad educativa.
C3. COMPONENTE DE CONVIVENCIA	C3.P1. Convivencia escolar y formación ciudadana	C3.P1.GE14. Cuenta con un Plan de Acción del Servicio de Consejería Estudiantil de apoyo a los estudiantes con necesidades socioafectivas, académicas y pedagógicas.	C3.P1.DI17. Supervisa la ejecución del Plan de Acción del Servicio de Consejería Estudiantil de apoyo a los estudiantes con necesidades socioafectivas, académicas y pedagógicas.	C3.P1.DO14. Cumple actividades específicas, determinadas por los profesionales de consejería estudiantil según los lineamientos del Plan de Acción.
		C3.P1.GE15. Cuenta con los organismos institucionales en funciones, conformados según la normativa vigente.	C3.P1.DI18. Supervisa la gestión de los organismos institucionales con base a sus planificaciones.	N/A
		C3.P1.GE16. Tiene el Código de Convivencia construido de forma participativa de acuerdo al contexto de la comunidad educativa.	C3.P1.DI19. Gestiona la implementación del Código de Convivencia en la comunidad educativa.	C3.P1.DO.16. Desarrolla habilidades de convivencia armónica, cultura de paz y no violencia en el marco del Código de Convivencia de la institución entre los actores de la comunidad educativa.

	C3.P2. Redes de trabajo	C3.P2.GE17. Integra redes de trabajo colaborativo con instituciones educativas de la comunidad.	C3.P2.DI20. Genera espacios de trabajo colaborativo de intercambio de conocimientos y experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.	C3.P2.DO17. Participa en redes de trabajo para el intercambio de conocimientos y experiencias pedagógicas con otras instituciones educativas.
			C3.P2.DI21. Dirige el desarrollo de procesos de investigación e innovación pedagógica en coordinación con la Junta Académica.	C3.P2.DO18. Participa en el desarrollo de investigación educativa en torno a los procesos de aprendizaje, que favorezcan la innovación en su ejercicio docente.
		C3.P2.GE18. Mantiene alianzas estratégicas de trabajo cooperativo, con empresas u organizaciones públicas o privadas, instituciones de educación superior, asociaciones de apoyo técnico para generar proyectos educativos.	C3.P2.DI22. Desarrolla proyectos educativos en cooperación con empresas u organizaciones públicas o privadas, instituciones de educación superior o asociaciones de apoyo técnico, de acuerdo a las alianzas estratégicas establecidas, en el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	C3.P2.DO19. Participa en el desarrollo de proyectos escolares en el marco de alianzas estratégicas establecidas por la institución educativa.
	C3.P3. Desarrollo comunitario	C3.P3.GE19. Dispone de proyectos o programas de desarrollo comunitario que fortalecen el vínculo de la institución con la comunidad.	C3.P3.DI23. Gestiona la participación de los miembros de la institución en proyectos o programas de desarrollo comunitario que genera un sentido de pertenencia y corresponsabilidad.	C3.P3.DO20. Coordina la participación de los estudiantes en proyectos o programas de desarrollo comunitario como parte de su formación integral.
C4. COMPONENTE DE SERVICIOS EDUCATIVOS	C4.P1. Servicios complementarios y de apoyo	C4.P1.GE20. Cuenta con servicios complementarios que contribuyan al desarrollo educativo de los estudiantes.	C4.P1.DI24. Coordina la entrega o funcionamiento de los servicios complementarios que la institución ofrece.	C4.P1.DO21. Promueve el uso de los servicios complementarios para el bienestar de los estudiantes.
C.5 COMPONENTE SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ESCOLARES	C5.P1. Gestión de Riesgos	C5.P1.GE21. Dispone del Plan de Gestión de Riesgos Escolares que considere el contexto institucional.	C5.P1.DI25. Gestiona la implementación del Plan de Gestión de Riesgos Escolares de la comunidad educativa.	C5.P1.DO22. Lidera el cumplimiento del Plan de Gestión de Riesgos Escolares en los diferentes ambientes de las actividades escolares, según la situación que se presente.

## Anexo 2: Solicitud a expertos para validación del instrumento



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

### ANEXO 2 SOLICITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN

Latacunga Marzo 04, 2019.

PhD  
Juan Mato Tamayo  
DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez, conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO a utilizarse en la recolección de datos para mi investigación sobre **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente: matriz de operacionalización de variables, los objetivos, instrumentos y los formularios.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Pamela del Rocio Peñaherrera Lopez  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN

Latacunga marzo 04, 2019

PhD  
Juan José La Calle Domínguez  
DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez, conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO a utilizarse en la recolección de datos para mi investigación sobre **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente: matriz de operacionalización de variables, los objetivos, instrumentos y los formularios.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Pamela Peñaherrera.  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN





ANEXO 2

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN

Latacunga marzo 4, 2019.

PhD  
Máximo Ricardo Gómez Castell  
DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez, conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO a utilizarse en la recolección de datos para mi investigación sobre **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente: matriz de operacionalización de variables, los objetivos, instrumentos y los formularios.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Pamela Peñaherrera  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN

## Anexo 3 : Instrucciones de validación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

### ANEXO 3 INSTRUCCIONES PARA VALIDACIÓN

#### INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LO/AS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA

Lea detenidamente los objetivos, la matriz de operacionalización de variables y el cuestionario de opinión.

1. Concluir acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, e indicadores con los ítems del instrumento.
2. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos a nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
3. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
4. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías.

#### **A. Correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores e ítems.**

**P** PERTINENCIA

**NP** NO PERTINENCIA

En caso de marcar **NP**, por favor pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

#### **B. Calidad técnica y representatividad**

Marque en la casilla correspondiente:

**O** OPTIMA

**B** BUENA

**R** REGULAR

**D** DEFICIENTE

En caso de marcar **R** o **D**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

#### **C. Lenguaje**

Marque en la casilla correspondiente:

**A** ADECUADO

**I** INADECUADO

En caso de marcar **I**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones

## Anexo 4: Objetivos del instrumento para la fase de diagnóstico



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

---

### **ANEXO 4** **OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DE DIAGNÓSTICO**

#### **Objetivo General**

Recoger información para identificar el procedimiento de la gestión del talento humano en el desarrollo académico de lo/as alumnos de la unidad educativa “San José” de Guaytacama

#### **Objetivos específicos**

- Recabar información sobre la gestión del talento humano de la unidad educativa “San José” de Guaytacama
- Recopilar información sobre el desarrollo académico de lo/as alumnos de la unidad educativa “San José” de Guaytacama
- Obtener información para la construcción de un plan de capacitación docente de la unidad educativa “San José” de Guaytacama



## Anexo 5: Matriz de operacionalización de las variables



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

### ANEXO 5

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
<b>Independiente</b>  <b>Gestión del Talento Humano</b>	Personal docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de funciones</li> <li>Calidad del docente</li> </ul>	Encuesta – Cuestionario	1-4-6
	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convivencia docente</li> <li>Clima de aula</li> </ul>		5-7
	Formación docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización docente</li> <li>Mejoramiento continuo</li> <li>Desempeño docente</li> </ul>		2-3
<b>Dependiente</b>  <b>Desarrollo Académico</b>	Rendimiento académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad del estudiante</li> <li>Resultados de aprendizaje</li> <li>Refuerzo académico</li> </ul>	Encuesta – Cuestionario	8-9-10
	Metodología pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estilo de aprendizaje</li> <li>Estrategias didácticas</li> <li>Tipos y procesos de evaluación</li> </ul>		11-12
	Tutorías	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias tutoriales</li> <li>Predisposición personal.</li> </ul>		14-15

Elaboración: Autor



Anexo 6 : Relación entre variables , dimensiones, indicadores e ítems

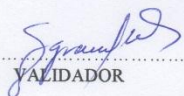


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 6

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ITEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6	P	
7	P	
8	P	
9	P	
10	P	
11	P	
12	P	
13	P	
14	P	
15	P	

f.   
VALIDADOR

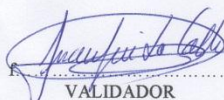
CC. 1756944284



ANEXO 6

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ITEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6	P	
7	P	
8	P	
9	P	
10	P	
11	P	
12	P	
13	P	
14	P	
15	P	

  
VALIDADOR

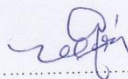
cc. 175660.4727.....



ANEXO 6

RELACION ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACION ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ITEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6	P	
7	P	
8	P	
9	P	
10	P	
11	P	
12	P	
13	P	
14	P	
15	P	

f.   
VALIDADOR

CC. 1756868145



Anexo 7 : Calidad técnica y representativa

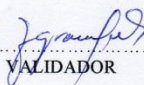


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 7  
CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

( DEBE CONSTAR TODOS LOS ITEMS DE LA ENCUESTA)

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD			
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR	D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES	
1	0		
2	0		
3	0		
4	0		
5	0		
6	0		
7	0		
8	0		
9	0		
10	0		
11	0		
12	0		
13	0		
14	0		
15	0		

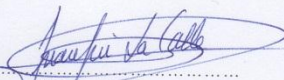
f.   
VALIDADOR

CC. 1756544245



ANEXO 7  
**CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD**  
( DEBE CONSTAR TODOS LOS ITEMS DE LA ENCUESTA)

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD			
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR	D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES	
1	0		
2	0		
3	0		
4	0		
5	0		
6	0		
7	0		
8	0		
9	0		
10	0		
11	0		
12	0		
13	0		
14	0		
15	0		

f.   
VALIDADOR

cc. 1756604227



ANEXO 7  
CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

( DEBE CONSTAR TODOS LOS ITEMS DE LA ENCUESTA)

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD			
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR	D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES	
1	0		
2	0		
3	0		
4	0		
5	0		
6	0		
7	0		
8	0		
9	0		
10	0		
11	0		
12	0		
13	0		
14	0		
15	0		

f.  .....  
VALIDADOR

CC. 1756868145 .....



Anexo 8 : Lenguaje

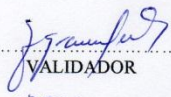


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 8

LENGUAJE

A= ADECUADO		LENGUAJE	I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES	
1	A		
2	A		
3	A		
4	A		
5	A		
6	A		
7	A		
8	A		
9	A		
10	A		
11	A		
12	A		
13	A		
14	A		
15	A		

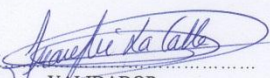
f.   
VALIDADOR  
CC. 1756524284



ANEXO 8

LENGUAJE

A= ADECUADO		LENGUAJE	I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES	
1	A		
2	A		
3	A		
4	A		
5	A		
6	A		
7	A		
8	A		
9	A		
10	A		
11	A		
12	A		
13	A		
14	A		
15	A		

f.   
VALIDADOR

CC. 1756604227.....





ANEXO 8

LENGUAJE

A= ADECUADO		LENGUAJE	I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES	
1	A		
2	A		
3	A		
4	A		
5	A		
6	A		
7	A		
8	A		
9	A		
10	A		
11	A		
12	A		
13	A		
14	A		
15	A		

f.   
VALIDADOR

CC. 1754848145



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANEAMIENTO Y**  
**ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS**

**ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE**

Estimadas(os) Docentes, con el propósito de recopilar información respecto al problema de investigación, solicitamos a ustedes su colaboración para realizar unas preguntas y así poder determinar ¿Cómo La Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desarrollo académico de los/as alumnos de la Unidad Educativa San José de Guaytacama?, para lo cual le solicito responder la siguiente encuesta, teniendo en cuenta el siguiente instructivo.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa.

**16. ¿Qué tan importante es el perfil docente para desempeñar adecuadamente sus funciones?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17. ¿Está de acuerdo que exista un programa de inducción para docentes que se integran por primera vez a la institución?**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. ¿Qué tan importante es la formación docente para el desarrollo académico de los estudiantes?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19. ¿Con qué frecuencia busca algún curso de especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?**

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**20. ¿Qué tan importante es que la institución cuente con un plan de capacitación para el desempeño docente?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. **¿Usted considera que los procedimientos académicos establecidos por el MINEDUC son apropiados para establecer sus funciones dentro de su institución?**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. **¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre Directivos y Docentes para el desarrollo académico del estudiante?**

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. **¿Qué tan importante es el rendimiento académico para sus estudiantes?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. **¿El enfoque pedagógico que grado de importancia tiene en la planificación microcurricular?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. **¿La evaluación formativa que tan importante es con relación a la evaluación sumativa?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. **¿Está de acuerdo que los resultados de aprendizaje de sus estudiantes dependen del tipo y proceso de evaluación?**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. **¿Usted prepara las acciones o situaciones de aprendizaje en el cual los estudiantes generan su autoaprendizaje?**

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
-------	------------	----------------	--------------	---------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

28. **¿Usted utiliza estrategias y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje en sus estudiantes?**

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. **¿Qué tan importante es el involucrar a las autoridades, padres de familia y docentes en el proceso de evaluación que favorezcan el desarrollo de las capacidades, actitudes y aprendizajes de sus estudiantes?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. **¿Qué tan importante es el acompañamiento estudiantil (tutorías) para el desarrollo académico del estudiante?**

No es importante	Poco importante	Neutral	Importante	Muy importante
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 10: Solicitud para la validación de la propuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 10

### SOLICITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Latacunga marzo 29, 2019.

PhD  
Juan Mato Tamayo  
DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional investigativa, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la **VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA** como un mecanismo a la solución del problema planteado en el siguiente tema de investigación: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Pamela del Rocio Peñaherrera Lopez.  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN





Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

### ***AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que: La traducción del resumen del proyecto de investigación y desarrollo al Idioma Inglés presentado por la señora Egresada de la MAESTRIA EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVO cohorte 2014 : **PEÑAHERRERA LOPEZ PAMELA DEL ROCIO** , cuyo título versa **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SAN JOSÉ” DE GUAYTACAMA** , lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimare conveniente.

Latacunga julio 01, 2019

Atentamente,

**Mg. Nelson Wilfrido Guagchinga Chicaiza**  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS**  
**C.C. 050324641-5**





ANEXO 10

SOLICITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Latacunga marzo 29, 2019.

PhD  
Juan José La Calle Domínguez  
DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional investigativa, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la **VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA** como un mecanismo a la solución del problema planteado en el siguiente tema de investigación: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Pamela del Rocio Peñaherrera Lopez.  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN





ANEXO 10

SOLICITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Latacunga marzo 29, 2019

PhD

Máximo Ricardo Gómez Castell

DOCENTE INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional investigativa, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la **VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA** como un mecanismo a la solución del problema planteado en el siguiente tema de investigación: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA**

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Pamela del Rocío Peñaherrera López.  
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



Anexo 11: Instrumento de validación de la propuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 11  
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA

3 = MUY SATISFACTORIO    2 = SATISFACTORIO    1 = POCO SATISFACTORIO

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
<b>1. EL TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de la propuesta.</li> <li>Originalidad.</li> <li>Impacto.</li> </ul>	3			
<b>2. OBJETIVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinación clara y concisa.</li> <li>Factibilidad.</li> <li>Utilidad.</li> </ul>	3			
<b>3. JUSTIFICACIÓN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuye a mejorar la organización.</li> <li>Contribuye un aporte para la institución o empresa.</li> </ul>	3			
<b>4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas.</li> <li>Los conceptos son de fácil comprensión.</li> <li>Utiliza terminología básica y específica.</li> </ul>	3			
<b>5. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presenta un orden lógico.</li> <li>Tiene coherencia entre si los componentes de la propuesta.</li> <li>Se ajusta a la realidad del contexto social.</li> <li>Es sugestivo e interesante.</li> <li>Es de fácil manejo.</li> </ul>	3			
<b>TOTAL</b>	15			

<b>VALIDADO POR:</b>	Nombre: .....		
Área de Trabajo. Postgrado	Título Profesional. PhD	Cargo u Ocupación. Coordinador	Año de Experiencia. 26
Observaciones:			
Fecha: 29-04-2019	Tel: 0984144999	Dirección del Trabajo: UTC	C.I: 1756944284

f.   
VALIDADOR.




ANEXO 11  
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA

3 = MUY SATISFACTORIO    2 = SATISFACTORIO    1 = POCO SATISFACTORIO

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
<b>11. EL TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Identificación de la propuesta.</li><li>Originalidad.</li><li>Impacto.</li></ul>	3			
<b>12. OBJETIVO:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Determinación clara y concisa.</li><li>Factibilidad.</li><li>Utilidad.</li></ul>	3			
<b>13. JUSTIFICACIÓN:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Contribuye a mejorar la organización.</li><li>Contribuye un aporte para la institución o empresa.</li></ul>	3			
<b>14. FUNDAMENTACIÓN TEORICA:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas.</li><li>Los conceptos son de fácil comprensión.</li><li>Utiliza terminología básica y específica.</li></ul>	3			
<b>15. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Presenta un orden lógico.</li><li>Tiene coherencia entre si los componentes de la propuesta.</li><li>Se ajusta a la realidad del contexto social.</li><li>Es sugestivo e interesante.</li><li>Es de fácil manejo.</li></ul>	3			
<b>TOTAL</b>	15			

<b>VALIDADO POR:</b>	Nombre: <u>JUAN JOSE DA CALLE</u>		
<b>Área de Trabajo:</b> POSTGRADO	<b>Título Profesional:</b> DOCTOR	<b>Cargo u Ocupación:</b> PROFESOR	<b>Año de Experiencia:</b> 30
<b>Observaciones:</b>			
<b>Fecha:</b>	<b>Telf.:</b> 0998064296	<b>Dirección del Trabajo:</b> UTC	<b>C.I.:</b> 1756604227

  
VALIDADOR.





ANEXO 11  
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SAN JOSÉ" DE GUAYTACAMA

3 = MUY SATISFACTORIO    2 = SATISFACTORIO    1 = POCO SATISFACTORIO

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
<b>6. EL TEMA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de la propuesta.</li> <li>Originalidad.</li> <li>Impacto.</li> </ul>	3			
<b>7. OBJETIVO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinación clara y concisa.</li> <li>Factibilidad.</li> <li>Utilidad.</li> </ul>	3			
<b>8. JUSTIFICACIÓN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuye a mejorar la organización.</li> <li>Contribuye un aporte para la institución o empresa.</li> </ul>	3			
<b>9. FUNDAMENTACIÓN TEORICA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas.</li> <li>Los conceptos son de fácil comprensión.</li> <li>Utiliza terminología básica y específica.</li> </ul>	3			
<b>10. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presenta un orden lógico.</li> <li>Tiene coherencia entre si los componentes de la propuesta.</li> <li>Se ajusta a la realidad del contexto social.</li> <li>Es sugestivo e interesante.</li> <li>Es de fácil manejo.</li> </ul>	3			
<b>TOTAL</b>	15			

<b>VALIDADO POR:</b>	Nombre: <i>Mauricio Rivas Jara</i>		
<b>Área de Trabajo:</b>	<b>Título Profesional:</b>	<b>Cargo u Ocupación:</b>	<b>Año de Experiencia:</b>
<i>Postgrado</i>	<i>MA en Ecología</i>	<i>Docente Investigador</i>	<i>30</i>
<b>Observaciones:</b>			
<b>Fecha:</b>	<b>Telf.:</b>	<b>Dirección del Trabajo:</b>	<b>C.I.:</b>
		<i>UTC</i>	<i>1756848145</i>

f.   
VALIDADOR.