

**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR**



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN: MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA.**

**“MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS  
DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA”**

**AUTOR**

**ING. DARIO JAVIER PINCAY MUÑOZ**

**TUTORA**

**MSc. MARGARITA LUQUE ESPINOZA DE LOS MONTEROS**

**GUAYAQUIL – 2024**

## CERTIFICADO DE LA ASESORA

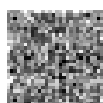


### CERTIFICACIÓN DE LA ASESORA

**MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros**, en calidad de asesora del trabajo de Investigación, designado por la cancelería de la UMET, certifico que el trabajo de graduación para optar por el título de: **MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA**, cuyo título es: **MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA**, elaborado por el estudiante: **DARÍO JAVIER PINCAY MUÑOZ**, ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos, por los que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al Interesado hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



ELABORADO AUTOMÁTICAMENTE POR EL  
SISTEMA DE EMISIÓN DE CERTIFICADOS  
DEPENDENCIA DE LOS INTERESADOS

**MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros**  
**ASESORA DE TESIS**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, **DARIO JAVIER PINCAY MUÑOZ**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, carrera Maestría en Educación, mención Gestión Educativa, en calidad de autor y titular de los derechos morales como patrimoniales del trabajo de titulación, declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de titulación, modalidad Proyecto de Investigación que trata sobre “**MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA**”, y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo. En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente

**DARIO JAVIER PINCAY MUÑOZ**

**C.I: 1315032068**

**AUTOR**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Yo, **DARIO JAVIER PINCAY MUÑOZ**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, título completo del trabajo de titulación, modalidad Proyecto de Investigación que trata sobre: **“MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente

**DARIO JAVIER PINCAY MUÑOZ**

**C.I: 135032068**

**AUTOR**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a toda mi familia quienes me han apoyado a lo largo de este proceso.

A mis amigos quienes me han aconsejado y motivado para seguir y no claudicar.

A ese niño soñador, que se propuso enfrentar este desafío.

## ÍNDICE

CERTIFICADO DE LA ASESORA .....	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	I
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR .....	II
DEDICATORIA .....	III
RESUMEN .....	X
ABSTRACT .....	XI
INTRODUCCIÓN .....	1
Situación de la problemática.....	2
Justificación.....	2
Formulación del problema.....	3
Determinación del Objeto de Estudio de Investigación.....	3
Objetivo General. ....	3
Objetivos Específicos. ....	3
Idea que defender .....	3
Método científico utilizado .....	3
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>5</b>
<b>1. REFERENTES TEÓRICOS.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Antecedentes. ....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Modelo de preparación para el personal de una empresa. ....</b>	<b>8</b>
1.2.1 Modelo de un plan de capacitación. ....	9
1.2.2. Tipos de métodos de capacitación .....	9
<b>1.3. Gestión Educativa .....</b>	<b>10</b>
<b>1.4. Gestión del Talento Humano en el Docente Universitario. ....</b>	<b>12</b>
<b>1.4.1. Perfil del profesor universitario .....</b>	<b>15</b>
1.4.2. Preparación del docente Universitario .....	17
1.4.3. Estrategias sistemáticas en la formación continua .....	18
<b>1.4.4. Líneas formativas en la Formación Docente en las Universidades.....</b>	<b>20</b>
<b>1.5. Modelos Pedagógicos.....</b>	<b>23</b>
<b>1.5.1. Características del Modelo Pedagógico.....</b>	<b>23</b>

<b>1.5.2. Modelo Humanístico</b> .....	24
<b>1.5.3. Modelo Constructivista</b> .....	25
<b>CAPITULO II</b> .....	26
<b>2. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	26
2.1 Enfoque Metodológico: .....	26
2.1.1 El enfoque exploratorio .....	26
2.1.2 El enfoque descriptivo .....	26
2.1.3 El enfoque explicativo .....	26
2.2 Participantes.....	27
2.3 Técnicas de Recolección de Datos .....	27
2.3.1 Encuestas.....	27
2.3.2 Entrevistas Semiestructuradas .....	28
2.3.3 Observación Participante.....	28
2.3.4 Criterio de Experto .....	28
2.4 Instrumentos de Recolección de Datos.....	29
2.4.1 Elaboración de reactivo para la encuesta .....	29
2.4.2 Guía de Entrevista Semiestructurada.....	30
2.4.3 Lista de Verificación de Observación .....	30
2.4.4 Entrevistas con expertos.....	30
2.5 Procedimiento .....	30
2.5.1 Selección de Participantes: .....	30
2.5.2 Recolección de Datos .....	30
2.5.3 Análisis de Datos .....	30
2.5.4 Validación de Resultados .....	30
2.5.5 Ética.....	30
2.6 Análisis de Resultados Obtenidos.....	31
2.7. Análisis de fiabilidad de base de datos. ....	47
2.7.1. Fiabilidad. ....	49
<b>CAPITULO III</b> .....	51
<b>3. RESULTADOS ALCANZADOS Y PROPUESTA</b> .....	51
3.1. Análisis de los resultados .....	51
3.1.2. Información y orientación del proceso.....	51
3.1.3. Conocimiento de procesos y herramientas.....	53
3.1.4. Funciones y adaptación.....	57
3.2. Fundamentación Pedagógica .....	62
3.3. Fundamentación Filosófica .....	63

3.4. Fundamentación Psicológica.....	64
3.5. Propuesta.....	66
3.5.1. Diagrama modelo para ingreso de nuevos docentes. ....	66
3.5.2. Introducción.....	67
3.5.3. Objetivos .....	67
3.5.3.1 Objetivo general.....	67
3.5.3.2 Objetivos específicos.....	67
3.5.4. Justificación.....	68
3.5.5. Desarrollo del Modelo Propuesto .....	68
<b>CONCLUSIONES</b> .....	69
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	71
<b>Bibliografía</b> .....	73

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Tipos de inducción. ....	9
Ilustración 2. Modelo de Gestión Educativa. ....	11
Ilustración 3. Diseño de puesto realizado en TT.HH. ....	14
Ilustración 4. Perfil del profesor. ....	17
Ilustración 5. Líneas para el trayecto formativo del profesorado. ....	21
Ilustración 6. Valor ético docente. ....	23
Ilustración 7. Nivel de orientación de aspirante a ingresar a la UMET. ....	31
Ilustración 8. Aspirantes en desventaja por falta de preparación en procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET. ....	32
Ilustración 9. Falta de conocimiento deja a buenos aspirantes fuera del proceso. ....	33
Ilustración 10. Facilidad en la búsqueda de información para postulación. ....	34
Ilustración 11. Conocimiento del desarrollo de una clase Metodológica Instructiva. ....	35
Ilustración 12. Conocimiento de diferencias entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa. ....	36
Ilustración 13. Representación gráfica de la pregunta 7. ....	37
Ilustración 14. Representación gráfica de la pregunta 8. ....	38
Ilustración 15. Representación gráfica de la pregunta 9. ....	39
Ilustración 16. Proceso de selección afectado por el desconocimiento de la normativa universitaria. ....	40
Ilustración 17. Conocimiento de los aspirantes de: documentos, normativas y procesos de la universidad. ....	41
Ilustración 18. Capacidad de los aspirantes en diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar en la Clase Metodológica Demostrativa. ....	42
Ilustración 19. Dominio de la estructura metodológica de la clase instructiva. ....	43
Ilustración 20. Preparación de los aspirantes para los ejercicios que debían desarrollar. ....	44
Ilustración 21. Aporte de los aspirantes a los procesos de inducción. ....	45
Ilustración 22. Sugerencias de los encuestados para perfeccionar el proceso de inducción. ....	46
Ilustración 23. Información y Orientación del proceso. ....	52
Ilustración 24. Conocimiento de procesos. ....	53
Ilustración 25. Herramientas Metodológicas. ....	55
Ilustración 26. Clase Demostrativa. ....	56
Ilustración 27. Funciones y Adaptación. ....	58
Ilustración 28. Conocimiento de Normativa Universitaria. ....	60
Ilustración 29. Modelo para ingreso de nuevos docentes. ....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Concepciones del hombre en la administración. ....	12
Tabla 2. Principales medidas en Gestión de Recursos Humanos eficaces para la retención de empleados. ....	13
Tabla 3. Nivel de orientación de aspirante a ingresar a la UMET .....	31
Tabla 4. Aspirantes en desventaja por falta de preparación en procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET .....	32
Tabla 5. Falta de conocimiento deja a buenos aspirantes fuera del proceso .....	33
Tabla 6. Facilidad en la búsqueda de información para postulación .....	34
Tabla 7. Conocimiento del desarrollo de una clase Metodológica Instructiva .....	35
Tabla 8. Conocimiento de diferencias entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa .....	36
Tabla 9. Falta de participación y experiencia en un ejercicio similar marga una diferencia significativa.....	37
Tabla 10. Preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo .	38
Tabla 11. Manifestación del espíritu inclusivo y humanista de la universidad a pesar de las carencias.....	39
Tabla 12. Proceso de selección afectado por el desconocimiento de la normativa universitaria.....	40
Tabla 13. Conocimiento de los aspirantes de: documentos, normativas y procesos de la universidad.....	41
Tabla 14. Capacidad de los aspirantes en diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar en la Clase Metodológica Demostrativa .....	42
Tabla 15. Dominio de la estructura metodológica de la clase instructiva.....	43
Tabla 16. Preparación de los aspirantes para los ejercicios que debían desarrollar.....	44
Tabla 17. Aporte de los aspirantes a los procesos de inducción .....	45
Tabla 18. Sugerencias de los encuestados para perfeccionar el proceso de inducción .....	46
Tabla 19. Valoración de Encuestas parte 1. ....	47
Tabla 20. Valoración de Encuestas, parte 2 .....	48
Tabla 21. Procesamiento de datos.....	49
Tabla 22. Fiabilidad Alfa de Cronbach. ....	49
Tabla 23. Rangos Alfa de Cronbach .....	50
Tabla 24. Información y Orientación del proceso. ....	51
Tabla 25. Conocimiento de procesos.....	53
Tabla 26. Herramientas Metodológicas.....	54
Tabla 27. Clase Demostrativa. ....	56

Tabla 28. Funciones y Adaptación.....	57
Tabla 29. Conocimientos de Normativa Universitaria.....	59

## RESUMEN

El presente trabajo de tesis propone un modelo para contribuir en la preparación de los nuevos docentes en su ingreso a la universidad metropolitana, esta investigación surge en respuesta a las diversas problemáticas identificadas en el entorno educativo, que van desde la falta de orientación en los procesos de selección, el desconocimiento de herramientas tecnológicas y metodologías educativas, la insuficiente preparación en los procesos propios de la educación superior, la falta de preparación de los aspirantes hasta las dificultades en la aclimatación del nuevo personal al entorno académico. Esta investigación tiene como objetivo principal: Establecer disposiciones y responsabilidades a la persona delegada en el proceso de preparación que permita facilitar la adaptación e integración de nuevo docente en la universidad metropolitana. La metodología utilizada es descriptiva puesto que proporciona un sinnúmero de características del problema planteado y tiene un enfoque cualitativo, no experimental en el cual los datos recabados a través de la técnica de la encuesta, estarán sujetos a valoraciones y procesos estadísticos porcentuales, mediante el programa informático IBM SPSS utilizado en gran medida en las investigaciones de orden social debido a su alto índice de flexibilidad y veracidad en sus resultados, de esta forma se obtendrá datos e información que permitirán entender la naturaleza de la situación problemática, de esta manera comprenderemos como podemos desde la gestión educativa podemos mejorar los procesos de administración y relación con los docentes, estructurando así un mejor sistema de gestión educativa. Logrando desarrollar un diagrama modelo para la preparación de nuevos docentes en su ingreso a la docencia en la educación superior. Este diagrama proporciona una visión clara y estructurada de los pasos necesarios para asegurar una adecuada preparación.

**Palabras Clave:** Preparación docente, Gestión Educativa, Educación Superior, Capacitación docente.

## ABSTRACT

This thesis work proposes a model to contribute to the preparation of new teachers in their entry to the metropolitan university, this research arises in response to the various problems identified in the educational environment, ranging from lack of guidance in the selection process, lack of knowledge of technological tools and educational methodologies, insufficient preparation in the processes of higher education, lack of preparation of applicants to difficulties in the acclimatization of new staff to the academic environment. The main objective of this research is: To establish dispositions and responsibilities to the person delegated in the preparation process that allows facilitating the adaptation and integration of new teachers in the metropolitan university. The methodology used is descriptive since it provides a number of characteristics of the problem posed and has a qualitative, non-experimental approach in which the data collected through the survey technique, will be subject to assessments and percentage statistical processes, using the IBM SPSS software used largely in social research due to its high rate of flexibility and accuracy in their results, thus data and information will be obtained that will allow understanding the nature of the problem situation, thus we will understand how we can from the management of the new staff to the academic environment. Managing to develop a model diagram for the preparation of new teachers as they enter teaching in higher education. This diagram provides a clear and structured overview of the steps necessary to ensure proper preparation.

**Keywords:** Teacher Preparation, Educational Management, Higher Education, Teacher Training.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta introducción manifiesta los componentes clave de un modelo de inducción, destacando su importancia en la retención de talento, la promoción de la cultura organizacional y el fortalecimiento de la colaboración entre los miembros del equipo. Además, se da el análisis de cómo este modelo puede adaptarse a diferentes industrias y tamaños de organizaciones, permitiendo una implementación efectiva en diversos contextos.

La preparación de nuevos colaboradores es un proceso fundamental en cualquier organización, proporcionar a los nuevos contratados la orientación y las herramientas necesarias para integrarse de manera efectiva en el entorno laboral, esto es lo esencial para el éxito en largo plazo de la empresa. Esta investigación desarrolla un modelo específico para contribuir de manera efectiva en la inducción de los nuevos colaboradores.

El objetivo de destacar la importancia de una inducción es la de brindar una estructura sólida y coherente que facilite el proceso de adaptación de los nuevos empleados, respetando su cultura, los valores y las prácticas de la organización. La inducción efectiva no solo acelera la productividad de los nuevos integrantes, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso desde el primer día.

Comenzar el proceso de inducción de personal desde antes que la persona comience su actividad, es la manera de preparar al personal, al cual se lo integrará y se prestara la atención desde su llegada para que no se sienta como una persona externa a la empresa, se lo debe hacer sentir parte de la organización, ayudarlo a integrarse, esto puede ser presentándolo a su equipo de trabajo, ya que no se trata solamente de capacitarlo en asuntos técnicos y operativos propios del puesto que realizará sino de involucrarlo en la empresa, la cultura y la gente que la forma ya que estos son los factores clave para ayudar a lograr el compromiso del empleado con la organización.

Si el personal para dar la inducción son profesores universitarios, se deben gestionar por completo sus cursos, y es por eso por lo que, a menudo se dan a conocer y se destacan por su enfoque y método de enseñanza. A nivel práctico, un profesor universitario se ocupa de: Desarrollar un programa de estudio, talleres o

clases a distancia, realizar actividad de investigación, es por esta razón que la retribución de los profesores es la acordada en los respectivos contratos de trabajo.

### **Situación de la problemática**

La preparación e inducción de nuevos colaboradores no es un proceso estático, sino una inversión estratégica en el crecimiento y el éxito de la empresa. Este modelo tiene como objetivo proporcionar a las organizaciones una hoja de ruta efectiva para acoger y guiar a los nuevos empleados en su viaje hacia una contribución valiosa y significativa al logro de los objetivos empresariales.

El estudio para realizar es sobre el modelo de preparación que se aplica en el ingreso de un nuevo colaborador en una institución a través del departamento de Talento Humano, porque existen dos tipos de ingresos de personal, determinado por el tipo de actividad que va a cumplir un nuevo colaborador, con un principal objetivo de aplicar el modelo de inducción conforme las diferentes áreas existentes en la Universidad Metropolitana y sus objetivos específicos

### **Justificación.**

El presente trabajo de investigación se justifica con base en los procedimientos sustanciales que se pueden realizar desde la gestión educativa, para estructurar un modelo que contribuya en los procesos de inducción de los nuevos colaboradores en su ingreso a Universidad Metropolitana, tomando en cuenta la necesidad real y fehaciente de proporcionar una base sólida en la habitación de los roles y actividades a ejecutar conforme el área asignada en su contratación. Estos procedimientos permitirán que se mejore la adaptabilidad, eficiencia, productividad y el desarrollo de las habilidades de todo nuevo personal y acelerará la integración y colaboración con los miembros de equipos ya existentes.

Los procesos de preparación sólidos pueden ayudar a retener a los empleados recién contratados, puesto que estos se sienten más cómodos y comprometidos desde el principio, esto es esencial para que ellos comprendan los lineamientos, objetivos y visión de la institución, asegurando que estén preparados para contribuir al éxito de la organización.

La estructuración del modelo consistirá en determinar el tipo de inducción que aplicará a los nuevos ingresos conforme la actividad que ejecutará en la entidad, por esto es importante conocer el tipo de personal con el que se cuenta, en Universidad

Metropolitana los colaboradores se dividen en dos grupos sectoriales, personal administrativo y personal académico, a cada uno de ellos se empleará un modelo distinto de preparación que van desde la utilización de las diferentes plataformas hasta las funciones específicas a cumplir en su área.

### **Formulación del problema.**

¿De qué manera el departamento de Recursos Humanos administrará el proceso de preparación a los nuevos docentes para que se sientan más cómodos desde el inicio de sus actividades Universidad Metropolitana?

### **Determinación del Objeto de Estudio de Investigación**

Objeto: Gestión del Talento Humano.

Campo de Estudio: Talento Humano.

### **Objetivo General.**

Establecer disposiciones y responsabilidades a la persona delegada en el proceso de preparación que permita facilitar la adaptación e integración de nuevo docente en la universidad metropolitana.

### **Objetivos Específicos.**

- Especificar la información orientada del trabajo que desempeñará, junto a los demás miembros del equipo con los que se interactuará en el cumplimiento de sus funciones.
- Mencionar los programas de entrenamiento que le permitan conocer los procesos y herramientas de la empresa, que fomenten el trabajo en equipo y la colaboración.
- Indicar el aprendizaje de las funciones a desempeñar y el proceso de adaptación.

### **Idea que defender**

El modelo de preparación para nuevos docentes se fundamenta en diferenciar las actividades a realizar en función del área a la cual ingresa, permitiendo el conocimiento de normativas, plataformas y roles específicos a cumplir.

### **Método científico utilizado**

La metodología empleada en este trabajo de fin de maestría será una propuesta cualitativa, esto consiste en definir los objetivos desde distintos enfoques de investigación en un mismo estudio. La investigación requiere saber algo sobre la

experiencia subjetiva, para esto, se debe realizar primeramente una revisión bibliográfica para determinar la frecuencia y la distribución de los objetivos planteados, es importante que, esta investigación sea inductiva presentando un diseño de investigación flexible formulando interrogantes que va a ayudar a entender mejor el fenómeno.

Esta investigación con su tema “MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA”.

Tiene un aporte de una introducción, con una situación problemática, formulación del problema, determinación de los objetivos y el método científico.

Capítulo I, marco referencial

Capitulo II, marco metodológico

Capítulo III, resultados alcanzados

Conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO I

### 1. REFERENTES TEÓRICOS

#### 1.1. Antecedentes.

Los procesos de inducción en las organizaciones, implican la transición de la información y el conocimiento de una persona a otra o a una entidad, estas técnicas han formado parte de investigaciones a lo largo de la historia en diferentes áreas de estudios, desde la Filosofía con Platón y Aristóteles, quienes realizaron escritos en particular abordando la epistemología y como yacía la transmisión del aprendizaje de maestro a alumno; la Psicología donde destacan Iván Pávlov y su condicionamiento clásico del cómo los estímulos pueden inducir a respuestas condicionadas a los sujetos, y Jean Piaget con su estudio del cómo se adquiere el conocimiento a través de la asimilación y la acomodación; la Educación con la exploración de cómo los maestros utilizan estrategias pedagógicas efectivas en el aprendizaje de sus estudiantes; hasta el Aprendizaje Organizacional, que se ha centrado en cómo las organizaciones pueden inducir el aprendizaje y la transferencia de la información entre sus miembros para mejorar su rendimiento.

La propuesta realizada por Egido (2021), donde su modelo de acceso e iniciación a la docencia inspirado en el sistema empleado en las profesiones sanitarias, conocido como el MIR educativo. Este trabajo profundiza en dicha propuesta, analizándola en perspectiva internacional. Para ello, tras un breve repaso a la literatura sobre la aplicación de los modelos de preparación utilizados en medicina a la profesión docente, se ha realizado una revisión bibliográfica destinada a identificar los rasgos que caracterizan los programas de inducción a la docencia basados en el enfoque clínico que han obtenido mejores resultados en otros países, así como las principales recomendaciones de dos Organismos Internacionales, la OCDE y la UE, sobre políticas efectivas de apoyo a la iniciación profesional a la docencia. Dichos rasgos y recomendaciones se contrastan con la propuesta del MIR educativo, con el fin de inferir la posibilidad de su aplicación y los requisitos que deberían cumplirse para implementar con éxito este modelo en el sistema educativo español. Si bien dicha propuesta se considera viable y podría contribuir a superar algunos de los problemas a los que se enfrenta desde hace tiempo la preparación del profesorado en España, previamente a su implantación sería necesario atender a algunas cuestiones que la literatura internacional pone de manifiesto como

condiciones necesarias para que el MIR pueda suponer una contribución real a la mejora de la profesión docente en nuestro país.

Investigaciones realizadas como la, “Actualización del documento maestro del procedimiento de inducción corporativa en la organización Keralty, área de Desarrollo Humano”, por León (2023) refieren que el proceso de inducción a seguir dentro de una organización es una herramienta clave y un de valor significativo, puesto que, a través de estas permite que los colaboradores adquieran la información y entendimiento primario de cada uno de los procesos que le corresponden con base en sus actividades, pudiendo así cumplir con eficiencia y eficacia las tareas que le serán asignadas, ofreciendo una perspectiva comprensible del contexto de la compañía y el manejo de los procesos internos de la organización.

Por esta razón y en vista de que al indagar por el procedimiento de Inducción organizacional en Keralty, evaluar la gestión actual y revisar la documentación existente, se percibió como una oportunidad de aprendizaje y de práctica de los conocimientos adquiridos durante la formación como ingeniera industrial, ofrecer como acción de mejora en el área, la actualización del procedimiento de inducción cuya última versión databa del año 2019, de acuerdo con el soporte de dicho proceso. Esta propuesta permitiría incluir todas las novedades y acciones que se implementan en la actualidad y de las cuales no hay documentación, así como también dejar en evidencia cómo a raíz de la pandemia Covid-19 en el área se implementaron el uso de herramientas tecnológicas y nuevas plataformas como soporte para realizar todo el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento, llevando a cubrir de manera más eficiente las necesidades de la empresa Keralty en cuanto a formación de sus nuevos colaboradores.

El modelo de programa Reano y otros (2021) el presente documento el cual desarrolla algunos principios del “onboarding” del personal. Teniendo en cuenta que las empresas necesitan adoptar procedimientos claros de inducción y entrenamiento que conduzcan al éxito de las mismas mediante los planes y programas adoptados para que entre cada uno de los nuevos trabajadores y la empresa exista una cohesión desde el mismo momento del ingreso, para esto se diseñan hojas de ruta que colocan al nuevo empleado en el contexto empresarial en donde se va a desempeñar algunas veces de manera presencial, otras por medio de cartillas y otras por medio de las tecnologías de la información con temas tales como la misión de la empresa, la visión,

los valores corporativos, el organigrama, aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, las remuneraciones, los compañeros de trabajo, el ambiente laboral, los beneficios de trabajar en la misma, entre otros. Gracias a este estudio se logró analizar la actual situación de SERVICIOS ETIWAN SAS y los resultados no fueron los mejores ya que se encontraron muchas falencias con respecto a la manera como la empresa desarrolla sus procesos de inducción, entrenamiento y espacios de capacitación, determinando que son deficientes y en algunos casos totalmente nulos, sin embargo se realizaron algunas recomendaciones que esperamos sean tenidas en cuenta por la empresa en aras de que se pueda elaborar un programa de inducción y entrenamiento adaptado a esta empresa de transporte y así sus nuevos trabajadores cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse y adaptarse al nuevo entorno de trabajo.

En el artículo realizado por Cedeño y otros (2018) El objetivo de este estudio fue desarrollar un programa de inducción que proporcione a los docentes de nuevo ingreso información relevante que les permita ir formando su identidad laica, despertando su sentido de pertenencia institucional y conociendo procesos académicos, tecnológicos y de investigación que admitan un desempeño idóneo. Participaron 34 docentes de nuevo ingreso a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. El programa tiene como función: desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar la docencia –investigativa dentro de un sistema o modelo educativo concreto, reducir la ansiedad del nuevo colaborador, mejorar el desempeño ante las nuevas responsabilidades y propiciar la autonomía. El instrumento utilizado fue la prueba de salida. Para llevar a cabo este programa se siguió el siguiente procedimiento: recibir a los docentes de nuevo ingreso, socializar el programa de inducción y administrar a los docentes a prueba de salida. Los resultados mostraron que el gestionar un programa de inducción permite el conocimiento de los procesos institucionales, (Pago. 310).

El estudio realizado por Jama (2017) con el Título Proceso de Inducción del Personal Docente aplicado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en el cual refiere que proceso de inducción en las instituciones de educación superior, es clave para fortalecer y asegurar la permanencia del docente que ingresa a formar parte de una nueva organización, hecho que le permite al docente sentirse motivado y con la confianza para desarrollar sus tareas, asumiendo responsabilidades

relacionadas a la docencia, investigación y vinculación con la colectividad. El objetivo de la investigación es analizar el proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), para ello se aplicó una metodología de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, (Pag.vii).

## **1.2. Modelo de preparación para el personal de una empresa.**

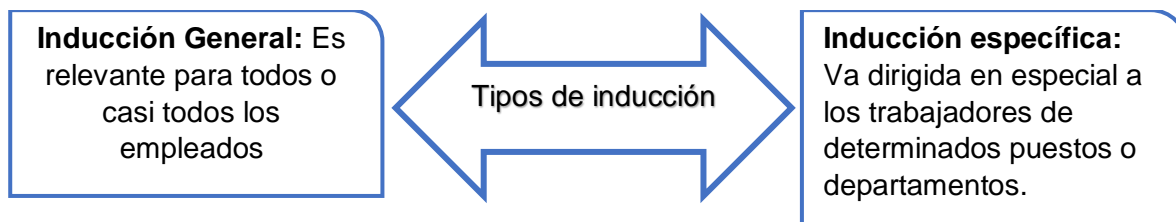
La inducción de un nuevo personal en una empresa, es uno de los procesos que coordina el área de Recursos Humanos. El mismo consiste en garantizar la adecuada incorporación de los nuevos empleados a una empresa.

Para Quintero (2023) existen puntos importantes y estratégicos que ayudan al modelo de inducción de cualquier tipo de empresa sea esta comercial o educativa.

1. Cumplimiento. Este nivel inicial lo realiza Recursos Humanos para enseñarle a los nuevos empleados las cuestiones administrativas, legales y operativas de su trabajo y de la empresa. Estas se relacionan con las políticas de gestión humana.
2. Ampliación. RR.HH. debe asegurarse de que los nuevos colaboradores entiendan su rol y las expectativas relacionadas en la que se deben despejar las dudas que vayan apareciendo a medida que el trabajador se vincula con sus tareas y responsabilidades.
3. Cultura. RR. HH se enfoca en transmitir a los nuevos empleados los valores, normas y comportamientos organizacionales. Indicar, la forma de hacer las cosas en la empresa, su cultura.
4. Conexión. Aquí el trabajo consiste en conectar al nuevo talento con el resto de las personas que conforman el equipo y el flujo o las redes de información en la empresa. (Quintero, 2023).

La definición de la inducción consiste en proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa y cualquier otra que necesiten para realizar sus actividades de manera satisfactoria. Aquí debe ser Recursos humanos el protagonista de la inducción, “los profesionales de Recursos Humanos se aseguren de que la inducción sea un proceso fluido y completo, lo que permitirá que los nuevos colaboradores se sientan bienvenidos y apreciados en su nuevo lugar de trabajo”. (Netzun, 2023)

Ilustración 1. Tipos de inducción.



El trabajo de investigación se va a realizar a través de la conceptualización de la gestión educativa en el área superior de la Universidad Metropolitana, por ser una institución de educación superior y tiene bien especificada el área de trabajo que se relaciona con los docentes al servicio de los estudiantes.

### 1.2.1 Modelo de un plan de capacitación.

Estos planes son mutuamente beneficiosos para las empresas educativas e industriales, como los miembros del equipo, ya que aumentan la tasa de retención y mejoran la productividad del equipo

Esta necesidad de excelencia es lo que da vida a lo que es un modelo de capacitación, definido como una forma o técnica de entrenamiento laboral, destinado a mejorar el conocimiento y las habilidades del empleado, desarrollando en él procesos de gestión y autoevaluación que le permitan desempeñarse ventajosamente en su campo. (Euroinnova, s.f.)

El plan de capacitación incluye los colaboradores de la sede central y las sucursales que integran la empresa, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores, identificados en las fichas de desempeño laboral.

### 1.2.2. Tipos de métodos de capacitación

La capacitación interna, engloba aquellos métodos aplicados dentro de las instalaciones de trabajo, el proceso cognitivo que se lleva a cabo permite al personal experimentar y aprender directamente de su entorno laboral.

La capacitación externa, opuesto a lo que es un modelo de capacitación interna, este se realiza fuera de las instalaciones empresariales, normalmente en espacios similares a los mismos, que poseen sus propias ventajas frente a los primeros, ya que eliminan el factor de estrés ocasionado por el trabajo. No interfieren con el funcionamiento normal de las instalaciones, es organizado y sistemático.

### 1.3. Gestión Educativa

La certificación de la gestión universitaria desde el enfoque de la administración educativa, es un requerimiento que se sobrelleva a un nuevo ambiente educativo, que deben ser conocidas como el medio para lograr una innovación en la educación universitaria ecuatoriana, esto sobrelleva a considerar la importancia de cambiar de enfoque en la gestión de la calidad aplicada a las universidades para lograr la certificación de los procesos de gestiones institucionales de la educación superior bajo los modelos establecidos por los organismos nacionales existentes.

Para Soto la gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (Soto Cárdenas, 2016)

Este concepto se desarrolla a base de puntos específicos, mientras que para otro investigadores, Gil, Morales y León (2023) nos indica que es el individuo debe realizar su propia gestión.

La gestión educativa no es absolutamente tener presente lo técnico y lo metodológico, la educación tiene como fin la formación integral del individuo, se educa alguien para lograr un propósito, es por eso que hay que contemplar las necesidades de todos los que pertenecen y se involucran con la institución educativa desde su propia gestión. (pág. 49)

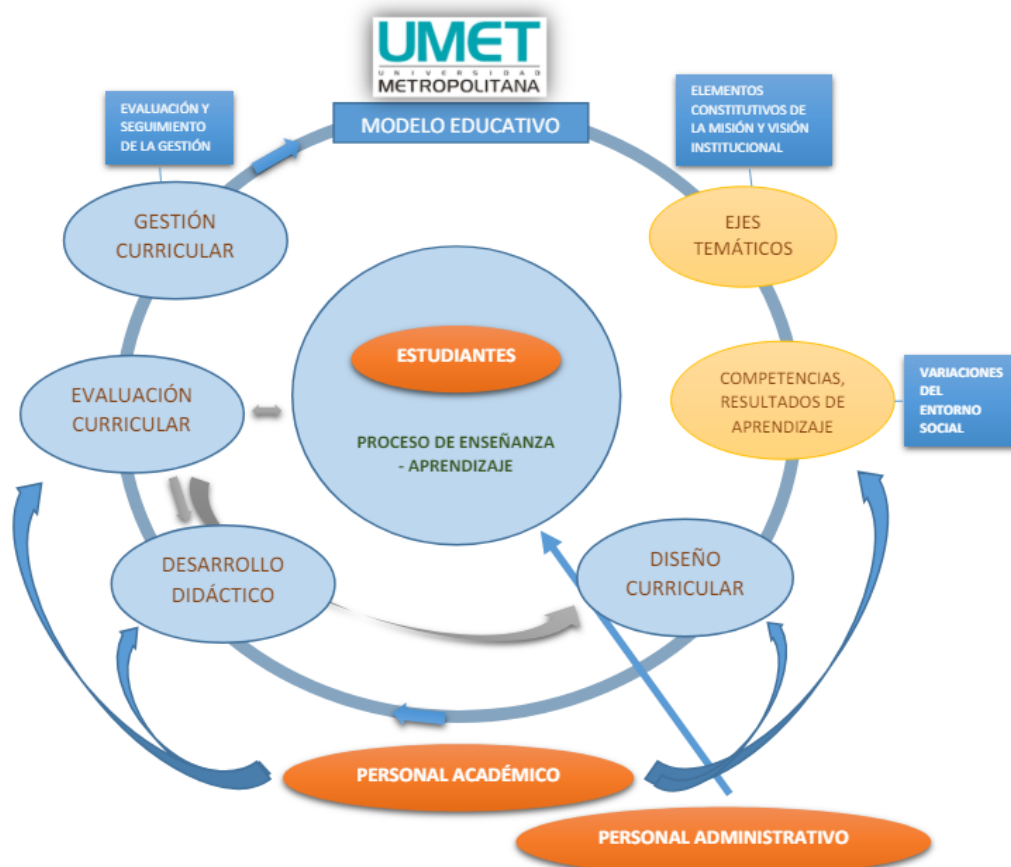
En la última década el gobierno está reconociendo que se enfrenta un gran reto en la educación superior, esto se debe por los cambios que por el ente de control ecuatoriano en cada subsistema de gestión que se han venido emitiendo lentamente y que su principal responsabilidad radica en disponer de mejores maestros, con buenas condiciones laborales, formación permanente, ¡motivación e incentivos que favorezcan al desarrollo de sus competencias y que permitan ubicarlos como los

actores claves y prioritarios de este escenario. Asimismo, ratifica una vez más la importancia de una adecuada gestión en talento humano, especialmente en el sector educativo.

La UMET se enfoca y reconoce a la pertinencia de carreras y programas académicos como la articulación de la oferta formativa, de investigación y de vinculación con la sociedad, con el régimen constitucional del Buen Vivir, el Plan Nacional de Desarrollo, los planes regionales y locales, el Plan Nacional de Ciencia Tecnología Innovación y Saberes Ancestrales, las leyes, los requerimientos sociales en cada nivel territorial y las corrientes internacionales científicas y humanísticas de pensamiento.

La pertinencia se expresa en la misión y la visión en las competencias profesionales de los graduados acorde a las demandas del desarrollo nacional y zonal, la ciencia, la tecnología y la comunidad y en la respuesta de la oferta académica a las expectativas y necesidades de la sociedad ecuatoriana.

Ilustración 2. Modelo de Gestión Educativa.



Fuente (Universidad Metropolitana, 2019)

#### 1.4. Gestión del Talento Humano en el Docente Universitario.

Es cierto que, a lo largo de cada década, han surgido diversas maneras de comprender la administración, los cambios surgidos a través de la tecnología hacen que la parte administrativa tenga mayor acceso a la información.

Tabla 1. Concepciones del hombre en la administración.

<b>Escuela Administrativa</b>	<b>Principales Representantes</b>	<b>Enfoque/ Concepción del hombre</b>
Científica	Frederick Taylor Frank B. Gilbreth Henry Laurence Gantt	Científico / Hombre económico
Proceso Administrativo	Henry Fayol	Científico / Hombre máquina
Humano - Relacionista	Mary Parker Follet George Elton Mayo Fritz Roethlisbery	Humanista / Hombre social
Estructuralista	Max Weber Chester I. Barnard Renate Magntz Amitai Etzioni Ralf Dahrendorf	Científico - Social / Hombre económico — social
Neo - Humano Relacionista	Peter Drucker Douglas McGregor William Ouchi Warren G. Bennis	Integrador / Hombre organizacional

Fuente: (Vallejo Espinoza & Portalanza Chavarra, 2017)

A través de la administración se desarrolló los nuevos procesos en el ámbito administrativo de manera Neo –humano por medio de integradores organizacional ,como lo da a conocer los indicadores de gestión para recursos humanos son mediciones que nos ayudan a visualizar condiciones de procesos o eventos en un momento determinado, permitiéndonos analizar tendencias, proporcionando información de cuándo la organización va en una dirección no deseada, o cuando

está estancada, sin avanzar en el logro de las metas fijadas, con el objetivo de brindar más información para la toma de decisiones.

Tabla 2. Principales medidas en Gestión de Recursos Humanos eficaces para la retención de empleados.

<b>Prácticas de recursos humanos</b>	<b>Actividades claves para retener</b>
<b>Diseño del puesto de trabajo</b>	Diseño enriquecido de puesto, autonomía, puesto retador, requiere de diversas habilidades y conocimientos, tareas no repetitivas
<b>Formación</b>	Formación de acogida, formación extensiva, formación intensiva, mentoring
<b>Oportunidades de desarrollo profesional</b>	Formalización del sistema de promoción, comunicación del sistema de promoción, existencia de promociones, promoción basada en desempeño, apoyo y asesoramiento al desarrollo de carrera
<b>Retribución, recompensas, incentivos</b>	Retribución variable según desempeño, incentivos grupales, equidad retributiva (interna y externa), beneficios sociales, salario alto
<b>Liderazgo, soporte del supervisor</b>	Apoyo profesional y emocional a los subordinados, accesibilidad, soporte percibido del supervisor, reconocimiento
<b>Comunicación interna y participación</b>	Intranet, reuniones, tableros de anuncio, reuniones, asambleas, buzón de sugerencias, participar en toma de decisiones
<b>Relaciones con compañeros</b>	Redes de trabajo, trabajo en equipo, actividades informales, lugares de ocio y reunión, favorecer compañerismo y ayuda entre compañeros, dar soporte a compañeros, etc.

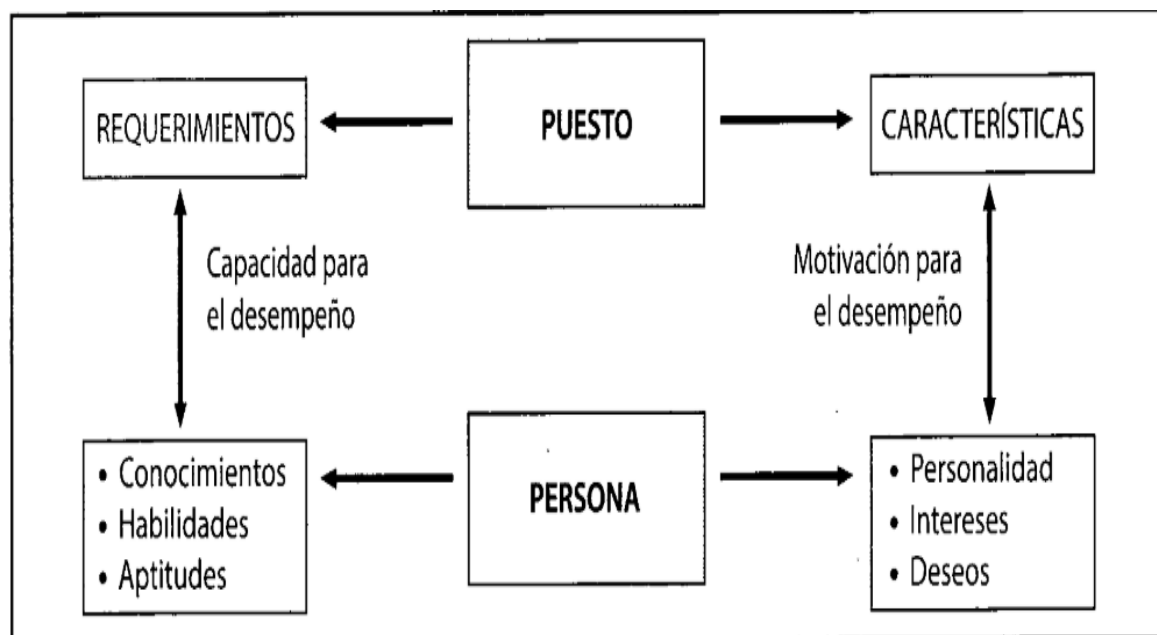
<p><b>Condiciones y organización del trabajo</b></p>	<p>Ergonomía, factores ambientales no estresantes, flexibilidad horaria, permisos laborales para atender asuntos personales y familiares, ayudas económicas, teletrabajo, conciliación, etc.</p>
--	--

Fuente: (Vallejo Espinoza & Portalanza Chavarrla, 2017)

El enfoque de la gestión educativa relacionada con Talento humano se ve orientado hacia el fortalecimiento de la identidad institucional, el diseño de planes de carrera, sistemas de recompensas y principalmente que permita crear oportunidades para que los empleados puedan potenciar sus habilidades y de esta forma puedan alinearse a la estrategia empresarial.

Con el desarrollo del departamento de Talento Humano o Relaciones Humanas, también se van implementando nuevas plazas de trabajos con nuevos cargos, que se diseñan para mejor desenvolvimiento en sus conocimientos “este proceso cumple un rol importante en la gestión de TT.HH. de toda organización, es indispensable otorgarle la importancia necesaria y los aspectos cruciales, en el diseño de la función de los trabajadores de las actividades que deben cumplir” (Vallejo Espinoza & Portalanza Chavarrla, 2017)

Ilustración 3. Diseño de puesto realizado en TT.HH.



Nota: datos tomados de la fuente original Diseño del puesto por Jiménez (2013), citado por (Vallejo Espinoza & Portalanza Chavarrla, 2017)

En el ámbito universitario, la gestión administrativa del talento humano debe seguir los lineamientos de los viejos esquemas de la administración de recursos humanos donde los docentes se restringen solo en cumplir con sus tareas académicas y administrativas, siendo un recurso más en la organización, solo para cumplir con sus objetivos.

Ahora debe haber un cambio positivo donde se valoren las capacidades, las potencialidades y la participación de ese talento humano.

La enseñanza en base a la Gestión del Talento Humano es considerada como la esencia a la gestión empresarial por parte de las Universidades y es tal la importancia que hoy se le estima como la clave del éxito de una empresa. De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones. La Gestión del Talento Humano constituye, por tanto, un factor básico para que la organización pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad. (Moreno Rodríguez & Sánchez León, 2019)

Moreno y Sánchez, indican que el periodo de adaptación permite que el empleado pueda avanzar más rápido, tanto hacia el cumplimiento de objetivos, como en su desarrollo profesional. Sin dudas, esto es un gran factor de motivación y compromiso en la que talento humano lo debe apoyar.

La Gestión del Talento Humano permite darle el papel protagónico al docente que emerge en este proceso de transformación universitaria, para que a través del consenso y la participación democrática lograr los acuerdos en conjunto entre la comunidad universitaria, los entes gubernamentales y la sociedad en general. Por tanto, es necesario propiciar desde el colectivo escenario para difundir, analizar, discutir y revisar lo relacionado a la filosofía de gestión para construir entre todos los actores la universidad que queremos. (Moreno Rodríguez & Sánchez León, 2019)

El área de Talento Humanos es el que se encarga de que los indicadores pueden dar información valiosa en cuanto a rotación, ausentismo, seguridad laboral, atrasos, capacitación, etc. Hoy en día resulta ser un tremendo desafío estructurar dicha información de tal manera que nos permita obtener conocimiento útil.

#### **1.4.1. Perfil del profesor universitario**

El profesor universitario es un especialista de la materia que enseña, en las universidades públicas o privadas; su compromiso en términos de horas trabajadas es el mismo que el de cualquier otro funcionario.

El consejo de Educación Superior define al docente de educación superior;

Art. 4.- Tipos de personal académico. - Los miembros del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas son titulares, ocasionales, invitados, honorarios y eméritos. Los titulares son aquellas personas que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, mediante concurso público de merecimientos y oposición y se categorizan en auxiliares, agregados y principales. Son miembros del personal académico no titular los ocasionales, invitados, honorarios y eméritos, quienes no ingresan a la carrera y escalafón del profesor investigador del sistema de educación superior. La condición de titular garantiza la estabilidad laboral de conformidad con la ley. (Ecuador, Consejo de Educación Superior, 2021, pág. 3)

Sin embargo, existen varios tipos de profesor universitario y su compromiso es diferente.

**Ayudante:** personas que están cursando programas de doctorado y quieren completar su formación docente e investigadora. Colaboran con las tareas prácticas y su contrato no puede superar los cinco años.

**Profesor Ayudante Doctor:** necesitan la acreditación de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), su jornada laboral es a tiempo completo y llevan a cabo tareas docentes y de investigación.

**Profesor Contratado Doctor:** son los profesores estables con contratos de duración indefinida.

**Profesor Asociado:** tienen un trabajo fuera de la universidad, pero dedican algunas horas a la docencia. Su contrato es temporal.

**Profesor Visitante:** son profesionales invitados de centros de estudios externos durante un tiempo determinado.

El desempeño de docente universitario tiene algunas conceptualizaciones, por ser académica, profesional y social.

El desempeño de la función docente e investigativa en los centros de educación superior tiene muchas implicaciones, tanto en su carácter académico, como profesional y social, puesto que su responsabilidad supera ampliamente el ejercicio de una cátedra universitaria; mientras las disposiciones legales y reglamentarias hablan de una función docente altamente comprometida con el ejercicio de una pedagogía moderna y actualizada, esas mismas disposiciones no han previsto ningún proceso de formación que asegure la preparación del personal en esos campos que demanda el ejercicio profesional. (Fabara Garzón, 2016)

El perfil de un profesor que está capacitado para enseñar a sus alumnos para aprender a aprender, el profesor tendrá que ser (ilustración 4)

Ilustración 4. Perfil del profesor.



El profesor del siglo XXI debe tener presente que es agente de cambio en una sociedad globalizada, por tanto, es responsable de formar a los profesionistas del futuro, los cuales tienen que cumplir los estándares internacionales, Arias et al. (2018)

El directivo de la institución de educación superior responsable de la contratación del personal docente, aparte de considerar el perfil del profesor, debe tomar en cuenta la formación integral del docente, demostrando: conocimientos, habilidades, aptitudes, destrezas le permiten al profesor desempeñar su labor eficientemente, incentivar la creatividad y curiosidad de sus estudiantes y a enseñar el uso útil de la tecnología.

#### 1.4.2. Preparación del docente Universitario

La formación docente engloba todas las políticas y procedimientos enfocados en preparar a los profesores para que puedan adquirir los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para desarrollar de manera eficaz su labor en el aula y la comunidad escolar, la formación continua del docente se la puede dividir en tres etapas o ciclos educativos, con fines didácticos que se detalla en la ilustración 4, y también se da la definición de cada uno de los puntos indicados

Ilustración 5. Formación continua del docente



- Formación inicial. Se refiere a la formación de pregrado, los estudios de tercer nivel que preparan al futuro docente de manera integral para que pueda iniciar su vida profesional y comenzar a enseñar a los estudiantes.
- Capacitación. Este proceso se centra fundamentalmente en la adquisición de habilidades prácticas, por lo que se produce durante los primeros años de aprendizaje, como las prácticas laborales, las cuales suelen realizarse bajo la supervisión de un tutor o mentor en el centro educativo.
- Desarrollo profesional. En esta etapa de la formación permanente del profesorado, el docente ya imparte clases en el aula, pero sigue aprendiendo a través de diferentes tipos de programas de posgrado y durante su propia práctica.

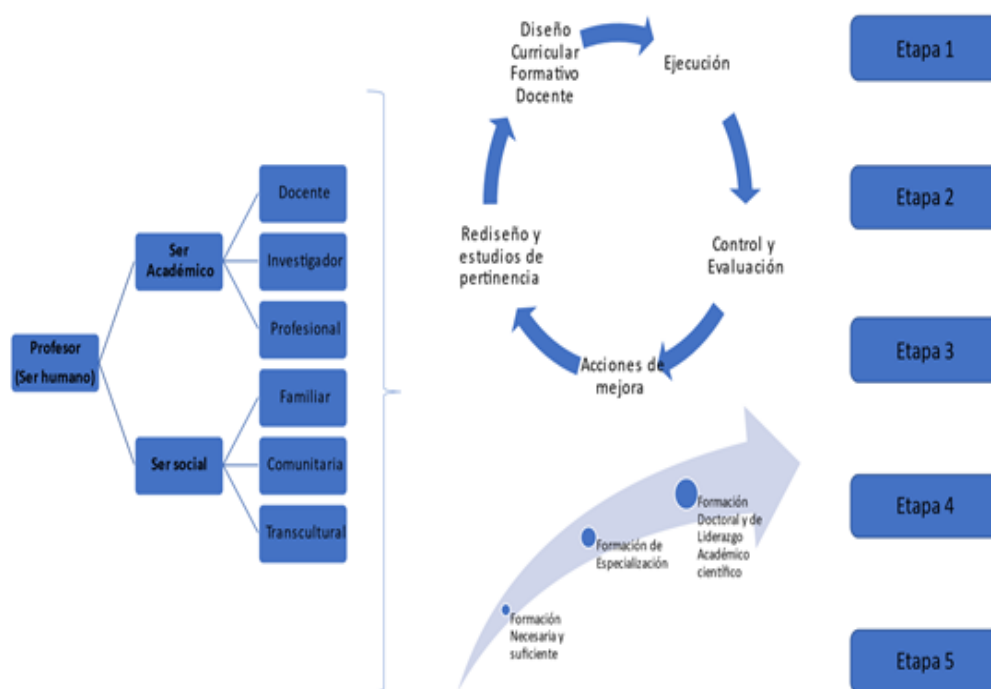
#### **1.4.3. Estrategias sistemáticas en la formación continua**

La estrategia sistemática contiene etapas y son fundamentales, para entender el enfoque de cada una de ellas, Ponce et al. (2022).

Como la gerencia institucional en trabajo conjunto con la dirección de talento humano, va configurando los cursos, acciones y resultados a alcanzar tanto a nivel de colectivo como de individuos. Siendo coherentes los propósitos de la gestión institucional, con los planes de desarrollo institucional, se conciben las etapas desde unas acciones trascendentes, las cuales se muestran a modo de ilustración.

La estrategia sistémica continua del docente parte del ser humano como un ser social, mediante sus vinculaciones familiares, identidad cultural y el cómo se desenvuelve dentro de su ámbito comunitario; mientras el ser académico busca el explorar y desarrollar al profesional formado desde la docencia y el camino que emprende a través de ella hasta llegar a convertirse en un nato investigador de implicaciones educacionales, sociales y culturales.

Ilustración 5. Estrategia sistémica proyectiva para la formación continua del docente.



Fuente: Ponce et al. (2022, pág. 313)

### **Etapa 1 Diseño curricular formativo docente**

Acción 1 Estudio integral de los procesos de Gestión académica, investigativa y de vinculación desde el rol docente

Acción 2 Estructuración sistémica de rutas formativas Individuales y colectivas

Acción 3 Diseño curricular de contenidos formativos de los Docentes.

### **Etapa 2 Ejecución Formativa**

Acción 1 Asignación de responsabilidades de capacitación

Acción 2 Organización de los entornos formativos

Acción 3 Desarrollo de los cursos

### **Etapa 3 Control y evaluación de la formación docente**

Acción 1 Revisión programada y periódica de los indicadores de logros formativos de los docentes

Acción 2 Revisión de las rutas formativas y sus posibles desviaciones

Acción 3 Evaluación anual de los procesos formativos, el escenario formativo y las relaciones institucionales para la superación docente.

#### **Etapas 4 Acciones de Mejora**

Acción 1 Introducir metodologías ágiles asociadas al aprendizaje por experiencia, desde los resultados evaluados

Acción 2 Control de los servicios formativos suministrados externamente bajo lógicas ISO 21001

Acción 3 Generalización de Buenas prácticas alcanzadas durante el proceso de formación continua

#### **Etapas 5 Rediseño y nuevo estudio de Pertinencia**

Acción 1 Establecer Comité de Pertinencia

Acción 2 Planteo de Nuevos rediseños generales e Individuales

Acción 3 Redacción de Proyección Institucional de la Formación Continua

#### **1.4.4. Líneas formativas en la Formación Docente en las Universidades.**

Para lograr un desarrollo profesional de los docentes universitarios y también alcanzar las objetivos de la formación del profesorado, es sustancial que su trayecto pedagógico se afirme en un plan institucional que haya un punto de partida de las necesidades institucionales, las características del cuerpo docente, las tendencias e innovaciones educativas e incluso los recursos humanos, tecnológicos y financieros que permitan integrar un esquema general de formación y profesionalización docente.

La formación docente es un proceso esencial para mejorar la calidad educativa y desarrollar profesionales competentes y preparados para enfrentar los desafíos del contexto actual; la sistematización de la práctica docente es fundamental para la mejora continua de la enseñanza, permite reflexionar sobre las experiencias educativas, identificar buenas prácticas, y generar conocimiento útil para la comunidad educativa.

El desarrollo socioemocional y la ética son cruciales para el bienestar integral de los estudiantes y docentes, así como para la creación de ambientes educativos saludables y equitativos; la evaluación es una herramienta clave para la mejora de la práctica docente, mientras que la innovación y las comunidades de práctica fomentan el desarrollo profesional colaborativo y la implementación de nuevas ideas.

La cultura digital es esencial en la formación docente para integrar la tecnología de manera efectiva en el proceso educativo y preparar a los estudiantes para un mundo digitalizado; el liderazgo y la gestión educativa son fundamentales para el desarrollo y la mejora de las instituciones educativas. Un liderazgo efectivo puede inspirar y guiar a los docentes y estudiantes hacia el logro de sus metas.

Ilustración 5. Líneas para el trayecto formativo del profesorado.



Fuente: (Torres Carrasco, Martínez Cuevas, & Aguilera Ramos, 2023)

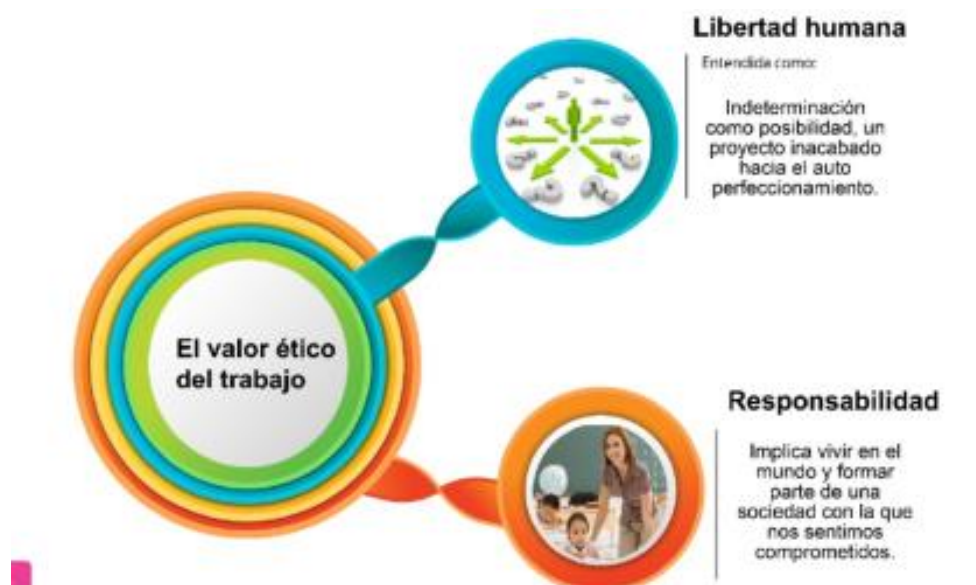
Los estudios realizados por (Torres Carrasco, Martínez Cuevas, & Aguilera Ramos, 2023) dan a conocer la línea de formación en los siguientes puntos importantes:

1. Pedagogía y didácticas general y específica, esta línea busca atender la formación sobre los conceptos y teorías de la educación, identificar a la didáctica general y específica como los medios para la interacción educativa y la transmisión del conocimiento de los diversos campos disciplinares en la educación universitaria.
2. Sistematización e investigación de la práctica docente y el aprendizaje, esta línea aspira formar a los docentes en metodologías para la descripción, documentación, clasificación, análisis y fomento de la reflexión de sus experiencias docentes, tanto individuales como colectivas, y la apertura del profesorado para hacer modificaciones a su práctica docente con base en la experiencia y en la evidencia con sustento científico.

3. Socioemocional y ética, esta línea busca la formación del profesorado universitario en el conocimiento, regulación, expresión e importancia de las emociones en el proceso enseñanza- aprendizaje; habilitar al docente para autorregularse y ayudar a sus estudiantes a hacerlo, lo cual implica el análisis, así como la comprensión de actitudes y estilos de personalidad de los distintos actores participantes del proceso educativo
4. Evaluación de la práctica docente, innovación y comunidades de práctica, esta línea busca, a partir de la evaluación y la innovación, fortalecer en los docentes las habilidades de organización del proceso educativo con orden, sentido y continuidad como parte esencial del quehacer docente, lo cual les permitirá redirigir sus esfuerzos y realimentar a los alumnos mediante prácticas más precisas y objetivas.
5. Cultura digital, está línea busca que los profesores desarrollen habilidades y competencias digitales con el objetivo de integrar las tecnologías de información y comunicación en sus prácticas educativas, así como en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
6. Liderazgo y gestión educativa para el desarrollo institucional, esta línea busca desarrollar y perfeccionar habilidades en los docentes que les permitan modelar, influir e inspirar a los estudiantes a alcanzar las metas académicas, así como a superar los desafíos de la vida universitaria. (2023, págs. 138-140).

Cada una de estas líneas de formación docente es esencial para el desarrollo de profesionales de la educación competentes y comprometidos. La integración de estos enfoques en los programas de formación docente no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también contribuye al desarrollo integral de los estudiantes y al fortalecimiento de las instituciones educativas.

Ilustración 6. Valor ético docente.



Fuente (Colaborativo Innovación en la Escuela, 2018)

## 1.5. Modelos Pedagógicos.

Los modelos pedagógicos son marcos teóricos que guían la práctica educativa. Entre los más influyentes se encuentran el modelo pedagógico, el modelo humanístico y el modelo constructivista. Cada uno de ellos tiene sus características, enfoques y aplicaciones particulares.

### 1.5.1. Características del Modelo Pedagógico.

El modelo pedagógico se refiere a las teorías y prácticas que guían la enseñanza y el aprendizaje. Puede abarcar diversos enfoques y teorías, desde los más tradicionales hasta los más innovadores, sus principales características radican en:

- **Enfoque estructurado:** La enseñanza suele ser organizada y planificada con objetivos claros y secuencias didácticas definidas.
- **Rol del docente:** El docente es la figura central y tiene un papel predominante en la transmisión de conocimientos.
- **Evaluación:** Generalmente, se emplean métodos de evaluación cuantitativa para medir el rendimiento académico de los estudiantes.

Su claridad y estructura proporcionan un marco organizado para la enseñanza, es de mucha utilización y aplicación en diversos contextos educativos, permitiendo así medir resultados evaluando de manera objetiva el rendimiento de los estudiantes.

Una de sus principales desventajas radica en que al ser demasiado estructurado y no adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes, provocando rigidez lo que conlleva a la falta de flexibilidad limitando la creatividad e innovación en el aula.

### **1.5.2. Modelo Humanístico.**

El modelo humanístico se centra en el desarrollo integral del estudiante, enfocándose en sus necesidades emocionales, sociales y cognitivas, considera al estudiante como un ser único con potenciales diversos. Sus principales características radican en:

- **Enfoque centrado en el estudiante:** Prioriza las necesidades, intereses y experiencias del estudiante.
- **Desarrollo integral:** Promueve el desarrollo emocional, social y cognitivo del estudiante.
- **Ambiente de aprendizaje:** Fomenta un ambiente de respeto, empatía y apoyo mutuo.

Su desarrollo personal ayuda a los estudiantes a desarrollar una autoestima saludable y habilidades socioemocionales, en cuanto a su motivación intrínseca fomenta una motivación interna y un amor por el aprendizaje, desarrollando de esta manera relaciones positivas entre estudiantes y docentes.

La dificultad de evaluación se convierte en una de sus principales desventajas, la evaluación del desarrollo socioemocional y cognitivo puede ser subjetiva y difícil de cuantificar.

Para (Hernández Montalvo, 2016), el modelo humanístico se desarrolla a través de las experiencias y así alcanzar el potencial humano y se:

Enfatiza lo que es personal y único de la naturaleza humana, confía en la naturaleza y en la búsqueda de esto, tiene un concepto de conciencia amplio, trasciende en el yo y busca la totalidad del ser humano, tiene una superación de la división entre mente y cuerpo y se basa en lo emocional y el equilibrio para valorar a los otros.

La dificultad de evaluación se convierte en una de sus principales desventajas, la evaluación del desarrollo socioemocional y cognitivo puede ser subjetiva y difícil de cuantificar.

### 1.5.3. Modelo Constructivista.

Se basa en la teoría de que el conocimiento se construye activamente por el estudiante a través de la interacción con el entorno y la reflexión sobre sus experiencias, teniendo como principales características:

- **Aprendizaje activo:** Los estudiantes son activos en el proceso de aprendizaje, construyendo su propio conocimiento.
- **Contextualización:** El aprendizaje se contextualiza en experiencias y problemas del mundo real.
- **Colaboración:** Fomenta el trabajo en grupo y la colaboración entre estudiantes.

Promueve el desarrollo del pensamiento crítico y la resolución de problemas, el aprendizaje es relevante y adaptable a diferentes contextos. Los estudiantes están más comprometidos y participan activamente en su proceso de aprendizaje.

Evaluar el aprendizaje constructivista puede ser complejo y requiere métodos de evaluación alternativos, requiriendo así más recursos y tiempo por parte de los docentes.

El modelo pedagógico constructivista se enmarca en una corriente pedagógica que prioriza la necesidad de proporcionar al estudiante las herramientas necesarias para que pueda tomar las riendas de su propia educación. En la educación constructivista se tiene muy en cuenta el conocimiento previo de cada alumno o alumna. La experiencia es, por lo tanto, un elemento de aprendizaje absolutamente clave y, a medida que dicha experiencia se va modificando y desarrollando, el estudiante va ampliando su nivel de conocimientos y aprendizaje. (Algar, 2020)

Cada uno de estos modelos pedagógicos tiene sus fortalezas y desafíos. La elección de un modelo depende del contexto educativo, los objetivos de aprendizaje y las características de los estudiantes. En muchos casos, una combinación de estos enfoques puede proporcionar una educación más equilibrada, adaptándose a las diversas necesidades y potenciales de los alumnos.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO METODOLÓGICO**

La investigación y es fundamental para guiar asegurar y la rigurosidad en el proceso de recolección y análisis de datos. En el caso de este estudio sobre la preparación de nuevos docentes en su ingreso a la Universidad Metropolitana, empleará un enfoque cualitativo que permita profundizar en las experiencias, percepciones y prácticas de los individuos involucrados. A continuación, se detalla el marco metodológico utilizando los diferentes enfoques, técnicas e instrumentos de investigación cualitativa:

#### **2.1 Enfoque Metodológico:**

Se empleará un enfoque cualitativo interpretativo, que busca comprender el fenómeno desde la perspectiva de los participantes, permitiendo explorar las experiencias, percepciones y significados que atribuyen a la preparación para su ingreso a la Universidad Metropolitana.

##### **2.1.1 El enfoque exploratorio**

Para el diseño de esta investigación se va a usar el enfoque exploratorio en la investigación, ya que “La investigación exploratoria no pretende dar explicaciones respecto del objeto de estudio, sino recopilar información, identificar antecedentes generales, ubicar aspectos relevantes, como tendencias y relaciones potenciales entre variables que habrán de examinarse a profundidad en futuras investigaciones”. (Universidad Latinoamericana, 2017)

##### **2.1.2 El enfoque descriptivo**

Una vez localizados los programas de transición a la vida adulta respaldados con los protocolos de orientación educativa, se realiza una descripción de cómo están elaborados, parámetros, la normativa vigente, la asistencia que dan y demás aspectos de la infraestructura y recurso humanos involucrados.

##### **2.1.3 El enfoque explicativo**

Con este enfoque, lo que se pretende es realizar un aporte de cómo funciona los protocolos de orientación educativa.

La investigación explicativa tiene por objetivo dar respuesta a por qué unos fenómenos particulares funcionan en el modo en que lo hacen, es decir, busca relaciones causa-

efecto y su cuantificación En el diseño de una investigación explicativa debes incluir procesos experimentales, bien sea en laboratorio, bien sea con entrevistas, junto con otras fuentes de información y datos para ser tratados estadísticamente en busca de la ansiada relación causal. (Tesis doctorales, 2023)

La investigación explicativa, dejará su obra como posible punto de partida para nuevas investigaciones, sobre ese catalizador o sobre por qué operan para prestar servicios en los distintos ámbitos (Educativo, laboral y social).

## **2.2 Participantes**

La muestra estará compuesta por los colaboradores y directivos que han ingresado a Universidad Metropolitana, donde se buscará diversidad en términos de edad, género, antecedentes educativos y experiencias previas.

## **2.3 Técnicas de Recolección de Datos**

Las técnicas usadas son: encuesta, entrevista y la observación directa.

### **2.3.1 Encuestas**

Se aplicará la encuesta como una de las principales técnicas de recolección de datos, por su utilización en investigaciones cuantitativas y cualitativas y así obtener información de una muestra representativa de la población objetivo, en el contexto de este tema de investigación, ya que puede desempeñar un papel crucial en la recopilación de datos sobre las percepciones, necesidades y experiencias de los docentes y directivos.

#### **Ventajas:**

- **Eficiencia en la recolección de datos**

La encuesta permite recopilar datos de una gran cantidad de participantes en un período de tiempo relativamente corto, lo que la convierte en una herramienta eficiente para obtener información de una muestra representativa.

- **Estandarización de preguntas**

Al utilizar preguntas estandarizadas, se puede garantizar la consistencia en la recolección de datos, lo que facilita el análisis comparativo de respuestas y la identificación de tendencias.

- **Anonimato y confidencialidad**

Los participantes pueden sentirse más cómodos al proporcionar respuestas honestas y sinceras, ya que la encuesta permite mantener su anonimato y confidencialidad.

- **Facilidad de análisis**

Los datos recopilados a través de encuestas pueden ser fácilmente tabulados y analizados utilizando herramientas estadísticas, lo que facilita la identificación de patrones, tendencias y relaciones entre variables.

### **2.3.2 Entrevistas Semiestructuradas**

Se realizarán entrevistas en profundidad con los colaboradores y autoridades para explorar sus experiencias, expectativas, necesidades y percepciones sobre la preparación recibida para su ingreso a la universidad.

### **2.3.3 Observación Participante**

Se realizará observación participante durante actividades de orientación y capacitación de nuevos colaboradores para obtener una comprensión más completa de los procesos y dinámicas involucradas.

### **2.3.4 Criterio de Experto**

Se empleará como una técnica de recolección de datos que se basa en la opinión y experiencia de individuos considerados expertos en el tema de estudio, en el contexto de la investigación sobre la preparación de nuevos colaboradores en su ingreso a la Universidad Metropolitana, el criterio experto puede ser una herramienta valiosa para complementar otras técnicas de recolección de datos como entrevistas, grupos focales y observación participante.

#### **Ventajas:**

- **Profundidad de Conocimiento**

Los expertos en el tema tienen un profundo conocimiento y experiencia en la preparación de colaboradores en el ámbito universitario, lo que les permite ofrecer información detallada y perspicaz sobre los procesos y prácticas involucradas.

- **Perspectiva Amplia**

Los expertos pueden ofrecer una perspectiva amplia y holística sobre el tema, considerando diferentes aspectos como políticas institucionales, prácticas de enseñanza, metodologías de capacitación, entre otros.

- **Validación de Resultados**

La opinión de expertos puede servir para validar los resultados obtenidos a través de otras técnicas de recolección de datos, proporcionando una confirmación adicional de la validez y relevancia de los hallazgos.

- **Identificación de Tendencias Emergentes**

Los expertos pueden identificar tendencias emergentes, desafíos y oportunidades en la preparación de nuevos colaboradores, lo que puede ser útil para anticipar cambios futuros y adaptar estrategias de capacitación.

Es importante seleccionar expertos que posean experiencia relevante y diversidad de perspectivas para obtener una representación más completa del tema, diseñando preguntas específicas y estructuradas para guiar la consulta con los expertos y asegurar la obtención de información relevante y útil.

El criterio experto se combinará con otras técnicas de recolección de datos para obtener una comprensión más completa y equilibrada del tema de investigación, puesto que puede ser una técnica valiosa para obtener información detallada y perspicaz sobre la preparación de nuevos colaboradores en su ingreso a la Universidad Metropolitana.

Como métodos estadísticos se emplea del programa SPSS, el análisis de descriptivo, tomando la variable preparación, con relación a la competencia profesional como variable, para determinar la pertenencia de la muestra a la población, con lo que establecemos la homogeneidad de la primera con respecto a la segunda.

## **2.4 Instrumentos de Recolección de Datos**

Los instrumentos para la recolección de datos se pueden llevar a cabo mediante|, la guía, la lista y la entrevista con expertos de la investigación:

### **2.4.1 Elaboración de reactivo para la encuesta**

Se elaborarán dos tipos formatos de tipos de encuestas a ser aplicados a docentes y directivos que permita identificar criterios y percepciones del ingreso de los colaboradores.

### **2.4.2 Guía de Entrevista Semiestructurada**

Se elaborará una guía de preguntas abiertas que permita explorar en profundidad las experiencias y percepciones de los participantes.

### **2.4.3 Lista de Verificación de Observación**

Se utilizará una lista de verificación para registrar observaciones relevantes durante la observación participante.

### **2.4.4 Entrevistas con expertos**

Se consultará a expertos del ámbito universitario, quienes avalaran desde su postura y amplio conocimiento en temas educativos, aspectos que sustenten la aplicación del tema de investigación.

## **2.5 Procedimiento**

### **2.5.1 Selección de Participantes:**

Se reclutarán nuevos colaboradores que hayan ingresado recientemente a la Universidad Metropolitana y estén dispuestos a participar en el estudio.

### **2.5.2 Recolección de Datos**

Se llevarán a cabo las entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observaciones participantes de acuerdo con el plan establecido.

### **2.5.3 Análisis de Datos**

Se realizará un análisis temático de los datos cualitativos recolectados, identificando patrones, temas y relaciones relevantes en las experiencias y percepciones de los implicados.

### **2.5.4 Validación de Resultados**

Se buscará validar los resultados obtenidos a través de técnicas como la triangulación de datos, donde se compararán y contrastarán los hallazgos obtenidos de diferentes fuentes y métodos de recolección de datos.

### **2.5.5 Ética**

Se garantizará el consentimiento informado de los participantes, la confidencialidad de la información recolectada y el respeto por los principios éticos de la investigación.

## 2.6 Análisis de Resultados Obtenidos.

De acuerdo a los datos recolectados se realizó la entrevista a 31 aspirantes que ingresaron a la institución, quienes brindaron su aporte significativo para la determinación de la problemática que existe en la selección del personal.

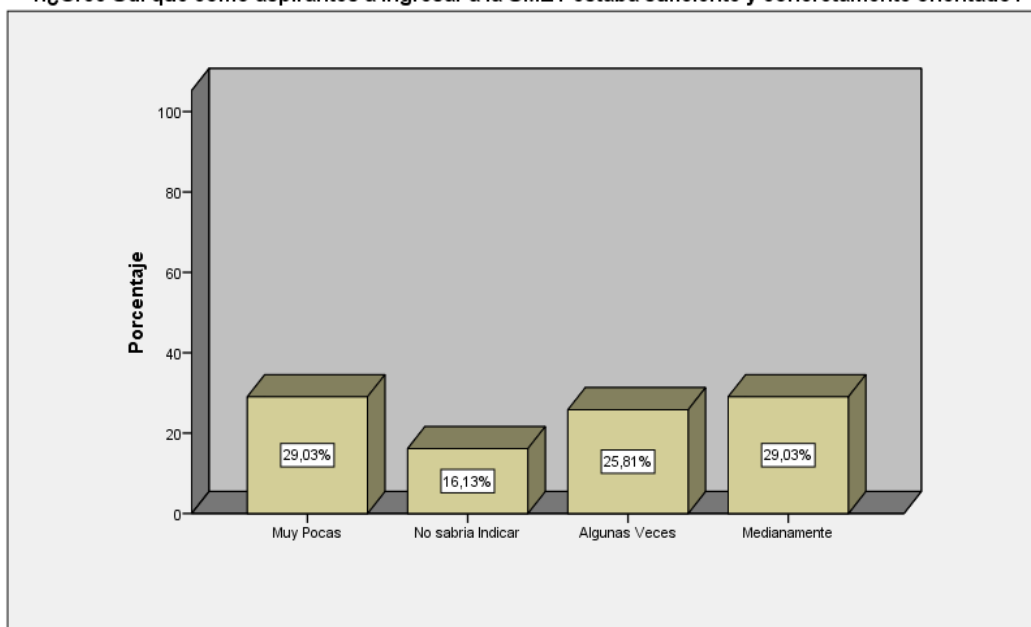
Tabla 3. Nivel de orientación de aspirante a ingresar a la UMET

### 1.¿Cree Ud. que como aspirante a ingresar a la UMET estaba suficiente y concretamente orientado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	9	29,0	29,0	29,0
No sabría Indicar	5	16,1	16,1	45,2
Algunas Veces	8	25,8	25,8	71,0
Medianamente	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 7. Nivel de orientación de aspirante a ingresar a la UMET

### 1.¿Cree Ud. que como aspirantes a ingresar a la UMET estaba suficiente y concretamente orientado?



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 1 de las encuestas realizadas se obtuvo que el 29,03% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces orientado, habiendo una similitud de igual medida con, el 29,03% con los que expresaron estar “medianamente” orientados, mientras que el 25,81% exteriorizaron

que “algunas veces” y el 16,13% no sabría indicar que tan orientado como aspirante estaba.

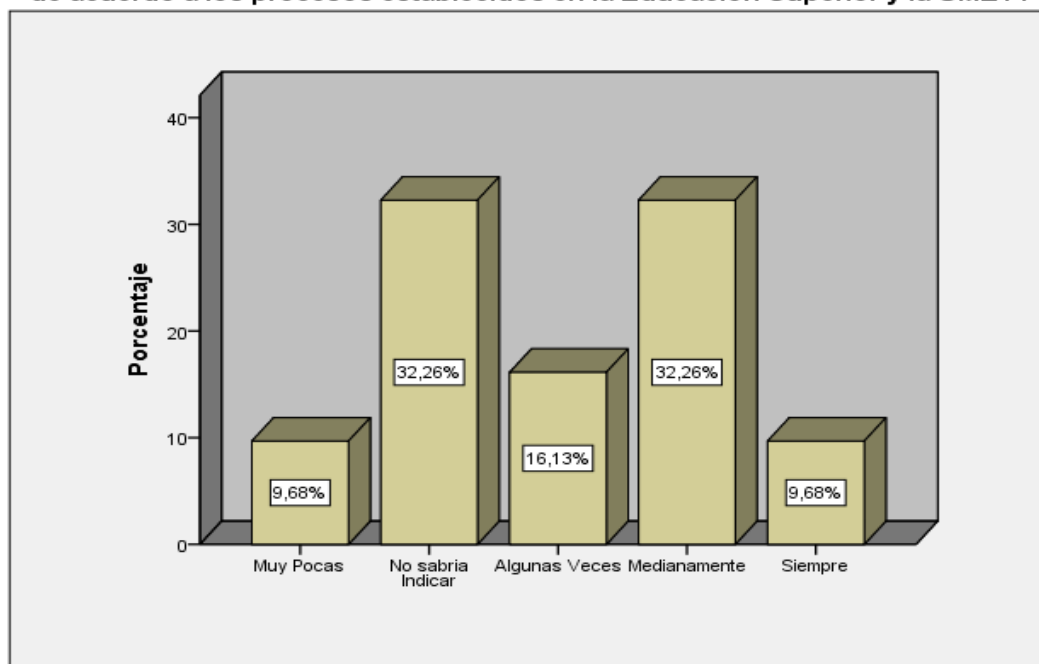
Tabla 4. Aspirantes en desventaja por falta de preparación en procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET

**2. ¿Cree que hay aspirantes que entran en desventaja por la falta de preparación de acuerdo a los procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	3	9,7	9,7	9,7
No sabría Indicar	10	32,3	32,3	41,9
Algunas Veces	5	16,1	16,1	58,1
Medianamente	10	32,3	32,3	90,3
Siempre	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 8. Aspirantes en desventaja por falta de preparación en procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET

**2.¿Cree que hay aspirantes que entran en desventaja por la falta de preparación de acuerdo a los procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 2 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 9,68% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces en desventaja, el 32,26% “No sabría indicar”, mientras el 16,13 expresó que

“algunas veces”, el 32,26% indicó estar “medianamente” en desventaja y el 9,68% exteriorizaron que “siempre” existe una desventaja.

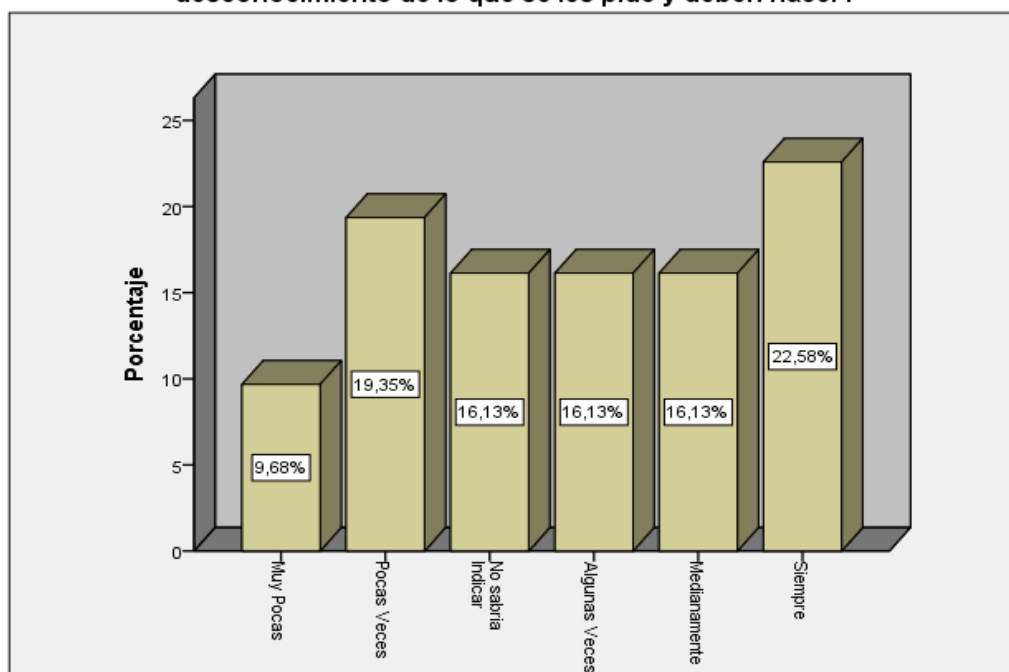
Tabla 5. Falta de conocimiento deja a buenos aspirantes fuera del proceso

**3. ¿Considera que buenos aspirantes pueden quedar fuera del proceso por el desconocimiento de lo que se les pide y deben hacer?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	3	9,7	9,7	9,7
Pocas Veces	6	19,4	19,4	29,0
No sabría Indicar	5	16,1	16,1	45,2
Algunas Veces	5	16,1	16,1	61,3
Medianamente	5	16,1	16,1	77,4
Siempre	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 9. Falta de conocimiento deja a buenos aspirantes fuera del proceso

**3. ¿Considera que buenos aspirantes pueden quedar fuera del proceso por el desconocimiento de lo que se les pide y deben hacer?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 3 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 9,68% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo con quedar fuera por este motivo, el 19,35% “pocas veces”, mientras el 16,13% expresó que “No sabría indicar”, así como el 16,13% indicó estar

“medianamente” de acuerdo, al igual que el 16,13% opinó que “algunas veces” y el 22,58 exteriorizaron que “siempre” es un motivo para que los buenos aspirantes queden fuera de los procesos.

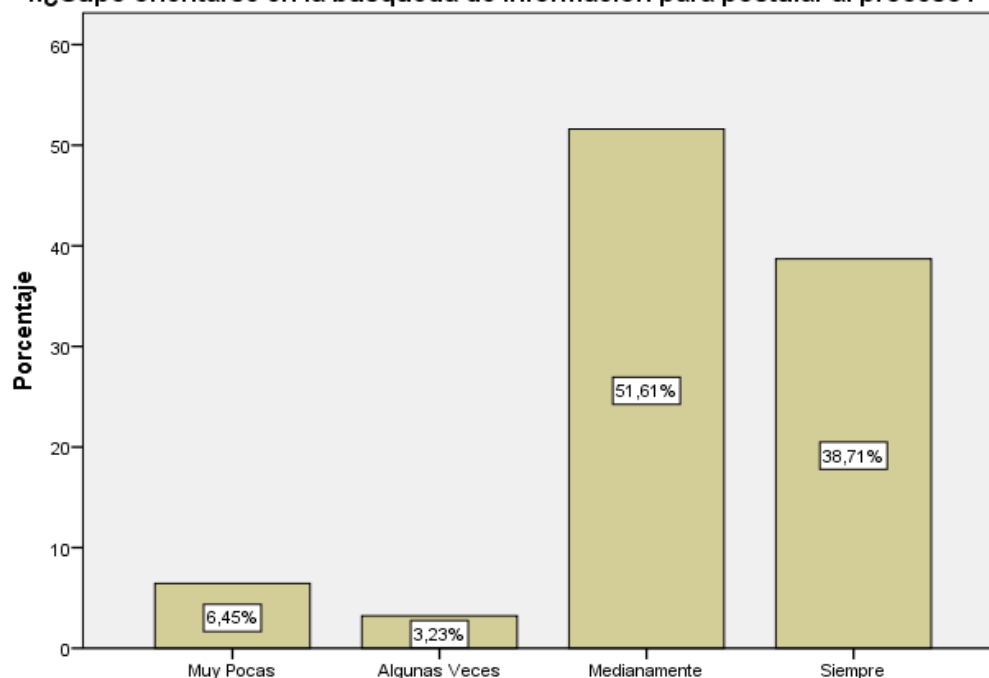
Tabla 6. Facilidad en la búsqueda de información para postulación

**4. ¿Supo orientarse en la búsqueda de información para postular al proceso?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Pocas	2	6,5	6,5	6,5
	Algunas Veces	1	3,2	3,2	9,7
	Medianamente	16	51,6	51,6	61,3
	Siempre	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 10. Facilidad en la búsqueda de información para postulación

**4. ¿Supo orientarse en la búsqueda de información para postular al proceso?**



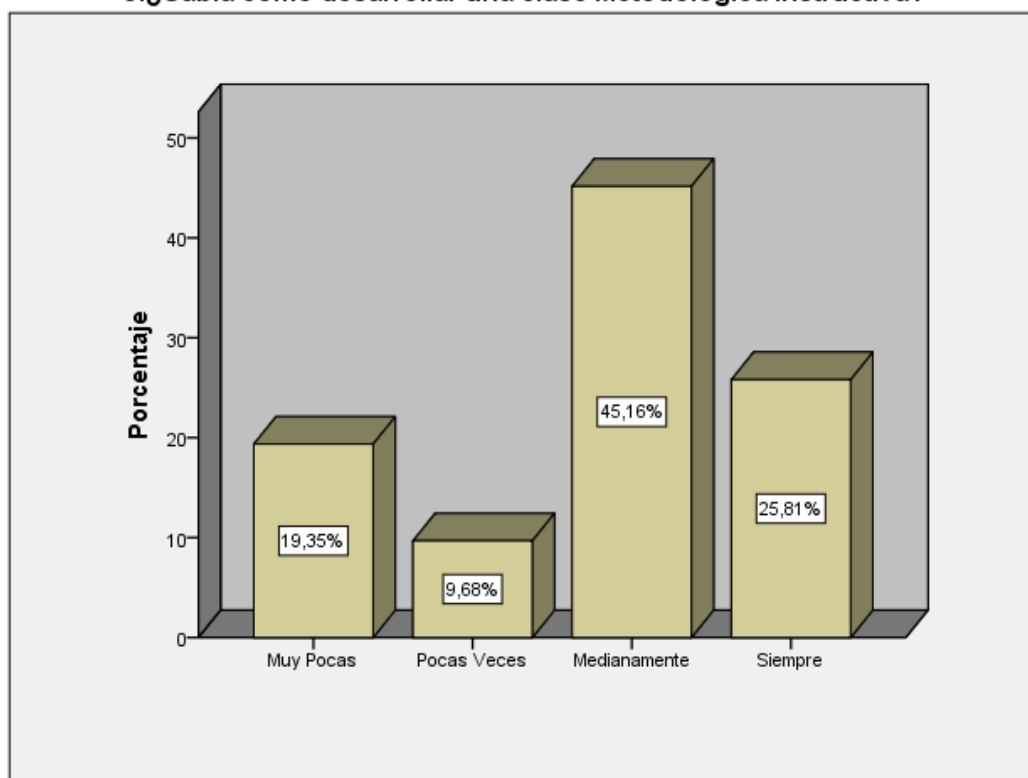
En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 4 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 6,45% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo en la orientación de la búsqueda de información, el 3,23% “algunas veces”, mientras el 51,61% expresó que “medianamente” de acuerdo, y el 38,71% exteriorizaron que “siempre” obtuvieron información para postularse en el proceso.

Tabla 7. Conocimiento del desarrollo de una clase Metodológica Instructiva

**5. ¿Sabía cómo desarrollar una clase Metodológica Instructiva?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	6	19,4	19,4	19,4
Pocas Veces	3	9,7	9,7	29,0
Medianamente	14	45,2	45,2	74,2
Siempre	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 11. Conocimiento del desarrollo de una clase Metodológica Instructiva

**5. ¿Sabía cómo desarrollar una clase Metodológica Instructiva?**

En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 5 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 19,35% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo en desarrollo de una clase metodología instructiva, el 9,68% expresó que “pocas veces”, mientras el 45,16% indicó que “medianamente” de

acuerdo, y el 25,81% exteriorizaron que “siempre” han desarrollado clases metodológicas instructivas.

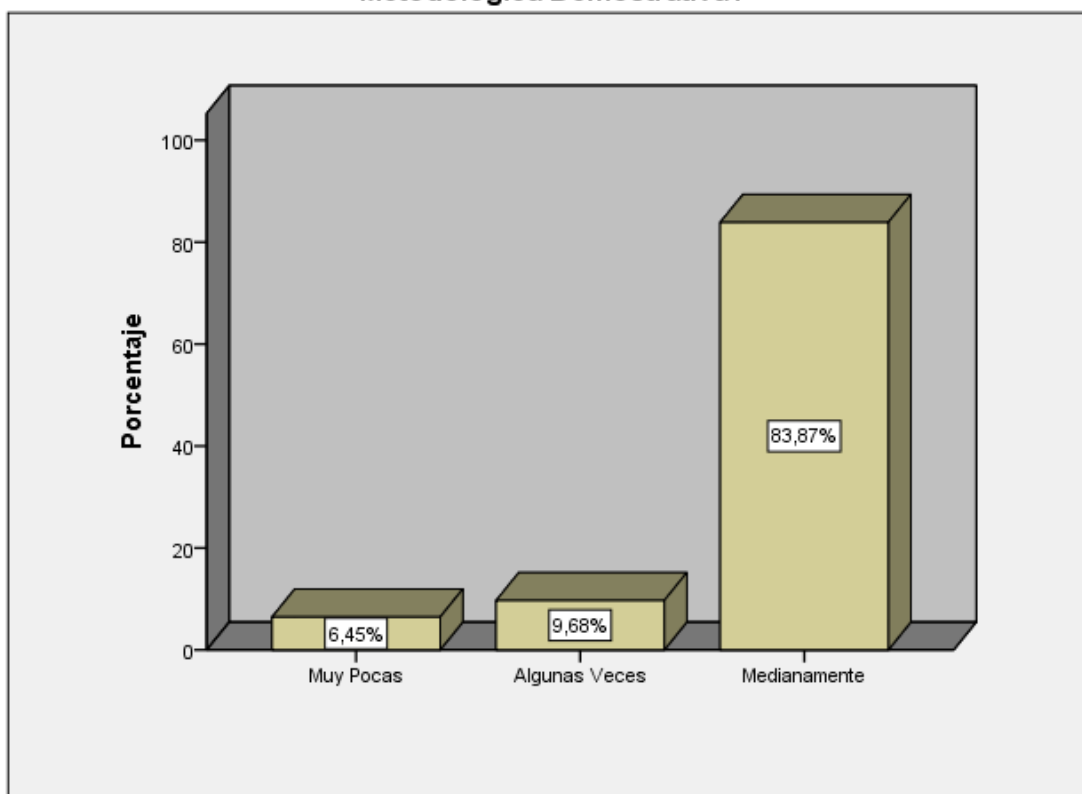
Tabla 8. Conocimiento de diferencias entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa

**6. ¿Sabía la diferencia entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	2	6,5	6,5	6,5
Algunas Veces	3	9,7	9,7	16,1
Medianamente	26	83,9	83,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 12. Conocimiento de diferencias entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa

**6.¿Sabía la diferencia entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 6 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 6,45% de los encuestados manifestó estar “muy pocas”

veces saber la diferencia, mientras el 9,68% expresó que “alguna vez”, y el 83,87% exteriorizaron que “medianamente” conocen la diferencia entre una clase metodológica instructiva y una clase metodológica demostrativa.

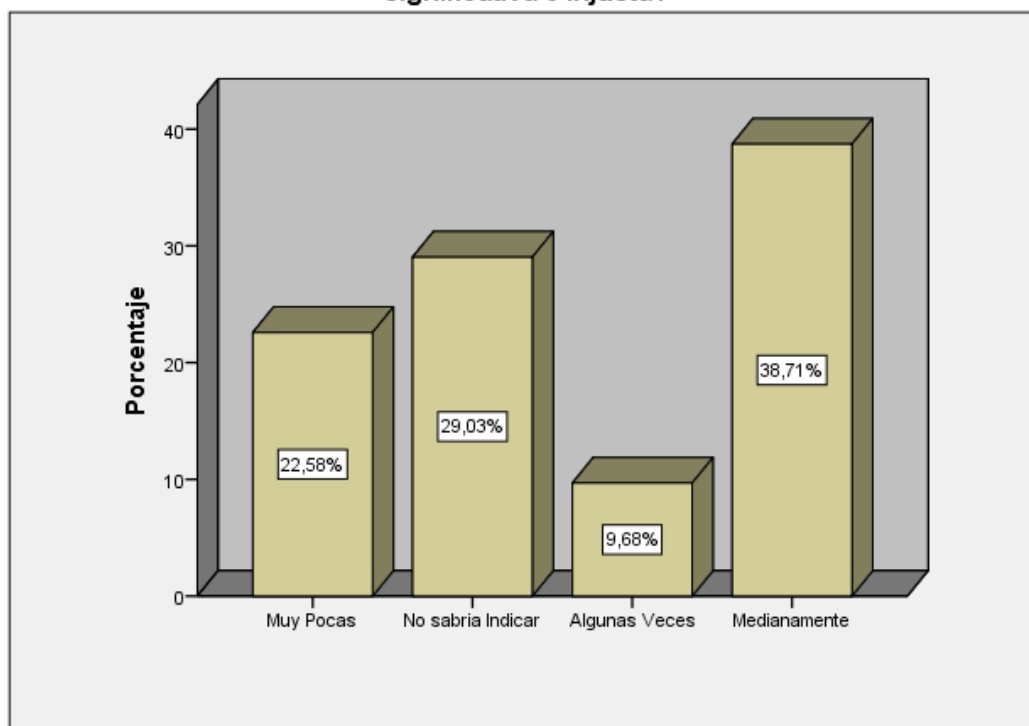
Tabla 9. Falta de participación y experiencia en un ejercicio similar marca una diferencia significativa

**7. ¿Cree que el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa e injusta?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	7	22,6	22,6	22,6
No sabría Indicar	9	29,0	29,0	51,6
Algunas Veces	3	9,7	9,7	61,3
Medianamente	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 13. Representación gráfica de la pregunta 7.

**7.¿Cree que el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa e injusta?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 7 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 22,58% de los encuestados manifestó estar “muy pocas”

veces de acuerdo con que la experiencia de procesos anteriores influye en los resultados, el 29,03% “algunas veces”, mientras el 9,68% expresó que “algunas veces” de acuerdo, y el 38,71% exteriorizaron que “siempre” el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa.

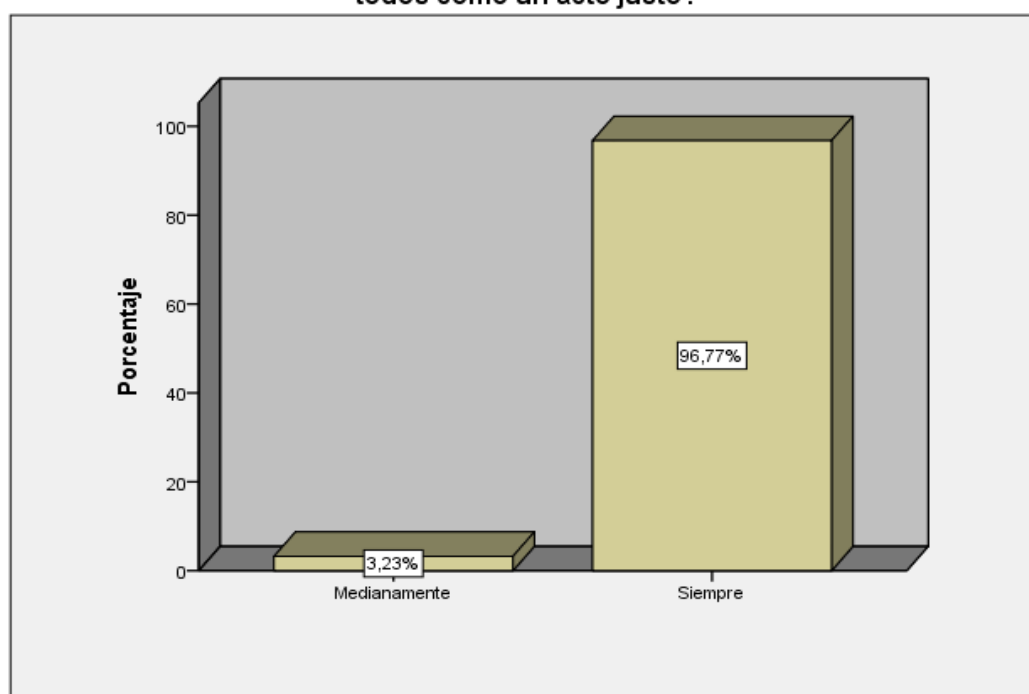
Tabla 10. Preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo

**8. ¿Estaría a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medianamente	1	3,2	3,2	3,2
Siempre	30	96,8	96,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 14. Representación gráfica de la pregunta 8.

**8. ¿Estaría a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 8 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 3,23% de los encuestados manifestó estar “medianamente” de acuerdo a favor de una preparación previa, mientras el 96,77%

exteriorizaron que “siempre” estarían a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo de ingreso.

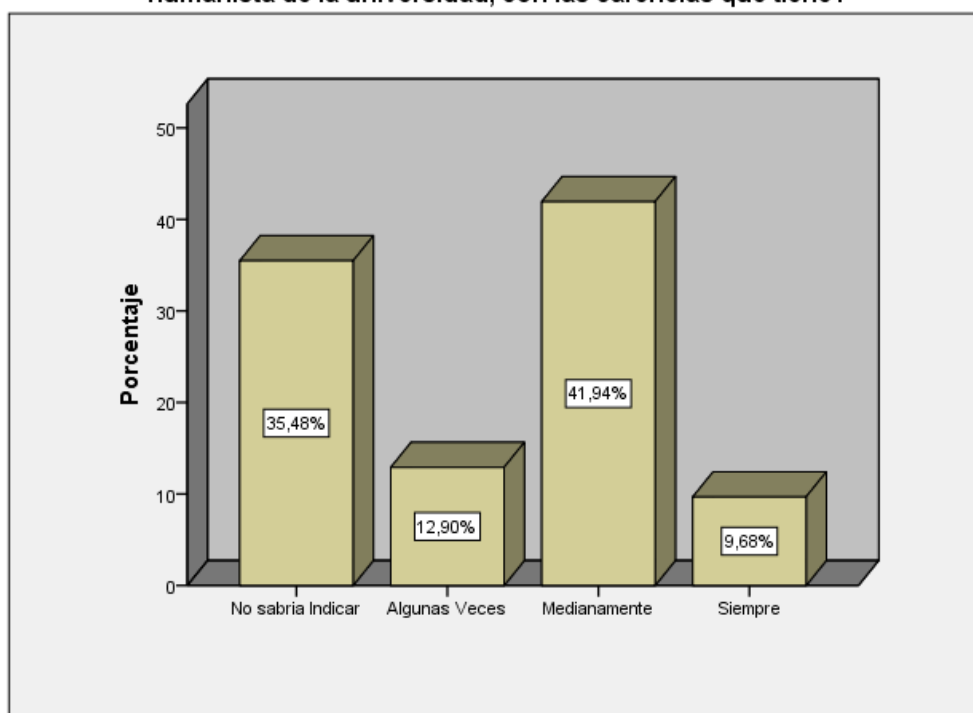
Tabla 11. Manifestación del espíritu inclusivo y humanista de la universidad a pesar de las carencias

**9.¿Considera que en el actual proceso se manifiesta el espíritu inclusivo y humanista de la universidad, con las carencias que tiene?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No sabría Indicar	11	35,5	35,5	35,5
Algunas Veces	4	12,9	12,9	48,4
Medianamente	13	41,9	41,9	90,3
Siempre	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 15. Representación gráfica de la pregunta 9.

**9.¿Considera que en el actual proceso se manifiesta el espíritu inclusivo y humanista de la universidad, con las carencias que tiene?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 9 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 35,48% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo con que el proceso manifiesta un espíritu humanista e inclusivo, el

12,90% “algunas veces”, mientras el 41,94% expresó que “medianamente” de acuerdo, y el 9,68% exteriorizaron que “siempre” se manifiesta un espíritu inclusivo y humanista de la universidad, a pesar de las carencias que existen.

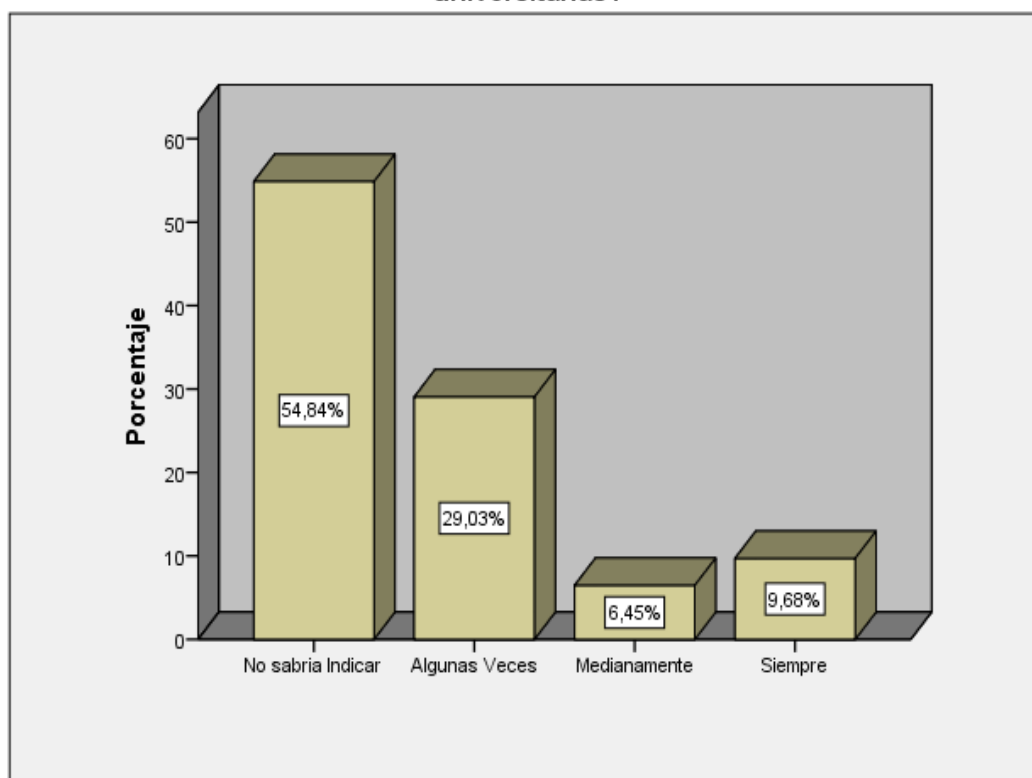
Tabla 12. Proceso de selección afectado por el desconocimiento de la normativa universitaria

**10. ¿Cree que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando aspiran a ingresar a la UMET, al no dominar las normativas universitarias?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No sabría Indicar	17	54,8	54,8	54,8
Algunas Veces	9	29,0	29,0	83,9
Medianamente	2	6,5	6,5	90,3
Siempre	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 16. Proceso de selección afectado por el desconocimiento de la normativa universitaria

**10. ¿Cree que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando aspiran a ingresar a la UMET, al no dominar las normativas universitarias?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 10 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 54,84% de los encuestados manifestó “no sabría indicar” si se realiza un verdadero proceso de ingreso al no dominar las normativas, el 29,03% que “algunas veces”, mientras que el 6,45% expresó “medianamente” estar de acuerdo, y el 9,68% exteriorizaron que “siempre” creen que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando no dominan las normativas universitarias.

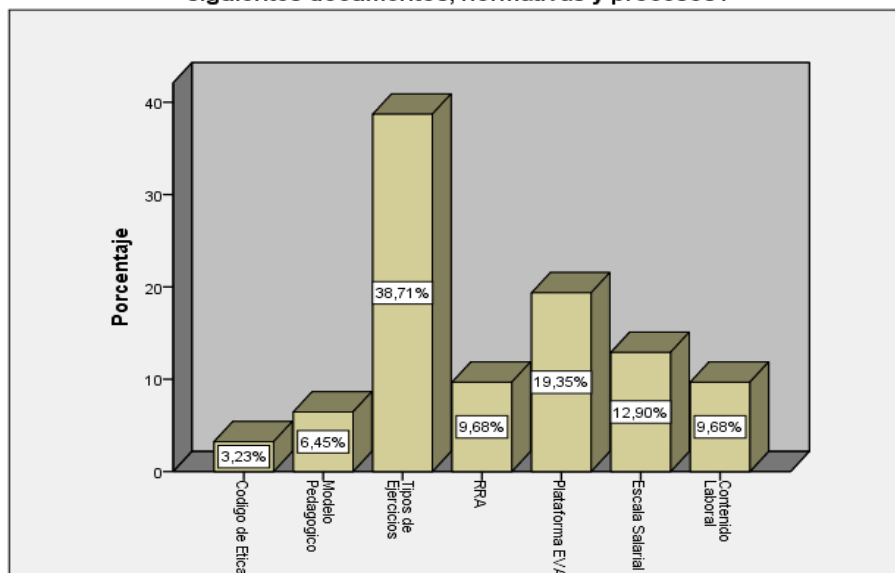
Tabla 13. Conocimiento de los aspirantes de: documentos, normativas y procesos de la universidad.

**11. ¿Cree que los aspirantes al incluirse en el proceso de selección dominan los siguientes documentos, normativas y procesos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Código de Ética	1	3,2	3,2	3,2
Modelo Pedagógico	2	6,5	6,5	9,7
Tipos de Ejercicios	12	38,7	38,7	48,4
RRA	3	9,7	9,7	58,1
Plataforma EVA	6	19,4	19,4	77,4
Escala Salarial	4	12,9	12,9	90,3
Contenido Laboral	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 17. Conocimiento de los aspirantes de: documentos, normativas y procesos de la universidad.

**11. ¿Cree que los aspirantes al incluirse en el proceso de selección dominan los siguientes documentos, normativas y procesos?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 11 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 3,23% de los encuestados manifestó dominar del proceso de selección el “código de ética”, con 6,45% el “modelo pedagógico”, mientras que el 38,71% los “tipos de ejercicios”, el 9,68% el RRA, un 19,35% la plataforma EVA, el 12,90% la escala salarial y con 9,68% “el contenido laboral” cuando aspiran a ser parte del proceso de selección.

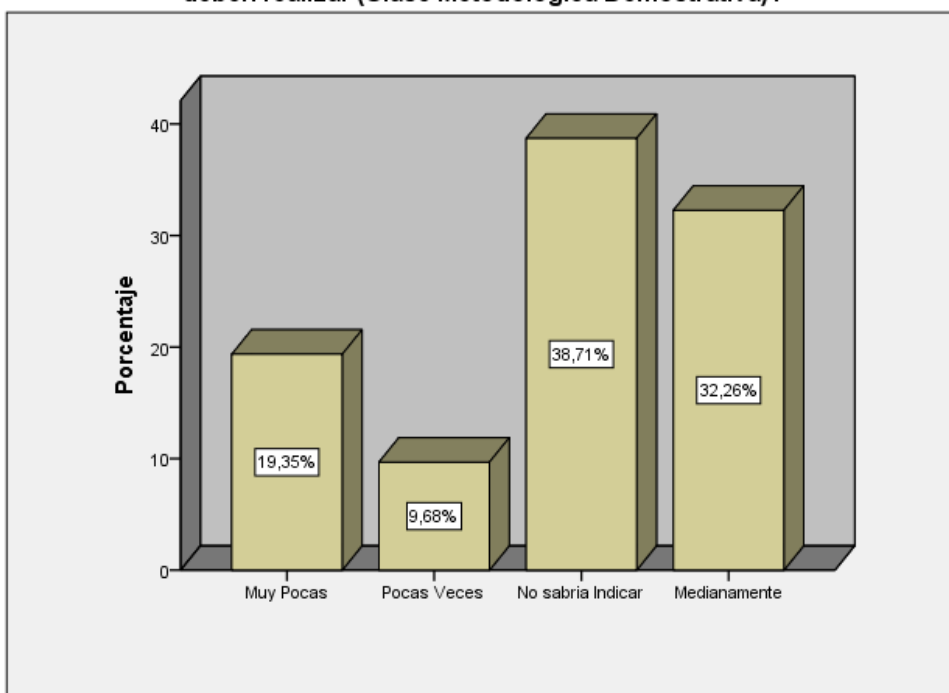
Tabla 14. Capacidad de los aspirantes en diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar en la Clase Metodológica Demostrativa

**12. ¿Los aspirantes son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar (Clase Metodológica Demostrativa)?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	6	19,4	19,4	19,4
Pocas Veces	3	9,7	9,7	29,0
No sabría Indicar	12	38,7	38,7	67,7
Medianamente	10	32,3	32,3	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 18. Capacidad de los aspirantes en diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar en la Clase Metodológica Demostrativa

**12.¿Los aspirantes son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar (Clase Metodológica Demostrativa)?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 12 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 19,35% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo con diferenciar el tipo de clase metodológica a realizar, el 9,68% “pocas veces”, mientras el 38,71% expresó que “no sabría indicar”, y el 32,26% exteriorizaron que “medianamente” son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar en un proceso de selección.

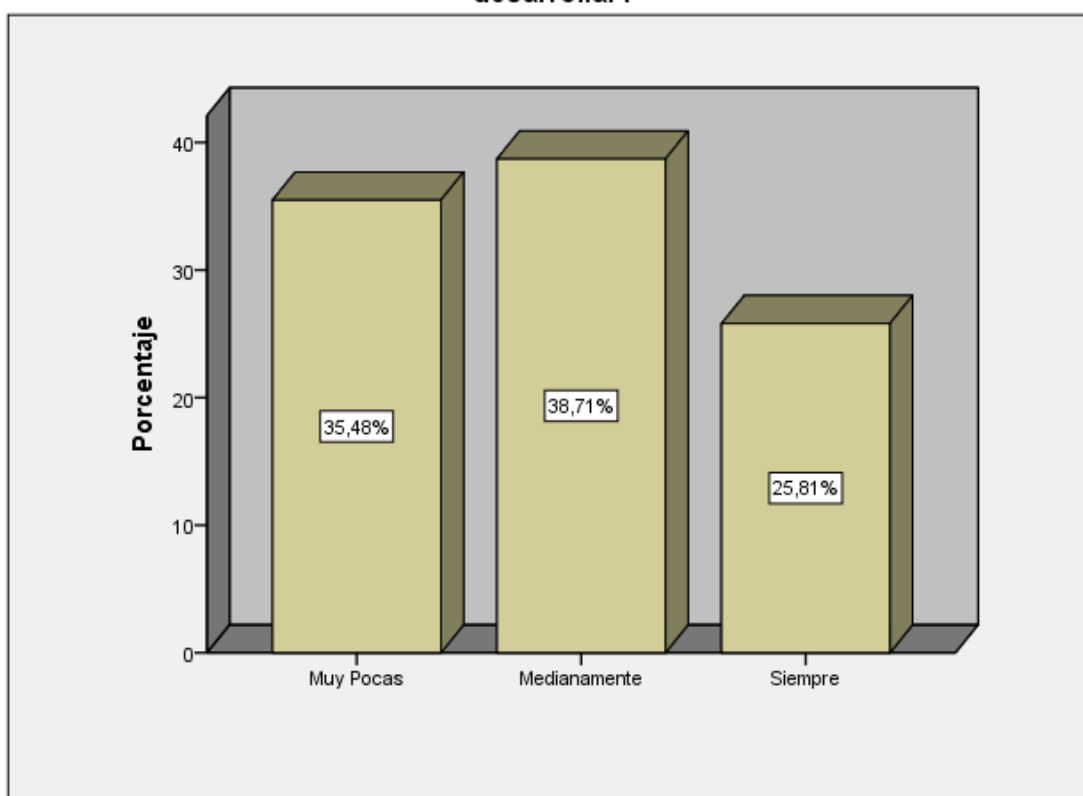
Tabla 15. Dominio de la estructura metodológica de la clase instructiva.

**13.¿Dominaba la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Pocas	11	35,5	35,5	35,5
Medianamente	12	38,7	38,7	74,2
Siempre	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 19. Dominio de la estructura metodológica de la clase instructiva.

**13.¿Dominaba la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 13 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 35,48% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces saber la diferencia, mientras el 38,71% expresó que “medianamente”, y el 25,81% exteriorizaron que “siempre” dominaban la estructura metodológica de la clase instructiva que debía desarrollar.

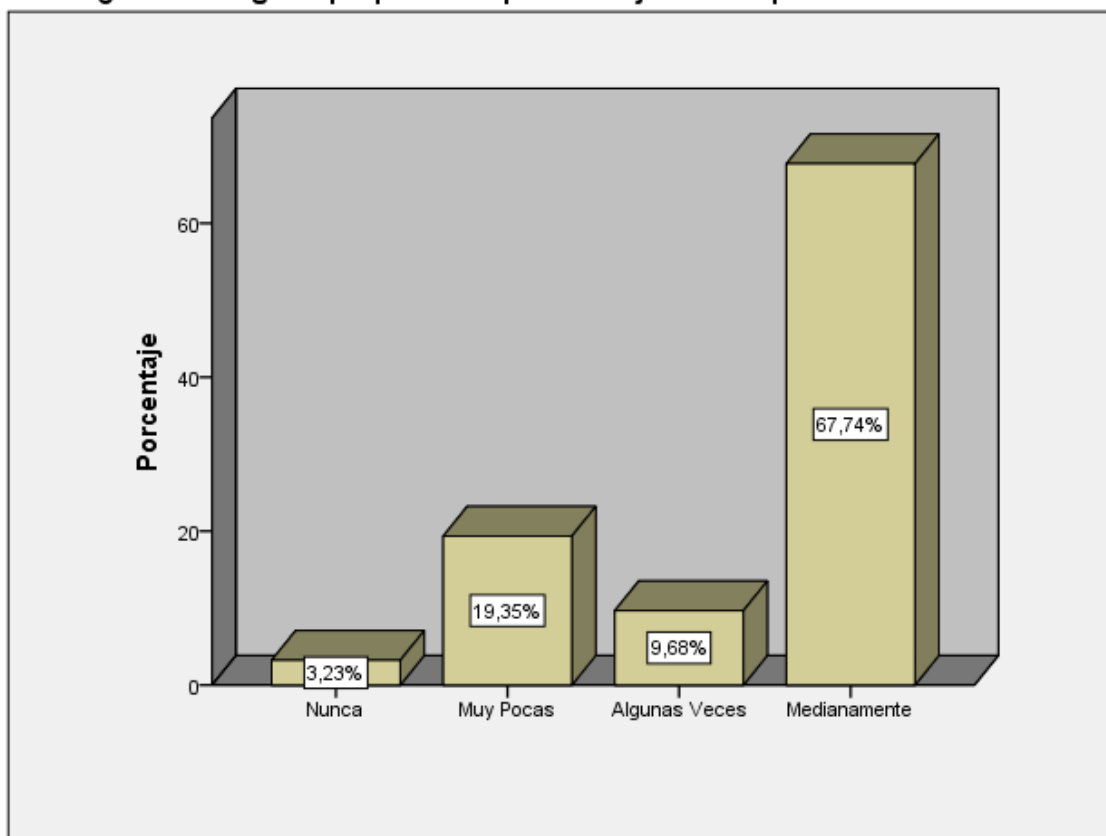
Tabla 16. Preparación de los aspirantes para los ejercicios que debían desarrollar

**14.¿Recibió alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	3,2	3,2	3,2
Muy Pocas	6	19,4	19,4	22,6
Algunas Veces	3	9,7	9,7	32,3
Medianamente	21	67,7	67,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Ilustración 20. Preparación de los aspirantes para los ejercicios que debían desarrollar

**14.¿Recibió alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 14 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 3,23% de los encuestados manifestó “nunca” haber recibido preparación, el 19,35% “muy pocas” veces, mientras el 9,68% expresó que “algunas veces”, y el 67,74% exteriorizaron que “medianamente” recibieron alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar durante el proceso.

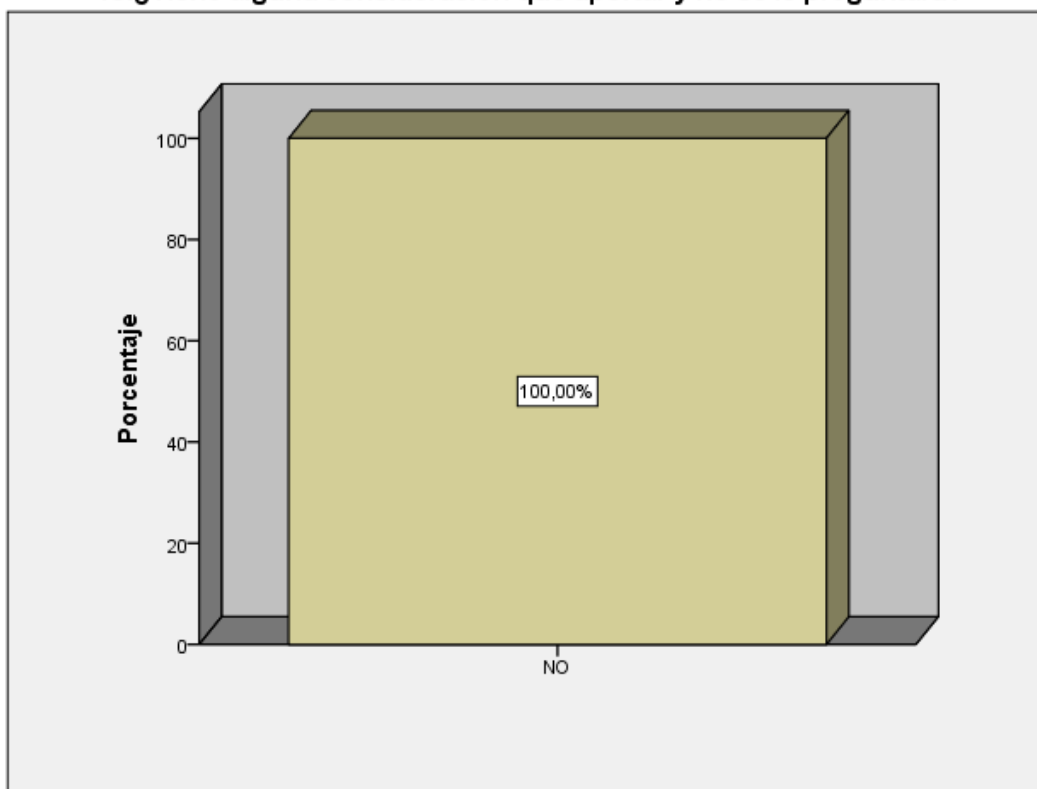
Tabla 17. Aporte de los aspirantes a los procesos de inducción

**15. ¿Tiene alguna consideración que aportar y no se le preguntara?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	31	100,0	100,0	100,0

Ilustración 21. Aporte de los aspirantes a los procesos de inducción

**15. ¿Tiene alguna consideración que aportar y no se le preguntara?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 15 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 100, % de los encuestados manifestó “no” tiene alguna consideración que aportar con respecto a los procesos de inducción.

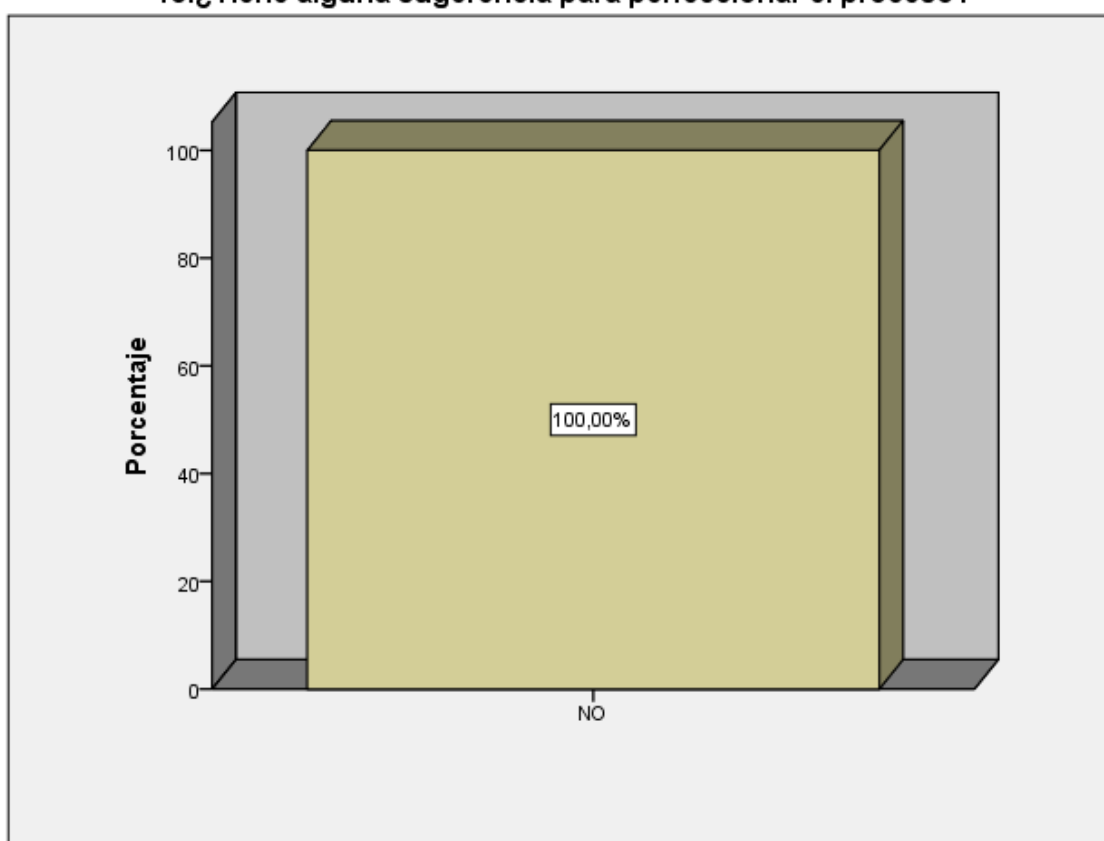
Tabla 18. Sugerencias de los encuestados para perfeccionar el proceso de inducción

**16.¿Tiene alguna sugerencia para perfeccionar el proceso?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Ilustración 22. Sugerencias de los encuestados para perfeccionar el proceso de inducción

**16.¿Tiene alguna sugerencia para perfeccionar el proceso?**



En la ilustración del gráfico correspondiente a la pregunta 16 de las encuestas realizadas se obtuvo que, el 100% de los encuestados manifestó “no” tener alguna sugerencia para perfeccionar el proceso de inducción.

## 2.7. Análisis de fiabilidad de base de datos.

Tabla 19. Valoración de Encuestas parte 1.

	1. ¿Cree Ud. que como aspirantes a ingresar a la UMET estaba suficiente y concretamente orientado?	2. ¿Cree que hay aspirantes que entran en desventaja por la falta de preparación de acuerdo a los procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET?	3. ¿Considera que buenos aspirantes pueden quedar fuera del proceso por el desconocimiento de lo que se les pide y deben hacer?	4. ¿Supo orientarse en la búsqueda de información para postular al proceso?	5. ¿Sabía cómo desarrollar una clase Metodológica Instructiva?	6. ¿Sabía la diferencia entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa?	7. ¿Cree que el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa e injusta?
N	31	31	31	31	31	31	31
Válido	31	31	31	31	31	31	31
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media	4,26	4,9	4,77	6,1	5,19	5,65	4,42
Mediana	5	5	5	6	6	6	4
Moda	2 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	7	6	6	6	6
Desviación estándar	1,612	1,399	1,707	1,221	1,922	1,018	1,566
Varianza	2,598	1,957	2,914	1,49	3,695	1,037	2,452
Rango	4	5	5	5	5	4	4
Suma	132	152	148	189	161	175	137

Tabla 20. Valoración de Encuestas, parte 2

8. ¿Estaría a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo?	9. ¿Considera que en el actual proceso se manifiesta el espíritu inclusivo y humanista de la universidad, con las carencias que tiene?	10. ¿Cree que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando aspiran a ingresar a la UMET, al no dominar las normativas universitarias?	11. ¿Cree que los aspirantes al incluirse en el proceso de selección dominan los siguientes documentos, normativas y procesos?	12. ¿Los aspirantes son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar (Clase Metodológica Demostrativa)?	13. ¿Dominaba la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar?	14. ¿Recibió alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar?	15. ¿Tiene alguna consideración que aportar y no se le preguntara?	16. ¿Tiene alguna sugerencia para perfeccionar el proceso?
31	31	31	31	31	31	31	31	31
0	0	0	0	0	0	0	0	0
6,97	5,26	4,71	4,13	4,16	4,84	4,97	2	2
7	6	4	4	4	6	6	2	2
7	6	4	3	4	6	6	2	2
0,18	1,064	0,973	1,607	1,485	2,177	1,741	0	0
0,032	1,131	0,946	2,583	2,206	4,74	3,032	0	0
1	3	3	6	4	5	5	0	0
216	163	146	128	129	150	154	62	62

### 2.7.1. Fiabilidad.

La fiabilidad también es muy importante externamente y otro investigador debe ser capaz de realizar exactamente el mismo experimento, con un equipo similar, en condiciones similares y lograr exactamente los mismos resultados. Si esto no es posible, entonces el diseño no es fiable. Así lo da a conocer (Shuttleworth, 2009) “La fiabilidad es un componente esencial de la validez, pero por sí sola no es una medida suficiente de validez. Una prueba puede ser fiable pero no válida, mientras que una prueba no puede ser válida y no fiable”.

Tabla 21. Procesamiento de datos.

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 22. Fiabilidad Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,617	0,615	14

Cada una de las variables de componente siguiente tiene una varianza cero y se ha eliminado de la escala: 15. ¿Tiene alguna consideración que aportar y no se le preguntara?, 16. ¿Tiene alguna sugerencia para perfeccionar el proceso?, puesto que no aporta valores de significancia en el procesamiento de los datos.

A continuación, se da a conocer el rango de valores de Alfa de Cronbach.

Tabla 23. Rangos Alfa de Cronbach

<b>Rangos del Alfa de Cronbach</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Consistencia Interna</b>
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

## CAPITULO III

### 3. RESULTADOS ALCANZADOS Y PROPUESTA

A continuación, se muestra el análisis de los resultados estadísticos del estudio de investigación realizado, para la previa titulación, con el tema de: MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA.

#### 3.1. Análisis de los resultados

Mediante el programa estadístico IBM SPSS se realizó el análisis descriptivo de los resultados obtenidos, con base a la asociación de los mismos en referencia a las diferentes etapas que se ejecutan en los procesos de postulación, obteniendo los siguientes resultados:

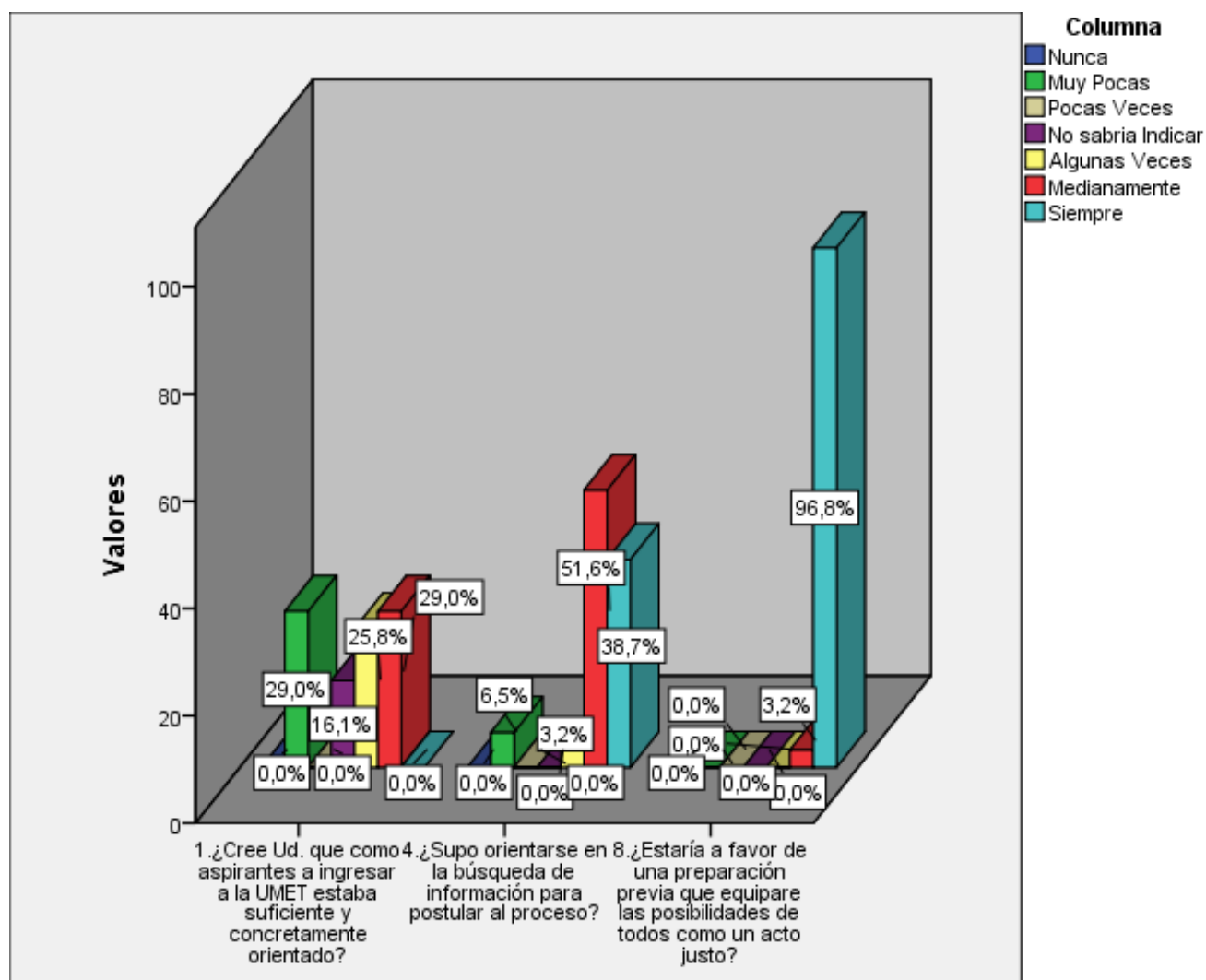
- Información y orientación del proceso
- Conocimiento de procesos y herramientas.
- Funciones y adaptación

#### 3.1.2. Información y orientación del proceso

Tabla 24. Información y Orientación del proceso.

Ítems	1. ¿Cree Ud. que como aspirantes a ingresar a la UMET estaba suficiente y concretamente orientado?		4. ¿Supo orientarse en la búsqueda de información para postular al proceso?		8. ¿Estaría a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo?	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muy Pocas	9	29,0%	2	6,5%	0	0,0%
Pocas Veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
No sabría Indicar	5	16,1%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas Veces	8	25,8%	1	3,2%	0	0,0%
Medianamente	9	29,0%	16	51,6%	1	3,2%
Siempre	0	0,0%	12	38,7%	30	96,8%
Total	31	100%	31	100%	31	100%

Ilustración 23. Información y Orientación del proceso.



En la ilustración 22 correspondiente a información y orientación del proceso se obtuvo que, en la primera interrogante el 29,0% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces orientado, habiendo una similitud de igual medida con, el 29,0% con los que expresaron estar “medianamente” orientados, mientras que el 25,8% exteriorizaron que “algunas veces” y el 16,1% no sabría indicar que tan orientado como aspirante estaba. En la segunda interrogante denotó que, el 6,5% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo en la orientación de la búsqueda de información, el 3,2% “algunas veces”, mientras el 51,6% expresó que “medianamente” de acuerdo, y el 38,7% exteriorizaron que “siempre” obtuvieron información para postularse en el proceso; mientras que la tercera interpelación mostró que, el 3,2% de los encuestados manifestó estar “medianamente” de acuerdo a favor de una preparación previa, mientras el 96,8% exteriorizaron que “siempre”

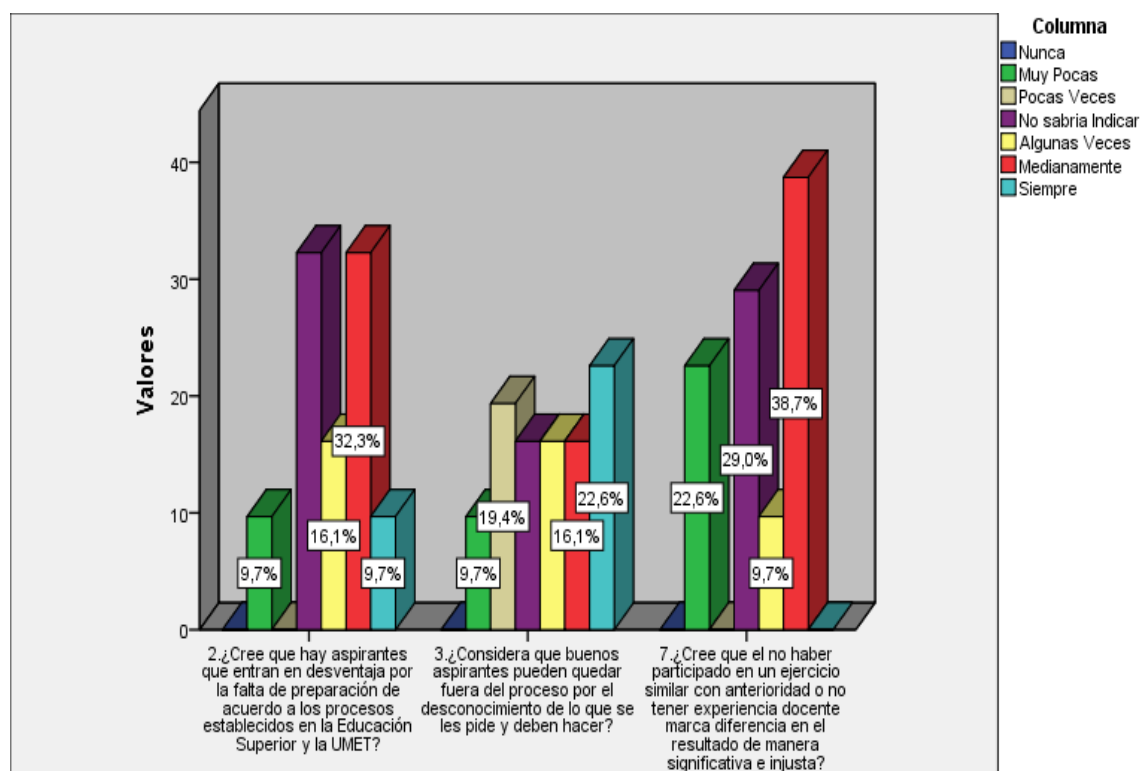
estarían a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo de ingreso.

### 3.1.3. Conocimiento de procesos y herramientas.

Tabla 25. Conocimiento de procesos.

	2. ¿Cree que hay aspirantes que entran en desventaja por la falta de preparación de acuerdo a los procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET?		3. ¿Considera que buenos aspirantes pueden quedar fuera del proceso por el desconocimiento de lo que se les pide y deben hacer?		7. ¿Cree que el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa e injusta?	
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muy Pocas	3	9,7%	3	9,7%	7	22,6%
Pocas Veces	0	0,0%	6	19,4%	0	0,0%
No sabría Indicar	10	32,3%	5	16,1%	9	29,0%
Algunas Veces	5	16,1%	5	16,1%	3	9,7%
Medianamente	10	32,3%	5	16,1%	12	38,7%
Siempre	3	9,7%	7	22,6%	0	0,0%

Ilustración 24. Conocimiento de procesos.

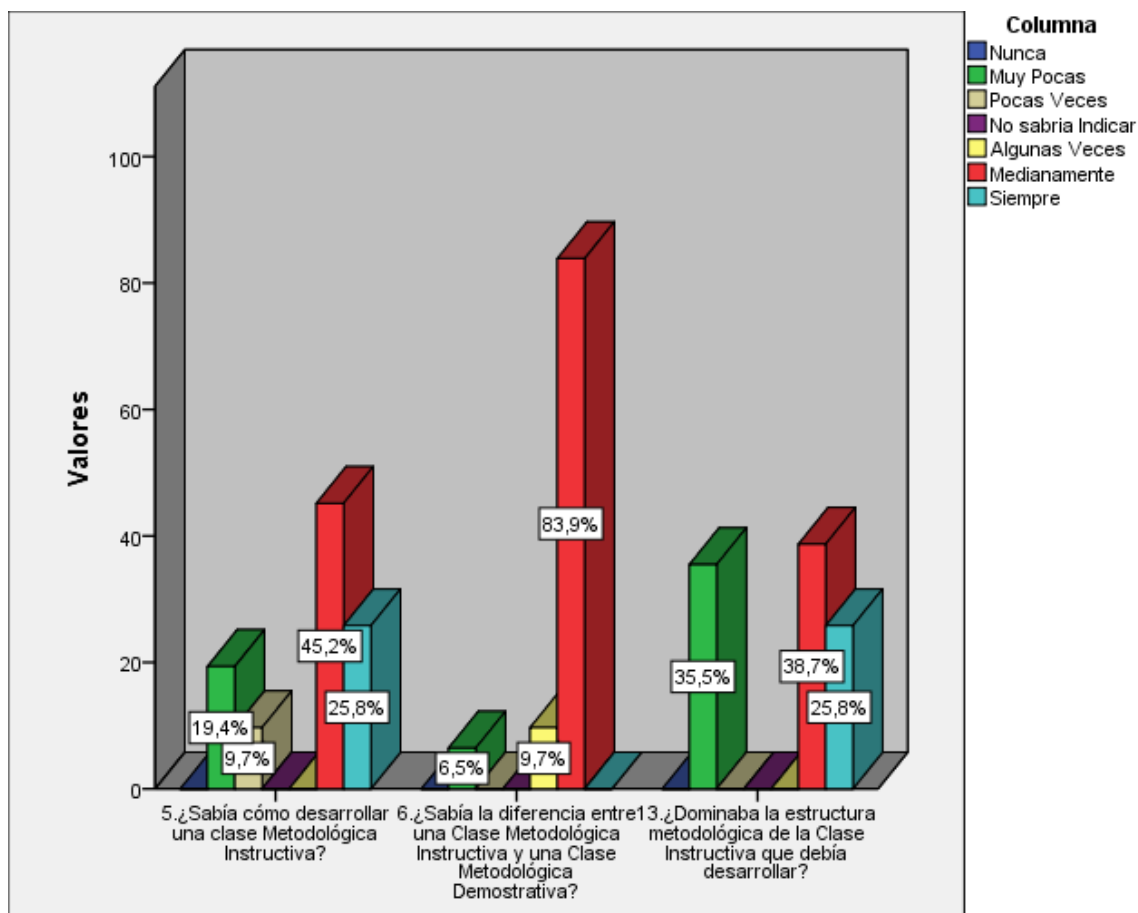


En la ilustración 23, correspondiente a conocimiento de procesos y herramientas se obtuvo en la primera interrogante qué, el 9,7% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces en desventaja, el 32,3% “No sabría indicar”, mientras el 16,1% expresó que “algunas veces”, el 32,3% indicó estar “medianamente” en desventaja y el 9,7% exteriorizaron que “siempre” existe una desventaja. En la segunda interpelación el 9,7% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces en desventaja, el 32,3% “No sabría indicar”, mientras el 16,1 expresó que “algunas veces”, el 32,3% indicó estar “medianamente” en desventaja y el 9,7% exteriorizaron que “siempre” existe una desventaja. Mientras que en el interrogante número tres se obtuvo qué, el 9,7% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo con quedar fuera por este motivo, el 19,40% “pocas veces”, mientras el 16,1% expresó que “No sabría indicar”, así como el 16,1% indicó estar “medianamente” de acuerdo, al igual que el 16,1% opinó que “algunas veces” y el 22,60 exteriorizaron que “siempre” es un motivo para que los buenos aspirantes queden fuera de los procesos.

Tabla 26. Herramientas Metodológicas

	5. ¿Sabía cómo desarrollar una clase Metodológica Instructiva?		6. ¿Sabía la diferencia entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa?		13. ¿Dominaba la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar?	
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muy Pocas	6	19,4%	2	6,5%	11	35,5%
Pocas Veces	3	9,7%	0	0,0%	0	0,0%
No sabría Indicar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas Veces	0	0,0%	3	9,7%	0	0,0%
Medianamente	14	45,2%	26	83,9%	12	38,7%
Siempre	8	25,8%	0	0,0%	8	25,8%

Ilustración 25. Herramientas Metodológicas

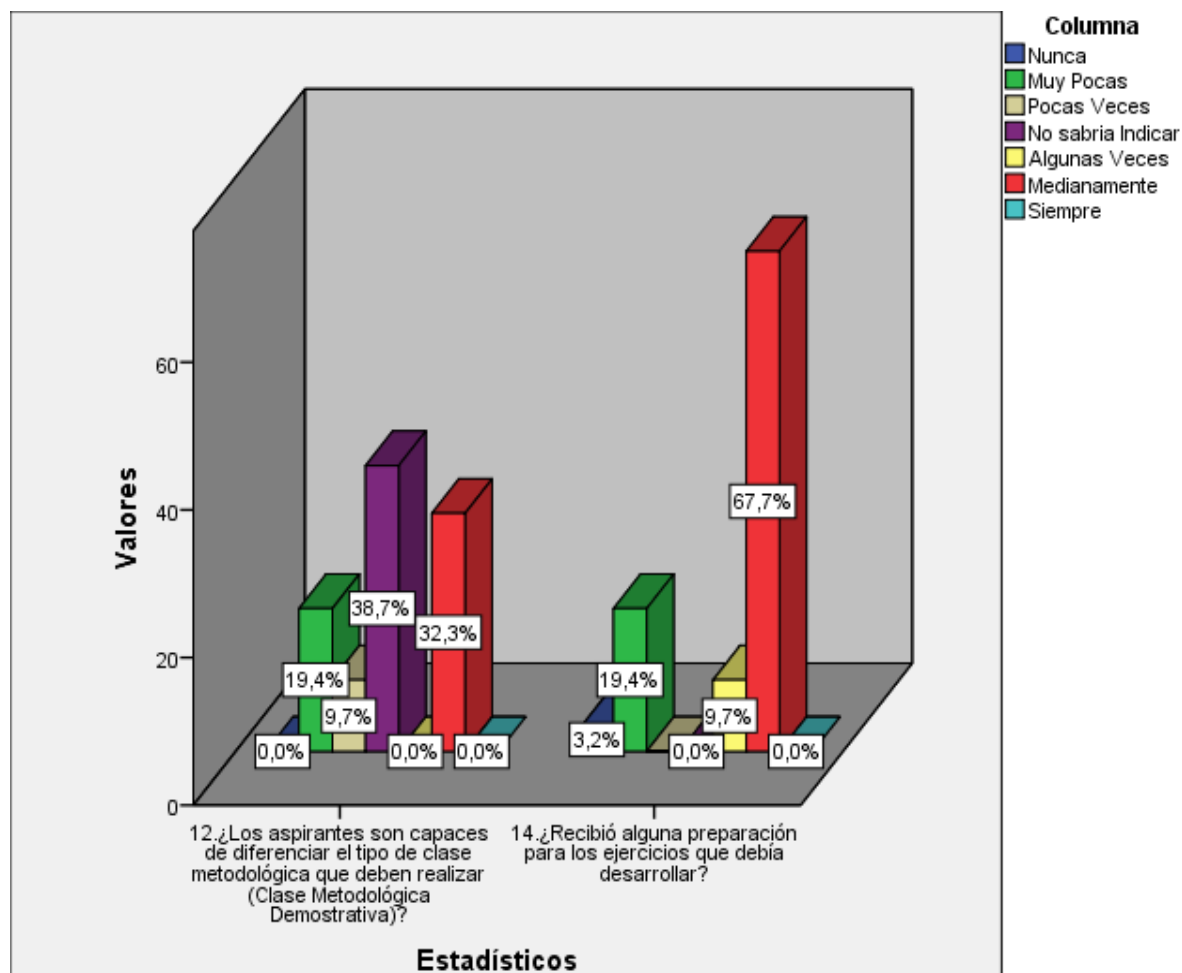


En la ilustración 24 correspondiente a conocimiento de herramientas metodológicas se obtuvo en la primera interrogante qué, el 19,40% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo en desarrollo de una clase metodología instructiva, el 9,7% expresó que “pocas veces”, mientras el 45,2% indicó que “medianamente” de acuerdo, y el 25,8% exteriorizaron que “siempre” han desarrollado clases metodológicas instructivas. En la segunda interpelación el 6,5% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces saber la diferencia, mientras el 9,7% expresó que “alguna vez”, y el 83,9% exteriorizaron que “medianamente” conocen la diferencia entre una clase metodológica instructiva y una clase metodológica demostrativa. En cuanto a la tercera interrogante el 35,5% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces saber la diferencia, mientras el 38,7% expresó que “medianamente”, y el 25,8% exteriorizaron que “siempre” dominaban la estructura metodológica de la clase instructiva que debía desarrollar.

Tabla 27. Clase Demostrativa.

	12.¿Los aspirantes son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar (Clase Metodológica Demostrativa)?		14.¿Recibió alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar?	
Nunca	0	0,0%	1	3,2%
Muy Pocas	6	19,4%	6	19,4%
Pocas Veces	3	9,7%	0	0,0%
No sabría Indicar	12	38,7%	0	0,0%
Algunas Veces	0	0,0%	3	9,7%
Medianamente	10	32,3%	21	67,7%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%

Ilustración 26. Clase Demostrativa



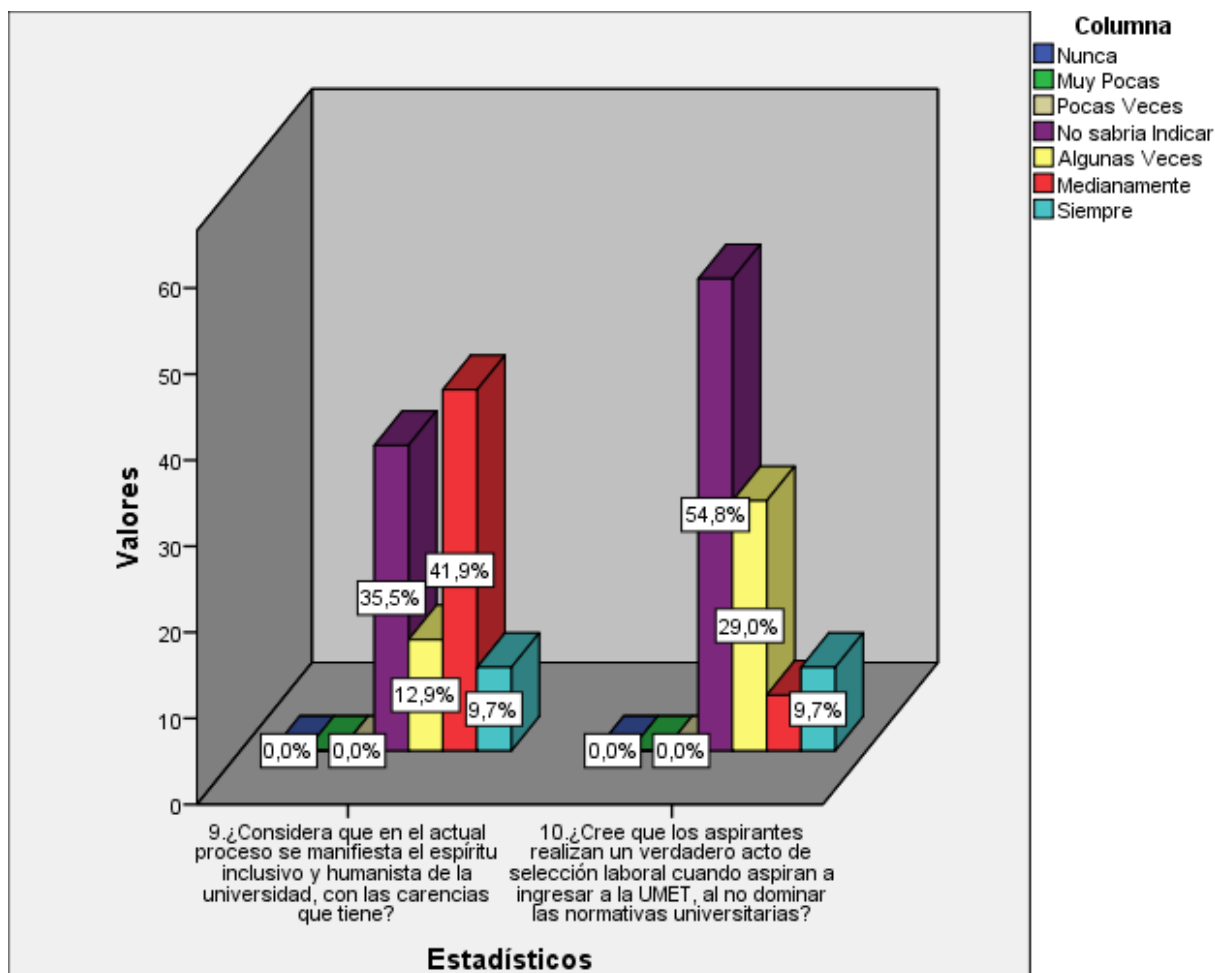
En la ilustración 25 correspondiente a conocimiento de clase demostrativa se obtuvo en la primera interrogante qué, el 19,4% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo con diferenciar el tipo de clase metodológica a realizar, el 9,7% “pocas veces”, mientras el 38,7% expresó que “no sabría indicar”, y el 32,3% exteriorizaron que “medianamente” son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar en un proceso de selección. En la segunda interpelación el 3,2% de los encuestados manifestó “nunca” haber recibido preparación, el 19,4% “muy pocas” veces, mientras el 9,7% expresó que “algunas veces”, y el 67,7% exteriorizaron que “medianamente” recibieron alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar durante el proceso.

### 3.1.4. Funciones y adaptación.

Tabla 28. Funciones y Adaptación.

	9. ¿Considera que en el actual proceso se manifiesta el espíritu inclusivo y humanista de la universidad, con las carencias que tiene?		10. ¿Cree que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando aspiran a ingresar a la UMET, al no dominar las normativas universitarias?	
Nunca	0	0,0%	0	0,0%
Muy Pocas	0	0,0%	0	0,0%
Pocas Veces	0	0,0%	0	0,0%
No sabría Indicar	11	35,5%	17	54,8%
Algunas Veces	4	12,9%	9	29,0%
Medianamente	13	41,9%	2	6,5%
Siempre	3	9,7%	3	9,7%

Ilustración 27. Funciones y Adaptación.

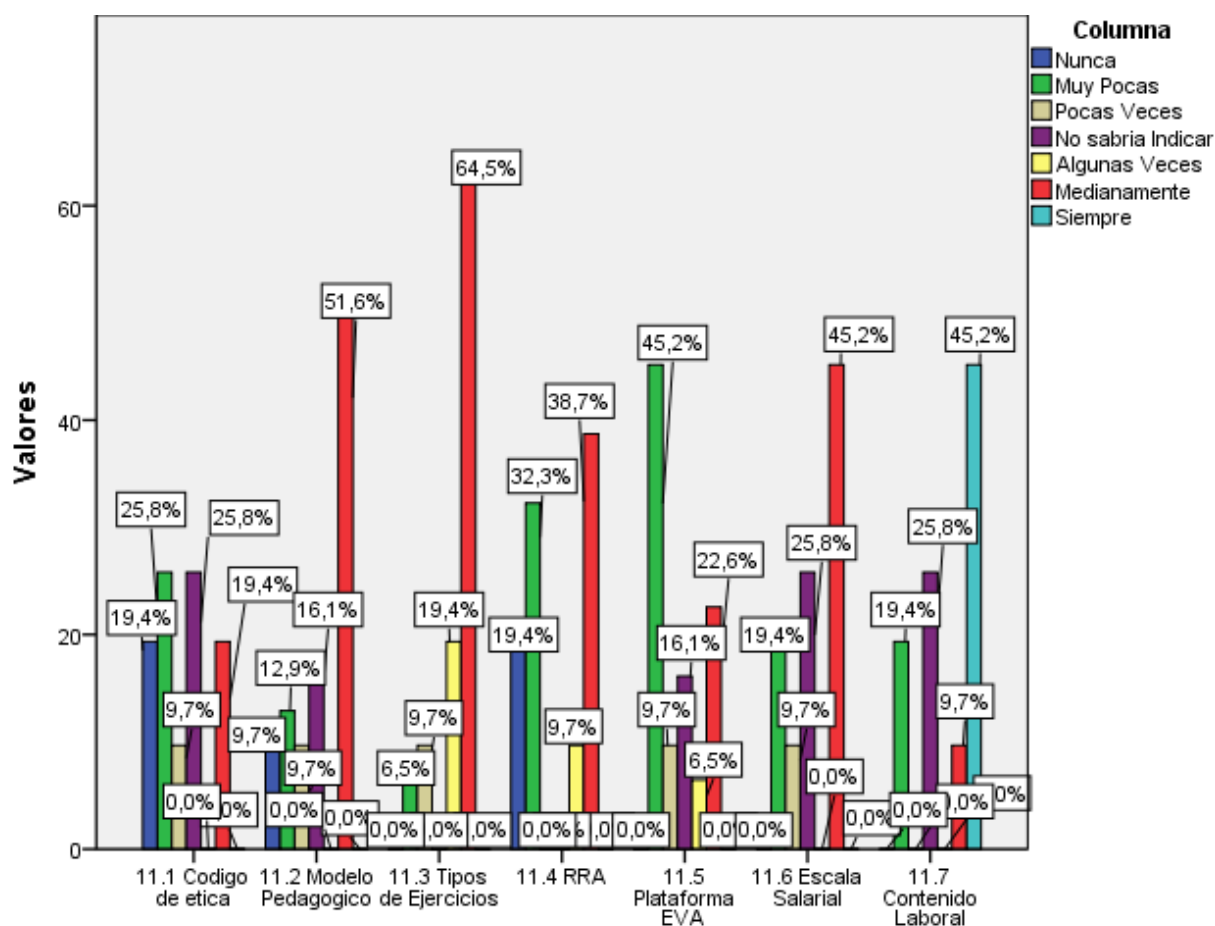


En la ilustración 26 correspondiente a funciones y adaptación se obtuvo en la primera interrogante que, el 35,5% de los encuestados manifestó estar “muy pocas” veces de acuerdo con que el proceso manifiesta un espíritu humanista e inclusivo, el 12,9% “algunas veces”, mientras el 41,9% expresó que “medianamente” de acuerdo, y el 9,7% exteriorizaron que “siempre” se manifiesta un espíritu inclusivo y humanista de la universidad, a pesar de las carencias que existen. En la segunda interrogante el 54,8% de los encuestados manifestó “no sabría indicar” si se realiza un verdadero proceso de ingreso al no dominar las normativas, el 29,0% que “algunas veces”, mientras que el 6,4% expresó “medianamente” estar de acuerdo, y el 9,7% exteriorizaron que “siempre” creen que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando no dominan las normativas universitarias.

Tabla 29. Conocimientos de Normativa Universitaria.

	11.1 Código de ética		11.2 Modelo Pedagógico		11.3 Tipos de Ejercicios		11.4 RRA		11.5 Plataforma EVA		11.6 Escala Salarial		11.7 Contenido Laboral	
Nunca	6	19,4%	3	9,7%	0	0,0%	6	19,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muy Pocas	8	25,8%	4	12,9%	2	6,5%	10	32,3%	14	45,2%	6	19,4%	6	19,4%
Pocas Veces	3	9,7%	3	9,7%	3	9,7%	0	0,0%	3	9,7%	3	9,7%	0	0,0%
No sabría Indicar	8	25,8%	5	16,1%	0	0,0%	0	0,0%	5	16,1%	8	25,8%	8	25,8%
Algunas Veces	0	0,0%	0	0,0%	6	19,4%	3	9,7%	2	6,5%	0	0,0%	0	0,0%
Medianamente	6	19,4%	16	51,6%	20	64,5%	12	38,7%	7	22,6%	14	45,2%	3	9,7%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	14	45,2%

Ilustración 28. Conocimiento de Normativa Universitaria



En la ilustración 27 correspondiente a conocimientos de normativa universitaria se obtuvo los siguientes de resultados. De los participantes el 19,40% manifestó “nunca” tener conocimiento sobre el código de ética, el 25,8% “muy pocas” veces, el 9,7% “pocas veces”, e 25,8% no sabría indicar”, y el 19,4% “medianamente”. Sobre el modelo pedagógico utilizado los encuestados indicaron qué, el 9,7% “nunca” tener conocimiento sobre el modelo, el 12,9% “muy pocas” veces, el 9,7% “pocas veces”, e 16,1% no sabría indicar”, y el 51,6% “medianamente”. De los tipos de ejercicios, manifestaron el 6,7% “muy pocas” tener conocimiento sobre ellos, el 9,7% “pocas veces”, el 19,4% “algunas veces”, y el 64,5% “medianamente”. Sobre el reglamento de régimen académico manifestaron qué el 19,0% “nunca” tener conocimiento sobre el reglamento, el 32,3% “muy pocas” veces, el 9,7% “algunas veces” y el 38,7% “medianamente”. Sobre el manejo de la plataforma EVA manifestaron qué el 45,2% “muy pocas” manejar la plataforma, el 9,7% “pocas veces”, el 16,1% “no sabría indicar”, el 6,5% “algunas veces” y el 22,6% “medianamente”. En cuanto a la escala salarial qué el 19,4% “muy pocas” tiene conocimiento del valor económico, el 9,7%

“pocas veces”, el 25,8% “no sabría indicar”, y el 45,2% “medianamente”. Y del contenido laboral los encuestados manifestaron que el 19,4% “muy pocas” veces conocían sobre el tema, el 25,8% “no sabría indicar”, el 9,7% “medianamente y el 45,2% indicó que “siempre”.

La falta de información y orientación en los procesos de ingreso a un puesto docente en la educación superior puede tener múltiples efectos negativos tanto para los aspirantes a estos puestos como para las instituciones educativas, entre los principales aspectos conforme la investigación se puede destacar:

- **Falta de Claridad:** Los aspirantes pueden desconocer los requisitos específicos para los puestos docentes, lo que puede llevar a la presentación de solicitudes incompletas o incorrectas.
- **Desmotivación:** La complejidad y falta de claridad en los procesos pueden desalentar a potenciales candidatos cualificados, reduciendo el número de solicitantes.
- **Inadecuada Preparación Académica:** Sin una orientación adecuada, los aspirantes pueden no estar al tanto de las cualificaciones y experiencias necesarias, lo que puede resultar en una preparación académica y profesional insuficiente.
- **Falta de Conocimiento de Herramientas y Metodologías:** El desconocimiento de las herramientas y metodologías utilizadas en la educación superior puede resultar en un desajuste entre las habilidades de los candidatos y las necesidades de las instituciones.
- **Reducción de la Calidad:** La falta de información y orientación puede llevar a la contratación de personal docente que no cumple con los estándares requeridos, afectando la calidad de la enseñanza.
- **Mayor Rotación de Personal:** La contratación de candidatos mal preparados puede resultar en una alta rotación de personal, lo que implica costos adicionales en procesos de selección y capacitación.
- **Expectativas Desalineadas:** La falta de claridad en los procesos de ingreso puede crear un desajuste entre las expectativas de los candidatos y las instituciones, generando insatisfacción y problemas laborales.

- **Deterioro de la Calidad:** La incorporación de docentes insuficientemente preparados puede afectar la calidad de la educación impartida, impactando negativamente en los estudiantes y en los resultados académicos.

En este contexto, se hace necesario desarrollar estrategias de preparación y capacitación que permitan a los aspirantes, nuevos docentes y otros actores educativos adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para promover una adecuada integración al ámbito laboral educacional.

### **3.2. Fundamentación Pedagógica**

En el marco descrito, según la fundamentación pedagógica de este proyecto **MODELO PARA CONTRIBUIR EN LA PREPARACIÓN DE LOS NUEVOS DOCENTES EN SU INGRESO A UNIVERSIDAD METROPOLITANA**, de capacitación según Moreno & Sánchez (2019)

En la gestión del talento hay que entender el conjunto de acciones orientadas a lograr el óptimo desarrollo de las capacidades de los estudiantes para aprender y de los profesores universitarios en su condición de protagonistas principales en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta fundamentación pedagógica va argumentada bajo la Teoría de Herzberg y la teoría de motivación de Maslow (1937), que indica que al trabajador se lo motiva principalmente en un buen ambiente laboral, tanto interno como externo:

Se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, para él la motivación de las personas dependen de condiciones que rodean al individuo cuando trabaja e implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. (Allen Norman & Flores Sandi, 1998)

Esto concierne a los aspectos circunstanciales y organización de los factores que las empresas han manejado tradicionalmente para conseguir la motivación de los colaboradores de la empresa ecuatoriana, debido a que los emperadores poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento del trabajador, como lo manifiesta Araujo y otros (2023)

Esto conduce irremediablemente a analizar el proceso de gestión del talento humano en las organizaciones ecuatorianas, y muy particularmente a aquellas que forman

parte del presente estudio. Para ello se presentan los distintos preceptos teóricos, que rigen el estudio de la gestión del talento humano. (Araujo Bedoya, y otros, 2023)

La gestión eficaz del talento humano, es considerada en el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas para optimización de los recursos, maximización de la productividad e incremento de la rentabilidad, mediante el uso de herramientas de motivación para el asesoramiento en la gestión de sus colaboradores.

### **3.3. Fundamentación Filosófica**

El significado de la fundamentación filosófica esta argumentada de diferente manera como lo es a través de la lógica, la epistemología entre otros así lo da a conocer Morales y otros (2019):

Filosofía, como tal, pertenece a una de las cuatro fuerzas fundamentales de la Cultura, junto con el Arte, la Ciencia y la Religión. Como forma de conocimiento, la Filosofía estudia las regularidades esenciales de la universalidad de interrelaciones del ser humano con el mundo objetivo y subjetivo, tanto natural como social y mental, integrando así el fenómeno educativo a su campo de análisis de la actividad humana en su conjunto. Para dicho análisis cuenta con varias dimensiones fundamentales: la ontológica (naturaleza y organización de la realidad), la gnoseológica (estructura y desarrollo del conocimiento en general), la epistemológica (fundamentos filosóficos del conocimiento científico), la lógica (leyes y principios del razonamiento válido), la antropológica (reflexión sobre el sentido del ser humano en el mundo), la axiológica (teoría de los valores morales y éticos) y la praxeológica (estudio de la acción humana).

El desarrollo general de la fundamentación filosófica debe ser considerada como el desarrollo intelectual de capacitación que se le da al personal colaborador de una empresa basada en la teoría de McGregor (1957), citado por (Chávez Toledo, 2018), manifiesta que el trabajador no debe ser considerados como repetidores de procedimientos mecánicos, dedicados solo a cumplir una labor:

La gestión del talento humano considera bases teóricas como Teoría y sustentada por McGregor (1957) en la que se hace énfasis a la motivación y a la necesidad de superación de los trabajadores; ya que deben ser considerados como seres humanos que piensan y sienten y no solo ser vistos como “objetos” que ejecutan una actividad laboral, ni como repetidores de procedimientos mecánicos, dedicados solo a cumplir una labor aislada de sus intereses personales y profesionales y cuyo fin es el de percibir una remuneración.(pág. 555)

La Gestión del Talento es una parte primordial de los Recursos Humanos, disciplina que se ha desarrollado tradicionalmente en la empresa, en la cual se debe considerar al trabajador o colaborador un integrante de la familia empresarial y no como alguien que se le paga sus servicios por colaborar en la empresa.

### **3.4. Fundamentación Psicológica**

La fundamentación psicológica de este proyecto de capacitación, se basa en teorías y enfoques psicológicos que respaldan la importancia del desarrollo y el bienestar psicológico en el trabajador.

Desde una perspectiva histórica, el papel del psicólogo y su inclusión en el campo laboral ha estado siempre presente. Al respecto, Mustemberg (1913), creó el campo de la Psicología Industrial, su texto *Psychology and Industrial efficiency*, fue publicado en 1913; en su obra sugirió el uso de los exámenes psicológicos para mejorar la selección del empleado, el valor de la teoría del aprendizaje en el desarrollo de los métodos de capacitación, y el estudio del comportamiento humano para entender qué técnicas son las más efectivas para motivar a los trabajadores. Apreció en su estudio una conexión entre la gerencia científica y la psicología industrial. Ambas buscaban incrementar la eficiencia a través del análisis del trabajo científico y mediante un mejor ajuste de destrezas y habilidades individuales con las demandas de diversos trabajos. (Cevallos Terneus, 2017)

Cuando hablamos de Recursos Humanos, no se puede dejar de hacer referencia a las tareas relacionadas con la gestión diaria de los empleados: nóminas, contratos, entrevistas, productividad, relación social y lo más importante la motivación, como lo indica (Cideh Impulsa, 2018)

Las teorías clásicas racionalistas fueron desarrolladas por Taylor y se caracterizan por analizar los procesos productivos con el fin de incrementar la eficiencia y la productividad. Pero también se destaca la de Mayo y Lewin, el hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Toda persona necesita formar parte de un grupo y ser tenido en cuenta por lo que el reconocimiento social y la pertinencia al grupo son elementos principales para desarrollar su motivación laboral. Sin dejar afuera las teorías de la organización como sistema abierto y del agente complejo y autónomo, la organización es un sistema que interactúa constantemente con el ambiente.

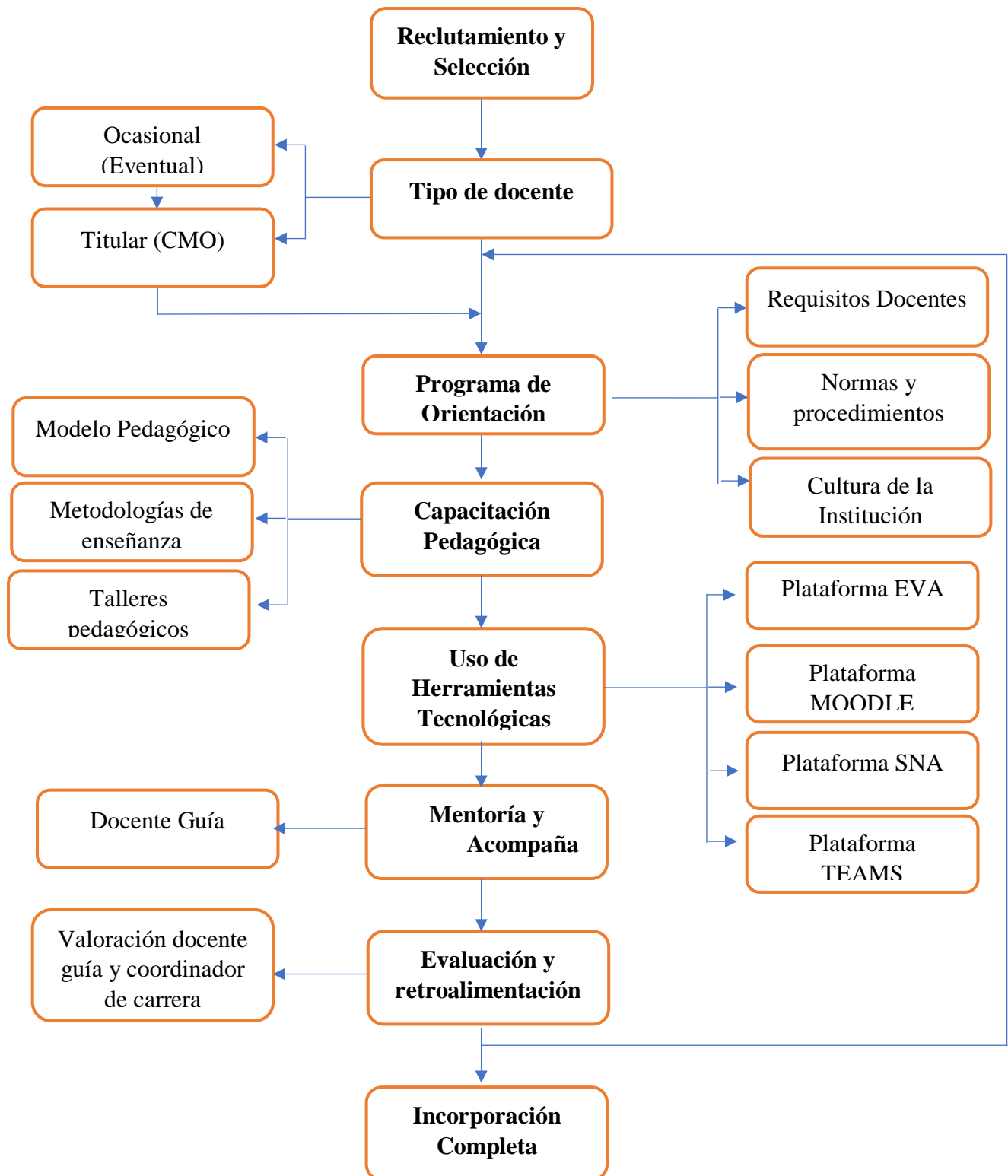
La formación continua es imprescindible en las empresas que dedican esfuerzos a esta gestión, pueden ser desempeños relacionados, así como sus habilidades de

conocimiento académico y curricular y las relacionadas con aptitudes ligadas a la personalidad y a la inteligencia emocional.

### 3.5. Propuesta

#### 3.5.1. Diagrama modelo para ingreso de nuevos docentes.

Ilustración 29. Modelo para ingreso de nuevos docentes



### **3.5.2. Introducción**

En la actualidad, la calidad de la educación superior depende en gran medida de la preparación y competencia del cuerpo docente. En la Universidad Metropolitana, se ha identificado una necesidad de mejorar el proceso de ingreso y preparación de nuevos docentes. La falta de información, orientación y capacitación adecuada puede llevar a una disminución en la calidad educativa, afectando tanto a los docentes como a los estudiantes. Se propone el desarrollo de un diagrama modelo integral que contribuya a la preparación de los nuevos docentes para su ingreso a la Universidad Metropolitana, asegurando que cumplan con los estándares académicos y pedagógicos requeridos.

La Universidad Metropolitana enfrenta desafíos significativos en la preparación de nuevos docentes debido a la falta de un proceso estructurado y eficaz. Los problemas identificados incluyen: desconocimiento de los requisitos y procesos de ingreso, falta de orientación y mentoría para los nuevos aspirantes, preparación académica y pedagógica insuficiente, desalineación entre las expectativas de la universidad y las competencias de los nuevos docentes.

### **3.5.3. Objetivos**

#### **3.5.3.1 Objetivo general.**

Desarrollar un diagrama modelo para la preparación de nuevos docentes en su ingreso a la Universidad Metropolitana que mejore su competencia y alineación con los estándares institucionales.

#### **3.5.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar las principales áreas de mejora en la orientación y preparación de los aspirantes.
- Diseñar un programa de orientación y capacitación basado en mejores prácticas educativas.
- Implementar un sistema de mentoría y acompañamiento para nuevos docentes.
- Evaluar la efectividad del modelo propuesto mediante un estudio piloto

#### **3.5.4. Justificación.**

Este estudio es esencial para mejorar la calidad educativa de la Universidad Metropolitana, al proporcionar un diagrama modelo estructurado para la preparación de nuevos docentes, se espera aumentar la calidad del cuerpo docente, reducir la rotación de personal y mejorar los resultados académicos de los estudiantes, esta propuesta tiene su fundamentación en la necesidad de garantizar que los nuevos docentes estén bien informados, preparados y alineados con los objetivos y estándares de la institución.

#### **3.5.5. Desarrollo del Modelo Propuesto**

El modelo incluirá la siguiente estructura:

- Programa de Orientación: Talleres, seminarios y recursos en línea sobre los requisitos y procesos de ingreso.
- Capacitación Pedagógica: Cursos y certificaciones en metodologías de enseñanza y uso de herramientas tecnológicas.
- Mentoría y Acompañamiento: Asignación de mentores experimentados a los nuevos docentes para brindar apoyo continuo.

Este diagrama proporciona una visión clara y estructurada de los pasos necesarios para asegurar una adecuada preparación e integración de los nuevos docentes en una institución de educación superior.

## CONCLUSIONES

1. La implementación de un modelo de preparación que incluya un programa de orientación para nuevos docentes en la Universidad Metropolitana permitirá una mejor comprensión de los requisitos establecidos en los procesos de selección, puesto que hay alto índice de desconocimiento en los aspirantes sobre lo que deben hacer en cada una etapas de los procesos, solo el 29% de los aspirantes se siente medianamente orientado en los procesos, mientras que un 38,7% obtuvo la información necesaria para orientarse y el 96,8% concluyó que están de acuerdo en una preparación previa. Esto asegurará que los candidatos seleccionados no solo cumplan con los estándares académicos y profesionales de la institución, sino que también se alineen con su visión y misión. Una mayor claridad y transparencia en estos procesos reducirá la tasa de deserción y mejorará la retención de personal calificado, impactando positivamente en la calidad educativa.
2. El desconocimiento de las herramientas y metodologías utilizadas en la educación superior es un obstáculo significativo para los nuevos docentes, de los resultados obtenidos solo el 25,8% dominaba la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar, un 25,8% tenía el conocimiento de cómo desarrollar una clase metodológica instructiva y un 19,4% había interactuado ante con alguna plataforma virtual educativa. Un modelo de preparación que incluya formación intensiva en estas áreas permitirá a los docentes no solo familiarizarse con las tecnologías y métodos pedagógicos actuales, sino también innovar en su práctica docente. Esto contribuirá a una enseñanza más efectiva y adaptada a las necesidades contemporáneas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje más dinámico y participativo.
3. La falta de preparación adecuada y la necesidad de adaptación a los procesos de la educación superior pueden ser abordadas eficazmente mediante un sistema de mentoría y acompañamiento. Este enfoque no solo proporcionará apoyo y orientación personalizados a los nuevos docentes, sino que también fomentará una cultura de colaboración y

aprendizaje continuo. Los mentores experimentados podrán compartir sus conocimientos y experiencias, facilitando una transición más suave y rápida para los nuevos docentes, lo que resultará en una integración más efectiva y una mayor satisfacción laboral.

4. La evaluación periódica y la retroalimentación constructiva son componentes esenciales para la preparación de nuevos docentes. Al implementar un sistema de evaluación continua, la Universidad Metropolitana podrá identificar áreas de mejora y ajustar los programas de orientación y capacitación según sea necesario. Esto no solo garantizará que los nuevos docentes estén constantemente mejorando sus habilidades y competencias, sino que también permitirá a la institución mantenerse a la vanguardia de las prácticas educativas innovadoras y efectivas, elevando así su prestigio y competitividad en el ámbito de la educación superior.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la implementación de programas de orientación integral que abarquen desde los requisitos y expectativas de la Universidad Metropolitana hasta una introducción a la cultura institucional. Estos programas deberían incluir sesiones informativas, talleres prácticos y material en línea accesible que permitan a los nuevos docentes familiarizarse con los procedimientos y expectativas antes de su incorporación formal. Además, sería beneficioso personalizar estos programas según las necesidades individuales de los docentes, asegurando que cada uno reciba la información y el apoyo necesarios para un comienzo exitoso.
2. Se propone la creación de cursos de capacitación específicos en tecnologías educativas y metodologías pedagógicas modernas. Estos cursos deberían ser obligatorios para todos los nuevos docentes y podrían incluir módulos sobre el uso de plataformas de aprendizaje en línea, software de gestión de clases, metodologías de enseñanza activa y evaluación formativa. Además, se deberían ofrecer oportunidades de actualización continua para que los docentes se mantengan al día con las innovaciones en el campo educativo.
3. Se sugiere establecer un sistema formal de mentoría donde docentes experimentados sean asignados como mentores a los nuevos docentes. Este sistema debería incluir reuniones regulares, observaciones de clases y sesiones de retroalimentación constructiva. Los mentores pueden proporcionar orientación práctica y apoyo emocional, ayudando a los nuevos docentes a navegar los desafíos iniciales y a desarrollar una práctica docente efectiva. Además, se debería fomentar una cultura de colaboración y aprendizaje entre los docentes, promoviendo el intercambio de buenas prácticas y recursos.
4. Se recomienda la implementación de un sistema de evaluación regular y retroalimentación para los nuevos docentes. Este sistema debería incluir evaluaciones formativas durante el primer año de enseñanza, encuestas de satisfacción y rendimiento, así como reuniones de revisión con supervisores y mentores. La retroalimentación obtenida debe ser

utilizada para ajustar y mejorar los programas de orientación y capacitación, garantizando que se aborden las áreas de debilidad y se potencien las fortalezas. Además, se debería fomentar una actitud de apertura y mejora continua, alentando a los docentes a reflexionar sobre su práctica y buscar oportunidades de desarrollo profesional.

## Bibliografía

- Algar. (22 de mayo de 2020). *Método constructivista para aprender a leer y escribir. ¿Qué es?* Recuperado el 31 de mayo de 2024, de <https://docentes.algareditorial.com/blog/22/constructivista-aprender-a-leer>
- Allen Norman, A. M., & Flores Sandi, G. (1998). Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. *Medicina Legal de Costa Rica*, 15(2), 11-17. Recuperado el 5 de enero de 2024, de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151998000200006#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Maslow%2C%20con,el%20logro%20de%20objetivos%20individuales](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Maslow%2C%20con,el%20logro%20de%20objetivos%20individuales).
- Araujo Bedoya, G. J., Guerra Delgado, L. R., Cabrera Morante, R. A., Campozaño Alcivar, J. E., Martínez Ferrín, D. E., & Zambrano Figueroa, E. R. (2023). Procesos de gestión del talento humano en la gerencia educativa, caso en la unidad educativa 11 de octubre. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1407-1421. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5410](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5410)
- Arias Gómez, M. d., Arias Gómez, E., Arias Gómez, J., Ortiz Molina, M. M., & Garza García, M. G. (2018). Perfil y Competencias del Docente Universitario Recomendados por la Unesco y la Oede. *Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html#:~:text=Para%20la%20UNESCO%2C%20el%20perfil,juntos%20y%20aprender%20a%20ser>.
- Cedeño Sempértegui, M. L., Guerra Iglesias, S., & Hinojosa Dazza, G. (2018). Programa de Inducción, una experiencia en la Educación Superior: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. *Uniandes Epísteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 310-320. Recuperado el 2 de Septiembre de 2023, de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1068/37>

- Cevallos Terneus, L. E. (2017). *Papel del psicólogo en la gestión del cambio organizacional*. Recuperado el 10 de diciembre de 2023, de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2089/1/Papel%20del%20Psic%C3%B3logo.pdf>
- Chávez Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Perspectiva*, 19(4), 553-558. Recuperado el 28 de diciembre de 2023, de <https://es.scribd.com/document/606869200/614-Texto-del-articulo-2217-1-10-20190131>
- Cideh Impulsa. (6 de marzo de 2018). *Teorías principales de la psicología organizacional*. Recuperado el 10 de diciembre de 2023, de Medium: <https://medium.com/@facilitadorimpulsa/teor%C3%ADas-principales-de-la-psicolog%C3%ADa-organizacional-d1055cc6eaa6>
- Colaborativo Innovación en la Escuela. (2018). *Curso de Formación Continua: Ser Docente. Parte 2*. Recuperado el 13 de 01 de 2024, de <https://consejosparalainnovacionenlaescuela.wordpress.com/2018/03/05/curs-o-de-formacion-continua-ser-docente-parte-2/>
- Ecuador, Consejo de Educación Superior. (30 de julio de 2021). *Reglamento de carrera y escalafon del profesor e investigador del sistema de Educación Superior. RPC-SO-037-No.265-2012*. Recuperado el 15 de diciembre de 2023, de Registro Oficial No.506 , Última Reforma: Registro Oficial 564, 23-V-2024: [https://www.ces.gob.ec/doc/historico\\_LOTAIP/LOTAIP2015/Anexos/reglamen-to%20de%20carrera%20y%20escalafon%20del%20profesor%20e%20investi-gador%20del%20sistema%20de%20educacion%20superior.pdf](https://www.ces.gob.ec/doc/historico_LOTAIP/LOTAIP2015/Anexos/reglamen-to%20de%20carrera%20y%20escalafon%20del%20profesor%20e%20investi-gador%20del%20sistema%20de%20educacion%20superior.pdf)
- Egido Gálvez, I. (25 de Junio de 2021). Los modelos médicos aplicados al profesorado: la propuesta del “MIR educativo” a la luz de las experiencias internacionales de iniciación a la profesión docente. *Revista de Educaión; Los modelos médicos aplicados al profesorado*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2023, de <https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/view/89850>

- Euroinnova. (s.f.). *Conoce lo que es un plan maestro de capacitación*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-un-plan-maestro-de-capacitacion>
- Fabara Garzón, E. (2016). La formación y el ejercicio de la docencia universitaria en Ecuador. Desafíos. *Alteridad*, 11(2), 171-181. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4677/467749196003/html/>
- Gil Álvarez, J. L., Morales Cruz, M., & León González, J. L. (2023). La gestión educativa en la universidad inclusiva. Transformación de sus procesos desde una educación personalizada y participativa. *Remca: Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 47-54. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/495>
- Hernández Montalvo, S. (13 de octubre de 2016). *Teorías y Sistemas Terapéuticos*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de <https://medium.com/teor%C3%ADas-y-sistemas-terap%C3%A9uticos/modelo-humanista-6a6e417ecef4>
- Jama Diaz, E. (2017). *Proceso de Inducion del personal Docene de la Ponificia Universidad Caolica del Ecuador, Sede Esmeraldas (PUCESE)*. Recuperado el 30 de agosto de 2023, de Ponificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas:  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/974/1/JAMA%20D%20%8dAZ%20%20EMILIA.pdf>
- León Cuéllar, D. L. (23 de Mayo de 2023). *Actualización del documento maestro del procedimiento de inducción corporativa en la organización KERALTY, área de Desarrollo Humano*. Recuperado el 30 de Agosto de 2023, de Areandina; Fundación Universitaria del Área Andina:  
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/5079>
- Morales Gómez, G., Reza Suárez, L., Galindo Mosquera, S., & Rizzo Bajaña, P. (2019). ¿Qué significa “fundamentos filosóficos” de un modelo educativo de calidad? *Ciencia Unemi*, 12(31), 116-127. Recuperado el 10 de enero de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661248012/html/>
- Moreno Rodríguez, C., & Sánchez León, L. K. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(2).

Recuperado el 6 de enero de 2024, de <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668538005/html/>

Netzun. (2023). *7 estrategias clave para una inducción exitosa de nuevos empleados*.

Recuperado el 10 de diciembre de 2023, de <https://www.linkedin.com/pulse/7-estrategias-clave-para-una-inducci%C3%B3n-exitosa-de-nuevos-empleados/?originalSubdomain=es>

Ponce Ruiz, D. V., Macías Bustamente, A. E., Vera Zambrano, T. M., & Ramos Colmenarez, B. A. (2022). Estrategias de mejora continua en la formación docente como vía para perfeccionar el trabajo académico. *Conrado*, 18(85), 309-315. Recuperado el 15 de diciembre de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000200309](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200309)

Quintero, D. (2023). *El proceso de inducción de personal paso a paso*. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de <https://factorial.mx/blog/proceso-de-induccion-de-personal/>

Reano Lubo, A., Arroyave Vidal, F. E., León Gómez, G., Carolina Tello, J., & Rolando Barbosa, S. (Mayo de 2021). *Modelo del programa procedimientos de inducción y entrenamiento de la empresa Servicios Etiwan S.A.S*. Recuperado el 01 de Septiembre de 2023, de Unad; Universidad Nacional Abierta y a Distancia: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41245>

Soto Cárdenas, F. O. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas "Politécnico Regional del Centro" y "Mariscal Castilla" distrito el Tambo – Huancayo, 2014*. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de Universidad Nacional San Marcos: <https://core.ac.uk/download/pdf/323341378.pdf>

Tesis doctorales. (2023). *Qué es la investigación explicativa y sus características*. Recuperado el 21 de mayo de 2024, de <https://tesisdoctoralesonline.com/que-es-la-investigacion-explicativa-y-sus-caracteristicas/>

Torres Carrasco, R., Martínez Cuevas, G., & Aguilera Ramos, A. (2023). Orientaciones para la formación docente. En M. Sánchez Mendiola, A. M. Martínez Hernández, & R. Torres Carrasco, *Formación docente en las*

*Universidades* (págs. 131-146). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://cuaed.unam.mx/publicaciones/libro-formacion-docente-universidades/pdf/eBook-PDF-Formacion-Docente-en-las-Universidades.pdf>

Universidad Latinoamericana. (2017). *Investigación exploratoria: Fundamentos básicos*. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de [https://practicaprofesionales.ula.edu.mx/documentos/ULAONLINE/Maestria/MAN/HRM558/Publicaci%C3%B3n/Semana\\_3/Estudiante/HRM558\\_S3\\_E\\_In v\\_explo.pdf](https://practicaprofesionales.ula.edu.mx/documentos/ULAONLINE/Maestria/MAN/HRM558/Publicaci%C3%B3n/Semana_3/Estudiante/HRM558_S3_E_In v_explo.pdf)

Universidad Metropolitana. (2019). *Modelo Educativo y Pedagógico*. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de <https://www.umet.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/UMET-MODELO-EDUCATIVO-Y-PEDAGOGICO-2019-CR.pdf>

Vallejo Espinoza, V. S., & Portalanza Chavarria, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Podium*, 145-168. Recuperado el 12 de diciembre de 2023, de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>

## Anexos

### Encuesta

Estimados colegas, se está investigando acerca de cómo mejorar el proceso de preparación de los colaboradores que aspiran a docentes en la UMET, por ello nos interesa en un alto grado la opinión que Ud. pueda ofrecernos, no hay respuestas correctas o incorrectas, solo opiniones personales acerca de ello.

Recuerde el momento en que desarrolló sus ejercicios y procesos como aspirante y responda de acuerdo a las necesidades que experimentó entonces.

Utilice la siguiente escala:

Siempre(S) Medianamente (M) Algunas veces (AV) No sabría indicar (NS) Pocas veces (PV) Muy poco (MP) Nunca (N)

1- Cree Ud. que como aspirantes a ingresar a la UMET estaba suficiente y concretamente orientado.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

2- Cree que hay aspirantes que entran en desventaja por la falta de preparación de acuerdo a los procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

3- Considera que buenos aspirantes pueden quedar fuera del proceso por el desconocimiento de lo que se les pide y deben hacer.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

4- Supo orientarse en la búsqueda de información para postular al proceso.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

5- Sabía cómo desarrollar una clase Metodológica Instructiva.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

6- Sabía la diferencia entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa.

7- S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

8- Cree que el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa e injusta.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

9- Estaría a favor de una preparación previa que equipare las posibilidades de todos como un acto justo.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

10- Considera que en el actual proceso se manifiesta el espíritu inclusivo y humanista de la universidad, con las carencias que tiene.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

11- Cree que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando aspiran a ingresar a la UMET, al no dominar las normativas universitarias.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

12- Cree que los aspirantes al incluirse en el proceso de selección dominan los siguientes documentos, normativas y procesos:

Código de Ética S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

Modelo Pedagógico S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

Tipos de ejercicios S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

RRA S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

Plataforma EVA S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

Escala salarial S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

Contenido laboral S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

13-Los aspirantes son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar (Clase Metodológica Demostrativa).

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

14-Dominaba la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

14-Recibió alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

15-Tiene alguna consideración que aportar y no se le preguntara.

16- Tiene alguna sugerencia para perfeccionar el proceso.

Muchas gracias.

## Encuesta

Estimados colegas, se está investigando acerca de cómo mejorar el proceso de preparación de los colaboradores docentes en la UMET, por ello nos interesa en un algo grado la opinión que Ud. pueda ofrecernos, no hay respuestas correctas o incorrectas, solo opiniones personales acerca de ello.

Utilice la siguiente escala:

Siempre(S) Medianamente (M) Algunas veces (AV) No sabría indicar (NS) Pocas veces (PV) Muy poco (MP) Nunca (N)

17-Cree Ud. que los aspirantes a ingresar a la UMET están suficiente y concretamente orientados.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_X\_\_\_ N\_\_\_

18-Cree que hay aspirantes que entran en desventaja por la falta de preparación de acuerdo a los procesos establecidos en la Educación Superior y la UMET.

S\_X\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

19-Considera que buenos aspirantes pueden quedar fuera del proceso por el desconocimiento de lo que se les pide y deben hacer.

S\_X\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

20-Saben orientarse los aspirantes en la búsqueda de información para postular al proceso.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_X\_\_\_ N\_\_\_

21-Saben cómo desarrollar una clase Metodológica Instructiva.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_\_

22-Saben la diferencia entre una Clase Metodológica Instructiva y una Clase Metodológica Demostrativa.

23-S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_\_

24-Cree que el no haber participado en un ejercicio similar con anterioridad o no tener experiencia docente marca diferencia en el resultado de manera significativa e injusta.

S\_X\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

25-Estaría a favor de una preparación previa que equiparara las posibilidades de todos como un acto justo.

S\_X\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_\_\_

26-Considera que en el actual proceso se manifiesta el espíritu inclusivo y humanista de la universidad, con las carencias que tiene.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_X\_\_ N\_\_\_

27-Cree que los aspirantes realizan un verdadero acto de selección laboral cuando aspiran a ingresar a la UMET, al no dominar las normativas universitarias.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_

28-Cree que los aspirantes al incluirse en el proceso de selección dominan los siguientes documentos, normativas y procesos:

Código de Ética S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_

Modelo Pedagógico S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_

Tipos de ejercicios S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_X\_\_ N\_\_\_

RRA S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_

Plataforma EVA S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_

Escala salarial S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_X\_\_ N\_\_\_

Contenido laboral S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_X\_\_ N\_\_\_

29-Los aspirantes son capaces de diferenciar el tipo de clase metodológica que deben realizar (Clase Metodológica Demostrativa).

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_

30-Dominaban la estructura metodológica de la Clase Instructiva que debía desarrollar.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_\_

31-Recibieron alguna preparación para los ejercicios que debía desarrollar.

S\_\_\_ M\_\_\_ AV\_\_\_ NS\_\_\_ PV\_\_\_ MP\_\_\_ N\_X\_\_\_

32-Tiene alguna consideración que aportar y no se le preguntara. NO

33- Tiene alguna sugerencia para perfeccionar el proceso.

Que se den actividades de preparación y orientación para equiparar las posibilidades de los aspirantes.

Mejorar la guía de entrevista.