

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico
de docentes del centro educación continua, Universidad Técnica
de Machala -2020**

TESIS

**Para optar el grado académico de Maestro en Administración y
Gestión Empresarial**

Autor: Juan Ramiro Guerreo Jirón

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico
de docentes del centro educación continua, Universidad Técnica
de Machala -2020**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Jesús Merino Velázquez (Presidente): 

Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega (Secretario): 

Dr. Leocadio Malca Acuña (Miembro): 

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico
de docentes del centro educación continua, Universidad Técnica
de Machala -2020**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Juan Ramiro Guerreo Jirón (Autor):

Mg. José Viterbo Álamo Barreto (Asesor):

Tumbes, 2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-
SUNEDU/CD

ESCUELA DE POSGRADO

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los treinta días del mes de abril del año dos mil veintiuno, a las diecinueve horas, en la modalidad virtual por videoconferencia Zoom, se reunieron los miembros del jurado designados con Resolución Directoral N° 019-2021/UNTUMBES-EPG-D; Dr. Jesús Merino Velásquez (Presidente); Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega (Secretario) y Dr. Leocadio Malca acuña (Miembro); con Resolución Directoral N° 078-2021/UNTUMBES-EPG-D, se declaró expedito el informe final, para la sustentación y defensa de la tesis: Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico de docentes del Centro Educación Continua, Universidad Técnica de Machala-2020; presentado por el maestrante de Administración y Gestión Empresarial Juan Ramiro Guerrero Jirón, asesorado por el Mg. José Viterbo Álamo Barreto.

Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran: **APROBADO POR UNANIMIDAD**, dando cumplimiento al artículo 91 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado, con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veinte horas y 15 minutos, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta.

Tumbes, 30 de abril de 2021.

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
Presidente de Jurado

Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega
DNI N° 18118539
Secretario de Jurado

Dr. Leocadio Malca Acuña
DNI N° 00250560
Vocal de jurado

Mg. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N° 41057014
Asesor

C.c. Jurado de Proyecto de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi esposa e hijos que siempre me han motivado a continuar con cada proyecto que me propongo, siempre cree en mi capacidad de lograrlo y afrontar los problemas que se presentan.

También le dedico a mi madre que es la motivación que tengo cada día para continuar con mi preparación profesión y ser un gran ejemplo para ellos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a el pilar fundamental de mi vida, Dios, que siempre me ha dado la fuerza para superarme cada día y afrontar las dificultades.

Le agradezco a mi asesor Dr. José Viterbo Álamo Barreto, que siempre ha estado ayudándome y apoyándome en el desarrollo de este trabajo, gracias a su excelente asesoramiento se logró la culminación del presente proyecto.

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
1. INTRODUCCIÓN.....	15
2. REVISIÓN DE LITERATURA.....	19
2.1. ANTECEDENTES.....	19
2.2. BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS.....	22
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	26
3. MATERIAL Y MÉTODOS.....	33
3.1. LOCALIDAD Y PERIODO DE EJECUCIÓN.....	33
3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.3. POBLACIÓN, MUESTREO Y MUESTRA.....	34
3.4. MATERIAL Y MÉTODOS.....	35
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	36
CAPÍTULO IV	39
4. RESULTADOS.....	39
4.1. RESUMEN DE DIMENSIONES	40
I. PLANIFICACIÓN	43
II. ESTUDIO DE PERFILES.....	48
III. MOTIVACIÓN.....	52
IV. EMPLEO	57
V. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	60
VI. COMUNICACIÓN.....	63
VII. PROFESIÓN E IDENTIDAD DOCENTE	65
CAPÍTULO V	69
5. DISCUSIÓN.....	69
CAPÍTULO VI.....	71

6. CONCLUSIONES.....	71
CAPÍTULO VII.....	73
7. RECOMENDACIONES.....	73
CAPÍTULO VIII.....	75
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
CAPÍTULO IX.....	79
9. ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Población de estudio. _____	35
Tabla 2: Dimensiones *Percepción de encuestados tabulación cruzada_____	40
Tabla 3: Prueba de Chi – Cuadrado. _____	41

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Percepcion de encuestados	42
Figura 2: Considera usted que el Centro de Educación Continua cuenta con un número óptimo de facilitares para dictar los cursos.	43
Figura 3: El nivel de organización del Centro de Educación Continua es apropiado para llevar a cabo el desarrollo de los cursos.	44
Figura 4: El Centro de Educación Continua elabora perfiles profesionales de la UTMACH de cada curso.....	45
Figura 5: El Centro de Educación Continua considera su experiencia laboral como requisito del perfil profesional.	46
Figura 6: Con qué frecuencia se dictan cursos de capacitación a los docentes en las diferentes áreas impartidas por el Centro de la Educación Superior continua de la UTMACH.....	47
Figura 7: Se capacita constantemente sobre temáticas de didáctica y pedagogía.	48
Figura 8: Considera usted que al momento de impartir sus clases genera conectividad en base a su experticia en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.	49
Figura 9: El Centro de Educación Continua considera el perfil académico, acorde a las habilidades y destrezas, para dictar los programas de capacitación	50
Figura 10: Existe una apropiada evaluación de desempeño académico en cada programa hacia los docentes, por parte del Centro de Educación Continua de la UTMACH.	51
Figura 11: Usted como docente recibe recompensas económicas por parte del Centro de Educación Continua de la UTMACH.	52
Figura 12: Usted como docente recibe recompensas no económicas por parte del Centro de Educación Continua de la UTMACH.	53
Figura 13: Percibe algún tipo de beneficio como facilitador del Centro de Educación Continua de la UTMACH.	54
Figura 14: Recibe estímulos adicionales a su remuneración en calidad de	

facilitador.....	55
Figura 15: Está usted de acuerdo con la remuneración que recibe de los cursos impartidos en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.	56
Figura 16: Considera un ambiente laboral propicio para dictar los cursos en el Centro de Educación Continua.....	57
Figura 17: Su labor en calidad de facilitador aporta a la mejora continua de los perfiles académicos.....	58
Figura 18: Considera que el Centro de Educación Continua es parte de sus resultados logrados en el desempeño de su perfil profesional.....	59
Figura 19: Existe un ambiente agradable para el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.....	60
Figura 20: El Centro de Educación Continua evalúa el dominio de contenidos en los cursos que usted imparte en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.....	61
Figura 21: Aplica diferentes metodologías activas, acorde a las necesidades del estudiante, para el dominio de la clase en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.	62
Figura 22: La comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la UTMACH es formal.....	63
Figura 23: Considera usted que la comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la UTMACH es formal.....	64
Figura 24: Usted realiza sus actividades con honestidad, sin anteponer intereses propios.	65
Figura 25: Usted tiene un trato respetuoso con sus compañeros y estudiantes dentro del Centro de Educación Continua	66
Figura 26: Posee usted un sentido de pertenencia y compromiso con sus labores dentro del Centro de Educación Continua.	67
Figura 27: Cumple con responsabilidad lo encomendado en sus actividades como facilitador en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.	68

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia	80
Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable independiente	81
Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable dependiente	82
Anexo 4: Cuestionario	83
Anexo 5: Propuesta	86
Anexo 6: Base de datos del SPSS	90
Anexo 7: Oficio y rubrica de validacion de expertos.....	91
Anexo 8: Informe de originalidad Turnitin.....	97

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la creación del inventario de perfiles en talento humano sobre el desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua, Universidad Técnica de Machala 2020, a través de un instrumento que consta de 7 dimensiones, el cual consta de un total de 26 preguntas las cuales ayudaron a determinar cuál es la incidencia presente entre la creación de perfiles académicos sobre el desempeño que tienen los docentes. Se realizó una investigación bibliográfica amplia de diversos autores acerca del tema de la creación de perfiles académicos y temas derivados; los cuales en la actualidad presentan gran importancia en las instituciones del país debido a la existencia preocupación en la calidad y desempeño de las instituciones; ya que presentan irregularidades en cuanto a planificación y otras áreas que afectan a la institución educativa. Los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los 34 docentes pertenecientes al Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, permitió determinar que existe una incidencia positiva referente a la creación de los perfiles académicos, sin embargo, también dependerá de la efectividad y manera adecuada de crear los perfiles, caso contrario no será eficiente. Estos resultados también servirán a la institución para que puedan investigar determinados aspectos con relación a los perfiles académicos en el Centro de Educación Continua en los que están teniendo valores negativos y así poder mejorar en las respectivas dimensiones aplicando las estrategias correctas para mejorar la calidad de enseñanza y eficiencia.

Palabras clave: inventario de perfiles, talento humano, desempeño académico, educación continua, educación superior.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the incidence of the creation of the inventory of human talent profiles on the academic performance of teachers at the Center for Continuing Education, Machala Technical University 2020, through an instrument that consists of 7 dimensions, which consists of a total of 26 questions which helped to determine the present incidence between the creation of academic profiles on the performance of teachers. A wide bibliographic research of several authors was carried out on the subject of the creation of academic profiles and derived topics; which currently present great importance in the institutions of the country due to the existence of concern in the quality and performance of the institutions; since they present irregularities in terms of planning and other areas that affect the educational institution. The results obtained through the survey applied to the 34 teachers belonging to the Center for Continuing Education at Machala Technical University, allowed us to determine that there is a positive impact regarding the creation of academic profiles, however, it will also depend on the effectiveness and adequate way of creating the profiles, otherwise it will not be efficient. These results will also serve the institution to investigate certain aspects in relation to the academic profiles in the Center for Continuing Education in which they are having negative values and thus be able to improve in the respective dimensions applying the correct strategies to improve the quality of teaching and efficiency in the Center for Continuing Education.

Keywords: profile inventory, human talent, academic performance, continuing education, higher education

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN.

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del inventario de perfiles en talento humano del desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua, Universidad Técnica de Machala 2020. Su ejecución se argumenta en teorías y principios de la ciencia administrativa y gestión empresarial que hasta hoy ha sido estudiada, específicamente en el amplio conocimiento de la administración de empresas; que permitirán describir un estudio de perfiles académicos en el talento humano. Sus resultados permitirán la mejora continua de manera eficaz y eficiente en el cumplimiento de la planificación, organización, control, ejecución y dirección de los cursos y programas de capacitación y la correcta selección del perfil de los facilitadores para cada curso. El problema de este proyecto de investigación se basa en el retraso de las actividades laborales, talento humano no idóneo en sus perfiles académicos y la falta de un perfil de puestos académicos en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala. Por lo tanto, el inventario de perfiles estará acorde a las exigencias del cliente en los diferentes cursos, con la finalidad de alcanzar la calidez, pertinencia y calidad en los programas de capacitación en bien de la sociedad orense y ecuatoriana.

En la actualidad uno de los problemas medulares en las universidades del Ecuador es la necesidad de un estudio de perfiles académicos en el talento humano, lo cual genera retraso en el cumplimiento de la planificación de las actividades académicas, tales como: deficiente comunicación, ineficacia en la producción operativa de los procesos administrativos, bajo rendimiento laboral en el desempeño en el área designada de trabajo, desorganización de los

cursos de capacitación, desprestigio interno y externo y perfiles académicos inadecuados, lo cual conlleva a la desorganización del trabajo y desorden administrativo en los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior a la comunidad. En la Universidad Técnica de Machala en el Centro de Educación Continua (CEC), carece de un estudio de perfiles académicos en el talento humano, debido a los diferentes problemas que se evidencia en los departamentos sobre el retraso de las actividades laborales, talento humano no es idóneo en sus perfiles académicos, por lo tanto es indispensable aplicar estrategias de selección de los perfiles académicos en el talento humano, acorde a las exigencias del cliente en los diferentes cursos, con la finalidad de alcanzar la calidez, pertinencia y calidad en los programas de capacitación (León y Jimenez, 2018).

El presente trabajo de investigación analiza el estudio de perfiles académicos del talento en el Centro de Educación Continua de la UTMACH, el mismo que es preponderante e indispensable el aseguramiento de la calidad de los cursos, a través de la formación eficaz y eficiente del cumplimiento de la planificación, organización, control, ejecución y dirección de los cursos y programas de capacitación, por lo tanto el perfeccionamiento y diseño de los programas de estudio requiere de la excelente selección de perfiles en cada curso, analizar las habilidades, destrezas, capacidades y competencias para lograr los objetivos del currículo y de la institución. (CACES, 2018).

En el presente trabajo de investigación se utilizará la metodología de investigación de campo, bibliográfica y documental, como instrumento encargado de recolectar datos en el lugar donde se dan los hechos investigados y bibliográfica permitirá desarrollar el marco teórico de estudio y la propuesta, a través de la profundización, argumentación y análisis de los conceptos teóricos inherentes al problema, basándose en la búsqueda de información de alto impacto, tales como artículos científicos y libros en las diferentes revistas indexadas: scopus, redalyc, scielo, dialnet, ebscohost, Web of Science, entre otras base de datos.

Es necesario el estudio de perfiles académicos en el talento humano, para el

Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, el mismo permitirá documentar la información ordenada y específica sobre la ubicación, descripción de los perfiles de las funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo y características que subsisten en cada puesto con objeto de que la persona resulte ser idónea al mismo, ya sea para definirlo o actualizarlo, con el fin de que por sí mismo constituya una solución dentro de la institución de educación superior y se refleje como consecuencia en un mejor funcionamiento de los procesos académicos y administrativos del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, que permita la mejora continua del talento humano, para el logro de resultados con eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión, organización y planificación de los cursos de capacitación. Es menester señalar que el talento humano es la base fundamental de una organización, el cual requiere de capacitación constante, mejora de ambientes de trabajo, motivación a su desempeño y experiencia a través del aumento del sueldo, eventos sociales entre otros factores que permite de menar armónica la convivencia humana, para efectuar con los objetivos y metas de la institución.

El proceso de clasificación de perfiles académicos en el talento humano, para el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala constituye el eje central de la gestión de recursos humanos, porque de él dependen las responsabilidades, funciones y resultados de cada recurso. Ante la importancia de este proceso, tomando en cuenta los factores de cambios organizativos y tecnológicos, se diseñó una guía de procedimientos de clasificación de puestos que sirva de guía para el proceso de estandarización de análisis, actualización o creación de nuevos perfiles.

El estudio de perfiles académicos en el talento humano, para el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala contiene procedimientos que controlarán las reglas de actualización o creación de nuevos puestos, y prepararán un archivo descriptor de puestos y datos personales, que se iniciará con un análisis funcional en función de su ubicación y área. Precategorización basada en la naturaleza o importancia del puesto, por tal razón la necesidad de implementar un estudio de perfiles académicos

del talento del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.

Con la mejora de los perfiles de talento humano en el Centro de Educación Continua en las diferentes disciplinas del saber, mejora el desempeño académico de los educadores y el nivel de aprendizaje del estudiantado, acorde a los estándares pedagógicos, didácticos y normativas requeridos por las respectivas dependencias de control de educación superior en los cursos y niveles de estudio, lo cual contribuirá a la pertinencia, calidez, calidad y excelencia educativa en la Universidad Técnica de Machala y la sociedad en general.

En la actualidad la Educación Continua en la universidad de Latinoamérica y del mundo genera recursos económicos a través de los diferentes cursos de capacitación dirigidos a estudiantes, docentes, sectores productivos, empresariales y la comunidad en general, de acuerdo a las necesidades, según las competencias, campo amplio y específico de los participantes. Por tal razón el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala pretende la actualización de inventarios de perfiles de talento humano, para la mejora de rendimiento en la institución de los docentes de la Dirección de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, la finalidad es brindar una educación de calidad y valores humanos, con profesionales garantizados, que cumplan con el perfil para cada curso, acorde a las exigencias y necesidades de los estudiantes, con rigor académico y excelencia académica, asegurando la pertinencia, basado en productos de aprendizaje y desempeños en el proceso educativo, dirigido a solucionar problemas en la vida.

El aporte económico del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala es la generación de ingresos a la Universidad Técnica de Machala, a través de los diferentes cursos para estudiantes, docentes y la comunidad en general, de acuerdo a las necesidades de capacitación y exigencias del mercado, tales ingresos permiten reinvertir en la mejora continua en la Universidad Técnica de Machala.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Antecedente internacional

En la actualidad a nivel internacional en los centros de educación continua de las diferentes instituciones de educación superior del mundo, el centro de atención para el éxito es el talento humano y su mejora en el desempeño académico en las áreas del saber, para alcanzar la calidad y pertinencia en los servicios educativos (Jiménez y Duque, 2009). Los autores mencionan que el talento humano competente, eficiente y eficaz, de acuerdo a los perfiles en las áreas del saber existe la tendencia de movilidad del talento tanto en las empresas públicas como privadas, lo cual amerita la implementación de políticas y estrategias acorde a los nuevos escenarios y necesidades del sector empresarial y productivo.

El rol del docente no solo se centra en formar a los estudiantes, sino que también debe tener la habilidad de administrar adecuadamente sus recursos, saber aplicar las metodologías de enseñanza, por lo cual, Montoya y Boyero (2016) en su investigación: “El recurso humano como elemento fundamental para la Gestión de calidad y la competitividad organizacional”, concluyen que el personal que trabaja en la institución resulta una pieza clave para el éxito, ya que este podría representar una ventaja competitiva.

Frente al escenario actual de confinamiento domiciliario, obligatorio a nivel global, la utilización de los sistemas de información remota, en los

escenarios educativos, es una necesidad inmediata que hay que satisfacer, en pro de garantizar la calidad y rigurosidad académica, a través de un inventario de perfiles en talento humano y su mejora en el desempeño académico en los docentes en la Dirección de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020.

Antecedente nacional

La educación superior en el Ecuador está regulada por organismos de control como el Consejo de Educación Superior CES, Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). Por tal razón es menester este proyecto de tesis inventario de perfiles en talento humano y su mejora en el rendimiento académico en los docentes de la Dirección de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. Por tal razón la universidad a nivel nacional son evaluación en tres ejes sustantivos: Académico, Vinculación Social y la investigación, los cuales son fundamentales para el aseguramiento de calidad, la evaluación y acreditación de las universidades, reguladas por los organismos de control de las Instituciones de Educación Superior (IES) (Toscanini et al., 2016).

Antecedente local

Los Centros de Educación Continua (CEC) de las instituciones de educación superior del país, han sido creados para proveer la preparación constante y actualizada en las áreas del conocimiento necesarias para el desenvolvimiento adecuado de los participantes profesionales y no profesionales pertenecientes a la sociedad. Estos centros deben de ser acreditados, evidenciar un elevado índice de profesionalismo y organización en sus actividades tanto académicas como administrativas,

en coherencia con las exigencias del mundo contemporáneo; es decir bajo estricto cumplimiento de indicadores y estándares internacionales, para garantizar la capacitación y actualización de conocimientos científicos con alto nivel de calidad (CES, 2018).

El presente documento describe los lineamientos y orientaciones generales en el proceso enseñanza aprendizaje y el área administrativa del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, a partir del primer semestre 2019. Está dividido en cinco secciones. Según el régimen de estudio de la Educación Superior (2017), determina que la primera sección de información general, se plantea los objetivos de elaboración de estos lineamientos, así como los antecedentes, normativa y justificación. A continuación, expresan las orientaciones del proceso de evaluación del desempeño del docente capacitador del CEC, en una segunda sección. Luego en la sección tercera se detallan las especificaciones técnicas para el desarrollo, evaluación y aprobación de cursos ofertados por el CEC. En una cuarta sección se establecen las orientaciones para la matriculación de los usuarios de los diferentes cursos, en el sistema informático de la Universidad Técnica de Machala. Y finalmente se describen las normas disciplinarias, a través del reglamento interno del CEC, que regirán a partir de la aprobación del presente documento.

En los últimos años, debido a la falta de cultura de la gente para la preparación de conocimientos y al desconocimiento empresarial de la estructura organizativa moderna de los puestos, las personas están prestando cada vez más atención al bajo nivel de empleo del personal y de los solicitantes de empleo. Por lo tanto, desde la época original en la que los humanos comenzaron a formar equipos para lograr metas que las personas no podían lograr, la gestión e investigación de datos personales en las descripciones de puestos se ha convertido.

El Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, ha venido funcionando sin una guía metodológica o documento técnico que oriente el desarrollo de las actividades de inicio y de finalización de procesos internos llevados a efecto en el área académica y en lo administrativo. Situación que ha causado continuos inconvenientes. Por tal razón, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 69 del estatuto de la Universidad Técnica de Machala, el Centro de Educación Continua ha elaborado los lineamientos generales para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, con el propósito de asegurar la calidad de estos servicios, así como una orientación a la comunidad universitaria y la sociedad en general sobre los procesos internos. Estos lineamientos se fundamentan, además en los principios de igualdad e inclusión, así como en los ordenamientos del plan nacional del buen vivir descritos en la constitución, las leyes, reglamentos y normativas del país (CES, 2018).

2.2. BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS.

El proceso de clasificación de un estudio de perfiles académicos en el talento humano, para el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala constituye el pilar fundamental en la gestión del talento humano, ya que en este se descarga la responsabilidad, funciones y resultados de cada uno de los recursos, por tanto, la contribución del personal es un factor esencial en las acciones, con el fin de alcanzar las metas y objetivos .en las diferentes instituciones de educación superior.

Teorías y principios en la asignación de funciones

En la actualidad uno de los principios básicos en la asignación de funciones en un puesto de trabajo o designación en un curso o programa de estudio, requiere del análisis de los perfiles en la disciplina del saber y los valores humanos, tales como la ética, responsabilidad y compromiso

con la institución. Además, cada función amerita un manual de funciones y responsabilidades de sus tareas concretas a cumplir, por medio de productos evidenciados con resultados en los informes, respetando la jerarquía y espacios en la planificación, organización, control, y dirección (Viloria, 2016).

Análisis y descripción de perfiles académicos de trabajo

Para Navarro et al. (2020) los perfiles académicos de trabajo establecen, que el talento humano asume un rol fundamental en cada tarea emanada en la organización, lo cual debe estar en coherencia con la aptitud y actitud en cada labor, observable en su compromiso y empoderamiento en el crecimiento y cumplimiento de los objetivos institucionales, por lo tanto es menester el conocimiento en área asignada de cada puesto y de la misión, visión, funciones y objetivos claros en concordancia con las exigencias y necesidades de los clientes internos y externos.

Según Peña et al. (2019) menciona que en la última etapa de aprendizaje, la cual es la educación superior, también se encuentra en constante innovación para adaptarse a las nuevas tendencias y prácticas en cuanto a las metodologías de impartir conocimientos y de aprendizaje; de esta manera proporcionarle a la sociedad cambiante una educación de calidad, pertinencia y excelencia educativa, gracias al rol fundamental del docente para que sus estudiantes construyan su propio conocimiento basado en desempeños en la resolución de problemas adaptados al entorno en que se encuentran. Por ello, los docentes desempeñan un papel fundamental en la educación superior, debido a que ellos influirán significativamente en el aprendizaje, motivo por el cual, deberán aplicar las metodologías más adecuadas para que el estudiante no solo dependa de las enseñanzas impartidas por los docentes.

Análisis de puestos de trabajo

Según Porlán et al. (2020), el análisis de perfiles y puestos de trabajo (APT) se determina el análisis de las habilidades, capacidades y competencias, para identificar por medio la entrevista, factores técnicos y ambientales, observación, tareas emanadas, conocimientos, valores y el compromiso de responsabilidades que tiene el talento humano en la institución. Actualmente el mediador y facilitador de conocimientos debe preocuparse de afianzar el aprendizaje basado en problemas, proyectos y el trabajo autónomo en los estudiantes, con la finalidad de fortalecer habilidades, destrezas y competencias en fusión de los contenidos del curso, dirigidos a lograr productos de aprendizaje, desempeños y demostraciones en la solución de problemas reales y del contexto. Por esto, los puestos de trabajo es un procedimiento, el cual es utilizado para administran diversas actividades, tareas u obligaciones que las personas deben cumplir en un determinado puesto de trabajo (Mora, 2016).

Descripción de perfiles y puestos de trabajo

Según González (2019) los perfiles y puestos de trabajo se basan en el dominio de competencias transversales en Educación Superior en diferentes contextos formativos, acorde a un perfil de un puesto de trabajo, el cual es la descripción de un conjunto de tareas y responsabilidades que se asignan a una persona dentro de una organización, con fines de mejorar los productos y servicios en una organización de manera eficiente y eficaz, lo cual permitirá el éxito de los cursos en los Centros de Educación Continua en las instituciones educativas, obteniendo como resultados mayor demanda de clientes e ingreso para la institución.

Normas legales

Ante los acontecimientos de emergencia a nivel mundial del presente año, mediante Decreto Ejecutivo 1017, del 16 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional del Ecuador, a través del presidente de la República del Ecuador decretó el estado de excepción por la emergencia sanitaria del Covid-19, pronunciada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Ministerio de Salud del país (Reglamento de Regimen Académico, 2020).

En la actualidad el Reglamento de Régimen Académico (2020) menciona que los cursos, programas de estudio y la educación de los estudiantes es a través de la Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19, según el Artículo 4a.- Cambio de modalidad. - Las IES, para dar continuidad a las actividades académicas planificadas, podrán ejecutar las carreras o programas aprobados en modalidad presencial o semipresencial a través de otras modalidades de estudios.

“En el caso de carreras y programas que no puedan adaptarse al cambio de modalidad de estudio, las IES deberán establecer alternativas excepcionales para asegurar el cumplimiento del plan de estudios en su totalidad, según el Artículo 4a.- Modalidad híbrida. - Para garantizar la continuidad de estudios del alumnado, las IES podrán adaptar sus planes de carreras y programas a la modalidad híbrida, conjugando para ello las modalidades semipresenciales, en línea y a distancia” (Reglamento de Regimen Académico, 2020).

El Reglamento de Régimen Académico 2020 normalizará lo referente a los programas y cursos de vinculación con la sociedad, así como los cursos de educación continua, según el artículo 67 del Estatuto de la Universidad Técnica de Machala (2018) establece que el Centro de

Educación Continua es una dependencia administrativa, que tendrá bajo su responsabilidad realizar una oferta permanente de cursos, capacitaciones, talleres, seminarios, conferencias u otros similares, destinados a la difusión, actualización y/o profundización de conocimientos especializados de educación superior, según las necesidades y áreas de requerimiento de estudiantes, profesionales y de la sociedad en general.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Inventario de perfil de puestos.- El proceso de inventario del perfil laboral constituye el eje central de la gestión del talento, pues en este departamento es responsabilidad, función y resultado de cada integrante de la organización (Anello, 2015). Dada la importancia de este proceso, se debe establecer una lista de perfiles laborales como guía de homogeneización del proceso de análisis, actualización o creación de nuevos puestos en el centro de formación continua, teniendo en cuenta los cambios organizativos y tecnológicos. El propósito básico de la lista de verificación del perfil del puesto es establecer un perfil del puesto, mantener las tareas y objetivos de estos puestos en línea con la finalidad que ha establecido la empresa, y mantenerse atentos a los cambios transcurridos para el desarrollo de actualización continuo (Murillo, 2017).

Mejora desempeño.- La mejora continua en las instituciones de educación superior se establece el control constante del desempeño académico en los diferentes perfiles, para evaluar el rendimiento y resultados óptimos, lo cual permite retroalimentar los procesos académicos. En el caso del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala el desempeño se evalúa a través de indicadores, tales como: Formato de evaluación de grado de satisfacción de los participantes en los diferentes cursos que oferta el Centro de Educación Continua, visita constante del Coordinador Académico de los cursos y la valoración de las autoridades, debido al impacto de clientes

del curso (Hernández et al., 2018).

Para lograr mejorar el desempeño en los docentes es necesario mejorar su planificación, la cual debe estar guiada en potenciar el aprendizaje de los estudiantes, además de incluir metodologías que permitan identificar cuáles son los aspectos que les dificultan el aprendizaje del alumnado (Martínez et al., 2016)

Administración de perfiles académicos.- En la actualidad la administración de perfiles académicos en la educación superior amerita cada vez de la implementación de modelos pedagógicos acorde a la realidad de cada país y universidad en fusión del contexto social, económica, políticas, educativa, cultura, costumbres, entre otros. Pero lo más importante es la selección del talento humano en cada puesto de función de desempeño que certifique la calidad y la adecuación de los programas de estudio, a través del cumplimiento de funciones y tareas descritas en el manual de funciones y descripción de puestos en cada área de trabajo, para lo cual se debe considerar los siguientes aspectos: examinar la información preliminar de cada cargo del talento humano, comprobar la descripción del cargo, determinar la información de los roles de cada puesto, diseño del cargo (tareas, calificaciones, resultados), planificación, organización y estructura de los cargos, manual de funciones de los puestos, acorde a los perfiles, rubrica de control de tareas cumplidas y de retroalimentación (Sánchez et al., 2019).

Perfiles en la educación continua.- En la actualidad la selección de perfiles académicos en los centros de educación continua de las universidades es de suma importancia, para garantizar la calidad de organización y desarrollo de los cursos, para lo cual se considera el análisis de los contenidos pertinentes e inherentes a los cursos y las necesidades del participante, asimismo el perfil del facilitador del

programa, referencia a la experticia y experiencia (Feijoo y Arruda, 2014). Según los autores hacen referencia que la educación continua ofrece al profesional la posibilidad de capacitarse permanentemente y cooperar a la selección idónea de los perfiles académicos, de esta forma ampliar su conocimiento con el fin de afrontar esta nueva realidad de los contextos y la sociedad del conocimiento (Artola et al., 2019).

Talento humano.- Según Alarcón (2019) menciona que el talento humano es aquella fuerza humana, el equipo de colaboradores que influyen positivamente en el progreso y desarrollo empresarial u organización. Por lo tanto, el talento humano no se desarrolla de un momento a otro, se necesita educación continua permanente que permita al trabajador ejercer con eficiencia su trabajo, muy independiente del lugar que el este ocupando, es decir la organización debe incentivar al talento humano como el factor importante de la empresa, con el fin de afianzar la productividad, la mejora continua de manera eficaz en bien de los clientes y la comunidad (Mejía et al., 2013). Por lo tanto, la gestión de Talento Humano conlleva diversos procesos de planeación y coordinación de la organización; los cuales tienen la finalidad de establecer una eficiencia en el desempeño de los trabajadores y las actividades a realizar cumpliendo con los objetivos de la organización o institución (Miranda, 2016).

Perfiles de trabajo.- El concepto de imagen profesional se está volviendo cada vez más popular y se utiliza en la educación y la organización. Al igual que el perfil de egresado, el perfil profesional es un concepto que se puede explicar de forma fácil e intuitiva y se puede utilizar de forma flexible (Moreno y Marcaccio, 2014). En este apartado se hace referencia que el perfil profesional y de trabajo tienen un parecido ya que se emplea en distintos ámbitos laborales de manera que este perfil es nuestra carta de recomendación.

Perfiles en los centros de educación continua.- Mediante los perfiles de trabajo o también llamados perfiles profesionales, se puede obtener un ambiente seguro de trabajo en las organizaciones o empresas; es por esto que el término perfil de trabajo hace hincapié a la experticia, experiencia y valores humanos de la comunidad educativa (Moreno y Marcaccio, 2014). Los autores se refieren al perfil de un trabajador o profesional como el dominio de habilidades y destrezas que posee o adquiere el individuo dentro del campo académico y laboral.

El área de recursos humanos es la encargada de seleccionar el personal que se encuentra capacitado y tiene las habilidades que necesita una empresa u organización, por lo cual, es necesario que capten la atención de personas con capacidades, habilidades y aptitudes que beneficien a la empresa y representen una ventaja competitiva frente a otras (Vallejo y Portalanza, 2017).

Puesto de trabajo.- Según Salazar (2017), el concepto de desarrollo profesional dentro de la empresa es una práctica que motiva a los empleados a permanecer en la empresa. Cuando esta práctica se implementa de manera sistemática, se muestra como una realidad la política de promoción que permitirá a las personas pasar de sus puestos actuales a categorías superiores y niveles de los demás Responsabilidades superiores, luego, a través de la planificación y desarrollo de carrera para brindar oportunidades que les faciliten la obtención de una carrera satisfactoria y exitosa, obteniendo así el compromiso de los colaboradores (Zubillaga y Cecilia, 2013). Se hace referencia a los puestos de trabajo como el factor clave de la productividad y desempeños efectivos, lo cual se obtiene de acuerdo a la ubicación del área y el perfil profesional del talento humano.

Salario.- Una de los recursos que aporta significativa a las actividades que emplea una organización en sin lugar a duda el recurso humano y

como tal tiene el derecho de recibir un salario de acuerdo al perfil y puesto de trabajo, y es lo que se le denomina salario, en muchos casos el género ha sido una de las excusas para no dar al trabajador un salario justo y digno. Todos están en busca de la mejor opción laboral para mejorar su economía, su estilo de vida (Freire, 2018).

Empleo.- Cada individuo en su etapa de adultez entra a la búsqueda de una organización para prestar sus servicios a cambio de un salario, esto es lo que se define como empleo. En otros términos, los individuos inactivos pasan a una ocupación estable para mejorar su nivel económico, dando paso a la inserción laboral. La búsqueda de empleo es la razón por la cual jóvenes dedican tiempo a su formación académica para en un futuro estar estables en su vida laboral (García, 2018).

Enseñanza-aprendizaje.- En la actualidad la impartición de conocimientos en la educación en las universidades se ha visto envuelta en un cambio significativo, un cambio dirigido a métodos de enseñanza relacionados con las tecnologías de información y las comunicaciones (TICs), esto ha permitido que los estudiantes fortalezcan sus conocimientos y a facilitados la pedagogía de enseñanza a los profesionales académicos, fortaleciendo significativas la labor de los docentes (Sánchez et al., 2019).

Comunicación.- La comunicación es la manera en cómo los individuos transmiten información unos a otros, en el plano educativo la comunicación tiene un rol de gran importancia ayuda a fortalecer los conocimiento y actitudes de los estudiantes a través de quien les enseña, el docente. En la educación superior la comunicación no puede excluirse el docente como tal debe tener la capacidad de llegar a sus alumnos con las palabras correctas de solucionar conflictos con la mejor actitud posible (Parrales, 2018).

Planificación de talento humano.- Para Ramírez et al. (2019) mencionan que la planificación de talento humano en las organizaciones

o instituciones está constituida por una serie de acciones a nivel organizacional, las cuales se encargan de administrar las actividades del recurso humano que poseen, aprovechando al máximo y de una manera eficiente y eficaz de sus capacidades, habilidades y destrezas que resultan ser un factor para obtener ventaja competitiva frente a otras organizaciones ya que estas resultan ser complicadas para copiar llevando así delantera la organización.

Profesión e identidad docente.- La identidad docente dentro de la educación superior se ha visto mucho más fácil de ser analizadas, pues se buscan criterios que muestro a un docente capacitado en el tema, esta información puede ser validada por ex posiciones, documentos científicos aprobados y publicados, el docente hoy debe estar en constante capacitación buscando nuevos métodos de enseñar y de aprender. Su identidad debe estar refleja en la imagen que cada estudiante tiene de él (Olave, 2020).

Honestidad.- La honestidad es uno de los valores que en la actualidad se ha ido pasando por alto en el ámbito educativo, uno de los valores que está sujeto de la mano con la verdad. Muchos son los estudiaste que eligen hacer trabajos basado en el plagio y la deshonestidad. Las universidades se han encontrado con la necesidad de implementar mecanismo que regulen este tipo de actos deshonestos, con falta ética profesional (Españeira, 2020).

Respeto.- Los valores es una parte fundamental dentro de la ética profesional, un bien profesional se forja en base al respeto de sus colaboradores, amigos, familia, esto mejora las relaciones dentro del ámbito laboral, aumento el nivel de credibilidad y confianza. Es uno de los puntos claves para la imagen que se llevan los demás. Las universidades son un factor clave para fortalecer la práctica del respeto ya en la vida

profesional de cada uno de los estudiantes (Hernandez, 2020).

Compromiso.- El compromiso es la responsabilidad que tiene cada individual en cumplir con lo que se le ha asignado, está dispuesto a hacerlo de la mejor manera, es una obligación que es impartida por alguien exterior a él o por él mismo. Es lo que se espera de un empleado contratado que se comprometa a cabalidad con el rol que se le ha designado, que busque las mejores alternativas para realizar un labor eficiente y eficaz, que dé resultados que satisfactorios (Romero, 2020).

Responsabilidad social.- La responsabilidad social es la responsabilidad que cada individuo tiene por la sociedad, el ambiente, está en busca de llevar consigo la práctica de los valores que se han forjado durante todo su proceso de aprendizaje desde el ambiente familiar hasta todo su proceso de estudio. Los buenos profesionales se deben caracterizar por la búsqueda constante del bienestar de la sociedad, por la práctica de la responsabilidad social (Caro, 2019).

CAPÍTULO III

3. MATERIAL Y MÉTODOS.

Describe cómo se realizó la investigación; en este sentido, la información debe proporcionarse con suficiente detalle para que cualquier otro investigador pueda repetir y verificar el experimento tal como se realizó originalmente.

Los componentes más generales son los ya considerados en el proyecto de tesis:

3.1. LOCALIDAD Y PERIODO DE EJECUCIÓN.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala a los facilitadores de los diferentes cursos en el periodo 2020.

3.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

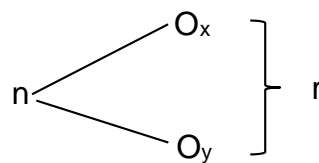
a. Tipo de estudio.

El trabajo de investigación científica por su modalidad, se aplicó el tipo de investigación es de campo, bibliográfica y documental: De campo. Se realizará como instrumento para recolectar datos en el lugar que se realizan los hechos investigados, con la finalidad de poder describir, explicar las causas que presentan las variables, entender su naturaleza e implicaciones con miras a dar respuesta a las preguntas de investigación, referente al estudio de perfiles académicos en el talento humano, para el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.

b. Diseño de investigación.

De acuerdo al diseño la presente investigación es descriptivo y relacional, la cual nos permitió abordar la problemática objeto de estudio, usando los conocimientos adquiridos y la experiencia en el tema planteado, para procesar los datos se utilizaron métodos y técnicas estadísticas univariadas y bivariadas.

El diseño, como se puede observar en el siguiente esquema:



Dónde:

n = muestra

O_x = Inventario de perfiles en talento humano

O_y = Mejora del desempeño académico

r = Relación entre variables.

3.3. POBLACIÓN, MUESTREO Y MUESTRA.

Para López (2004), la población de estudio corresponde a un universo de individuos o cosas de las cuales se quiere realizar una indagación, por otro lado, la muestra es una parte de la población, de la cual se está tomando determinada cantidad para proceder con la investigación. Por lo tanto, para determinar la muestra se la puede realizar con la ayuda de fórmulas o programas para tener una cantidad exacta de acuerdo a los sujetos de investigación que se está enfocando; y por último está el muestreo, el cual es un método que sirve para escoger a los que formarán parte de la muestra.

Según Sanca (2011) define a la población como un grupo de personas que comparten características comunes; mientras que la muestra es una

pequeña parte de la población identificada para fines investigativos considerando lo expuesto, se considera a la población y muestra con la que se realizará el proceso investigativo (Tabla 1).

Tabla 1. Población de estudio.

DATOS	Genero	
	Hombre	Mujer
Personal docente	20	14
TOTAL	34	

Los sujetos de estudio de la investigación son 34 facilitadores del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala. Por lo tanto, se consideraron a todos para la investigación.

La fórmula para determinar la muestra en este trabajo de investigación no se aplica debido que la población está compuesta por 34 docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, los mismos que serán encuestados de manera online.

3.4. MATERIAL Y MÉTODOS.

Métodos de investigación

Se utilizó el análisis y la síntesis con una metodología cuantitativa y cualitativa, dentro de estas la tipología de campo, bibliográfica y documental. La determinación de las necesidades se obtuvo a través de la participación de los actores involucrados en la investigación.

Técnicas de recolección de datos.

a. Técnica documental

Se revisó, analizo y se cuestionó la redacción a través de artículos, ensayos, libros académicos, informes económicos y administrativos referente a los inventarios de perfiles, la información se obtuvo a través fichas bibliográficas.

b. Técnica de la encuesta

Se diseñó cuestionarios de las variables independiente: inventario de perfiles de talento humano y La variable dependiente: mejora del desempeño académico (Ver Anexo 2 y Anexo 3) y se aplicaran se aplican una encuesta a los 34 facilitadores del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.

c. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de preguntas, en la que se evidencia a través de un cuestionario a los facilitadores sobre el estudio de perfiles académicos en el talento humano, para el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, empleándose la escala de Likert (Anexo F).

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Recolección de datos.

Los datos obtenidos en la encuesta aplicada fueron organizados y tabulados en una matriz de datos para su posterior procesamiento y verificación de hipótesis estadísticas planteadas. Está formada por dos variables, en este caso las dimensiones que es cualitativa nominal politómica y la percepción de los encuestados la cual es cualitativa ordinal politómica en escala de Likert.

Procesamiento de datos.

El procesamiento estadístico de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 22 de prueba para Windows, a partir de los

siguientes pasos:

1. **Validación.** El proceso de verificación de que la entrevista se ha realizado de acuerdo con los pasos establecidos. La edición abarca la verificación de los fallos cometidos por parte del entrevistador y de los encuestados.
2. **Codificación.** Da a entender el procedimiento que trata de asignar códigos numéricos a las respuestas y preguntas.
3. **Introducción de datos.** Cuando ya se haya verificado, corregido y codificado, el paso que sigue es importar los datos, el cual consiste en transformar la información a un formato digital electrónico en el ordenador a través de un medio de bodega.
4. **Tabulación y análisis estadísticos.** La tabulación realizada es la tabla de frecuencia unidireccional, donde se puede observar el número de encuestados que dieron posibles respuestas por cada interrogante.

Análisis de datos.

Las frecuencias absolutas y relativas que representan la percepción de los encuestados en función de las dimensiones estudiadas se establecieron en una tabla de contingencias bidimensional 7x5 (Aguilera, 2005).

Para conocer si se presenta o no asociación entre las dimensiones (planificación, estudio de perfiles, motivación, empleo, enseñanza-aprendizaje, comunicación y profesión e identidad docente) y la percepción de los encuestados (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) se aplicó el procedimiento de prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson, la cual, es un test estadístico no paramétrico que mide la discrepancia entre las frecuencias observadas y las esperadas de las categorías de las variables estudiadas (Pita & Pértega, 2004)

La representación de la información se realizó mediante tablas de distribución de frecuencias y gráfico de barras agrupadas, lo cual permitió una mejor interpretación del proceso investigado enfocado en determinar la incidencia del inventario de perfiles en talento humano y del desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continúa, de la Universidad Técnica de Machala.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS.

En este apartado se presentan los resultados de la investigación en fusión de la problemática y los objetivos, a través de como incide el inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico de docentes del Centro Educación Continua, Universidad Técnica de Machala-2020.

La presente investigación basada en la problemática que radica en la incidencia de los inventarios de perfiles de talento humano para mejorar el desempeño académico de los docentes que conforman el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala período 2020, de la cual se ha logrado obtener la información necesaria para cumplir tanto para el objetivo general como para los específicos.

Se logró determinar la incidencia de cada una de las dimensiones establecidas en el desempeño de los docentes, obtenido así tanto resultados favorables como negativos que dieron a conocer las falencias presentes en el Centro de Educación Continua.

De manera general, la creación del inventario de perfiles en talento humano resulta positivamente para una institución; ya que permite adecuar al personal en el área que le corresponde después de analizar sus capacidades y habilidades en el ámbito educativo logrando así potenciar la calidad y el desenvolvimiento eficaz y eficiente de los cursos.

Siguiendo los objetivos específicos donde los resultados son variados, cabe

mencionar que las dimensiones que registraron resultados negativos fueron las dimensiones de Planificación, Estudio de perfiles y Enseñanza-Aprendiza.

4.1. RESUMEN DE DIMENSIONES

A continuación, se detallará una tabla la cual abarca las 7 dimensiones de la investigación, Planificación, Estudios de perfiles, Motivación, Empleo, Enseñanza-Aprendizaje, Comunicación y Profesión e identidad de docente, cada una con sus respectivos recuentos y porcentajes obtenidos desde la percepción de los encuestados.

Tabla 2: Dimensiones *Percepción de encuestados tabulación cruzada

		Percepción de encuestados					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Dimensiones	1. Planificación	Recuento	2	2	12	35	119	170
		% dentro de Dimensiones	1,2%	1,2%	7,1%	20,6%	70,0%	100,0%
	2. Estudio de perfiles	Recuento	0	1	12	21	102	136
		% dentro de Dimensiones	0,0%	0,7%	8,8%	15,4%	75,0%	100,0%
	3. Motivación	Recuento	72	8	22	18	50	170
		% dentro de Dimensiones	42,4%	4,7%	12,9%	10,6%	29,4%	100,0%
	4. Empleo	Recuento	0	3	12	9	78	102
	% dentro de Dimensiones	0,0%	2,9%	11,8%	8,8%	76,5%	100,0%	
	5. Enseñanza-aprendizaje	Recuento	0	1	5	17	79	102
		% dentro de Dimensiones	0,0%	1,0%	4,9%	16,7%	77,5%	100,0%
	6. Comunicación	Recuento	19	4	14	4	27	68
		% dentro de Dimensiones	27,9%	5,9%	20,6%	5,9%	39,7%	100,0%
	7. Profesión e identidad docente	Recuento	0	0	0	1	135	136
		% dentro de Dimensiones	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	99,3%	100,0%
	Total	Recuento	93	19	77	105	590	884
		% dentro de Dimensiones	10,5%	2,1%	8,7%	11,9%	66,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Descripción: Para la presente investigación se procedió a tomar en cuenta 7 dimensiones donde hay 5 opciones de contestación que pueden elegir los encuestados, la primera dimensión es la Planificación, la cual cuenta con los porcentajes de 1,2% en la opción de nunca; 1,2% en casi nunca; 7,1% correspondiente a la opción de a veces; 20,6% en casi siempre y 70,0% a la opción de siempre. Luego tenemos la dimensión de Estudio de perfiles, la cual tiene 0,7% en la respuesta de casi nunca; seguido esta un porcentaje de 8,8% de la opción de a veces; la penúltima opción posee un 15,4% de selección y

la opción final siempre abarca un 75,0%. Como tercera esta la Motivación, dimensión que tiene el mayor porcentaje registrado en la opción de nunca con un 42,4%, continuando tenemos a la opción de casi nunca el cual posee un porcentaje de 4,7%, seguido esta la opción de a veces la cual ha sido seleccionada por un 12,9% de los encuestados, la penúltima opción corresponde al 10,6% y la opción de siempre abarca un 29,4%. En cuarto lugar, está el Empleo, esta dimensión registra un porcentaje de 2,9% en la opción de casi nunca, la respuesta a veces fue seleccionada por un total de 11,8%, la respuesta de casi siempre marca un total de 8,8% y en la última respuesta que es siempre, posee un porcentaje de 76,5%, resultando ser esta respuesta la que posee mayor porcentaje. La quinta dimensión, la cual es sobre la Enseñanza-aprendizaje, en la segunda opción de casi nunca solo tiene 1%, seguido de un 4,9% en la respuesta de a veces; en la respuesta de casi siempre tiene un 16,7% y al final en siempre consta de 77,5%. Como penúltima dimensión se encuentra la Comunicación, esta abarca con un 27,9% en la selección de la respuesta nunca, continuando esta la respuesta de casi nunca que fue elegida por 5,9% de los encuestados; por otro lado, el 20,6% corresponde a la respuesta a veces, en la alternativa de casi siempre se logra ver un 5,9% y la respuesta con mayor porcentaje es la de siempre cuyo porcentaje es de 39,7%. Por último tenemos a la dimensión de Profesión e identidad docente, dimensión en la cual solo 2 respuestas tuvieron porcentajes, el 0,7% corresponde a las personas que optaron por seleccionar la respuesta casi siempre y en siempre está registrado un total de 99,3%.

Tabla 3: Prueba de Chi – Cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	393,634 ^a	24	,000
Razón de verosimilitud	400,925	24	,000
Asociación lineal por lineal	4,865	1	,027
N de casos válidos	884		

a. 7 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,46.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación y que esta tenga resultados más aproximados, se procedió a realizar un cálculo aplicando el chi-cuadrado de Pearson, la razón de verosimilitud y la asociación lineal por lineal, como se puede observar el valor estadístico de chi-cuadrado corresponde a 393,634, la razón de verosimilitud es de 400,925 y se obtuvo un total de 884 casos válidos.

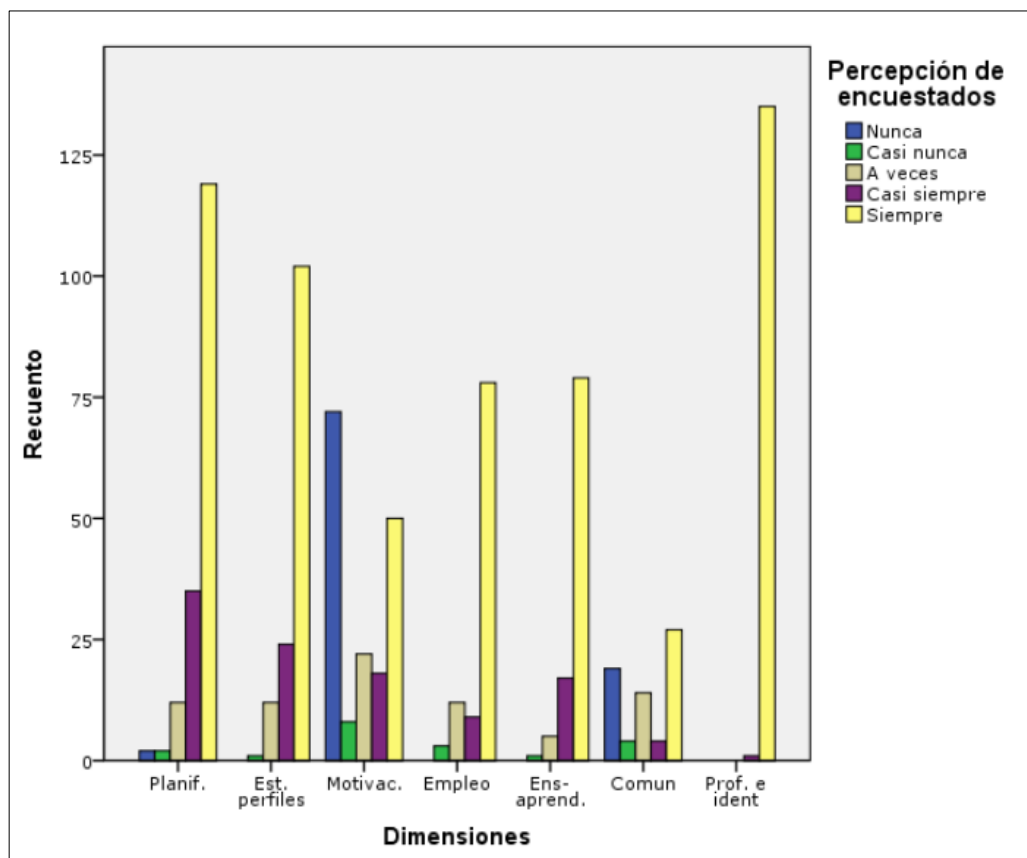


Figura 1: Percepción de encuestados.

Análisis e interpretación.- La encuesta procedió a realizarse tomando en cuenta 7 dimensiones, en la cual, dentro de la primera dimensión más se registraron más de 100 elecciones a la opción “siempre” y de igual manera en la dimensión de Estudio de perfiles, sin embargo, en la dimensión correspondiente a Motivación más de 70 respuestas “nunca” predominaron, y en las siguientes dimensiones correspondientemente continúa predominando la opción siempre con mayor cantidad de elección.

I. PLANIFICACIÓN

Pregunta 1

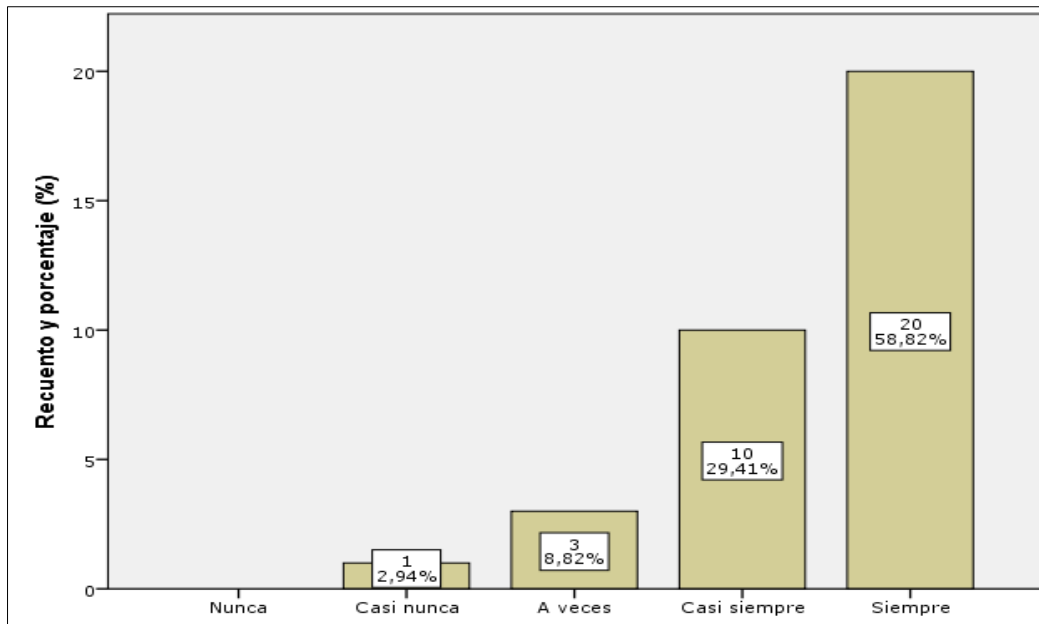


Figura 2: Considera usted que el Centro de Educación Continua cuenta con un número óptimo de facilitares para dictar los cursos.

Análisis e interpretación: Como se puede observar en el gráfico, un 58,82%, el cual representa a 20 encuestados, han seleccionado la opción de “siempre” con relación a si el Centro de Educación Continua cuenta con un numero de facilitadores que den los cursos; seguido tenemos al 29,41%, porcentaje correspondiente a la opción “casi siempre” y con menor porcentaje esta la opción de “casi nunca” seleccionada por un encuestado dando como porcentaje un 2,94%.

Pregunta 2

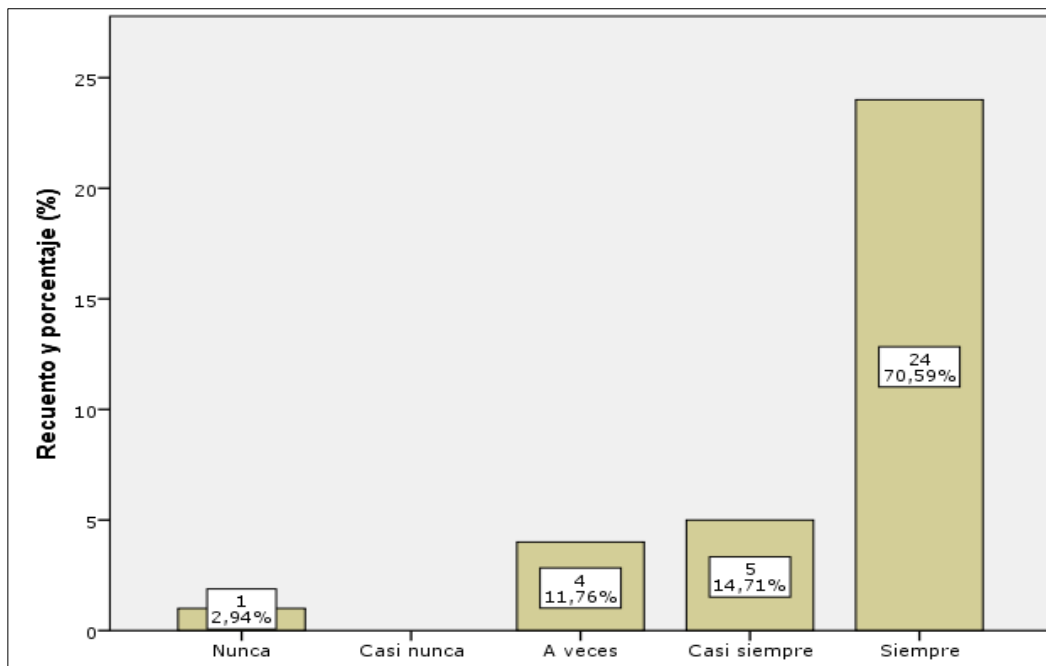


Figura 3: El nivel de organización del Centro de Educación Continua es apropiado para llevar a cabo el desarrollo de los cursos.

Análisis e interpretación: El 70,59% de los docentes encuestados, contestaron que el nivel de organización del Centro de Educación Continua “siempre” es apropiado para llevar a cabo el desarrollo de los cursos, mientras que el 2,94% mencionó que “nunca” lo es.

Pregunta 3

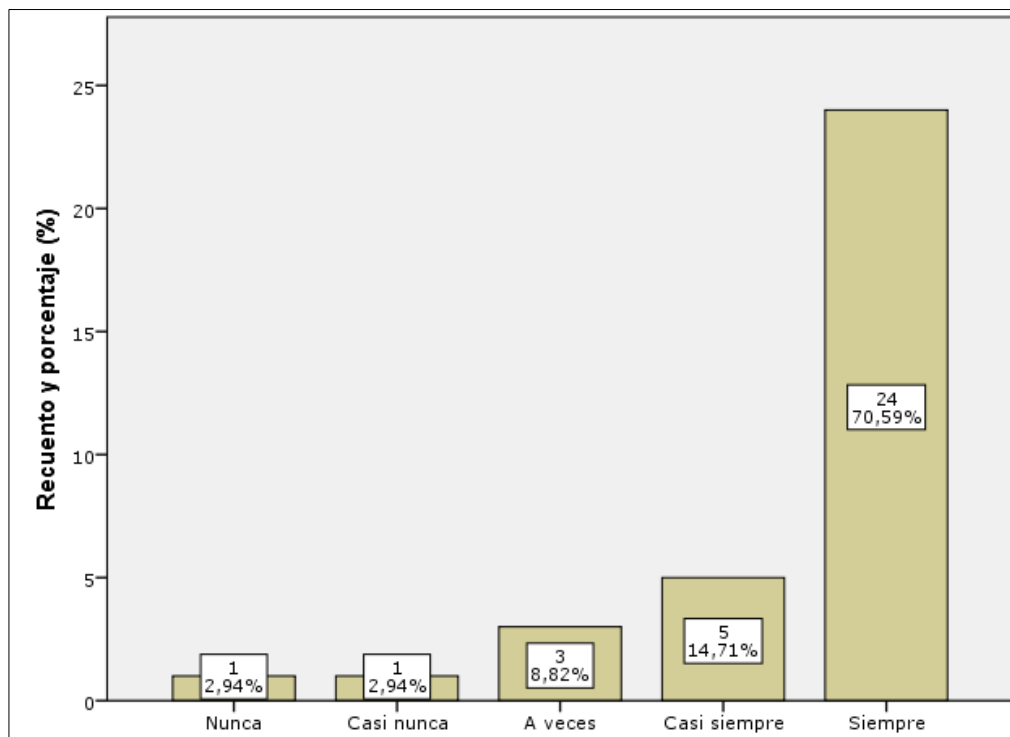


Figura 4: El Centro de Educación Continua elabora perfiles profesionales de la UTMACH de cada curso.

Análisis e interpretación: En el gráfico se puede observar que el valor predominante es el 70,59% que abarca a 24 docentes encuestados que seleccionaron la opción de “siempre”, seguido de 14,71% que optaron por seleccionar “casi siempre” y, por último, solo un docente cuyo porcentaje representa al 2,94% selecciono “nunca” para referirse si el Centro de Educación Continua elabora perfiles profesionales en cada curso.

Pregunta 4

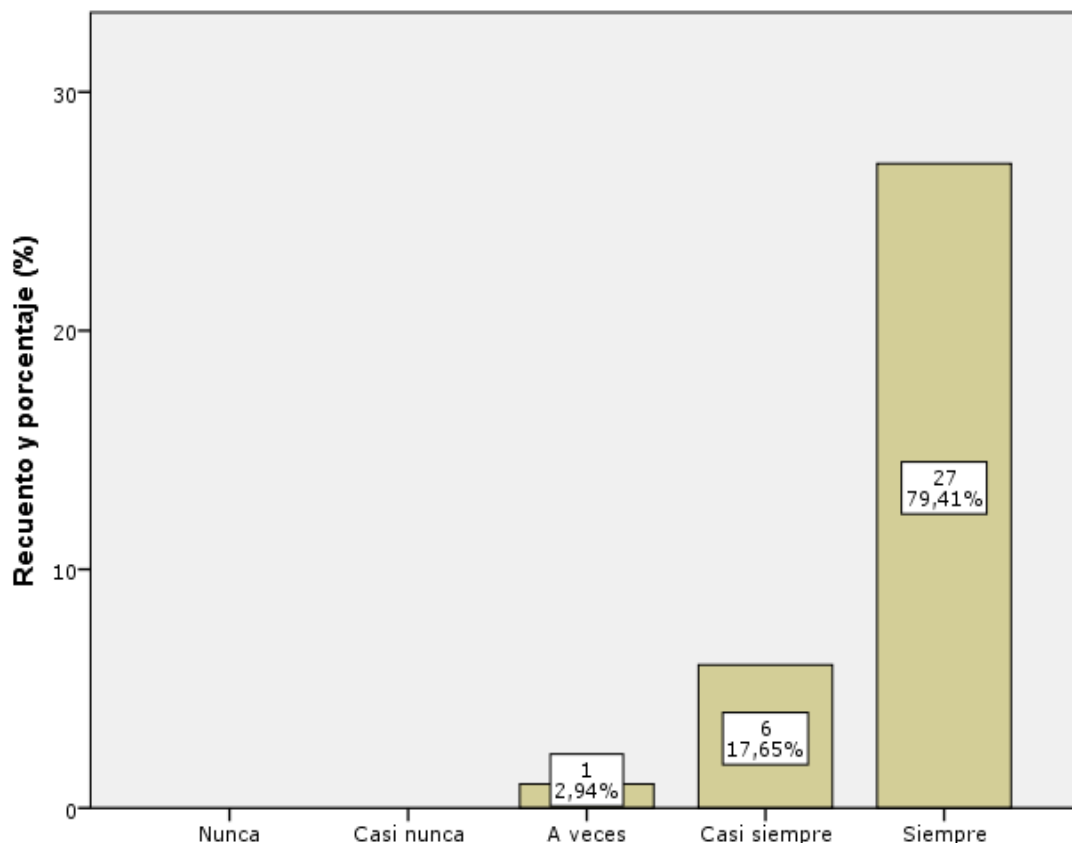


Figura 5: El Centro de Educación Continua considera su experiencia laboral como requisito del perfil profesional.

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados por la aplicación del instrumento; se puede decir que la universidad si considera la experiencia laboral como un requisito del perfil profesional, debido a que el 79,41% respondió con “siempre” de acuerdo a su percepción, mientras que el 17,65% señaló que “casi siempre” y solo un encuestado el cual representa un 2,94% respondió “a veces”.

Pregunta 5

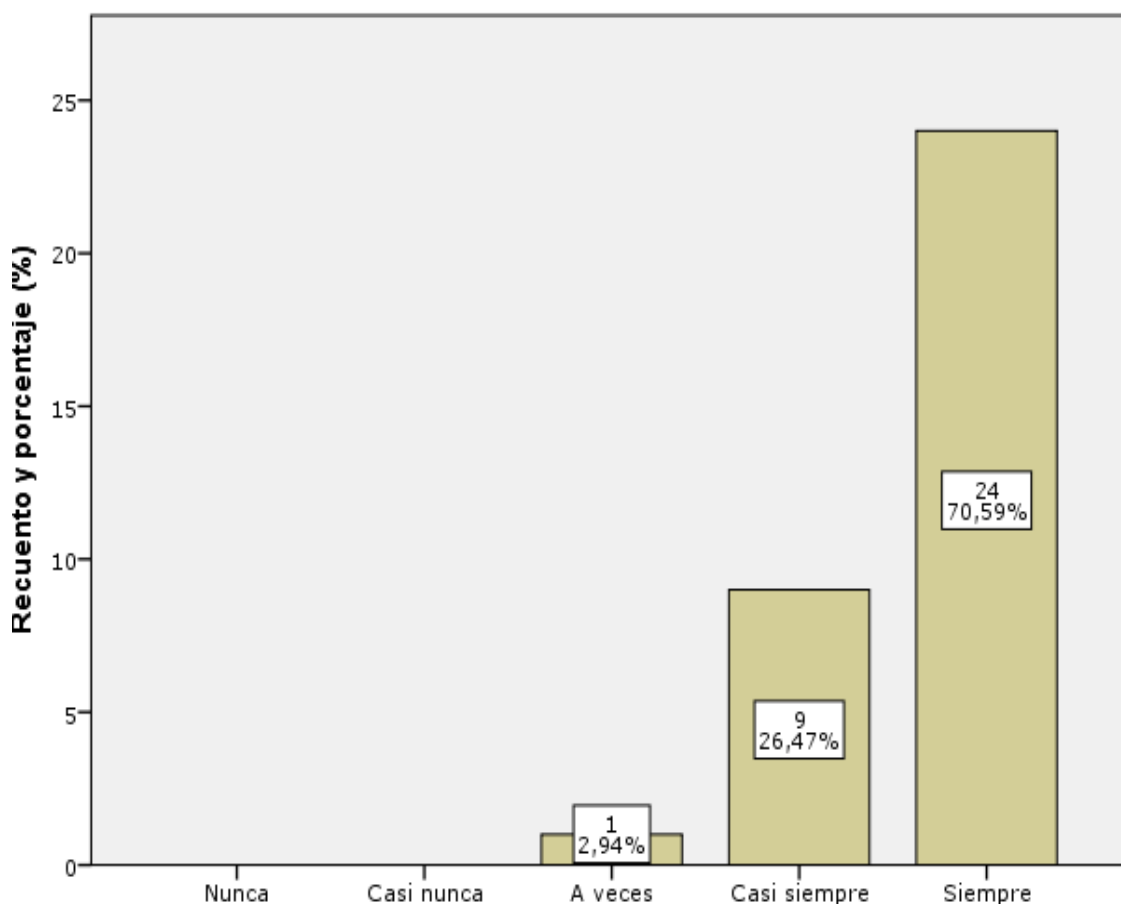


Figura 6: Con qué frecuencia se dictan cursos de capacitación a los docentes en las diferentes áreas impartidas por el Centro de la Educación Superior continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: La frecuencia más señalada con referencia a la periodicidad de los cursos de capacitación que se dan por el Centro de Educación Continua, pertenece al 70,59%, porcentaje que pertenece a 24 docentes, los cuales contestaron que “siempre” se realizan estos cursos; por otro lado 9 docentes, es decir, 26,47% mencionaron que “casi siempre” se dan estas capacitaciones y con el menor porcentaje se encuentra el 2,94% con la opción de “a veces” y nadie señaló la opción “nunca” ni “casi nunca”.

II. ESTUDIO DE PERFILES

Pregunta 6

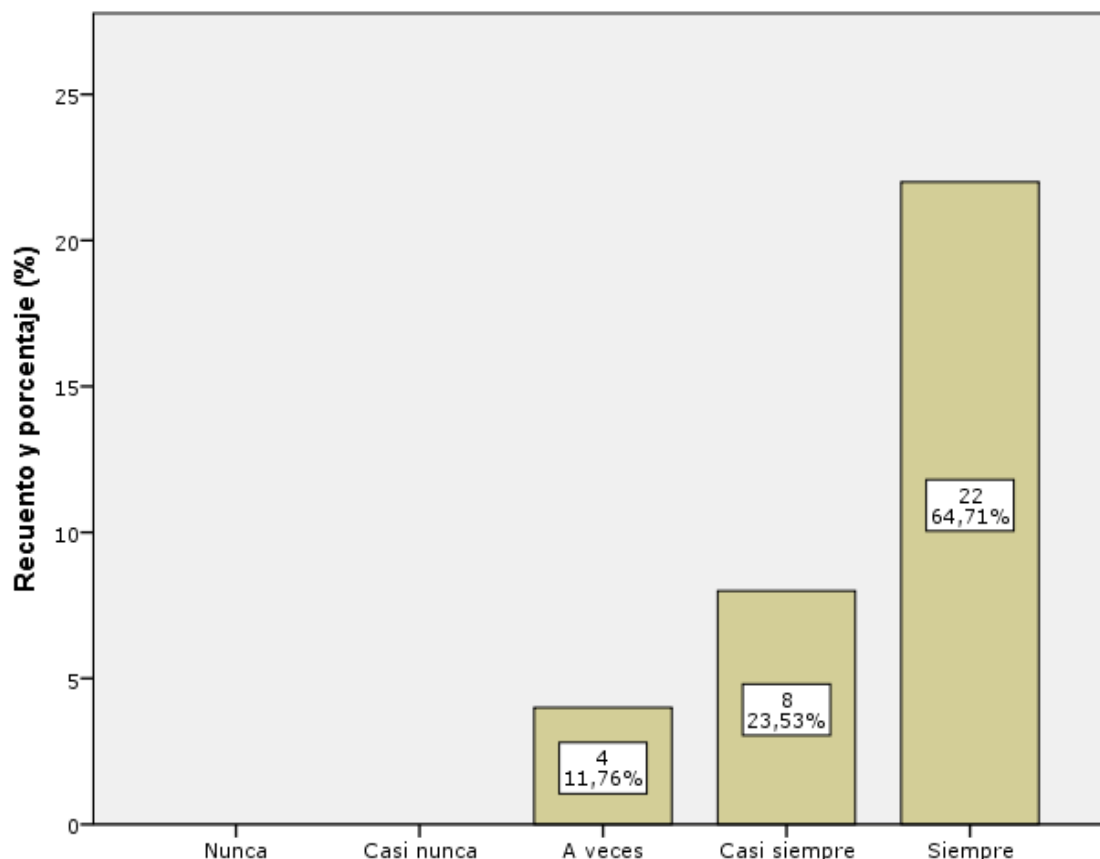


Figura 7: Se capacita constantemente sobre temáticas de didáctica y pedagogía.

Análisis e interpretación: A través de la encuesta se logró identificar que, 64,71% de los encuestados hacen mención que “siempre” se realizan capacitaciones abordando temáticas sobre didáctica y pedagogía impartidas a los docentes, pero, por otro lado, el 11,76% de los encuestados respondió “a veces” y las opciones restantes nadie las selecciono.

Pregunta 7

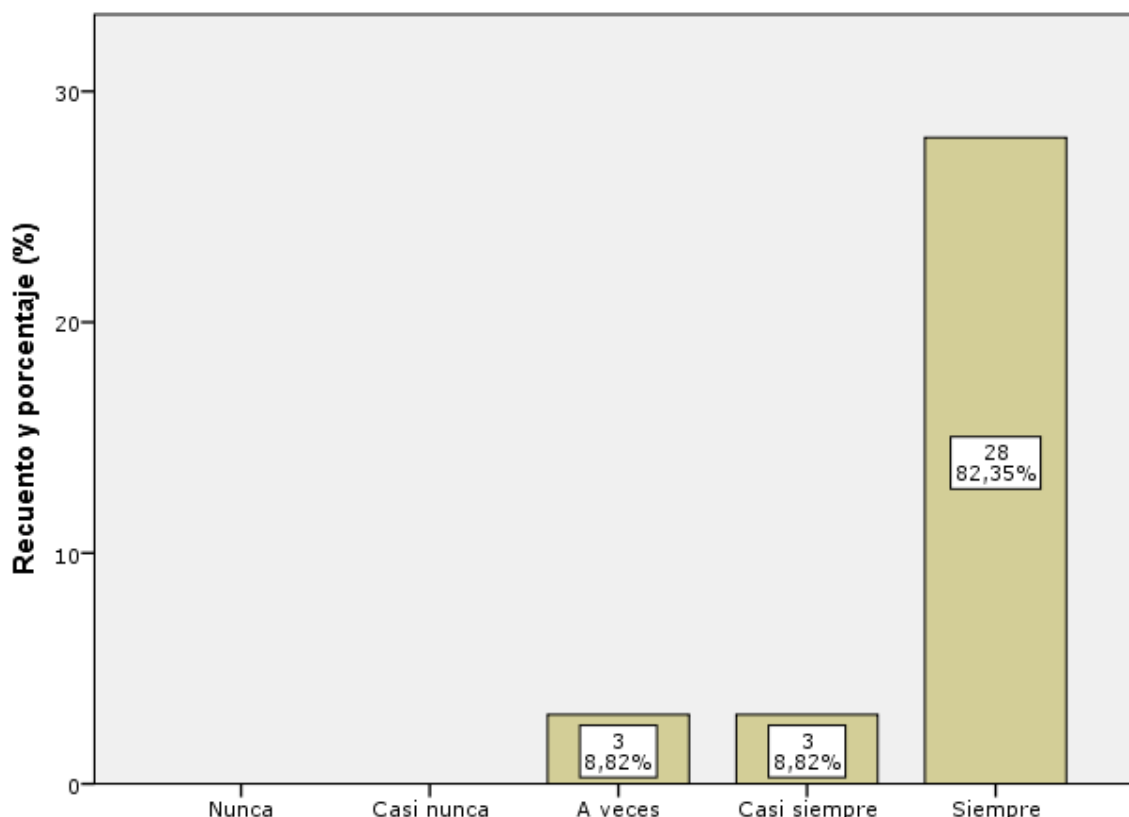


Figura 8: Considera usted que al momento de impartir sus clases genera conectividad en base a su experticia en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Como se puede observar el gráfico, el 82,35% mencionan que “siempre” se genera una conectividad en base a su experticia en el Centro de Educación Continua, sin embargo, las respuestas “casi siempre” y “a veces” tienen los mismos porcentajes de 8,82%, el cual corresponde a 3 encuestados en cada una de ellas que señalaron según sus respectivas percepciones.

Pregunta 8

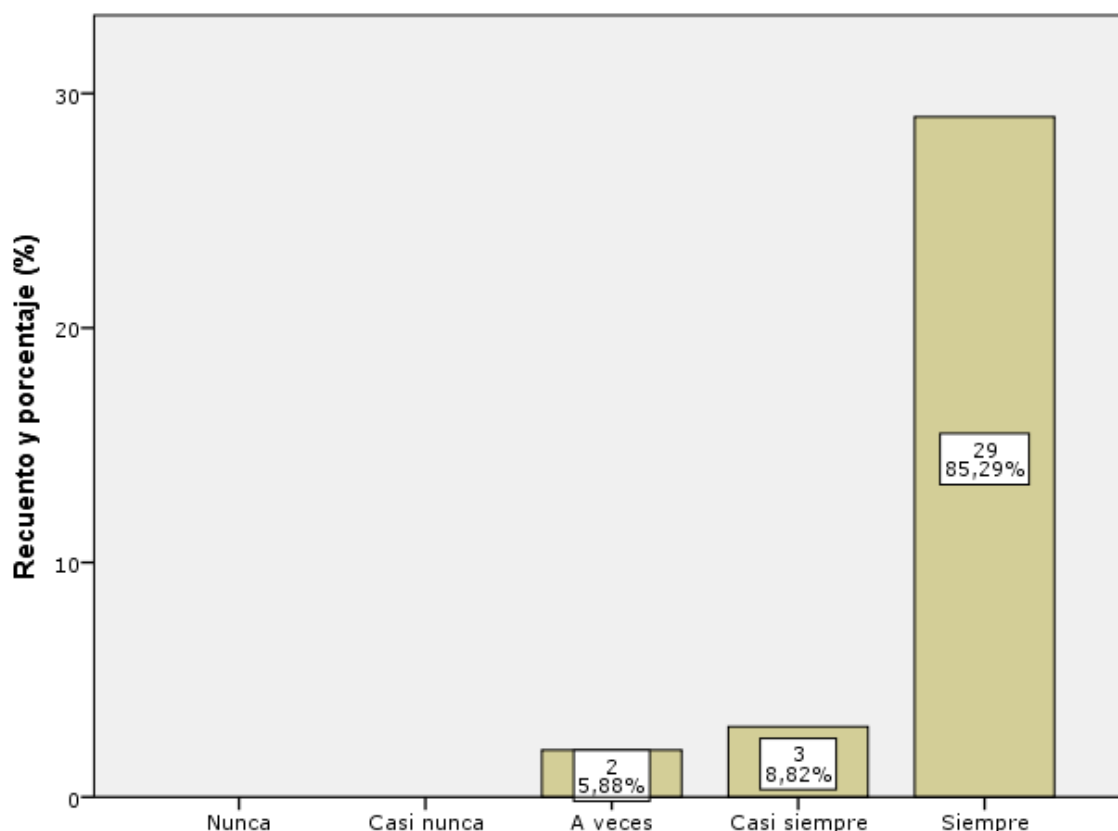


Figura 9: El Centro de Educación Continua considera el perfil académico, acorde a las habilidades y destrezas, para dictar los programas de capacitación.

Análisis e interpretación: Mediante el cuestionario aplicado se logró determinar que 29 docentes, los cuales representan un total de 85,29%, han logrado percibir que el Centro de Educación Continua si considera el perfil académico de los docentes según sus habilidades y las destrezas que poseen, mientras que el 8,82%, el cual representan 3 encuestados los cuales han señalado que “casi siempre” lo consideran y tan solo 2 encuestados, los cuales corresponden al 5,88% mencionan que a veces consideran este aspecto.

Pregunta 9

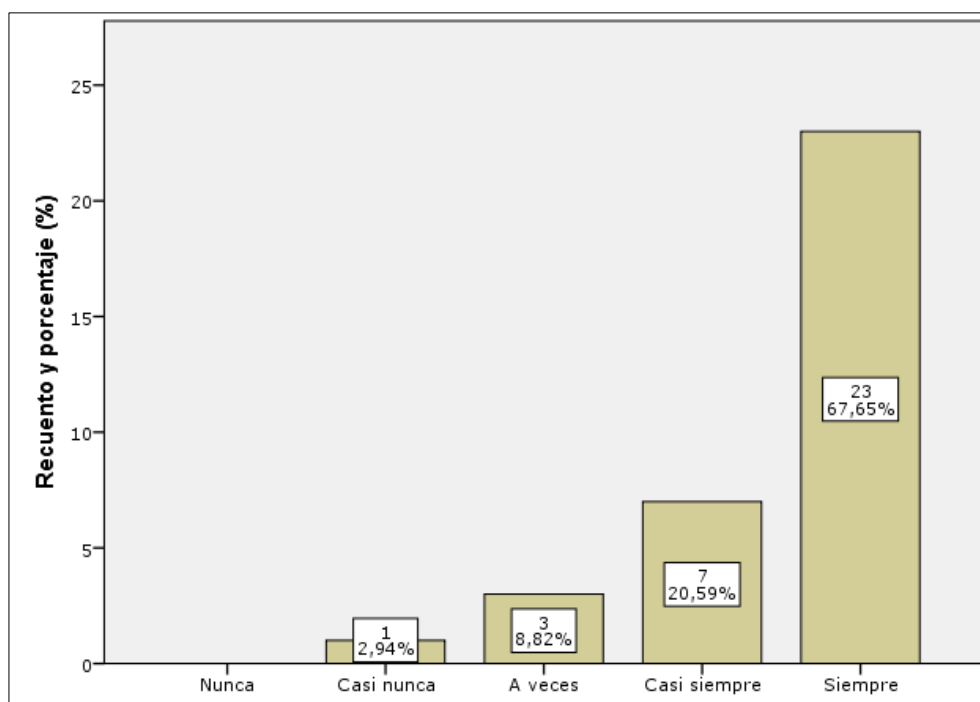


Figura 10: Existe una apropiada evaluación de desempeño académico en cada programa hacia los docentes, por parte del Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Del total de los encuestados, que está conformado por 34 docentes, 23 de ellos los cuales representan a un 67,65% mencionan que siempre ha existido una apropiada evaluación con relación al desempeño de los docentes, por otro lado, 7 docentes los cuales abarcan un porcentaje de 20,59%, comentaron que casi siempre se realiza de manera apropiada y solo 1 docente, el cual equivale a 2,94%, señaló que casi nunca se hace de manera apropiada las evaluaciones.

III. MOTIVACIÓN

Pregunta 10

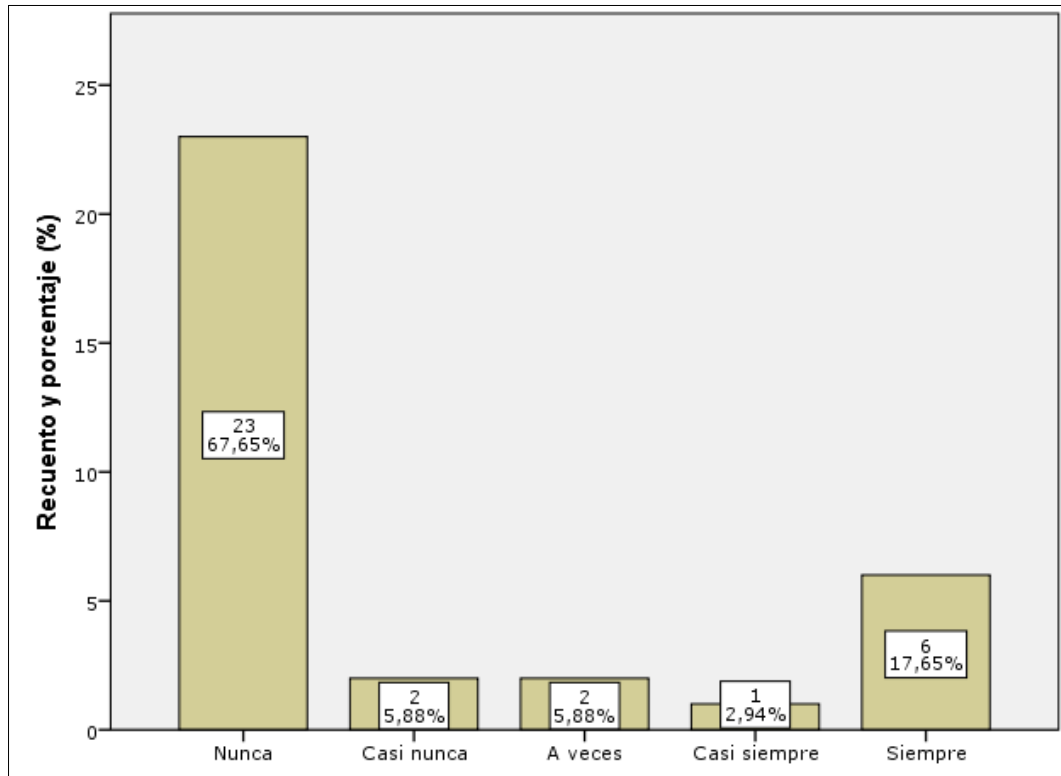


Figura 11: Usted como docente recibe recompensas económicas por parte del Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Se procedió a preguntar a los 34 docentes del Centro de Educación Continua si reciben alguna recompensa económica, a lo que el 67,65% respondieron que “nunca” han recibido recompensas económicas, mientras que los porcentajes correspondientes a “casi siempre” y “a veces” son de 5,88% y tan solo el 17,65% que equivale a 6 docentes, respondieron que siempre reciben recompensas económicas de parte de la institución.

Pregunta 11

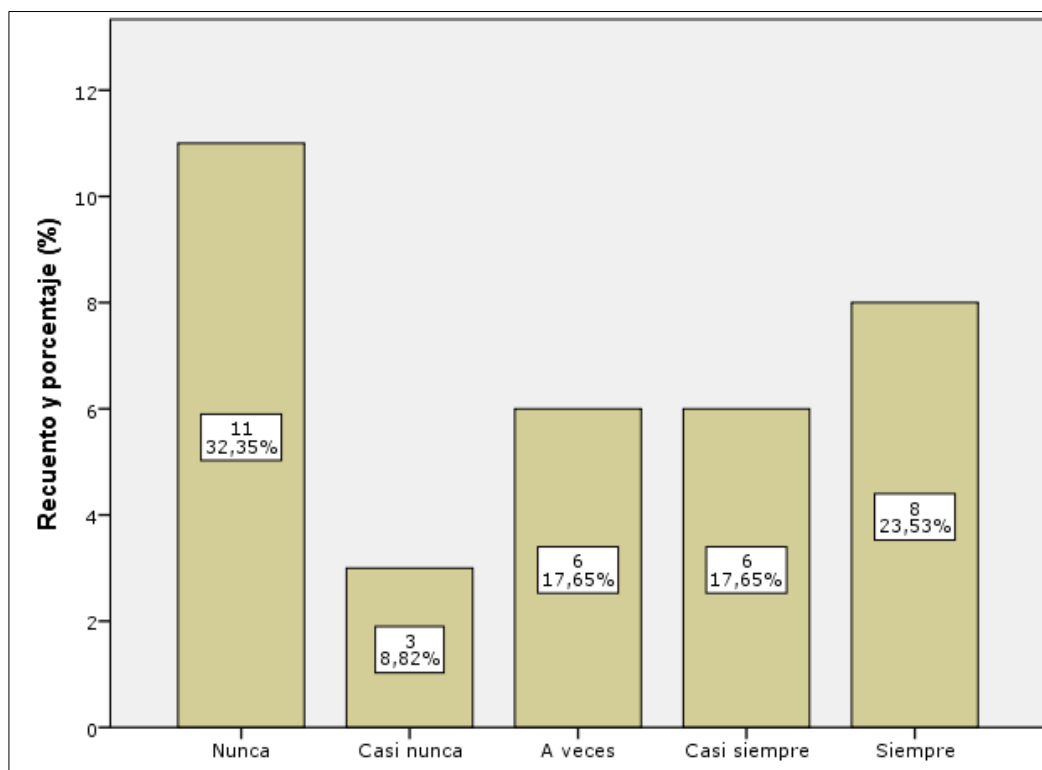


Figura 12: Usted como docente recibe recompensas no económicas por parte del Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación:

En cuanto a la pregunta sobre las recompensas no económicas se puede apreciar en el gráfico que los porcentajes se encuentran más distribuidos en todas las opciones, a diferencia de los porcentajes sobre las recompensas económicas. Se puede apreciar que el 11% de los docentes que representan un 32,35% nunca han recibido recompensas no económicas, seguido de 8 docentes que mencionan que siempre reciben este tipo de recompensas y tan solo 3 docentes que representan el 8,82% casi nunca reciben recompensas no económicas.

Pregunta 12

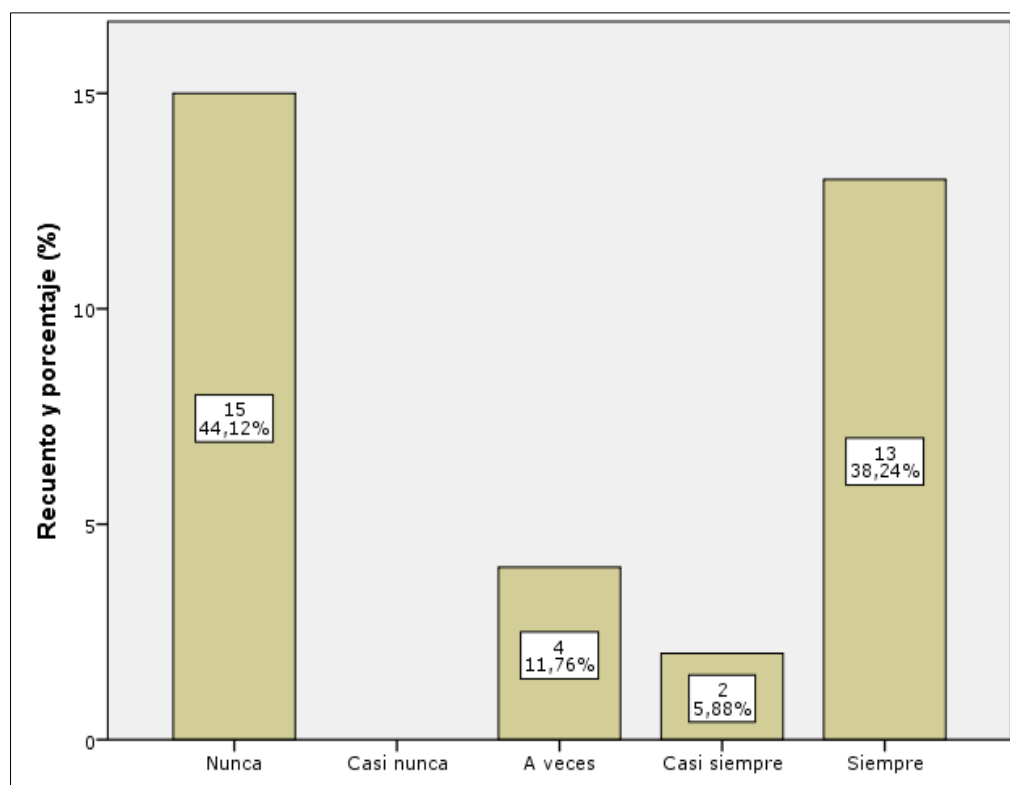


Figura 13: Percibe algún tipo de beneficio como facilitador del Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: En cuanto a los beneficios que perciben los docentes al ser facilitadores del Centro de Educación Continua, el 44,12%, que representan a 15 docentes, comentaron que nunca han percibido algún beneficio de ello, mientras que, con tan solo la diferencia de 2 encuestados, es decir, un 38,24%, supieron mencionar que siempre han percibido beneficios al ser facilitadores del Centro de Educación Continua y, por último, solo 2 encuestados contestaron que casi siempre perciben algún beneficio.

Pregunta 13

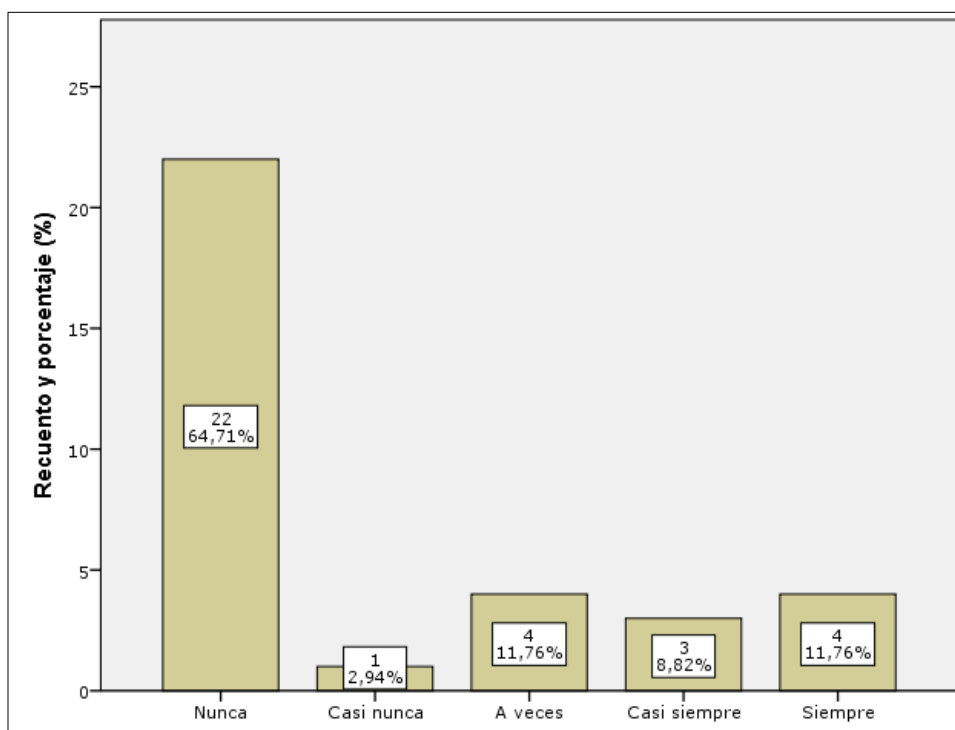


Figura 14: Recibe estímulos adicionales a su remuneración en calidad de facilitador.

Análisis e interpretación: Se procedió a preguntar a los docentes si ellos reciben estímulos adicionales, a lo cual el 64,71% menciono que nunca han recibido aquello, en cambio, el 11,76% de las respuestas están representadas en las opciones de “a veces” y “siempre” y el 8,82% que equivale a 3 docentes mencionaron que casi siempre reciben estímulos adicionales.

Pregunta 14

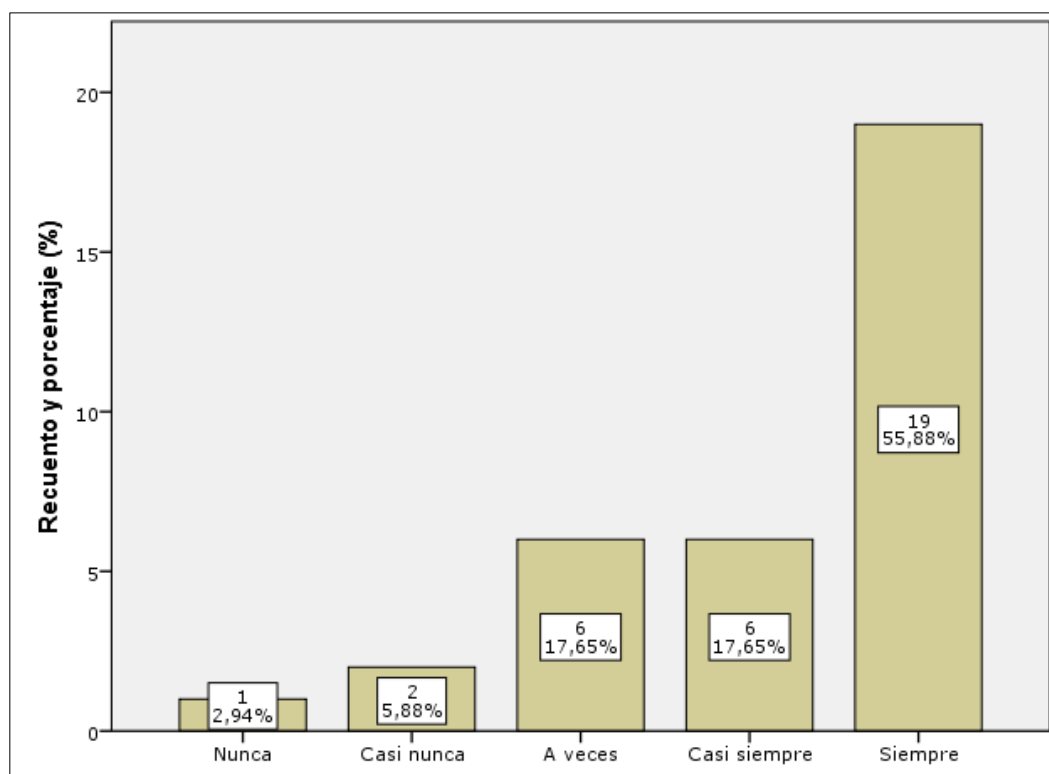


Figura 15: Está usted de acuerdo con la remuneración que recibe de los cursos impartidos en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Para concluir con la dimensión correspondiente a la Motivación, se procedió a preguntar a los encuestados si están de acuerdo con la remuneración que reciben de los cursos, de los cuales un total del 55,88%, los cuales son 19 docentes, señalaron que siempre estarían de acuerdo con estas remuneraciones, y el porcentaje que le sigue corresponde a 17,65% el cual se encuentra presente en las dos opciones de “casi siempre” y “a veces” y tan solo un docente selecciono que nunca estaría de acuerdo con las remuneraciones que reciben de los cursos que se dan en el Centro de Educación Continua.

IV. EMPLEO

Pregunta 15

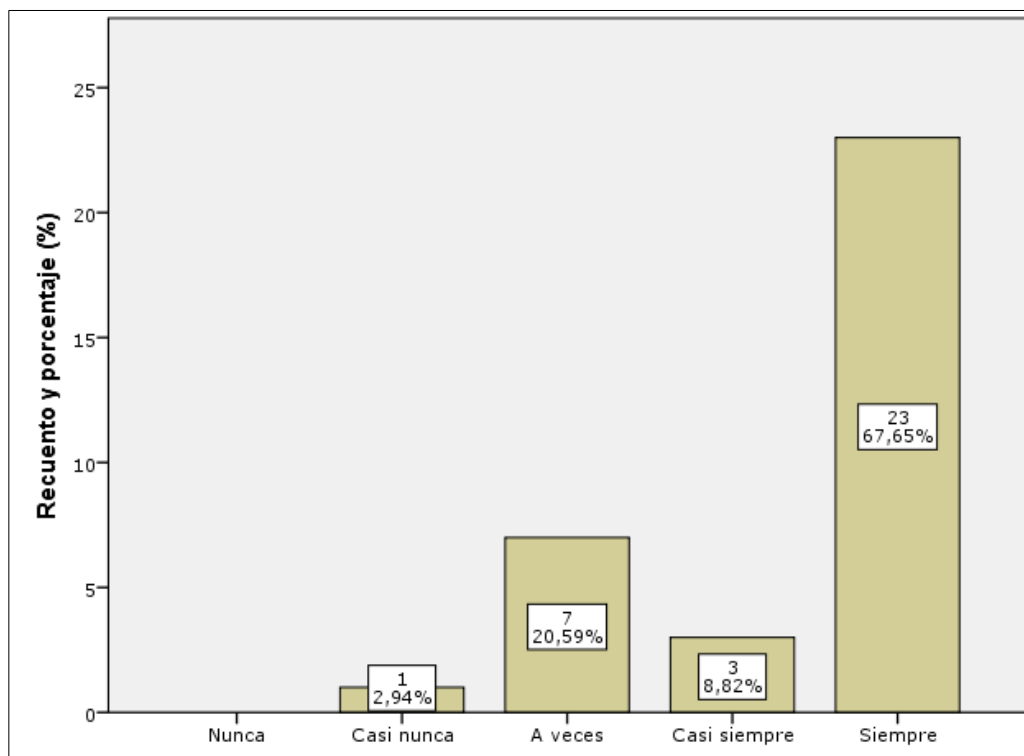


Figura 16: Considera un ambiente laboral propicio para dictar los cursos en el Centro de Educación Continua.

Análisis e interpretación: Continuando con la dimensión de Empleo, de los 34 encuestados, 23 de ellos siempre consideran un ambiente laboral propicio para dictar los cursos en el Centro de Educación Continua, en cambio, 7 de los docentes lo cuales abarcan el 20, 59%, mencionaron que a veces lo consideran y con el menor porcentaje se encuentra el 2,94% el cual representa la elección de 1 docente, el que hizo referencia a que casi nunca considera un ambiente laboral.

Pregunta 16

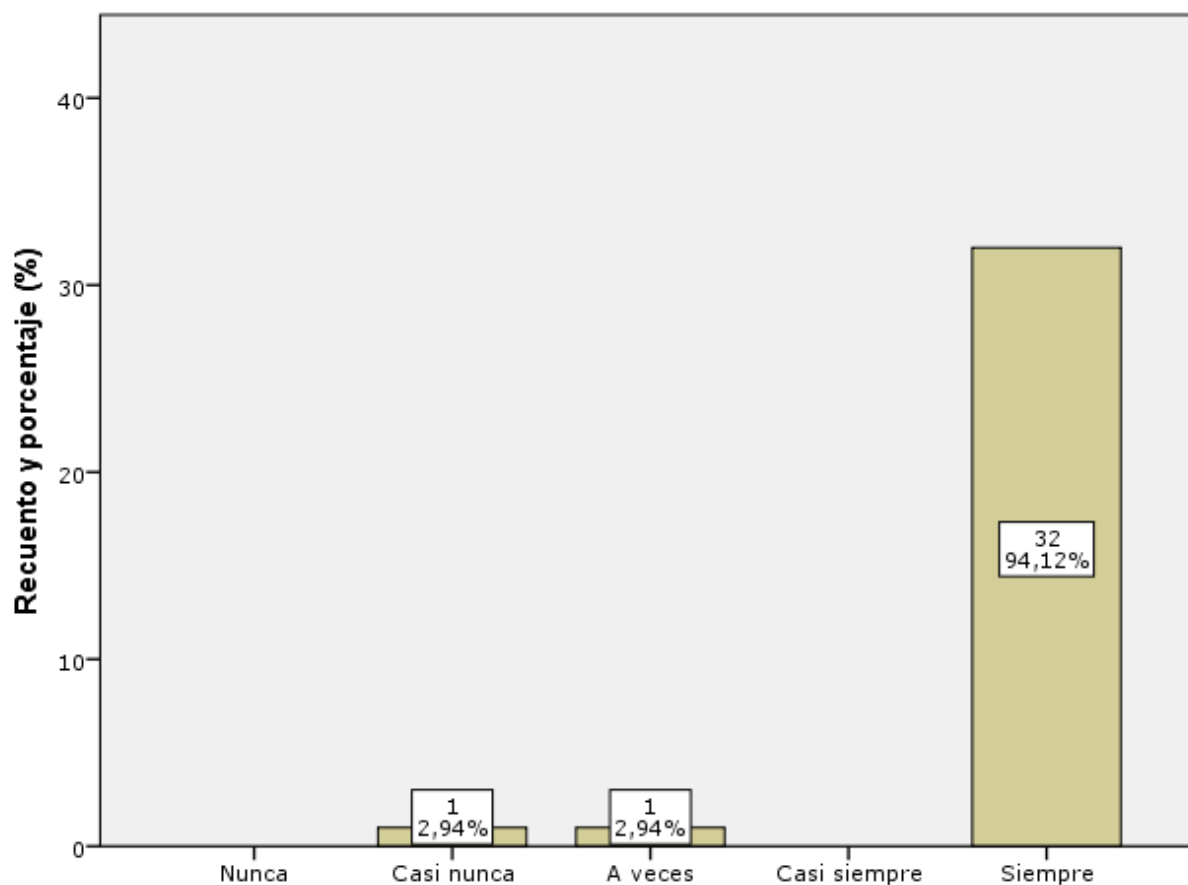


Figura 17: Su labor en calidad de facilitador aporta a la mejora continua de los perfiles académicos.

Análisis e interpretación: Como se puede observar en el gráfico anterior expuesto, el mayor porcentaje que pertenece al 94,12%, los cuales son 32 docentes, consideraron que su labor en calidad de facilitador siempre aporta al mejoramiento del Centro de Educación Continua, en cambio, 1 docente cuyo porcentaje representa un 2,94% menciona que a veces y de igual forma se registró un similar porcentaje en la opción de casi nunca. Dando, así como resultado que la mayoría de los docentes perciben que su labor como facilitadores contribuye al perfeccionamiento de los perfiles académicos.

Pregunta 17

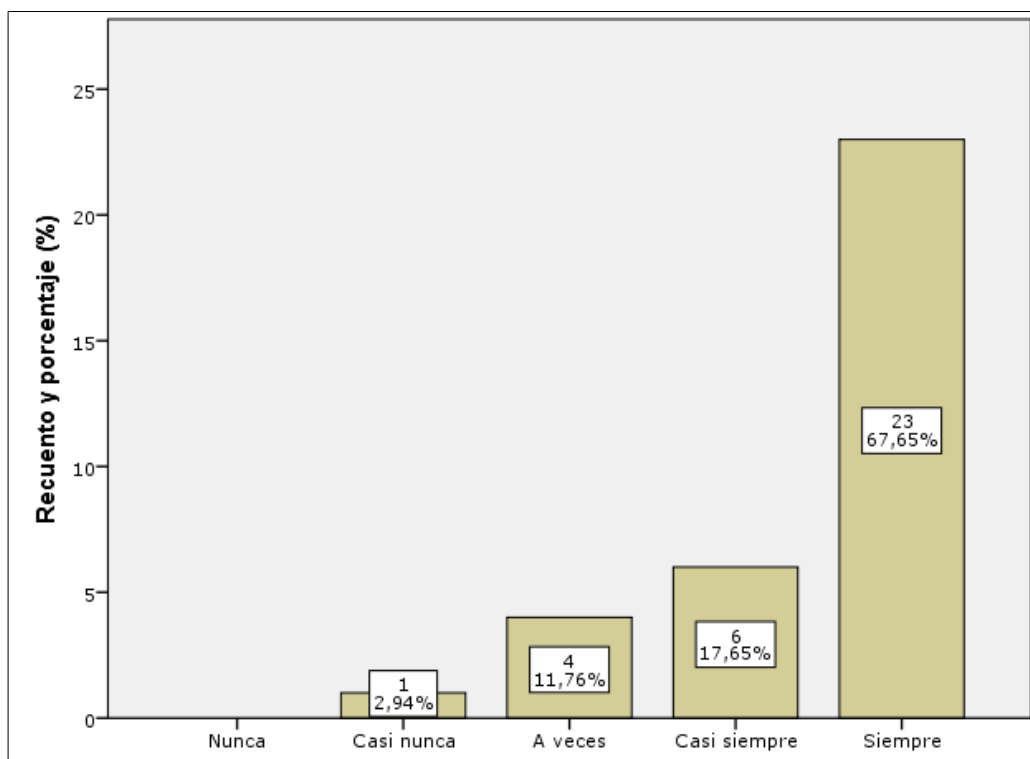


Figura 18: Considera que el Centro de Educación Continua es parte de sus resultados logrados en el desempeño de su perfil profesional.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en el gráfico, la respuesta con mayor porcentaje con relación a la pregunta 17 corresponde al 67,65%, que pertenece a la opción de siempre, es decir que, 23 docentes consideran que el Centro de Educación Continua siempre ha sido parte de sus resultados que han alcanzado en cuanto al rendimiento en el área profesional, mientras que el 2,94% considera que casi nunca ha sido parte de sus resultados.

V. ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Pregunta 18

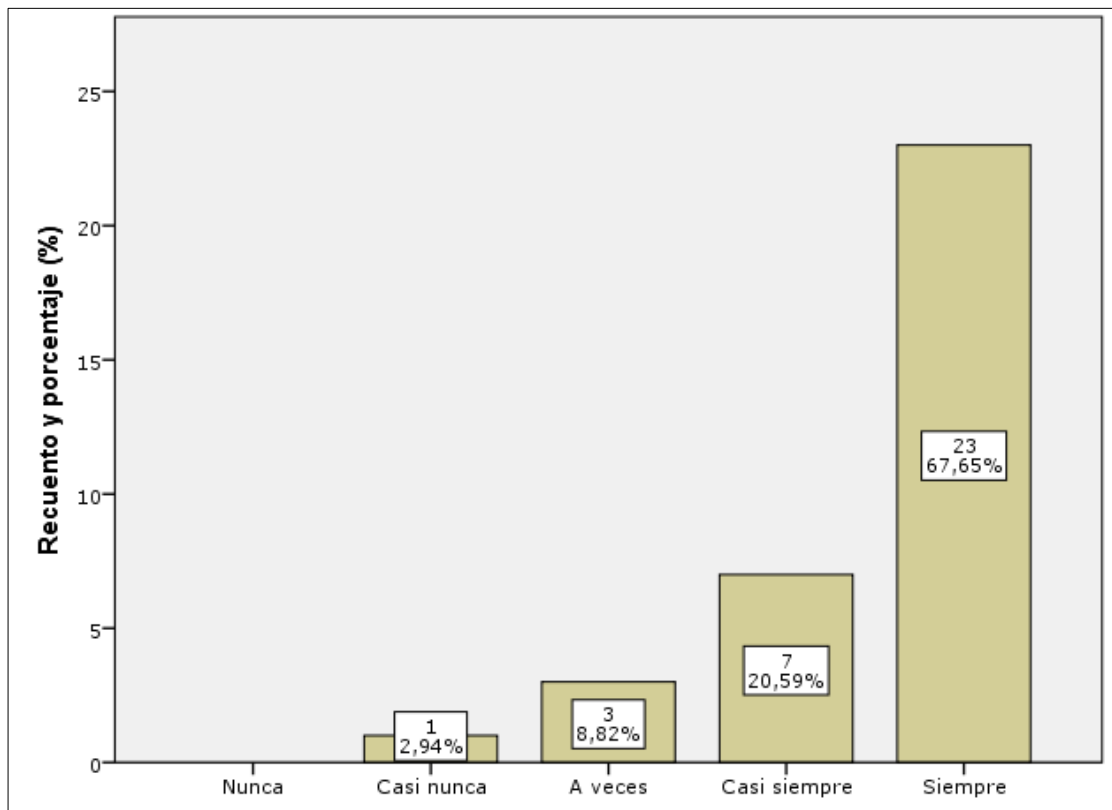


Figura 19: Existe un ambiente agradable para el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en el gráfico, las estadísticas hacen referencia que un 67,65% de los encuestados considera que siempre existe un ambiente agradable para el progreso de los cursos, seguido tenemos a un 20,59% los cuales señalan que casi siempre existe esta clase de ambiente y por último tenemos a un 2,94%, el cual contestó que casi nunca se da este ambiente propicio para el desarrollo de los cursos.

Pregunta 19

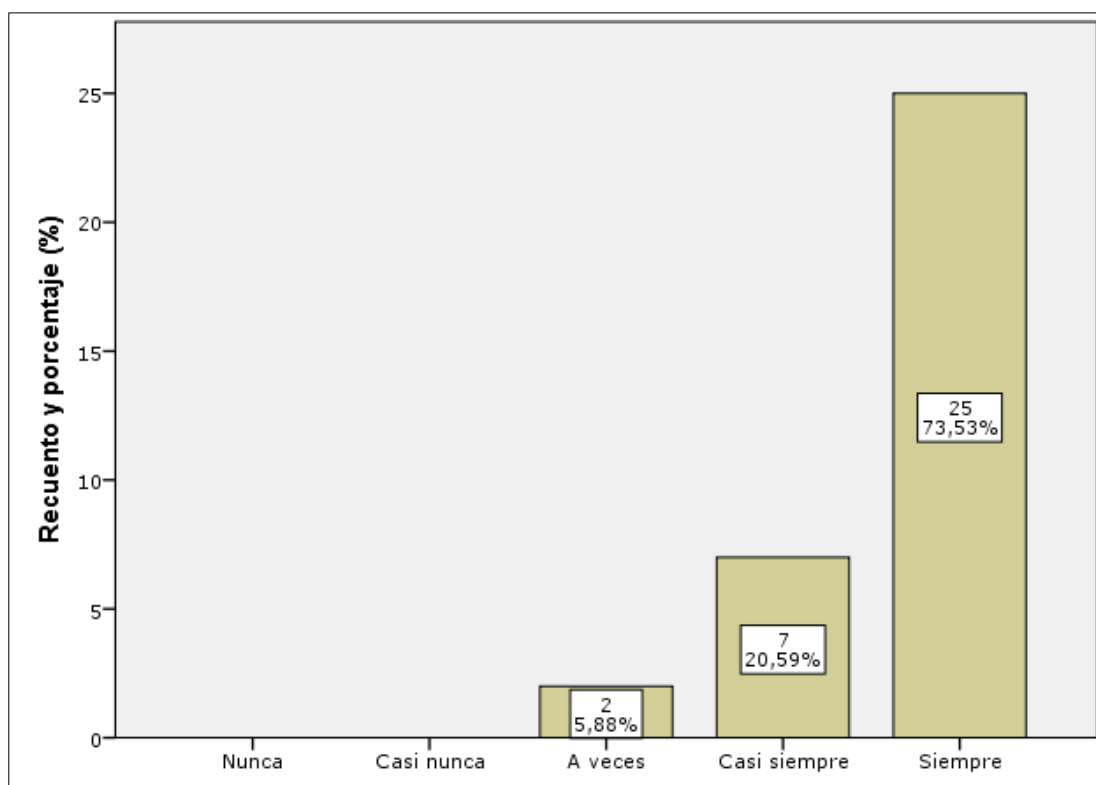


Figura 20: El Centro de Educación Continua evalúa el dominio de contenidos en los cursos que usted imparte en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Según las encuestas realizadas se logró obtener que a 73,53% de los docentes, es decir, 25 docentes, siempre han sido evaluados por el Centro de Educación Continua, mientras que, por otro lado, el 20,59% mencionó que casi siempre los evalúan para conocer cual el dominio que presentan sobre los contenidos y con el porcentaje menor está el 5,88% equivalente a 2 docentes, los cuales mencionan que la institución realiza esto a veces.

Pregunta 20

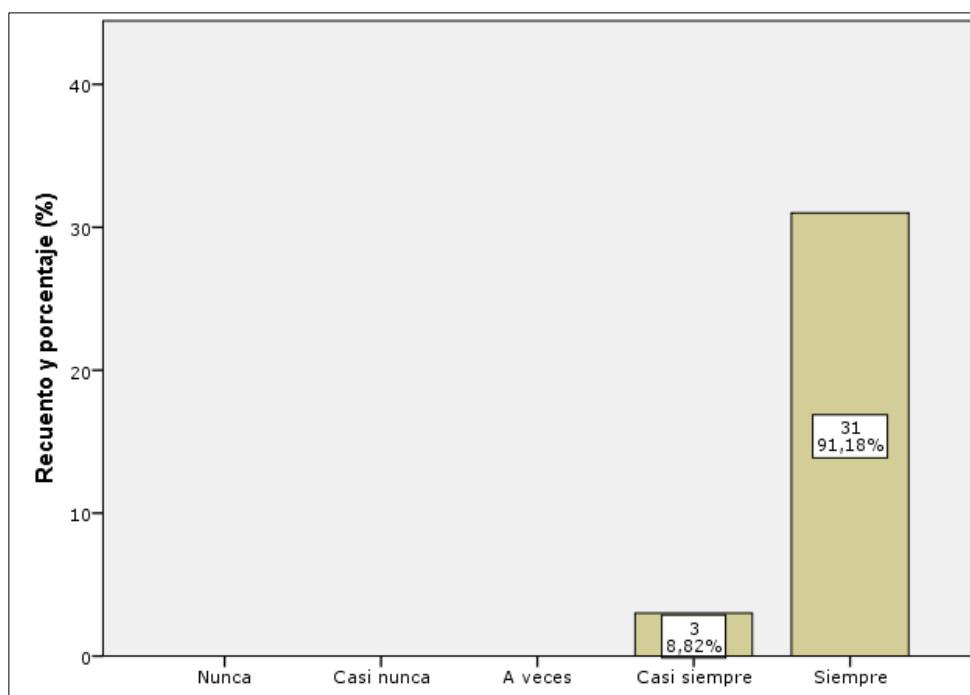


Figura 21: Aplica diferentes metodologías activas, acorde a las necesidades del estudiante, para el dominio de la clase en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: Con relación a la aplicación de la metodología por parte de los docentes a sus alumnos, el 91,18% supo mencionar que siempre aplican distintas metodologías dependiendo las necesidades que los estudiantes presenten y tan solo el 3,82% contestó que casi siempre aplican diversos métodos. Estos resultados demuestran que la mayoría de los docentes aplican métodos variados con la finalidad de ayudar al estudiante a comprender de una mejor manera las clases.

VI. COMUNICACIÓN

Pregunta 21

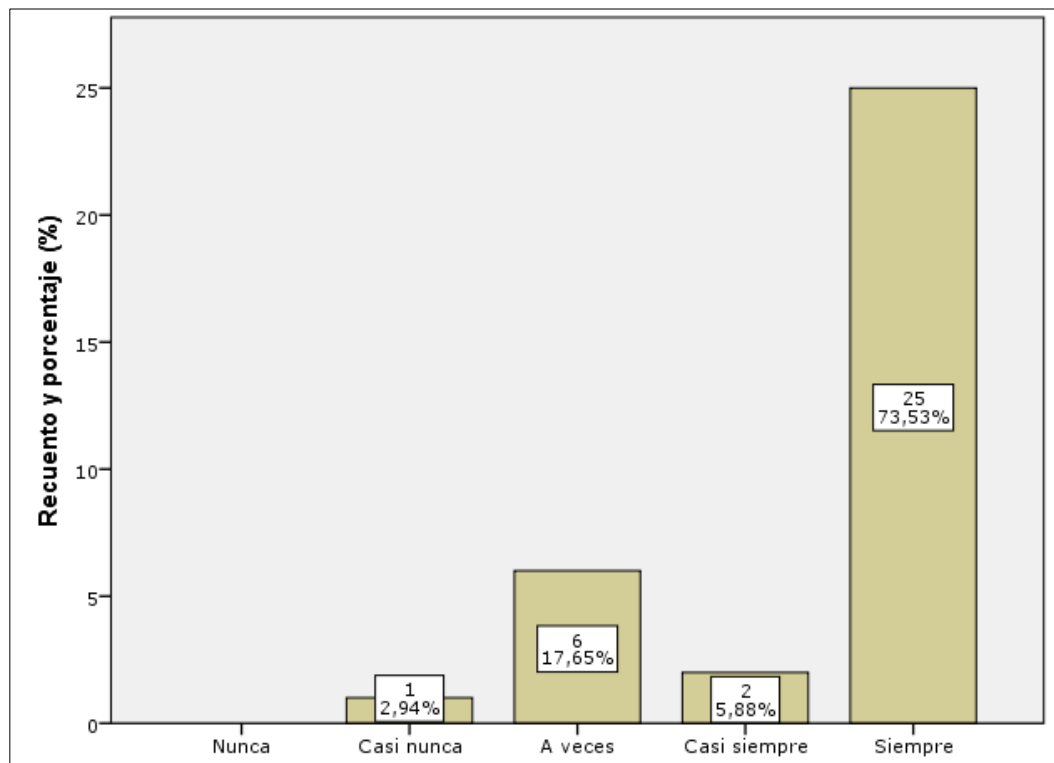


Figura 22: La comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la UTMACH es formal.

Análisis e interpretación:

La pregunta 21 hace referencia a la forma en que la comunicación es impartida por el Centro de Educación Continua hacia los docentes, donde 25 docentes de un total de 34, mencionaron que la información por la institución siempre es de manera formal y el 17,65% mencionó que solo a veces la comunicación es de manera formal y el porcentaje con menor índice es de 2,94%, perteneciente a la opción de casi nunca.

Pregunta 22

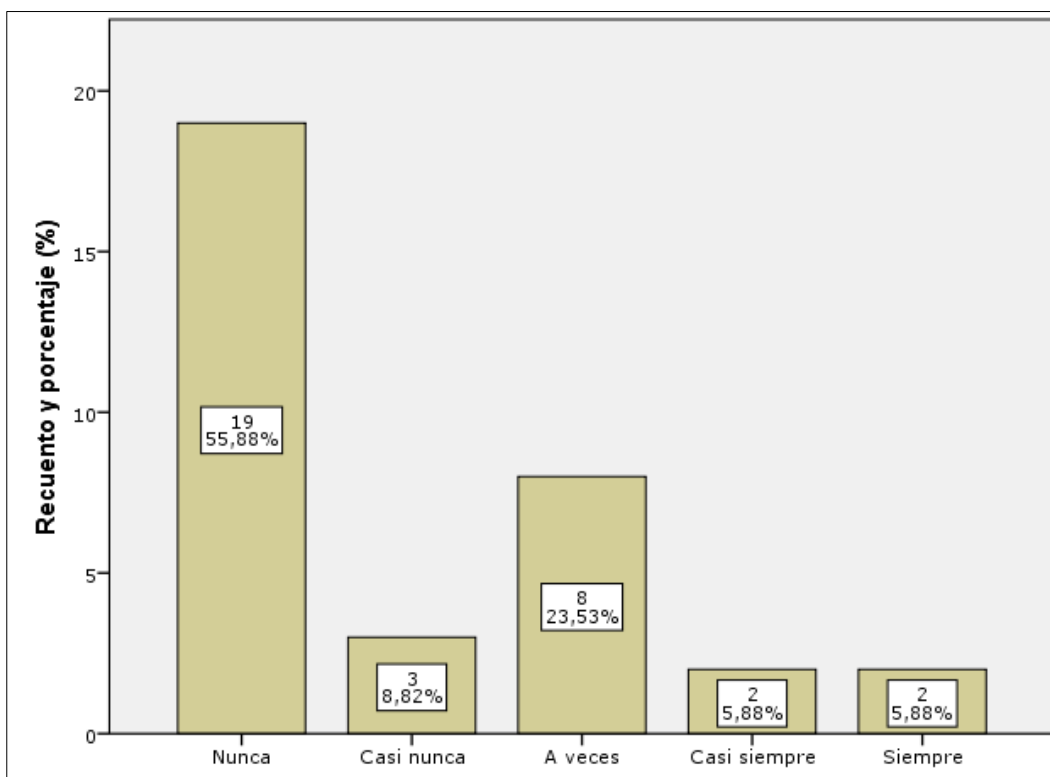


Figura 23: Considera usted que la comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la UTMACH es informal.

Análisis e interpretación: En este gráfico se puede apreciar como la opción “nunca” predomina sobre las demás con un porcentaje del 55,88%, con referencia a si el Centro de Educación Continua realiza una comunicación de manera formal a los docentes, seguido de este porcentaje tenemos al 23,53%, el cual se entiende que la institución solo a veces realiza una comunicación formal y en dos ocasiones en las estadísticas se repiten los porcentajes de 5,88% en las opciones de casi siempre y siempre.

VII. PROFESIÓN E IDENTIDAD DOCENTE

Pregunta 23

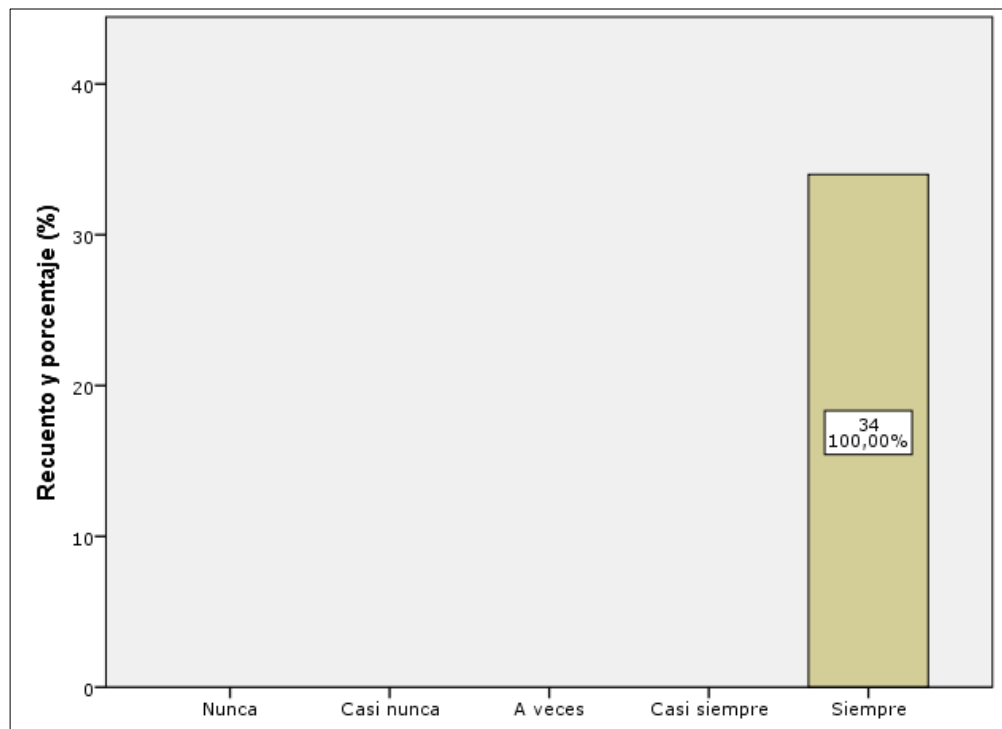


Figura 24: Usted realiza sus actividades con honestidad, sin anteponer intereses propios.

Análisis e interpretación: En este gráfico se puede estimar que todos los 34 docentes del Centro de Educación Continua, lo cual abarca el 100% de los encuestados, señalaron que ellos siempre realizan sus actividades con transparencia y pensando en los demás antes que en sí mismos.

Pregunta 24

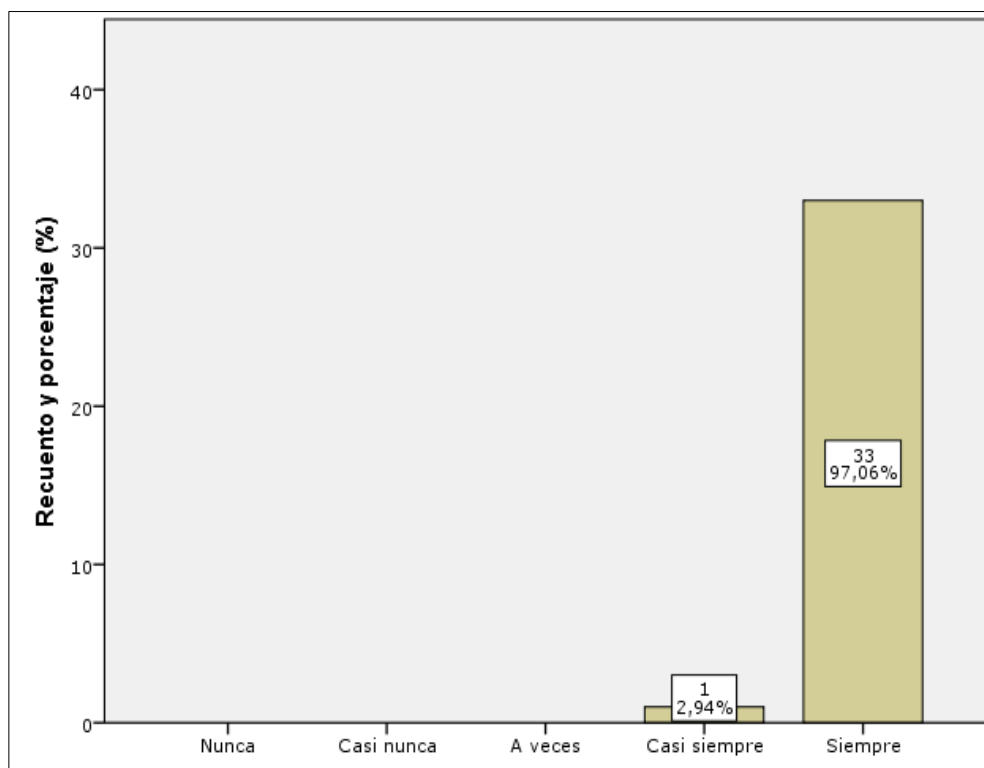


Figura 25: Usted tiene un trato respetuoso con sus compañeros y estudiantes dentro del Centro de Educación Continua.

Análisis e interpretación:

Las estadísticas de la aplicación de la encuesta dieron como resultado que un 97,06% de los docentes siempre tratan con respeto a sus colegas o estudiantes dentro del Centro de Educación Continua mientras que, un 2,94% comentó que casi siempre tratan de manera respetuosa a sus amigos o estudiantes dentro de la misma institución.

Pregunta 25

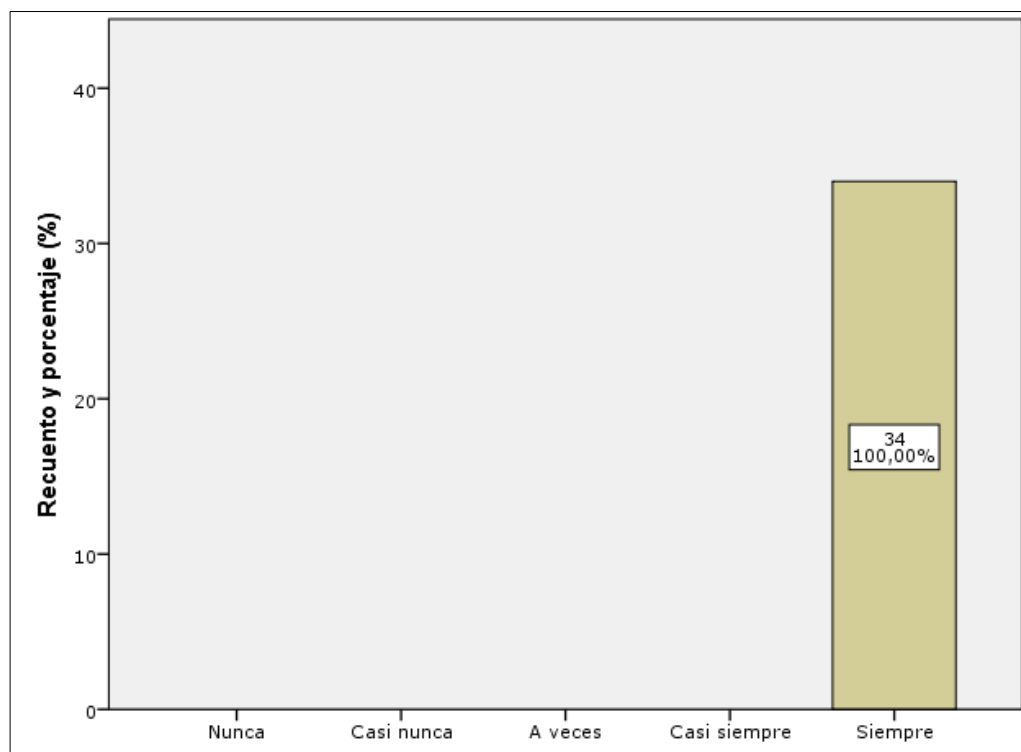


Figura 26: Posee usted un sentido de pertenencia y compromiso con sus labores dentro del Centro de Educación Continua.

Análisis e interpretación: La pregunta 25 hace referencia sobre la identificación de pertinencia y compromiso que tienen los docentes con la institución y como se puede estimar en el gráfico todos los 34 docentes tienen un sentido de pertinencia y se encuentran comprometidos con sus actividades en el Centro de Educación Continua.

Pregunta 26

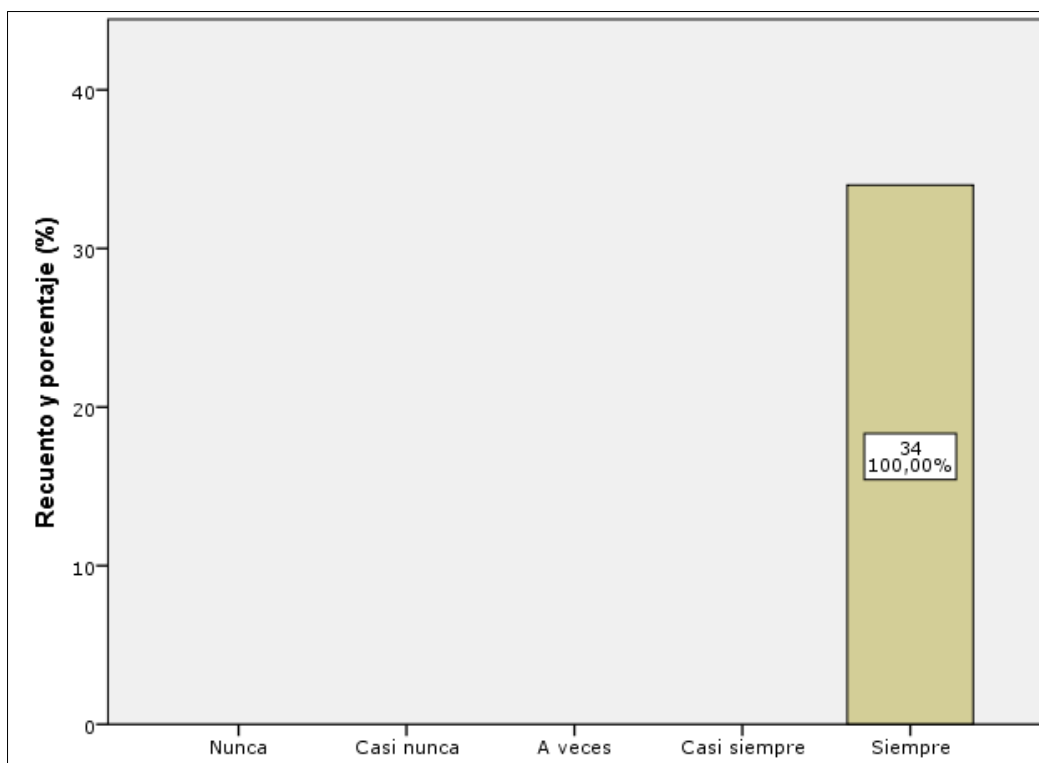


Figura 27: Cumple con responsabilidad lo encomendado en sus actividades como facilitador en el Centro de Educación Continua de la UTMACH.

Análisis e interpretación: El 100% de los profesores, el cual corresponde a los 34 docentes que conforman el centro, aseguran que siempre asumen su responsabilidad en cuanto a la realización de actividades otorgadas como facilitadores en el Centro de Educación Continua. Por lo cual, se puede decir que existe un alto grado de responsabilidad asumida por parte de los docentes al momento de desempeñar su papel de facilitadores.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN

La presente investigación al determinar el inventario de perfiles en Talento Humano del desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua, Universidad Técnica de Machala 2020, a través de la aplicación de un instrumento online que se lo realizó a 34 docentes que conforman la institución, se logró identificar que de manera general y algunas dimensiones presentan valores positivos altos como lo es en la dimensión de Profesión e identidad, la cual tuvo el porcentaje más elevado correspondiente a 99,33% respuestas de “siempre” y seguido de esta se encuentra la dimensión de Enseñanza-Aprendizaje con un total de 77,5% respuestas positivas, sin embargo, también se presenta en la dimensión Motivación el porcentaje más bajo de todas con un 29,4%, a lo que Manjarrez et al. (2020) mencionan que esta variable, es muy difícil de tener un control adecuado, no es suficiente con realizar evaluaciones que identifiquen el problema, sino que es necesario elaborar estrategias capaces de realizar cambios positivos en esta variable. Lo antes mencionado lo podemos demostrar en el estudio realizado por Quintero & Castro (2011) quienes afirman que existe una correlación leve entre inventario de perfiles y desempeño académico, donde los dominios de originalidad, vigor y responsabilidad obtienen un resultado aceptado, y con esto se comprueba que establecer un inventario de perfiles adecuados puede predecir un buen desempeño académico y a la vez mejorar en el ámbito personal y profesional, así mismo, invita a otros investigadores a aplicar su modelo, el cual se obtiene grandes resultados.

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que el desempeño de los docentes va a estar influenciado por el inventario de perfiles que el área de Talento Humano realice, como lo afirma Anello (2015), este departamento es el encargado de regularizar las actividades que desempeñen los docentes pertenecientes de la institución y también evalúa sus resultados, por lo cual;

tiene una gran responsabilidad, además que su administración sea adecuada como menciona González (2019), la cual logrará colocar a los docentes en un puesto acorde a sus habilidades y capacidades, ayudando así a el mejoramiento de la calidad y eficiencia de los cursos impartidos.

En las dimensiones de Planificación, Perfil académico, Empleo y Comunicación, las respuestas de los encuestados fueron positivas a una correcta y adecuada administración por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala; lo cual, representa beneficioso para la institución; ya que tanto los facilitadores como los de Talento Humano se encuentran comprometidos con el desarrollo y progreso de la institución, el cual se ve reflejado en su desempeño académico. Pese a ello, es necesario realizar algunas mejoras en ciertas dimensiones con la finalidad de ser lo más eficientes y eficaces posibles, para brindar una educación de calidad. Esto lo podemos corroborar en el estudio realizado por Berrones (2020) donde se puede determinar que existe relación entre planificación, empleo y comunicación con el desempeño académico, ya que fundamenta de un proyecto, programa o iniciativa. Los resultados que se lograron obtener en esta investigación dan prueba que la correlación existente entre planificación, empleo y comunicación es significativa y la más adecuada, ya que mayormente los docentes buscan en la planificación y comunicación es el logro que este vinculado con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, de este modo, los docentes llevan a cabo una serie de estrategias que puedan cumplir ese objetivo.

Con referencia a lo anterior y tras analizar los resultados obtenidos se puede mencionar que mientras el inventario de perfiles de puestos se encuentre mejor elaborado de acuerdo a las necesidades que los sujetos de estudio necesitan cubrir, mejor será su desempeño, motivación y satisfacción laboral en la institución.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES.

Se procederá a realizar algunas conclusiones en base a los resultados obtenidos de la investigación:

1. Se determinó que la planificación de talento humano tiene incidencia positiva y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua, dado que se identificó que el 70% de los encuestados asegura que siempre se está realizando una planificación correcta a nivel organizacional en la institución, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis de investigación específica formulada.
2. Se determinó que el estudio de perfiles académicos tiene incidencia positiva y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua, ya que se identificó que el 75% de los encuestados mencionaron que el Centro de Educación Continua siempre se realiza de manera adecuada las evaluaciones para determinar criterios de mejora y debilidades. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis de investigación específica formulada.
3. Se determinó que la motivación tiene incidencia negativa y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua, dado que el estudio arrojó que el 53,55% de los encuestados afirma que no reciben alguna recompensa económica, a su vez se sienten insatisfechos en la percepción de algún beneficio o estímulo al ser facilitadores del mencionado centro. Por lo tanto, se niega la hipótesis de la investigación.
4. Se determinó que el empleo tiene incidencia positiva y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua, ya que se identificó que el 91,2% de los encuestados afirma que el entorno

donde trabajan es el adecuado para dictar los cursos y por ende consideran que el ambiente laboral es el idóneo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis de investigación específica formulada.

5. Se determinó que la enseñanza de aprendizaje tiene incidencia positiva y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua, en relación al ambiente existente para impartir los cursos de capacitación que ofrece la institución, dado que el 96.65% de los encuestados aseguran que el ambiente que ofrece la institución es la adecuada para poder recibir capacitaciones de manera cómoda. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis de investigación específica formulada.

6. Se determinó que la comunicación tiene incidencia positiva y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua, ya que el 55,9% de los encuestados afirman que la comunicación dentro de la institución es asertiva. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis de investigación específica formulada.

7. Se determinó que la Profesión e identidad docente tiene incidencia positiva y directa en el desempeño académico de los docentes del Centro Educación Continua, dado que el 100% de los encuestados afirman que la honestidad, la responsabilidad, el respeto y el sentido de pertinencia, son elementos fundamentales en su profesión y en el desempeño de las actividades académicas que realizan en la institución. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis de investigación específica formulada.

CAPÍTULO VII

7. RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones en concordancia con las conclusiones, para la mejora continua del inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico de docentes del Centro Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala:

1. La planificación tuvo una incidencia positiva; sin embargo, se debe continuar realizando mejoras al nivel organizacional que posee el Centro de Educación Continua en la UTMACH, de esta forma poder brindar una adecuada impartición de los cursos con una correcta planificación de las actividades a realizar en los cursos.
2. En el estudio de perfiles académicos existe un adecuado control en las evaluaciones y capacitaciones que se imparte a los docentes en la institución, sin embargo, también es necesario que se aplique una estrategia capaz de incentivar y motivar a los docentes para que asistan a las capacitaciones organizadas por el Centro de Educación Continua.
3. El Centro de Educación Continua debe considerar incluir algunas recompensas de manera económica y no económica, pero de manera equitativa a aquellos docentes que se lo merecen como motivación a que sigan mejorando y aportando a la institución para así contrarrestar la incidencia negativa que presenta esta dimensión
4. El Centro de Educación Continua presenta con las condiciones ideales en el entorno en que laboran para que los docentes se sientan a gusto y cómodos para impartir y recibir los cursos con calidad educativa que oferta la institución.
5. El Centro de Educación Continua es eficiente en cuanto a la dimensión de

enseñanza de aprendizaje, constantemente se encuentra evaluando tanto el conocimiento de los docentes como las metodologías que aplica, lo cual, sumado a un ambiente agradable para el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos garantiza la calidad en el proceso educativo.

6. La comunicación dentro de la institución es buena, sin embargo, se debería implementar estrategias para crear una mejor comunicación con los facilitadores, debido que existe aún un 44,1% quienes afirman que la comunicación no siempre es asertiva dentro de la institución, lo cual implica afianzar mecanismos para garantizar la comunicación ideal, precisa y veraz, para el logro de los objetivos educativos en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.
7. Los facilitadores y docentes pertenecientes a la institución poseen valores muy arraigados que favorecen tanto el desempeño de su labor y la reputación de la institución, a pesar de ello, se propone continuar observando y analizando la dimensión dirigida a la profesión e identidad docente, debido a que la intervención de diversos factores podría alterar o cambiar su perspectiva, lo cual puede perjudicar la calidad de enseñanza y la reputación de la institución.
8. Utilizar un formato de requisitos de selección de facilitadores, según el perfil del talento humano, para los cursos del Centro de Educación de la Universidad Técnica de Machala, con el fin de garantizar la calidad y pertinencia de las capacitaciones.

CAPÍTULO VIII

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aguilera. (2005). *Análisis de tablas de contingencia bidimensionales*.
Obtenido de <http://www.ugr.es/~focana/dclasif/aaguilera.pdf>

Alarcón, F. &. (2019). Medición del rendimiento del Talento Humano en Instituciones de Educación Superior: producción científica. *Gestión de Recursos Humanos*, 40(1), 24-36. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100024&lng=es&tlng=es.

Anello, O. B. (2015). Intereses por carreras que ofrece la universidad de los Andes: Análisis psicométrico preliminar del inventario de intereses profesionales (ININPRO). *Universitas Humanistica*(76), 121–128,. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=92589420&lang=es&site=ehost-live>.

Berrones, M. O. (2020). Relación entre planificación curricular y desempeño académico docente en la unidad. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Piura.

CACES. (2018). *Consejo de Aseguramiento de Calidad de Educación Superior*. Obtenido de <https://www.caces.gob.ec/>

Caro, O. (2019). Responsabilidad social y clima organizacional en la universidad autónoma de NAYARIT. *Proyecciones*(13), 1-16. doi:: <https://doi.org/10.24215/26185474e002>

CES. (Diciembre de 2018). *Repositorio Digital de la Educación Superior*.

Obtenido de <http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html>

- Espiñeira. (2020). La honestidad académica como criterio de evaluación de los trabajos del alumnado universitario. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 26(1), 1-19. doi:DOI 10.7203/relieve.26.1.17097
- Freire, N. T. (2018). Evolución de la rentabilidad de la educación superior en Panamá. *RIES*, 9(24), 17-41. doi:10.22201/iissue.20072872e.2018.24.3359
- García, C. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva Latinoamericana. *Educación*, 323-347. doi:10.5944/educXX1.16209
- Gonzalez, M. &. (2019). El dominio de competencias transversales en Educación Superior en diferentes contextos formativos. *Educ. Pesqu*, 45, 2-23. doi:<https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945188436>
- Hernandez. (2020). El respeto: un valor que desafía a la educación de universitarios tabasqueños en la modernidad líquida. *10(3)*, 131 - 145. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i3.475>
- Hernández, Nápoles, & Valdéz. (2018). La información estadística en el desarrollo de la gestión universitaria. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(3), 217-2018. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=139261967&lang=es&site=ehost-live>.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso
- Manjarrez, N., Boza , J., & Mendoza , E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.

Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la Gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Mora, A. d. (2016). Diseño y elaboración de un análisis de puestos de trabajo de un centro educativo para la elaboración de planes de desarrollo. (*Tesis en Titulación*). Universidad Politécnica de València, Valencia.

Murillo, M. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

Olave. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *RIE*, 2(3), 379-393. doi:DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>

Parrales, S. C. (2018). Una mirada acerca de la comunicación en la Educación Superior. *Polo del Conocimiento*, 3(6), 277-289. doi:DOI: [10.23857/pc.v3i6.525](https://doi.org/10.23857/pc.v3i6.525)

Peña, P., Gonzalez, C., & Montenegro, H. (2019). Desarrollo de una Escala de Prácticas y Concepciones de Evaluación de Profesores Universitarios (EPCEP). *Formación Universitaria*, 12, 15-26. doi:10.4067

Pita, & Pértega. (2004). *Asociación de variables cualitativas: test de Chi-cuadrado*. Obtenido de [file:///C:/Users/admin/Downloads/Pita%20y%20Partagas%20\(2004\)](file:///C:/Users/admin/Downloads/Pita%20y%20Partagas%20(2004).).

%20Asoc.%20Var%20cuali.%20X2.pdf

- Quintero, L. V., & Castro, C. A. (2011). Perfil e inventario de personalidad de estudiantes de enfermería y su desempeño académico. *Repertorio de Medicina y Cirujía* .
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Reglamento de Regimen Académico. (abril de 2020). CAPITULO II. *Modalidades presencial, semipresencial, en línea y a distancia de carreras o programas*. Quito: Estado.
- Romero, G. C. (2020). Ambiente de aprendizaje positivo, compromiso académico y aprendizaje autorregulado en bachilleres. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 267-288. doi:<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.11>
- Salazar. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 9(2), 79-83. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=123802302&lang=es&site=ehost-live>.
- Sanca, M. (Septiembre de 2011). Tipos de Investigación Científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 9(1), 621-624. Obtenido de http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Viloria, J. D. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de Administración de Empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. *CONTEXTO*, 5, 161-171. doi:<https://doi.org/10.18634/ctxj.5v.0i.584>

CAPÍTULO IX

9. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 01: Matriz de relación problemas, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y técnicas

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra
<p>Problema general ¿De qué manera incide el Inventario de perfiles del talento humano en la mejora del desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala -2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de la planificación de talento humano en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? ¿Cuál es la incidencia del estudio de perfiles en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? ¿Cuál es la incidencia de la motivación en la mejora de desempeño académico de los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? ¿Cuál es la incidencia de la enseñanza aprendizaje en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? ¿Cuál es la incidencia del empleo en la mejora de desempeño académico de los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? ¿Cuál es la incidencia de la comunicación en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? ¿Cuál es la incidencia de la Profesión e identidad docente en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020? 	<p>Objetivo General Determinar de qué manera incide el inventario de perfiles en talento humano en la mejora del desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala -2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar cuál es la incidencia de la planificación de talento humano en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. Describir cuál es la incidencia del estudio de perfiles en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. Determinar cuál es la incidencia de la motivación en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. Describir cuál es la incidencia de la enseñanza aprendizaje en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020 Determinar la incidencia del empleo en la mejora de desempeño académico de los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020 Determinar la incidencia de la comunicación en la mejora de desempeño académico de los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020 Analizar cuál es la incidencia de la Profesión e identidad docente en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. 	<p>H1 Hipótesis General El inventario de perfiles de talento humano tiene incidencia directa y significativa en la mejora en el desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020.</p> <p>HO Hipótesis nula El inventario de perfiles de talento humano no tiene incidencia directa y significativa en la mejora en el desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> La planificación de talento humano tiene incidencia directa y significativa en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. El estudio de perfiles tiene incidencia directa y significativa en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. La motivación tiene incidencia directa y significativa en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. La enseñanza -aprendizaje tiene incidencia directa y significativa en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. El empleo tiene incidencia en la mejora de desempeño académico de los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020 La comunicación tiene incidencia en la mejora de desempeño académico de los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020 La Profesión e identidad docente tiene incidencia directa y significativa en la mejora de desempeño académico de los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, periodo 2020. 	<p>Variable Independiente - Inventario de perfiles de talento humano</p> <p>Variable Dependiente -Mejora del desempeño académico</p>	<p>Tipo de Investigación de campo, bibliográfica, documental y relacional</p> <p>Diseño de la investigación descriptivo y relacional</p>	<p>Población y muestra Población y muestra Facilitadores a 34 Muestreo no probabilístico</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable independiente: Inventario de perfiles de talento humano.	El propósito fundamental del inventario de perfil de puestos, consiste en establecer los perfiles sobre los cuales se crean los puestos, alinear la misión y objetivos de estos puestos con los de la organización, realizar un proceso continuo de actualización, considerando los cambios que se den en la forma de proveer los servicios, las nuevas prácticas de atención (Murillo, 2017).	- La variable independiente inventario de perfiles de puestos se medirá mediante sus dimensiones e indicadores, cuyo contenido se estructura un cuestionario con 24 ítems, se aplicará tipo encuesta a una muestra de 35 docentes de los cursos del Centro de Educación Continua.	Planificación	-Número de empleados -Nivel de organización -Perfil profesional -Experiencia laboral -Frecuencia de la capacitación	1,2,3,4,5
			Estudio de perfiles	-Conocimientos didácticos y pedagógicos -Conectividad y experticia -Habilidades y destrezas -Evaluación de desempeño de los perfiles académicos	6,7,8,9
			Motivación	-Recompensas económicas y no económicas. -Beneficios -Estímulos adicionales - Salario	10,11,12

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable dependiente: Mejora del desempeño académico	La mejora continua en las instituciones de educación superior se establece el control constante del desempeño académico en los diferentes perfiles, para evaluar el rendimiento y resultados óptimos, lo cual permite retroalimentar los procesos académicos (Hernández, Nápoles, & Valdéz, 2018).	La variable dependiente mejora de desempeño académico se operacionalizará a través de sus dimensiones e indicadores, de cuyo contenido se construirá un cuestionario con ítems, calificándose con escala de Likert; que se aplicara tipo encuesta a una muestra de 35 facilitadores de los cursos del Centro de Educación Continua.	Empleo	a.-Ambiente Propicio b.-Labor útil c.-Resultados logrados	13,14,15
			Enseñanza - aprendizaje	a. Ambiente agradable b. -Dominio de contenidos c. -Dominio de la clase	16,17,18
			Comunicación	a. -Formal b. -informal	19,20
			Profesión e identidad docente	a. -Honestidad b. -Respeto c. -Compromiso d. -Responsabilidad social	21,22,23,24

Anexo 4: Cuestionario

ENCUESTA A LOS FACILITADORES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LA UTMACH

Tema: Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico de docentes del Centro Educación Continua, Universidad Técnica de Machala - 2020.

Objetivo: Determinar de qué manera incide el inventario de perfiles en talento humano y desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continúa, de la Universidad Técnica de Machala -2020.

Estimado (a) Participante: El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la incidencia del Inventario de perfiles en talento humano del desempeño académico en los docentes del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala -2020.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en calidad de facilitador en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.

Indicación: Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

Mencione ¿Qué curso dicta usted dentro de la institución?

.....

.....

Qué tiempo se encuentra laborando en esta institución

.....

.....

CUESTIONARIO

Sexo:

Femenino

Masculino

Docente

Titular

Contratado

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
---------	--------------	------------	-----------------	------------

I. PLANIFICACIÓN

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Considera usted que el Centro de Educación Continua cuenta con un número óptimo de facilitadores para dictar los cursos.					
2	El nivel de organización del Centro de Educación Continua es apropiado para llevar a cabo el desarrollo de los cursos.					
3	El Centro de Educación Continua elabora perfiles profesionales de la Universidad Técnica de Machala de cada curso.					
4	El Centro de Educación Continua considera su experiencia laboral como requisito del perfil profesional.					
5	Con que frecuencia se dictan cursos de capacitación a los docentes en las diferentes áreas impartidas por el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					

II. ESTUDIO DE PERFILES

6	Se capacita constantemente sobre temáticas de didáctica y pedagogía.					
7	Considera usted que al momento de impartir sus clases genera conectividad en base a su experticia en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					
8	El Centro de Educación Continua considera el perfil académico, acorde a las habilidades y destrezas, para dictar los programas de capacitación.					
9	Existe una apropiada evaluación de desempeño académico en cada programa hacia los docentes, por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					

III. MOTIVACIÓN

10	Usted como docente recibe recompensas económicas por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					
11	Usted como docente recibe recompensas no económicas por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					
12	Percibe algún tipo de beneficio como facilitador del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					
13	Recibe estímulos adicionales a su remuneración en calidad de facilitador					
14	Está usted de acuerdo con la remuneración que recibe de los cursos impartidos en el Centro de Educación Continua de la Universidad					

IV. EMPLEO

15	Considera un ambiente laboral propicio para dictar los cursos en el Centro de Educación Continua.					
16	Su labor en calidad de facilitador aporta a la mejora continua de los perfiles académicos.					
17	Considera que el Centro de Educación Continua es parte de sus resultados logrados en el desempeño de su perfil profesional.					

V. ENSEÑANZA -APRENDIZAJE

18	Existe un ambiente agradable para el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					
19	El Centro de Educación Continua evalúa el dominio de contenidos en los cursos que usted imparte					
20	Aplica diferentes metodologías activas, acorde a las necesidades del estudiante, para el dominio de la clase en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					

VI. COMUNICACIÓN

21	La comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala es formal.					
22	Considera usted que la comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala es informal.					

VII. PROFESIÓN E IDENTIDAD DOCENTE.

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
23	Usted realiza sus actividades con honestidad, sin anteponer intereses propios.					
24	Usted tiene un trato respetuoso con sus compañeros y estudiantes dentro del Centro de Educación Continua.					
25	Posee usted un sentido de pertenencia y compromiso con sus labores dentro del Centro de Educación Continua.					
26	Cumple con responsabilidad lo encomendado en sus actividades como facilitador en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.					

Muchas gracias.

Anexo 5: Propuesta

PROCESO PARA LA SELECCIÓN DE FACILITADORES PARA CURSOS EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

1. Objetivo

Facilitar la selección de facilitadores para diferentes cursos en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala, para su correcta y legal participación en los diversos cursos de capacitaciones que imparte el centro.

2. Requisitos que deben cumplir los facilitadores

2.1. Documentos indispensables

- a. Cédula de ciudadanía y papel de votación del último proceso electoral, en el caso de ser una persona extranjera residente en el país que aún no cumple los 5 años en el país, deberá presentar su pasaporte.

2.2. Inscripción

- b. Registrarse en el sistema del Centro de Educación Continua como postulante en la parte de facilitadores con sus respectivos datos.

2.3. Formación profesional

Deberá registrar la documentación necesaria para la verificación de constancia de su nivel de estudios certificados en la SENESCYT.

- a. Grado académico de licenciatura, maestría o especialidad en su campo.
- b. Cursos que ha asistido, aprobado e impartido de acuerdo al campo de conocimiento requerido, deberán contar con sus respectivos números de crédito, horas y que se encuentren avalados por los respectivos órganos de control o en el listado de universidades de excelencia que consten en el SENESCYT.
- c. Títulos académicos obtenidos.
- d. Contar con certificados de la experiencia laboral con sus respectivos registros de ingreso y salida.
- e. Certificación en la competencia tecnológica.
- f. Poseer conocimiento de técnicas o metodologías sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje
- g. En el caso de ser un residente que ha permanecido en el país menos de 5 años, podrán participar en el concurso de méritos y oposición cumpliendo con la disposición general décima sexta del Reglamento de Escalafón del Docente e Investigador expedido por el Consejo de Educación Superior, señalando que en caso de títulos extranjeros se presentará copia certificada, siempre y cuando no se encuentren inscritos en la SENESCYT.

2.4. Experiencias adquiridas

- a. Experiencia abordando problemáticas de aprendizaje.
- b. Experiencia en docencia o cursos dirigidos con un mínimo de 2 años.
- c. Experiencia profesional adquirida relacionada al área de postulación.

2.5. Habilidades o capacidades

- a. Habilidad de comunicación, expresión y utilización del lenguaje corporal adecuado.
- b. Alta capacidad de liderazgo.
- c. Nivel de conocimiento avanzado en el manejo de dispositivos electrónicos o herramientas digitales.
- d. Habilidad de establecer relaciones constructivas con las personas.
- e. Aplicación de técnicas y herramientas de gamificación.

2.6. Competencias éticas

- a. Presentar ética profesional y personal.
- b. Tener muy presente los principios morales.
- c. Ser responsables en su trabajo.
- d. Ser respetuoso.
- e. Ser humilde y prudente.

3. Evaluación conductual técnico pedagógica

Los candidatos a facilitadores que logren cumplir con todos los requisitos de la fase de postulación, serán informados para acceder a una evaluación conductual dispuesta por el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.

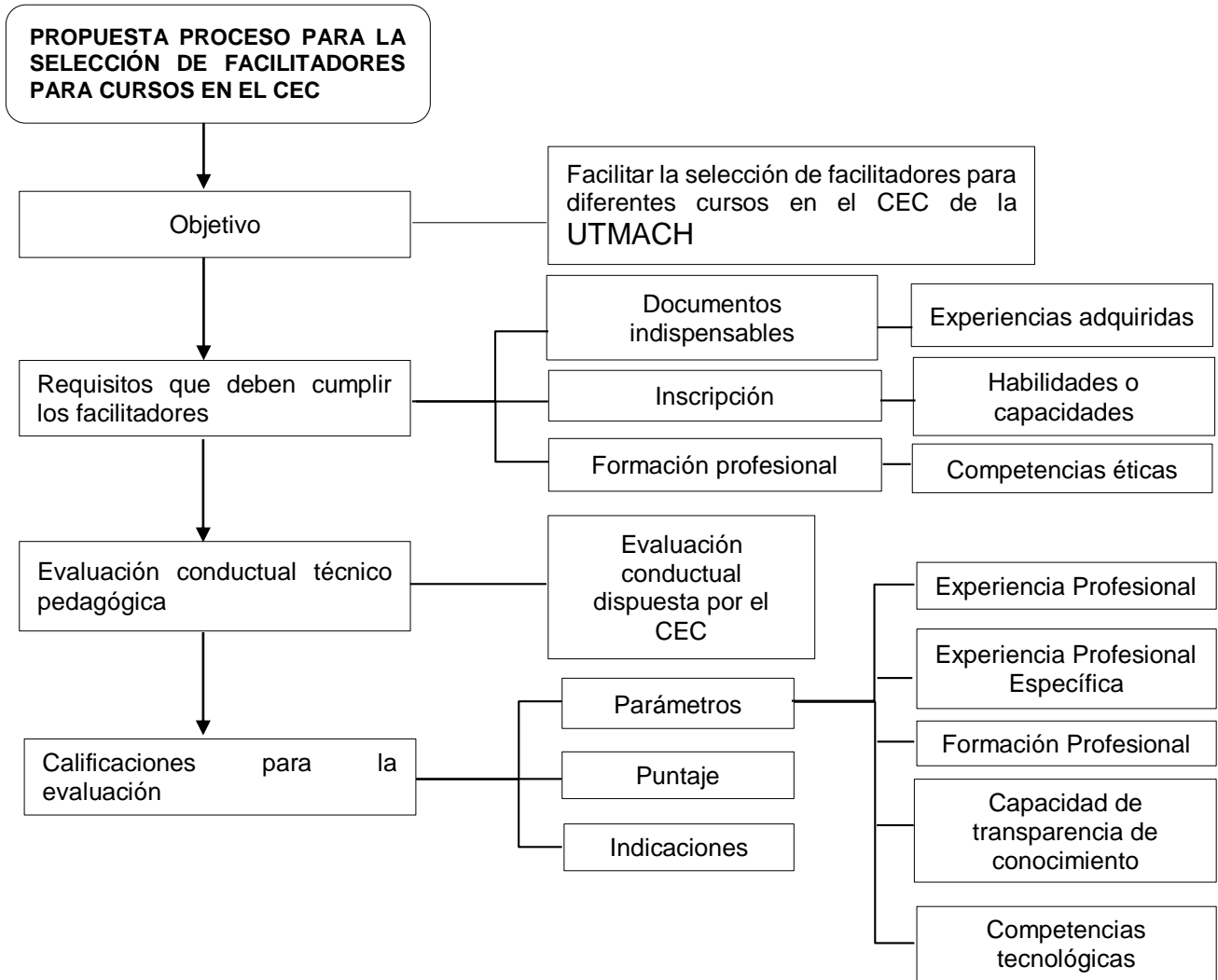
- a. El candidato a facilitador será informado de la evaluación a través de medios formales como correo electrónico con el cual se registró en el sistema del CEC y a través de una notificación vía telefónica, medios por los cuales se informarán más detalles del lugar, hora y fecha programados para la evaluación.
- b. El aspirante el día la evaluación deberá portar todos los documentos de respaldo de la información con la que se postuló.
- c. La evaluación será realizada por las autoridades pertinentes y contará con la presencia de un experto en el área de postulación.
- d. Concluida la evaluación, los resultados de la misma serán enviados al correo del candidato en un lapso de 24 horas.

4. Calificación para la evaluación Puntaje máximo: 20 puntos

Parámetros	Indicaciones
Experiencia Profesional General <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño profesional • Contratos obtenidos en el ámbito educativo. 	-El postulante deberá presentar copia del certificado, contrato o nombramiento que justifique la experiencia en calidad de personal académico de la institución en la que ha trabajado. -Los contratos deberán registrar la fecha exacta de inicio y fin de la relación laboral.
Experiencia Profesional Específica <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en las áreas de facilitación • Cursos asistidos mayor a 40 horas <ul style="list-style-type: none"> • Cursos impartidos 	-Se considerarán válidos los certificados conferidos en eventos impartidos por una institución de educación superior, instituciones, sociedades científicas, culturales nacionales o extranjeras de Prestigio, en el campo de conocimiento específico del postulante. -Los certificados deberán especificar el tema de la capacitación y el tiempo de duración de la misma, en horas.
Formación Profesional <ul style="list-style-type: none"> • Título profesional • Maestrías realizadas afines al curso postulante <ul style="list-style-type: none"> • Maestrías de otras especialidades • Diplomados obtenidos <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado 	-El nivel académico requerido, debe ser el campo de conocimiento específico que posee el postulante -Se debe adjuntar la copia del título y la impresión de la página web de la SENESCYT en la que se verifique el registro del título.
Capacidad de transparencia de conocimiento <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de sistematizar conocimiento • Manejo de otros idiomas 	-Se evaluará la capacidad del postulante para sistematizar resultados ya sea como docente o facilitador. -Certificados avalados por las instituciones o centros donde ha cursado y conste el manejo apropiado del idioma aprendido.
Competencia tecnológica <ul style="list-style-type: none"> • Componentes pedagógicos: selección y uso de materiales educativos conforme al ambiente de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> • Componentes prácticos • Habilidades en el uso de las tecnologías de información y comunicación. • Actualización constante en temas de tecnología. • Gestión de proyectos. 	-Deberá integrar las TICs en los procesos de enseñanza-aprendizaje que faciliten la elaboración de unidades didácticas y actividades de aprendizaje.
TOTAL	-La puntuación mínima aceptable será de 70 puntos.

Cabe señalar que el director del Centro de Educación Continua, Mg. Manuel López Feijoo será el encargado de aprobar la propuesta sobre proceso para la selección de facilitadores para cursos de la institución antes mencionada.

DIAGRAMA DE PROCESOS DE LA PROPUESTA



Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Oficio y rubrica de validación de expertos

Machala, 31 de marzo del 2021

Dr. Luis Felipe Brito Gaona

**DOCENTE – DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA
UTMACH**

Ciudad:

Estimado Doctor:

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez le solicito su valiosa colaboración.


Estoy culminando los estudios en el Centro de postgrado en la Universidad Nacional de Tumbes, en la Maestría: **Administración y Gestión Empresarial**, como trabajo de titulación estoy realizando una investigación con el tema: **Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico de docentes del Centro Educación Continua, Universidad Técnica de Machala -2020.**

Este instrumento antes de ser aplicado requiere pasar por el análisis y juicio de expertos para su validación. Entendida de su calidad profesional, amplios conocimientos y experiencia como docente e investigador en ámbito de la educación y Ciencias Empresariales, recorro a Ud. para solicitarle su colaboración en el proceso de validación.

Su participación consiste en valorar la pertinencia y claridad de cada uno de los componentes, a fin de mantener, eliminar o modificar los diferentes elementos que conforman el instrumento, según las dimensiones y criterios de la encuesta, con su ayuda llegar a concluir este trabajo de investigación.

Sin otro particular, me suscribo ante usted y expreso mis sinceros agradecimientos y estima.

Att.

 Firmado electrónicamente por:
JUAN RAMIRO
GUERRERO
JIRON

Ing. Juan Ramiro Guerrero Jirón

MAESTRANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INVENTARIO DE PERFILES DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN							
1	Considera usted que el Centro de Educación Continua cuenta con un número óptimo de facilitadores para dictar los cursos.	X		X		X		
2	El nivel de organización del Centro de Educación Continua es apropiado para llevar a cabo el desarrollo de los cursos.	X		X		X		
3	El Centro de Educación Continua elabora perfiles profesionales de la Universidad Técnica de Machala de cada curso.	X		X		X		
4	El Centro de Educación Continua considera su experiencia laboral como requisito del perfil profesional.	X		X		X		
5	Con que frecuencia se dictan cursos de capacitación a los docentes en las diferentes áreas impartidas por el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
	II. DIMENSIÓN: ESTUDIO DE PERFILES							
6	Se capacita constantemente sobre temáticas de didáctica y pedagogía.	X		X		X		
7	Considera usted que al momento de impartir sus clases genera conectividad en base a su experticia en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
8	El Centro de Educación Continua considera el perfil académico, acorde a las habilidades y destrezas, para dictar los programas de capacitación.	X		X		X		
9	Existe una apropiada evaluación de desempeño académico en cada programa hacia los docentes, por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
	III. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN							
10	Usted como docente recibe recompensas económicas por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
11	Usted como docente recibe recompensas no económicas por parte del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		

12	Percibe algún tipo de beneficio como facilitador del Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
13	Recibe estímulos adicionales a su remuneración en calidad de facilitador	X		X		X		
14	Está usted de acuerdo con la remuneración que recibe de los cursos impartidos en el Centro de Educación Continua de la Universidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si existen criterios de suficiencia, aplicabilidad, pertinencia, relevancia y claridad en las dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 31 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Luis Felipe Brito Gaona

CI: 0703826024

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firmado digitalmente por:
**LUIS FELIPE
BRITO GAONA**

.....
Dr. Luis Felipe Brito Gaona

DOCENTE – DIRECTOR DE LA DIRECCION DE INVESTIGACION DE LA UTMACH

Machala, 31 de marzo del 2021

Dr. Mauricio Samuel Noblecilla Grunauer
**DOCENTE – INVESTIGADOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES DE LA UTMACH**

Ciudad:

Estimado Doctor:

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez le solicito su valiosa colaboración.


Estoy culminando los estudios en el Centro de postgrado en la Universidad Nacional de Tumbes, en la Maestría: **Administración y Gestión Empresarial**, como trabajo de titulación estoy realizando una investigación con el tema: **Inventario de perfiles de talento humano y desempeño académico de docentes del Centro Educación Continua, Universidad Técnica de Machala -2020.**

Este instrumento antes de ser aplicado requiere pasar por el análisis y juicio de expertos para su validación. Entendida de su calidad profesional, amplios conocimientos y experiencia como docente e investigador en ámbito de la educación y Ciencias Empresariales, recorro a Ud. para solicitarle su colaboración en el proceso de validación.

Su participación consiste en valorar la pertinencia y claridad de cada uno de los componentes, a fin de mantener, eliminar o modificar los diferentes elementos que conforman el instrumento, según las dimensiones y criterios de la encuesta, con su ayuda llegar a concluir este trabajo de investigación.

Sin otro particular, me suscribo ante usted y expreso mis sinceros agradecimientos y estima.

Att.

 Firmado electrónicamente por:
JUAN RAMIRO
GUERRERO
JIRON

Ing. Juan Ramiro Guerrero Jirón

MAESTRANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MEJORA DEL DESEMPEÑO ACADEMICO

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IV. DIMENSIÓN: EMPLEO							
15	Considera un ambiente laboral propicio para dictar los cursos en el Centro de Educación Continua.	X		X		X		
16	Su labor en calidad de facilitador aporta a la mejora continua de los perfiles académicos.	X		X		X		
17	Considera que el Centro de Educación Continua es parte de sus resultados logrados en el desempeño de su perfil profesional.	X		X		X		
	V. DIMENSIÓN: ENSEÑANZA – APRENDIZAJE							
18	Existe un ambiente agradable para el desarrollo de los cursos de capacitación impartidos en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
19	El Centro de Educación Continua evalúa el dominio de contenidos en los cursos que usted imparte	X		X		X		
20	Aplica diferentes metodologías activas, acorde a las necesidades del estudiante, para el dominio de la clase en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		
	VI. DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
21	La comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala es formal.	X		X		X		
22	Considera usted que la comunicación que se da a los docentes en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala es informal.	X		X		X		
	VII. DIMENSIÓN: PROFESIÓN E IDENTIDAD DOCENTE							
23	Usted realiza sus actividades con honestidad, sin anteponer intereses propios.	X		X		X		
24	Usted tiene un trato respetuoso con sus compañeros y estudiantes dentro del Centro de Educación Continua.	X		X		X		

25	Posee usted un sentido de pertenencia y compromiso con sus labores dentro del Centro de Educación Continua.	X		X		X		
26	Cumple con responsabilidad lo encomendado en sus actividades como facilitador en el Centro de Educación Continua de la Universidad Técnica de Machala.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si existen criterios de suficiencia, aplicabilidad, pertinencia, relevancia y claridad en las dimensiones e indicadores.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 30 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Mauricio Samuel Noblecilla Grunauer CI: 0703877233

4. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firmado digitalmente por:
MAURICIO SAMUEL
NOBLECILLA
GRUNAUER

.....
Dr. Mauricio Samuel Noblecilla Grunauer
DOCENTE - INVESTIGADOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALE

TESIS INVENTARIO DE PERFILES DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO

por Jose Alamo Barreto

Fecha de entrega: 23-may-2021 08:26a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1580963483

Nombre del archivo: STRACI_N_Y_GESTI_N_EMPRESARIAL_-_JUAN_RAMIRO_GUERRERO_JIRON.docx
(696.37K)

Total de palabras: 12057

Total de caracteres: 65005

TESIS INVENTARIO DE PERFILES DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www.espe.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	www.digitalteamlat.com Fuente de Internet	1%
4	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1%
5	www.cicei.ulpgc.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	

		<1 %
10	www.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.istvr.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	www.utmachala.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	www.ikiam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	es.wikipedia.org Fuente de Internet	<1 %
16	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
17	archive.org Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	www.econet21.org Fuente de Internet	<1 %

21	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
23	www.piie.cl Fuente de Internet	<1 %
24	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.sd-cenidet.com.mx Fuente de Internet	<1 %
27	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
28	moam.info Fuente de Internet	<1 %
29	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
30	www.foroeducativo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
31	dokodoc.com Fuente de Internet	<1 %
32	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %

33	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.afrol.com Fuente de Internet	<1 %
35	uia2002.tripod.com.mx Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
37	betafm.ceride.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
38	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
39	revistas.utp.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
40	www.cortescyl.es Fuente de Internet	<1 %
41	www.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %
42	1library.co Fuente de Internet	<1 %
43	docplayer.net Fuente de Internet	<1 %
44	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
45	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	www.circulotec.com.mx Fuente de Internet	<1 %
47	www2.eco.uva.es Fuente de Internet	<1 %
48	wwwhtm.pgr.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
49	barruquin.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
50	eluniversitario.unnoba.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
51	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
53	rucont.ru Fuente de Internet	<1 %
54	www.cas.gov.co Fuente de Internet	<1 %
55	www.laaraucania.cl Fuente de Internet	<1 %

56	www.unsam.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
57	"World Editors", Walter de Gruyter GmbH, 2020 Publicación	<1 %
58	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
59	digibug.ugr.es Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
62	www.dednet.com Fuente de Internet	<1 %
63	www.linkedin.com Fuente de Internet	<1 %
64	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
65	www.derechoecuador.com Fuente de Internet	<1 %
	www.scribd.com	

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Activo



Mg. José Viterbo Álamo Barreto
Asesor