



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

**MODALIDAD D TITULACIÓN: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-
(INFORME FINAL) PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE
INGENIERO (A) COMERCIAL**

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL EJERCICIO
COMPETENTE DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES, CANTÓN
LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR. 2016**

AUTORES:

**BONILLA CASTRO FAUSTO XAVIER
MONAR GAVILANEZ ELENA JANETH**

DIRECTORA:

ING. CLARA MOREJÓN MSc.

PARES ACADÉMICOS:

DR. C. DIOMEDES NUÑEZ ING. EDDY ALVARADO

GUARANDA-ECUADOR

AÑO 2017



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
UNIDAD TITULACION – INGENIERIA COMERCIAL

A quien interese:

Ing. Clara Morejón M.Sc., Docente DIRECTORA, del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, (Modalidad de Titulación), a petición de las partes interesadas,

CERTIFICA

Que las sugerencias y recomendaciones realizadas por mi persona en calidad de Directora del **Proyecto de Investigación**, denominado: “**GESTION DE TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL EJERCICIO COMPETENTE DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES, CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA DE BOLIVAR, AÑO 2016.**” Cuyos autores son **BONILLA CASTRO FAUSTO XAVIER** y **MONAR GAVILANEZ ELENA JANETH** estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial; han sido acogidas por los autores, por lo que presento mi aval para que se continúe con el trámite posterior correspondiente.

Es todo cuanto puedo certificar.

Guaranda, 25 de Mayo, del 2017

Ing. Clara Morejón

DIRECTORA.

AUTORÍA DEL TRABAJO.

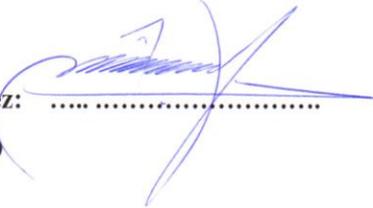
Nosotros, Elena Janeth Monar Gavilánez, Xavier Fausto Castro Bonilla, declaramos que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente autoría cedemos nuestro derecho de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo, a la Universidad Estatal de Bolívar, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.


Elena Janeth Monar Gavilanez.
1206708677


Xavier Fausto Bonilla Castro.
0202121901

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

TRIBUNAL	FIRMA	FECHA
Ing. Wilter Camacho: PRESIDENTE		19/04/2017
Ing. Clara Morejón: DIRECTORA		19/04/2017
Ing. Diomedes Núñez: PAR ACADÉMICO		19/04/2017
Ing. Eddy Alvarado: PAR ACADÉMICO		19/04/2017

DEDICATORIA

El momento esperado llego cuanto he batallado durante toda mi carrera académica, lo cual dedico primeramente a mi dios mi triunfo siempre estado conmigo cada segundo en mis desánimos y de premura.

A mis padres, a mi hijo es mi fortaleza, mi razón de ser por ti nunca desmaye que he luchado tanto para superarme, a mis padres que son ejemplo a seguir me enseñaron a ser paciente y mejorar día a día, a mis hermanos orientarme para cumplir mis objetivos.

Elena Monar

En el largo camino que transitamos hay seres sublimes que nos acompañan y están junto a nosotros, nos llenan de fe y esperanza, dando sentido a nuestra vida por eso dedico este trabajo, Tesis de Grado, a Dios por haberme favorecido dotándome de la voluntad necesaria para enfrentar las adversidades que se nos presentan en la vida, a mis seres queridos en particular a mis padre, ya que ellos ilumina y guía mi camino, a mis hermanos por motivarme e inspirar en mí el deseo de superación para cumplir con mis metas, y anhelos.

Fausto Bonilla

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios por darnos sabiduría y paciencia en los problemas que se nos presentó en el desavío que nos planteamos a realizar.

A nuestros padres que han dado todo el esfuerzo para que nosotros ahora estamos culminando esta etapa de vida y darles las gracias por apoyarnos en todos los momentos difíciles de nuestras vidas tales como la felicidad la tristeza pero ellos siempre han estado juntos a nosotros y gracias a ellos somos lo que ahora somos y con el esfuerzo de ellos y nuestros esfuerzos ahora podemos ser unos grandes profesionales y ser el gran orgullo para ellos y para todos los que confiaron en mí.

A la directora del proyecto de investigación Ing. Clara Morejón por sus conocimientos brindados en el proyecto.

Y también a los pares académicos el Dr. C. Diomedes Núñez y el Ing. Eddy Alvarado quienes estuvieron ahí para guiarnos con sus conocimientos en el proyecto de investigación; docentes que a más de demostrar su profesionalismo e interés hicieron parte de nosotros al inculcarnos que el que persevera alcanza y eso es digno de agradecer.

A la Unidad Educativa Las Naves que nos ha abierto las puertas para realizar este trabajo de investigación y poder ser partícipes en todo este proceso; de quienes agradecemos inmensamente el permitirnos ser parte del mismo; que con ímpetu hemos logrado a culminar cada detalle propuesto.

A mis compañeros de aula quienes estuvieron compartiendo gran parte de los años de carrera estudiantil; anécdotas que quedaran marcadas en nuestra mente y corazón, a aquellos que por razones personales no lograron terminar este proceso; siempre estarán presentes no solo en la vida personal sino más bien profesional demostrar que la humildad nos abre muchas puertas.

Elena Monar y Fausto Bonilla

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICADO DEL DIRECTOR	II
AUTORIA DE TRABAJO	III
APROVACION DEL TRIBUNAL DE GRADO	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS	IX
RESUMEN EJECUTIVO	XI
ABSTRACT SUMMARY	XII
CUERPO DEL DOCUMENTO	XIII
INTRODUCCIÓN	XIII
REVISIÓN DE LITERATURA	1
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1
Componentes de la gestión del talento humano	1
Admisión del personal.....	3
Aplicación del personal.....	3
Compensación del personal.....	5
Desarrollo del personal	6
Retención del personal	7
Monitoreo del personal	9
EJERCICIO COMPETENTE DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO DEL ÁREA EDUCATIVA ECUATORIANA	9
MÉTODOS	13
MÉTODO DESCRIPTIVO.....	13
MÉTODO INDUCTIVO	13
MÉTODO DEDUCTIVO	13
TIPOS DE INVESTIGACIÓN	14
Por el propósito o finalidades perseguidas.....	14
Investigación aplicada.....	14

Por la clase de medios utilizados para obtener los datos	14
Por el nivel de conocimientos que se adquieren	15
Según la naturaleza de la información que se recoge para responder al problema de investigación	15
Investigación – acción.....	15
TÈCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS	16
Encuesta	16
Entrevista.....	16
UNIVERSO Y MUESTRA	17
PROCESAMIENTO DE DATOS.....	17
RESULTADOS	18
ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS AUTORIDADES INSTITUCIONALES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES	20
DISCUSIÓN	23
BIBLIOGRAFÍA	29
APÉNDICES	33

ÍNDICE DE TABLAS CUADROS Y GRÁFICOS

Lista de Tablas

Tabla No 1. En su ejercicio profesional ha sido capacitado?.....	36
Tabla No 2. La autoridad direcciona las acciones institucionales de forma adecuada?.....	37
Tabla No 3. Existe comunicación fluida para ejecutar acciones en la institución?	38
Tabla No 4. La gestión del talento humano está inmersa de forma satisfactoria en la institución?	39
Tabla No 5. En su ejercicio profesional, ha sido usted entrenado?	40
Tabla No 6. Usted es evaluado en su desempeño profesional en la institución?	41
Tabla No 7. Esta de acuerdo con las medidas de control en su labor profesional por parte de la institución?	42
Tabla No 8. Usted se siente motivado a desempeñar su labor profesional?	43
Tabla No 9. Se siente satisfecho con su retribución remunerativa?	44
Tabla No 10. Se siente comprometido usted con la labor dada en la institución?	45

Lista de cuadros

Cuadro No 1. Entrevista aplicada	20
Cuadro No 2. F.O.D.A	51
Cuadro No 3. Planificación para el cumplimiento de objetivos de gestión	52
Cuadro No 4. Matriz de planificación de Objetivos	53
Cuadro No 5. Matriz de planificación para cumplimiento de objetivos	54
Cuadro No 6. Acciones de Plan de mejoras	56
Cuadro No 7. Matriz de análisis de calidad de la gestión escolar	66
Cuadro No 8. Planteamiento	67
Cuadro No 9. Matriz de evidencias para el monitoreo y evaluación	68
Cuadro No 10. Matriz del diseño de actividades generadas.	70
Cuadro No 11. Matriz del diseño del proyecto de investigación	73
Cuadro No 12. Cronograma	77
Cuadro No 13. Plan Operativo de la Propuesta	79

Lista de gráficos

Gráfico No 1.	36
Gráfico No 2.	37
Gráfico No 3	38
Gráfico No 4.	39
Gráfico No 5.	40
Gráfico No 6	41
Gráfico No 7.	42
Gráfico No 8.	43
Gráfico No 9.	44
Gráfico No 10.	45

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación realizada respondió al problema planteado: ¿qué beneficios contribuiría la gestión del talento humano al ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, cantón Las Naves, provincia Bolívar, año 2016, dentro del cual para su operatividad se estableció los siguientes objetivos: elaborar un plan de gestión del talento humano en el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, cantón Las Naves, provincia Bolívar, año 2016 como general; y como específicos: diseñar un marco referencial pertinente para la interrelación entre las variables investigativas en consolidación de los resultados obtenidos y; analizar el ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la gestión institucional de la Unidad Educativa Las Naves; Socializar los resultados obtenidos a los actores de la institución educativa frente al estudio investigativo realizado en materia de gestión de talento humano.

En el ejercicio de los objetivos planteados se realizó el respectivo levantamiento de información a través de encuestas y entrevistas dadas en los docentes y directivos, respectivamente; dentro del cual se concluyó en los siguientes aspectos: “la capacitación es un factor de fortalecimiento existente en la Unidad Educativa Las Naves el 19% aducen que no han sido capacitados, el cual, es una brecha existente en la institución dentro de la gestión de talento humano institucional; el entrenamiento profesional es un tema de interferencia dada en relación a la gestión del talento humano ya que el 11% de los docentes que NO han recibido entrenamiento en concordancia a su labor profesional; el desempeño docente es meramente mecánico desde la Institución educativa sin resultados, pero actualmente se lo está ejerciendo de forma externa a través del MEC; la motivación del personal es casi no evidenciable, ya que es meramente subjetivo desde la tarea dada en la Institución Educativa y; la gestión del talento humano es necesaria en todo ente organizativo, y en ello, las Autoridades coinciden en el criterio”.

En la discusión se concluyó que la hipótesis se acepta en función de la confrontación entre los resultados y la teoría consultada lo que viabilizó el trabajo investigativo.

ABSTRACT SUMMARY

The research carried out responded to the problem posed that benefits the management of human talent to the competent exercise of the working methods of the administrative area of the Las Naves Educational Unit, Las Naves, province of Bolivar, in 2016, within which, for its operability It was established the following objectives: elaborate a plan of management of the human talent in the exercise of the working methods of the administrative area of Educational Unit Las Naves, canton Las Naves province Bolivar, year 2016 as general: and as specifics to design a relevant frame of reference for the Interrelation between the investigative variables in consolidation of the obtained results and; to analyze the competent exercise of the working methods of the administrative area of the institutional management of the educational Unit Las Naves, Socialize the results obtained to the actors of the educational institution in front of the study Research carried out in the field of human talent management.

In the exercise of the objectives set, the respective information was collected through surveys and interviews given in the members and managers. Respectively, within which it was concluded in the following aspects the training is an important strengthening factor in the Educational Unit Las Naves cl 19ai argue that they have not been trained, which is a gap in the institution within the management Institutional human talent; Professional training is a subject of interference given in relation to the management of human talent, since that of teachers who have NOT received training in accordance with their professional work teaching performance is merely mechanical from the Educational Institution without result, but currently It is exercising in an external way through the MEC. The motivation of the staff is not obvious, as it is merely sub-active from the task dads in the Educational Institution and, the management of the human talent is necessary all organizational cite and in this, the Authorities agree in the era.

In the discussion was concluded that the hypothesis is accepted in confrontation the highlighted and the theory consulted that viable the work investigative.

CUERPO DEL DOCUMENTO

INTRODUCCIÓN

Las acciones en relación a la gestión del talento humano son consideradas como modelo de acción que rige sobre los conocimientos, habilidades y destrezas que incursionan en el actuar profesional de los seres humanos, que contribuyen al actuar y trabajo de una organización, empresa o institución; en ello, la Unidad Educativa Las Naves, no es la excepción; por tanto, los procesos de inducción, retroalimentación, capacitación, entrenamiento, motivación, evaluación y seguimiento, son preponderantes en el ejercicio de la tarea de dirección o rectoría de una institución educativa (visto también como empresa de servicio).

En este contexto, la investigación propuesta como medida de servicio educativo, toma como consideración uno de los pilares más preponderantes dentro de una sociedad, la educación, especialmente la ecuatoriana; en este contexto, como toda institución o empresa, ésta debe contener medidas de acciones administrativas para ejecutar las distintas acciones que encierra a una institución educativa, en este caso: gestión institucional, gestión académica, gestión del talento humano, gestión infraestructural y gestión comunitaria; a ello, el componente principal: el talento humano juega un papel preponderante; en donde, cabe indicar que estos componentes de gestión son emitidos por el Ministerio de Educación.

En efecto, desde el presente informe se especifica la contextualización de un proceso investigativo planteado como proyecto, que en cuyo caso, los resultados obtenidos proyectados en el mismo están caracterizados mediante un esquema procedente presentándose: resumen, introducción, revisión de literatura, métodos, resultados, discusión y anexos; desde tal criterio, la investigación pretende brindar aportes significativos al objeto de estudio en función de su naturaleza procedimental ante la sociedad; el servicio educativo desde los componentes de la gestión del talento humano (Unidad Educativa Las Naves).

REVISIÓN DE LITERATURA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión de talento humano y del conocimiento va dependiendo cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, fundamentalmente de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC), la arquitectura organizacional (entendida como el conjunto de relaciones, tanto internas como externas, que la empresa construye) y el desarrollo del capital humano. Y en esa articulación el factor determinante es la competencia laboral, manifiesta por ese capital humano: siendo de especial relevancia metodológica la concepción asumida por la competencia laboral, en tanto permite operativizar para el desempeño laboral individual tribute al desempeño estratégico organizacional (Fleitas, 2013, p. 159).

De todas formas, cabe agregar y/o concluir, que el talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado. El concepto de talento humano fue acuñado por Peter Drucker en diferentes épocas. En el decenio de 1990, lo utilizó para denotar una idea más o menos perfilada en el concepto de sociedad de la información. Drucker realizó un planteamiento inverso respecto a la idea estandarizada según la cual el conocimiento no tiene valor de cambio. Es decir, que el conocimiento estaba por fuera de los procesos económicos y productivos. Drucker plantea lo opuesto a esta opinión generalizada y afirma que lo importante del conocimiento es su capacidad para producir riqueza. Teniendo en cuenta esto, se puede definir el “talento humano” como: “todos los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad” (Mejía, Bravo y Montoya; 2012, p. 5-6).

Una empresa está compuesta de recursos humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Es solo a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad. Las organizaciones poseen un elemento común todas están integradas por personas que son las que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones (Taipe, 2011, p. 7).

Según CHIAVENATO, Idalberto (2007) considera que: “La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”, lo que significa que en el modélico administrativo al tenor del talento se incursiona los elementos organizacionales en función de los elementos contenidos en la acción administrativa; en la medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.” (Taipe, 2011, p. 7).

Componentes de la gestión del talento humano

La globalización ha impuesto nuevos desafíos en las instituciones, quienes tienen la necesidad de plantear nuevas guías de gestión que permitan fortalecer el talento humano (Marulanda y Mejía, 2011, p. 11-12).

Por lo expuesto anteriormente, esto ha provocado entre otras cosas, la necesidad de un aprendizaje continuo, donde las personas tengan el deseo, el poder y la capacidad de desarrollar todo su potencial, ya que hoy en día se demandan nuevas competencias para los trabajadores. (Marulanda y Mejía, 2011, p. 11-12).

Chiavenato establece que la moderna gestión del talento humano está inmerso seis componentes: el ingreso del personal está dado por los procesos de admisión y reclutamiento, en la aplicación de personas está los componentes de diseño y evaluación del desempeño; en la retención del personal está la capacitación, motivación y entrenamiento del personal y, en el monitoreo de las personas dados en la administración de información concerniente al colaborador organizacional. Estos

procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización. (Marulanda y Mejía, 2011, p. 11-12).

Admisión del personal

Reclutamiento y selección del personal.- El reclutamiento y selección del personal se refiere al conjunto de acciones que establecen para administrar la admisión de personal en los términos más idóneos para admitir los mejores perfiles profesionales aptos para desempeñar el cargo vacante; por ello el objetivo principal del reclutamiento, es tener el mayor número de personas disponibles, que reúnan los requisitos de los puestos a cubrirse en la organización (Jara, 2012, p. 1).

Como proceso, podemos decir que el reclutamiento y selección de personal involucra, por un lado, una acción minuciosa de los procesos de búsqueda de los mejores perfiles como la selección e ingreso de personal idóneo para satisfacer las necesidades de la empresa acorde a la realidad dada, vacante declarada, orgánico estructural establecido y parámetros profesionales solicitados. (Jara, 2012, p. 1).

El reclutamiento es el punto de partida para la admisión de personal en una organización, empresa o ente en función de las necesidades de la misma, en ello, su proceso debe responder a un criterio objetivo que faculte el reclutamiento de personal brindado las oportunidades a las personas que reúnan los requisitos establecidos manteniendo una base de datos de elegibles en la empresa y utilizarlo de forma oportuna cuando se lo requiera.

Aplicación del personal

Diseño de evaluación del desempeño.- Según Chinchilla (2010) la etapa de diseño tiene como fin la construcción total del sistema que se desea aplicar. En esta etapa del proceso es necesario que se considere la cultura organizacional, el perfil del puesto y los planes de trabajo establecidos; ello conlleva a que la determinación de los recursos asignados propicie el perfeccionamiento continuo de las tareas dadas en

la organización, ente o empresa con el objeto de lograr los objetivos propuestos a referencia de brindar rentabilidad empresarial. (Henríquez y Calderón, 2012, p. 61).

Lo primero que se debe realizar en esta etapa del proceso es la identificación de las dimensiones que permitirán evaluar el desempeño de los empleados; esto generalmente se consigue a través del análisis de puestos. La complementariedad del proceso se recurre en función del interés del empleado, si éste no le brinda interés a las funciones asignadas la evaluación corroboraría una desvinculación del cargo, pero a su viceversa sería recompensado. Por otro lado, si el empleado concluye que es insubsistente la aplicación de la evaluación, los recursos sería mal invertidos” (Gómez Mejía, Balkin & Cardy, 2001, p. 246). Estas dimensiones, si bien deben relacionarse con el puesto, deben estar directamente relacionadas con lo que la empresa quiere evaluar en términos generales (Henríquez y Calderón, 2012, p. 61-62).

Evaluación del desempeño.- A través del tiempo, en las organizaciones cada vez ha venido tomando más fuerza la idea de que el factor clave que determina su éxito es la forma en que aprovechan el trabajo de sus empleados, y que éstos son un recurso sumamente valioso. Con base en esta idea surgió el término “recursos humanos”, y nació también la necesidad de saber cómo están siendo administrados y si éstos aportan a la organización con base en los parámetros que desea y necesita ésta. Para conocer esta incógnita es necesario poder evaluar su desempeño (Henríquez y Calderón, p. 56-57).

Diversos autores han expresado su visión respecto a lo que representa y significa la evaluación de desempeño. A continuación se dan a conocer algunas de estas definiciones que encontramos a través del tiempo. Harris (1986, p. 276). Señala que los procedimientos de evaluación procede desde la normatividad existente en la empresa dado en forma comparativa entre lo que la empresa y el trabajador tiene planificado versus lo que se ha ejecutado, ello en aplicación individual del trabajador recurre a un proceso de acreditación evidenciable de su trabajo, lo cual, a conformidad dado la medición evaluativa entre lo planificado y evaluado recurre el sentido de prevalecer lo que se ha ejecutado de forma que se pueda observar para

acreditar al trabajo un nivel de desempeño establecido en el proceso. (Henríquez y Calderón, p. 57).

Compensación del personal

Remuneración del personal.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo (Prieto Bejarano, 2013, p. 46).

La idea de remuneración se limita casi exclusivamente al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de la capacitación o profesionalización del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc. (Prieto Bejarano, 2013, p. 46).

La estabilidad laboral y económica es esencial para retener el talento y ayudan a crear sentido de pertenencia en los trabajadores. Buenos contratos de trabajo, satisfacción económica y estabilidad organizacional, son pilares para evitar que los mejores talentos se vayan de su empresa (Prieto Bejarano, 2013, p. 46-47).

La aplicación del personal en función de sus acciones: diseño de evaluación de desempeño, evaluación de desempeño y remuneración del personal concierne al compendio de actividades que se relaciona al ejercicio recurrente del talento que ejerce en un determinado cargo, en su efecto, la eficiencia y la eficacia del personal deben responder a los criterios dados en las acciones de aplicación estableciéndose criterios de: responsabilidad, puntualidad, lealtad, pericia y pro actividad; lineamientos necesarios para lograr niveles de satisfacción aceptables en la actividad empresarial y/o mercantil.

Desarrollo del personal

Motivación del personal.- En la aplicación de la administración del talento humano, la recurrencia de los factores que deben ser facilitado al trabajador se prevalece en el hecho de brindarle las herramientas necesarias, los factores apropiados y los elementos constituyente para realizar un trabajo eficiente y responsable frente a la facilitación dada en función del cargo admitido al trabajador, el cual, mientras se sienta motivado, el trabajador responderá adecuadamente, pues la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo (García, 2012, p. 6)

Las motivaciones tienen diversas formas de materializarlas, mismas que dependerán del grado de funcionalidad dada al cargo admitido, ésta conllevan de acuerdo a su naturaleza propender la motivación ya sea de forma remunerativa (económica) y el reconocimiento social dado en materia de prestigio profesional o consecución de fines propuestos por iniciativa. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta su personalidad como sus valores humanos, su culturalidad, la situación económica de su residencia o los objetivos como metas que está interesado conseguir mediante su iniciativa y colaboración a la empresa. (García, 2012, p. 6).

De forma evidenciable, las metas de un trabajador establecido en un país desarrollado son diferentes a los países en vías de desarrollo, por lo cual las metas laborales son diferenciadas. La personalidad y las necesidades existentes en los trabajadores deben ser los principales factores que las empresas deben tomar en cuenta para brindar acciones de motivación al personal para obtener los resultados esperados. (García, 2012, p. 6).

La motivación del personal tiene una injerencia subjetiva frente a la gestión del talento humano, ya que cada ser humano es un mundo, es una personalidad, es única, frente a ello, las acciones que se dirijan a motivar al personal deben responder a un criterio objetivo meramente direccionado hacia el éxito empresarial; la contradicción entre la injerencia subjetiva y el criterio objetivo se equilibra cuando la motivación es promovida por el liderazgo participativo, donde el que ejerce autoridad o mando

superior debe incorporar acciones orientadas al cumplimiento de objetivos en consideración al acervo cultural de cada persona que colabora en el ente empresarial.

Retención del personal

Capacitación del personal.- Según Mondey y Noe (1997) en la actualidad se le ha dado un papel preponderante a la administración del personal, anteriormente, las empresas que tenían mayor acceso al capital y las innovaciones tecnológicas contaban con mayores ventajas competitivas, sin embargo, en la actualidad esto ha cambiado considerablemente. “Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el calibre de la gente que esté en la organización (García, 2011, p. 1).

Capacitación: es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma (García, 2011, p. 3).

Desarrollo del personal.- Podemos definir el desarrollo personal como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida (Dongil y Cano, 2014, p. 1).

Conseguir desarrollarnos plenamente en todos y cada uno de los aspectos de la vida (familiar, social, laboral, íntimo, personal, etc.) es muy difícil y poco probable que lo alcancemos. Sin embargo, la mayoría de las personas podemos sentirnos muy satisfechos con mucho menos, pues afortunadamente el bienestar para nuestro desarrollo personal no depende directamente de cuántas cosas tenemos o hemos conseguido, sino que depende de nuestra percepción, así como de los objetivos que

nos proponamos. Por fortuna, desarrollarnos satisfactoriamente en solo una o varias facetas que consideramos importantes suele ser suficiente para sentirnos bien (Dongil y Cano, 2014, p. 1).

Entrenamiento del personal.- El entrenamiento es el desarrollo de habilidades y destrezas para la ejecución de las tareas y operaciones que se ejecutan en el cargo o puesto por ejemplo: la caracterización de un experimento mecánica que se desea lanzar al mercado, la repitiencia de una tarea para su asimilación, la práctica de un proceso técnico implementado, etc. También puede orientarse al desarrollo de técnicas activas para la asimilación positiva en el trabajo y una mejor interacción entre pares, interrelación sistémica del cargo y la jerarquía existente en la empresa (Psicología y Empresas, 2011, p. 1).

Chiavenato I. (2002) define al adiestramiento como: “El proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en su comportamiento (Avendaño, 2015, p. 1).

La retención del personal es a más del criterio de motivación, establecer acciones que se dirijan a que el personal esté constantemente actualizado, entrenado y preparado para la adopciones de cambios, modificaciones o nuevas tendencias relacionadas a la actividad económica social ejercida por la empresa; en ello, los procesos de capacitación, desarrollo y entrenamiento configura en materia de actualizar, propender y practicar, respectivamente, las adopciones de cambio generada por su naturaleza ante la evolución de la sociedad actual es lo que debe fortalecer la retención del personal, pues “personal capacitado, personal preparado”, es lo que debe preponderar en un ente organizativo empresarial para su éxito.

Monitoreo del personal

Monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación (Yela, 2011, p. 33).

Monitorear es crear una autonomía del individuo, puesto que la organización crea el ambiente de confianza para que los colaboradores desarrollen su libertad y creatividad, bajo una disciplina y responsabilidad otorgada por la empresa bajo los esquemas del logro de los objetivos, misión y visión organizacional (Yela, 2011, p. 33).

El monitoreo del personal se debe hacer en función de un marco de acción propositivo, liderado en función de propender el trabajo autónomo y especializado; para ello, la funcionalidad del monitoreo se materializa con acciones de comunicación fluida, marco jerárquico horizontal y con un grado adecuado de empatía profesional, dado que el ser humano por naturaleza no le gusta ser controlado, se debe ejercer acciones proactivas que propendan a la colaboración de iniciativa por el personal, puede mostrarse como algo utópico, pero enmarcarse desde la objetividad dada al monitoreo de personal puede obtenerse resultados muy satisfactorios.

EJERCICIO COMPETENTE DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO DEL ÁREA EDUCATIVA ECUATORIANA.

En la pertenencia de la gestión del talento humano y su relación con la acción educativa concierne relacionar y comprender el sistema educativo como política de Estado, en ello, les confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, en el intento de mejorar la educación, sus procesos han sido implementados de forma vertical dirigidos desde un Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad (Ministerio de Educación, 2012, p. 5).

Para que esto sea posible, el Ministerio, como institución rectora de la educación en el país, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa.

Tales criterios y guía de intervención se denomina “estándares” mismos que servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su obra a través de un sistema de evaluación establecido de forma pertinente (Ministerio de Educación, 2012, p. 5).

Los estándares de calidad educativa son relativos de logros proyectores relacionados a los diferentes elementos que componen humanos de las instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son planteamientos que se establecen para alcanzar una proyección establecida a razonabilidad adecuada los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, cuando los estándares son aplicados a las instituciones educativas contribuyen a que todos los estudiantes obtengan lo requerido en relación a los aprendizajes proyectados en los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012, p. 6).

La gestión escolar

Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen

profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Dimensión

Ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Proceso

Conjunto de prácticas recurrentes o sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de calidad (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Estándar

Descriptores de los logros esperados o resultados que se pueden alcanzar (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Indicador

Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o, en este caso, del estándar establecido (Ministerio de Educación, 2012, p. 8).

Componentes del talento humano en relación a las instituciones educativas del Ecuador

En lo que compete a la gestión de talento humano se despliega las siguientes acciones sobre el cual la institución educativa debe perfilar su acción administrativa para su funcionamiento:

Cuadro No 1. Gestión Administrativa

Dimensión: Gestión Administrativa	
Talento Humano	Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativos, directivo y docente.
	Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.
	Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la Institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación.
	Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.
	Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos para el personal administrativo, directivo y docente.

(Ministerio de Educación, 2012, p. 9).

El ejercicio competente educativo responde a criterios de estándares dados por el Ministerio de Educación que ciertamente tal instancia gubernamental establece las políticas, normativas y procesos a seguir en el quehacer educativo, por ello, las autoridades institucionales deben estar preparadas y la gestión de talento humano es una contribución preponderante para colaborar en la consecución del tal principio.

MÉTODOS

MÉTODO DESCRIPTIVO

En la determinación de los aspectos pertinentes a la gestión del talento humano en relación a la actividad ejercida dentro de una institución educativa brindando materialización investigativa al planteamiento desde un contexto medible, cuantificable e interpretativo para comprobación de la hipótesis planteada.

MÉTODO INDUCTIVO

En la generalización de la información recolectada en función de los factores de la gestión del talento humano en relación al ejercicio competente profesional del área administrativa de la institución desde su contexto situacional, esencial para el análisis e interpretación de resultados, así mismo, tal postura investigativa servirá para la realización del marco teórico.

MÉTODO DEDUCTIVO

Desde la investigación realizada, la particularización asentada en el acápite investigativo de la discusión es necesario tener como base el marco teórico, comprobación de hipótesis y resultados obtenidos se confrontan para relacionar el aspecto lógico del trabajo investigativo.

TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Por el propósito o finalidades perseguidas

Investigación aplicada

Para la apreciación empírica de la pragmática establecida en la investigación realizada necesaria para la determinación de las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo en relevancia a brindar el grado de significancia necesaria ante el aporte que le brinda a una sociedad en el tratamiento de un problema detectado.

Por la clase de medios utilizados para obtener los datos

Investigación documental

Aplicada en la estructuración del marco teórico de la investigación en referenciación a la estructuración lógica de las características investigativas para contar con una guía de acción en la investigación de las variables dadas en el planteamiento investigativo. En este tipo investigativo se usará los recursos bibliográficos (libros), hemerográfica (artículos, ensayos de revistas, periódicos) y archivística (cartas, oficios, circulares, expedientes, etc.).

Investigación de campo

Para la determinación de los resultados en confrontación con el marco teórico establecido, hipótesis planteada y problema formulado se debe recurrir en acciones in situ sobre el criterio del levantamiento de información necesario para la investigación, en tanto, que se establece las conclusiones y recomendaciones del caso desde la información obtenida mediante un trabajo de campo en la investigación.

Por el nivel de conocimientos que se adquieren

Investigación exploratoria

Para el acercamiento científico de las variables de investigación determinadas en el contexto de la Unidad Educativa Las Naves, el cual, se basa sobre el criterio de establecer las conclusiones y recomendaciones desde el contexto de los resultados obtenidos para brindarle el criterio significativo al trabajo investigativo.

Según la naturaleza de la información que se recoge para responder al problema de investigación

Investigación – acción

La investigación se aplicará en el entorno dado en el contexto investigativo de los administrativos de la Unidad Educativa Las Naves para que sean parte de la acción investigativa en el hecho de compenetrarse en la confrontación de las variables investigativas y ser partícipes en la determinación de las conclusiones y recomendaciones.

TÈCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

Encuesta

Aplicado al cuerpo docente de la Unidad Educativa Las Naves cuyo factor de aporte representa la confrontación de las variables determinadas en la investigación en su contexto real de ejecución determinando los niveles de eficiencia, efectividad y solvencia en la caracterización dada desde la gestión del talento humano en relación al trabajo competente de los métodos de trabajo del área administrativa institucional en el contexto de relación entre el ejecutor y el director de las acciones dadas.

Entrevista

Se aplicó a la planta administrativa de la Unidad Educativa Las Naves para confrontar las variables investigativas en el contexto del liderazgo, dirección y asesoramiento ejecutado en materia de la gestión del talento humano frente al contexto normativo, institucional y profesional en relación al entorno educativo.

UNIVERSO Y MUESTRA

De acuerdo al planteamiento investigativo se aplicará 27 encuestas a la población total de docentes existentes en la Unidad Educativa Las Naves para la caracterización de las variables investigativas en su confrontación con la realidad; así mismo, se aplicará 3 entrevistas en relación al número existente en la institución educativa desde el planteamiento investigativo dado, por tanto, al tratarse de una población finita (menor a 100 elementos) la obtención de datos se recolectará de su población total.

PROCESAMIENTO DE DATOS

El procesamiento de datos se realizará mediante el uso adecuado del Microsoft Excel como recurso de ingreso de información para su pertinente tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en función de las variables de investigación dadas en la tarea investigativa de la gestión del talento humano en relación al ejercicio competente de los métodos de trabajo en el área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves.

RESULTADOS

Encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa Las Naves

Desde la acción investigativa, a través de los docentes en relación al tema propuesto los docentes han establecido los siguientes resultados:

- La capacitación ha sido establecida de una forma mayoritaria con el 81% de las opiniones, lo cual, es aliciente de intervención con un plan de mejora para los procesos de capacitación en beneficio de la Comunidad Educativa Institucional
- La injerencia de la autoridad institucional (Rector), a criterio de los docentes, ha sido adecuado frente a los requerimientos de asesoramiento, inmersión y acciones dadas desde el direccionamiento de las actividades relacionadas a la educación.
- La fluidez comunicativa existente entre la organización funcional de la Unidad Educativa Las Naves se vierte de una forma satisfactoria a opinión de la totalidad de docentes encuestados, determinante al elaborar la propuesta o marco de acción en función de la gestión del talento humano en el ámbito educativo.
- La fluidez comunicativa en una Institución Educativa es de vital incidencia para la labor de la gestión del talento humano, el cual, en su efecto los resultados dados que en la totalidad de los docentes atribuyen satisfactoriamente el acto comunicativo en la Unidad Educativa Las Naves.
- El entrenamiento profesional ha sido incorporado en su mayoría en la Unidad Educativa Las Naves representando el 89% de las opiniones vertidas, el cual, es aliciente para la propuesta de un plan de entrenamiento en el ejercicio competente liderado por las Autoridades Institucionales a beneficio de la Unidad Educativa.

- La evaluación del desempeño es un factor de intervención y ejecución en la Unidad Educativa Las Naves, en ello, se establece sus habilidades directivas como sus habilidades sociales comunicativas, lo cual, es un factor de concienciación actual sobre la importancia que conlleva las acciones desde la perspectiva de la gestión del talento humano.
- El control institucional en materia de gestión de talento humano es atribuido, en su totalidad, como adecuada dentro de los docentes, en tanto, la Unidad Administrativa de Talento Humano (UATH) o Inspección General ha incursionado en acciones dadas desde un contexto de percepción satisfactoria.
- La motivación está existente en los docentes de la Unidad Educativa Las Naves, lo cual, es aliciente de una vocación dada en su estructura y se sienten identificados ante su labor profesional.
- El reconocimiento económico en compensación a la labor efectuada como docente de la Unidad Educativa está, en su mayoría, adecuado representando el 81% de los encuestados, en tanto, ciertamente la Institución no tiene injerencia porque es una política exclusiva del Estado o Gobierno para tal determinante.
- El compromiso frente a la institución está solventado bajo la opinión del docente, en referencia, la introducción de una propuesta de gestión de talento humano es propicio de fomento, coordinación, comunicación y responsabilidad.

Seguidamente, para afianzar las conclusiones de la investigación en relación a los instrumentos de investigación aplicados, éstos conciernen a los directivos institucionales que bosquejan desde el liderazgo ejercido la incidencia de la gestión del talento humano en el quehacer institucional relacionado al servicio educativo se relaciona a todos los componentes para el cumplimiento de los objetivos, en ello, la entrevista se dieron los siguientes resultados:

ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS AUTORIDADES INSTITUCIONALES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES

Cuadro No 1. Entrevistas aplicadas

PLANTEAMIENTO	POBLACIÓN ENTREVISTADA			OBSERVACIONES
	RECTOR: Mgs. Alfredo Mora	VICERRECTORA: Lic. Fabiola González	INSPECTOR GENERAL: Lic. Ramón Arteaga	
1.- ¿El MEC aplica adecuada las políticas de admisión del personal?	Afirmativamente, pues los procesos concursables, en donde, el aspirante tiene pruebas y me parece bien tal proceso para admitir a los docentes más capacitados.	El Ministerio si aplica adecuadamente las políticas de admisión a través de los concursos de méritos y oposición.	Las políticas de admisión si se establecen de forma adecuada, a pesar de que existen todavía contratos, pero los nombramientos han incrementado con los concursos que se han dado.	La admisión del personal no establece injerencia en la institución educativa, en tanto, la apreciación es adecuada por medio de los concursos de méritos y oposición.
2.- ¿La institución educativa de qué forma evalúa el desempeño docente?	A través de las horas clases dadas, la labor administrativa efectuada a través de la gestión participativa e individual.	Si evaluamos en la hora de clase, padre de familia, estudiantes.	La evaluación del desempeño propiamente dicho, en la institución no se da, pero si se trata de lo hace a través de las clases dadas y de la labor administrativa.	El desempeño docente es meramente mecánico desde la Institución educativa sin resultados, pero actualmente se lo está ejerciendo de forma externa a través del MEC.
3.- La categorización docente tiene relación con la remuneración, ¿el MEC al fijar tal valorización aprecia usted que es el adecuado?	Me parece bien el proceso de categorización en referencia a la remuneración, el cual, está bien que se evalúe para re categorizar.	Si es apropiada la categorización, aunque existen fallas en el sistema, por ejemplo a mí me tenían que evaluar en contabilidad y me salió preguntas de mecánica.	Me parece adecuado, porque para re categorizarse la evaluación dada está bien. Ahora bien, lo complicado son los temas a evaluar, en eso sí no estoy de acuerdo.	La categorización en la apreciación está adecuada, esto es, ascenso y reconocimiento del personal, el cual, cumpliendo con requisitos los docentes pueden acceder. También es un tema administrado por el MEC.
4.- ¿Qué acciones ejecuta la institución en función de la motivación al personal?	En sí, motivación en forma materializada se obvia, pero se les motiva a través del alcance de ser docente, de forjar capacidades, etc.	Por la labor del docente se extiende diplomas, certificados, etc.	Sinceramente, la motivación ha sido un poco sesgada por la falta de recursos, más nuestra motivación es moral e incita a que se trabaje con ahínco en función del bien de la sociedad.	La motivación del personal es casi no evidenciable, ya que es meramente subjetivo desde la tarea dada en la institución educativa.
5.- ¿La institución cuenta con un plan de capacitación? ¿De quién depende tal parámetro? ¿Cómo proceden?	No, la institución no cuenta con un plan de capacitación.	No hay un plan de capacitación.	La institución no cuenta con un plan de capacitación.	Al no contar con un plan de capacitación interna afecta las acciones de actualización docente, es urgente una propuesta de tal naturaleza.

6.- ¿La institución aplica medios de entrenamiento para el personal institucional?	Se aplica, pero no en gran medida, ya que solamente se versa sobre las clases dadas por el docente y cuando se le presenta un inconveniente, pues se perfila acciones de optimización.	Sí aplica, a través de las juntas de curso y procesos de evaluación del docente.	Un entrenamiento profesional propiamente dicho no, pues en las aperturas de inicio de año lectivo se hace una reunión para exponer criterios y se introduce labores de entrenamiento, eso nada más.	El entrenamiento tiene criterio sesgado en la institución educativa, pues ésta se orienta hacer prácticas entre pares para determinar falencias, es decir, clases demostrativas, pero esto no lo hacen.
7.- ¿La institución qué procesos aplica para el control del personal?	Control de firmas. Registro de asistencia en leccionarios y avance académico de los contenidos.	Control de firmas. Registro de asistencia en leccionarios y avance académico de los contenidos.	Control de firmas. Registro de asistencia en leccionarios y avance académico de los contenidos.	Respuestas coincidentes, por tanto, es un factor de relación consistente en la aplicación del control del personal.
8.- ¿El monitoreo del personal es importante para el funcionamiento institucional?	A través de acciones sencillas se monitorea, pero ésta tiene orientación rectificatoria en caso de alguna omisión cometida.	Para el cumplimiento de las actividades concernientes a los docentes.	Pues para que los docentes cumplan, y hagan lo que tengan que hacer, ya que todo está normado.	El monitoreo está dado de una forma adecuada, el cual, está establecido para la idoneidad de avance de procesos normativos y técnicos.
9.- ¿Qué medidas de acción ejecuta la institución al encontrar una inobservancia, omisión o incumplimiento en la labor profesional del docente?	Se analiza la situación, se establece el debido proceso y se recurre a medios sancionatorios, conciliatorios y/o solución de conflictos.	Se dispone un informe a la autoridad competente.	Se traslada el debido informe a la autoridad institucional.	La tarea de disponer medidas de resarcimiento en caso de incumplimiento está apropiadamente establecida en la institución desde el punto de vista normativo y procedimental.
10.- ¿Es importante la gestión del talento humano dentro de la institución? ¿Por qué?	Sí, claro que es importante, por tanto, ésta brinda las herramientas necesariamente para administrar al personal, no soy administrativo en mi título, pero por la responsabilidad he tenido que aprender.	Sí, es importantísimo. En ello, es dado para el cumplimiento idóneo de las tareas que le compete a cada uno de nosotros.	Como Talento Humano de esta institución, es muy importante, claro que uno no es administrativo pero se hace el esfuerzo.	La gestión del talento humano es necesaria en todo ente organizativo, y en ello, las autoridades coinciden en el criterio.

Fuente: Entrevista realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Conclusiones

- La capacitación es un factor de fortalecimiento existente en la Unidad Educativa Las Naves, el 19% aducen que no han sido capacitados, lo cual, es una brecha existente en la institución dentro de la gestión de talento humano institucional.
- El entrenamiento profesional es un tema de interferencia dada en relación a la gestión del talento humano ya que el 11% de los docentes que NO han recibido entrenamiento en concordancia a su labor profesional.
- El desempeño docente es meramente mecánico desde la Institución educativa sin resultados, pero actualmente se lo está ejerciendo de forma externa a través del MEC.
- La motivación del personal es casi no evidenciable, ya que es meramente subjetivo desde la tarea dada en la Institución Educativa.
- La gestión del talento humano es necesaria en todo ente organizativo, y en ello, las autoridades coinciden en el criterio.

Recomendaciones

- Establecer un plan de capacitación para solvencia institucional en referencia a labor docente dentro de la Unidad Educativa Las Naves.
- Intervenir a la institución educativa con un plan de entrenamiento para adecuar de una forma procedente y pertinente ante la gestión del talento en función a la labor docente y administrativa.
- La evaluación del desempeño debe ser mejor intervenido en la Institución Educativa ya que se desconoce los ámbitos de aplicación y su injerencia frente al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Los métodos de trabajo administrativo deben orientarse a la materialización de la motivación del personal, en donde, su pertinencia e idoneidad responde al incremento del compromiso institucional frente a los objetivos institucionales.
- Ejercer la gestión del talento humano en función de la caracterización dada en la institución para mejorar sus métodos de trabajo en el área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves.

DISCUSIÓN

La capacitación ha sido establecida de una forma mayoritaria en la Unidad Educativa Las Naves representando en 81% de las opiniones, mientras que el 19% aducen que no han sido capacitados, lo cual, frente al planteamiento investigativo es un aliciente de intervención para su incidencia en la institución contribuyendo con un plan de mejora para los procesos de capacitación en beneficio de la Comunidad Educativa Institucional coincidiendo con García (2011, p.3): “capacitación: es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma”, en este caso, en la acción educativa.

La injerencia de la Autoridad Institucional (Rector), a criterio de los docentes, ha sido adecuado frente a los requerimientos de asesoramiento, inmersión y acciones dadas desde el direccionamiento de las actividades relacionadas a la educación, por tanto, ante el planteamiento investigativo releva el hecho de que cuenta con una estructura funcional desde el componente de dirección en relación a la gestión del talento humano, esto se relaciona a lo que manifiesta Dongil y Cano (2014, p. 1): “desarrollo del personal es un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida”, que compenetra el compromiso adquirido por cualquier autoridad viéndolo desde la gestión del talento humano como desarrollo del personal desde un liderazgo ejercido.

La fluidez comunicativa existente entre la organización funcional de la Unidad Educativa Las Naves se vierte de una forma satisfactoria a opinión de la totalidad de docentes encuestados, el cual, a contribución del planteamiento investigativo establece criterio de inducción determinante al elaborar la propuesta o marco de acción en función de la gestión del talento humano, mismo que es parte medular para

las acciones procedimentales y técnica dentro del ámbito empresarial, en este caso, en el ámbito educativo.

La fluidez comunicativa en una Institución Educativa es de vital incidencia para la labor de la gestión del talento humano, el cual, en su efecto los resultados dados que en la totalidad de los docentes atribuyen satisfactorio el acto comunicativo en la Unidad Educativa Las Naves es un determinante de viabilidad para incorporar cualquier clase de propuesta ya que facilitaría las actividades establecidas para el efecto; en ello, ante el ejercicio de una propuesta de mejora los actores se beneficiarían para optimizar sus actividades en bien de la Comunidad Educativa, lo que coincide con lo planteado por el Ministerio de Educación (2012, p. 8).

Para que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo, para ello, se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos. Cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios”, lo que hace partícipe en tal acción a la gestión del talento humano.

El entrenamiento profesional ha sido incorporado en su mayoría en la Unidad Educativa Las Naves representando el 89% de las opiniones vertidas existiendo un 11% de los docentes que NO han recibido entrenamiento profesional, el cual, es aliciente para la propuesta de un plan de entrenamiento en el ejercicio competente liderado por las Autoridades Institucionales a beneficio de la inserción y continuidad laboral del talento humano existente en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos., por ello, la importancia del entrenamiento es aliciente al resultado obtenido según Avendaño (2015, p. 1).

“Chiavenato I. (2002) define al adiestramiento como: “el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más

productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en su comportamiento”, la Unidad Educativa Las Naves al no ser entrenada se vuelve necesario la incorporación de la materia como tal (gestión del talento humano) en la temática educativa para contribuir a la mejora de la productividad institucional.

La evaluación del desempeño es un factor de intervención y ejecución en la Unidad Educativa Las Naves, en ello, se establece los procesos dados en relación al tema por parte del Ministerio de Educación ya que actualmente están dentro de un proceso de evaluación del desempeño cuyo factores de análisis están los conocimientos específicos de los docentes, sus habilidades directivas como sus habilidades sociales comunicativas, lo cual, es un factor de concienciación actual sobre la importancia que conlleva las acciones desde la perspectiva de la gestión del talento humano, tal criterio coincide con lo manifestado Henríquez y Calderón (p. 57).

“Harris (1986, p. 276). Señala que los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual. Las metas más importantes se convierten en medidas normales de desempeño para el trabajador individual.

El desempeño real del trabajador se compara con las medidas normales requeridas en forma regular o a intervalos establecidos, para determinar si las acciones del trabajador contribuyen satisfactoriamente al logro de los objetivos totales”, por tanto, la evaluación del desempeño es importante para discernir entre lo cumplido por el trabajador y los objetivos propuestos por la institución (Unidad Educativa Las Naves).

El control institucional en materia de gestión de talento humano es atribuido, en su totalidad, como adecuada dentro de los docentes, en tanto, la Unidad Administrativa de Talento Humano (UATH) o Inspección General ha incursionado en acciones dadas desde un contexto de percepción satisfactoria, el cual, la introducción de

acciones que forjen la optimización de la gestión del talento humano propende a acciones de coordinación y comunicación pertinentes, lo que se relaciona al criterio de Yela (2011, p. 33): “monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación, es crear una autonomía del individuo, puesto que la organización crea el ambiente de confianza para que los colaboradores desarrollen su libertad y creatividad, bajo una disciplina y responsabilidad otorgada por la empresa bajo los esquemas del logro de los objetivos, misión y visión organizacional”, lo que implica que controlar no significa “acechar” sino más bien crear el ambiente en donde la iniciativa propenda al desarrollo institucional.

La motivación está existente en los docentes de la Unidad Educativa Las Naves, lo cual, es aliciente de una vocación dada en su estructura y se sienten identificados ante su labor profesional, lo cual, es un factor motivante para la introducción de una propuesta de acción que conlleve a la optimización de procesos en materia de la gestión del talento humano, que en sí misma, representa un beneficio para la competencia administrativa de la institución a través de sus Autoridades pertinentes, dicho resultado se relaciona a lo establecido por García (2012, p. 6): “lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo”, se afianza el hecho de que toda institución debe propender a la motivación de su personal, en donde, la Unidad Educativa Las Naves no es la excepción.

El reconocimiento económico en compensación a la labor efectuada como docente de la Unidad Educativa está, en su mayoría, adecuado representando el 81% de los encuestados, en tanto, que el 19% manifestaron su inconformidad con su retribución remunerativa; en ello, ciertamente la Institución no tiene injerencia porque es una política exclusiva del Estado o Gobierno para tal determinante, aunque en ello se establece por categoría en relación a su título profesional, condición concursable y admisión laboral, los docentes brindaron su opinión, lo que coincide con el criterio de Prieto Bejarano (2013, p. 43): “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

La estabilidad laboral y económica es esencial para retener el talento y ayudan a crear sentido de pertenencia en los trabajadores. Buenos contratos de trabajo, satisfacción económica y estabilidad organizacional, son pilares para evitar que los mejores talentos se vayan de su empresa”, por ello, el reconocimiento del personal es esencial y establecer conciencia en el sentido de que el trabajo a cambio de algo es mecánico, éste debe hacérselo por vocación, motivación y/o compromiso para lograr los objetivos propuestos.

El compromiso frente a la institución está solventada bajo la opinión del docente, en referencia, la introducción de una propuesta de gestión de talento humano es propicio de fomento, coordinación, comunicación y responsabilidad frente a un planteamiento dado en relación al mejoramiento de procesos relacionado al tema en función de la admisión, consenso e iniciativa de las Autoridades Institucionales de la Unidad Educativa Las Naves, lo que se relaciona al criterio del Ministerio de Educación (2012, p. 5): “los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior.

Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde

los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad”, por esto, se viabiliza la presenta propuesta investigativa autorizado desde el seno del Rectorado de la Unidad Educativa Las Naves (decisión interna e institucional).

Desde la discusión dada en relación a los resultados obtenidos en relación a la revisión de literatura afianza la viabilidad de acción intervenida de la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Las Naves pero desde una perspectiva del quehacer educativo en lineamientos a los estándares de educación existente, por ello, la hipótesis planteada: “la elaboración de un plan de gestión del talento humano beneficiaría al ejercicio competente de los métodos de trabajo del área administrativa de la Unidad Educativa Las Naves, cantón Las Naves, provincia Bolívar, año 2016” es aceptada en función de la teoría consultada apropiada a los resultados obtenidos en la investigación, en ello, la intervención significativa hacia el objeto de estudio viabiliza un plan de fortalecimiento del talento humano en la Unidad Educativa Las Naves desde una perspectiva educativa (razón de ser del objeto de estudio) para contribuir a la mejora cognitiva, procedimental y actitudinal de los directivos hacia los docentes cuyo fin es ofrecer un servicio de educación satisfactorio y proyectivo a los estudiantes que pertenecen a tal noble institución.

BIBLIOGRAFÍA

1. Mejía, A; Bravo, M; Montoya, A. (2012). *El factor del talento humano en las organizaciones*. Universidad de San Buenaventura, Cáliz, Colombia.
2. Marulanda, M; Mejía, M. (2011). *Modelo de gestión del talento humano y planes de acción y cumplimiento para la habilitación y certificación en buenas práctica clínicas para Psynapsis Salud Mental S.A.* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia.
3. Jara, S. (2012). *El reclutamiento y selección del personal*. Guayaquil, Ecuador.
4. Henríquez, J; Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Universidad de Talca, Chile.
5. Prieto Bejarano, P.G. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de especialidad). Universidad de Medellín, Colombia.
6. García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis ingeniería). Universidad de Valladolid, España.
7. García López, J.M. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. España.
8. Castañeda, I; Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad en la educación*. Colombia.
9. Dongil, E; Cano, A. (2014). *Desarrollo personal y bienestar*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). España.
10. Avendaño Torres, C.J. (2015). *Importancia de la capacitación y entrenamiento en las empresas*. Ensayo. Quito, Ecuador.
11. Yela Escobar, C.P. (2011). *Diseño de un modelo de gestión del talento humano para elevar la calidad operativa de la Empresa Pintufer*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
12. Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura*. Quito, Ecuador.

13. Pilataxi Criollo, C.E. (2015). *Control interno y gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato*. (Tesis de ingeniería). Universidad Técnica de Ambato. Tungurahua.
14. Psicología y Empresas. (2012). *La capacitación y entrenamiento del personal*. Argentina.
15. Raspa, G. (2011). *Formación gerencial del director y gestión del talento humano en instituciones de educación básica*. Universidad Rafael Beloso Chacín. Zulia, Venezuela.

WEBGRAFÍA

- 1 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=E285AA885B370EDEB379CAF2C14D3B37.dialnet02?codigo=3675571>
- 2 Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/09/ACUERDO-Nro.-MINEDUC-ME-2015-00144-A-NORMATIVA-PARA-OBTENER-LA-CALIDAD-DE-ELEGIBLE-Y-DEL-CONCURSO-DE-M%C3%89RITOS-VACANTES-DIRECTIVOS.pdf>
- 3 Recuperado de <http://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-trabaja-en-los-procesos-para-la-renovacion-del-talento-humano-del-sistema-educativo/>
- 4 Resumen recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80526356011>
- 5 Recuperado de <file:///C:/Users/Ruth%20Barzallo/Downloads/Dialnet-ElFactorDelTalentoHumanoEnLasOrganizaciones-4786562.pdf>
- 6 Recuperada de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- 7 Recuperada de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2106/1/6583M389.pdf>
- 8 Recuperado de http://www.uteg.edu.ec/_documentos/file/pdf/el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-2012.pdf
- 9 Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/1701/2781>
- 10 Recuperada de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- 11 Recuperada de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
Recuperada de <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
- 12 Recuperada de http://www.bemocion.mssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- 13 Recuperada de <http://psicologiayempresa.com/la-capacitacion-y-entrenamiento-en-la-organizacion.html>

14 Recuperada de <http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-capacitacion-y-el-adiestramiento-en-las-empresas/>

15 Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/22000/3201/T-PUCE-3298.pdf?sequence=1>

16 Recuperada de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

17 Recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4329/3/Mg.DCEv.Ed.1821.pdf>

18 Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

APÉNDICES

APÉNDICES

1. FORMULARIO DE LA ENTREVISTA

APLICADA A: ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN

EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

INGENIERÍA COMERCIAL

- 1.- ¿El MEC aplica adecuadamente las políticas de admisión del personal?
- 2.- ¿La institución educativa de qué forma evalúa el desempeño del docente?
- 3.- La categorización docente tiene relación con la remuneración, ¿el MEC al fijar tal valorización aprecia usted que es el adecuado? ¿Por qué?
- 4.- ¿Qué acciones ejecuta la institución en función de la motivación al personal?
- 5.- ¿La institución cuenta con un plan de capacitación? ¿De quién depende tal parámetro? ¿Cómo proceden?
- 6.- ¿La institución aplica medios de entrenamiento para el personal institucional?
- 7.- ¿La institución qué procesos aplica para el control del personal?
- 8.- ¿El monitoreo del personal es importante para el funcionamiento institucional?
¿Por qué?
- 9.- ¿Qué medidas de acción ejecuta la acción al encontrar una inobservancia, omisión o incumplimiento en la labor profesional del personal
- 10.- ¿Es importante la gestión del talento humano dentro de la institución? ¿Por qué?

2. FORMULARIO DE LA ENCUESTA
APLICADA A: DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL
INGENIERÍA COMERCIAL

1.- ¿En su ejercicio profesional ha sido capacitado/a?

Sí___ No___

2.- ¿La Autoridad direcciona las acciones institucionales de forma adecuada?

Sí___ No___

3.- ¿Existe comunicación fluida para ejecutar acciones en la institución?

Sí___ No___

4.- ¿La gestión del talento humano está inmersa de forma satisfactoria en la institución?

Sí___ No___

5.- ¿En su ejercicio profesional ha sido usted entrenado/a?

Sí___ No___

6.- ¿Usted es evaluado en su desempeño profesional en la Institución?

Sí___ No___

7.- ¿Está de acuerdo con las medidas de control en su labor profesional por parte de la Institución?

Sí___ No___

8.- ¿Usted se siente motivado a desempeñar su labor profesional?

Sí___ No___

9.- ¿Se siente satisfecho con su retribución remunerativa?

Sí___ No___

10.- ¿Se siente comprometido usted con la labor dada en la institución?

Sí___ No___

3. RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

1.- ¿En su ejercicio profesional ha sido capacitado?

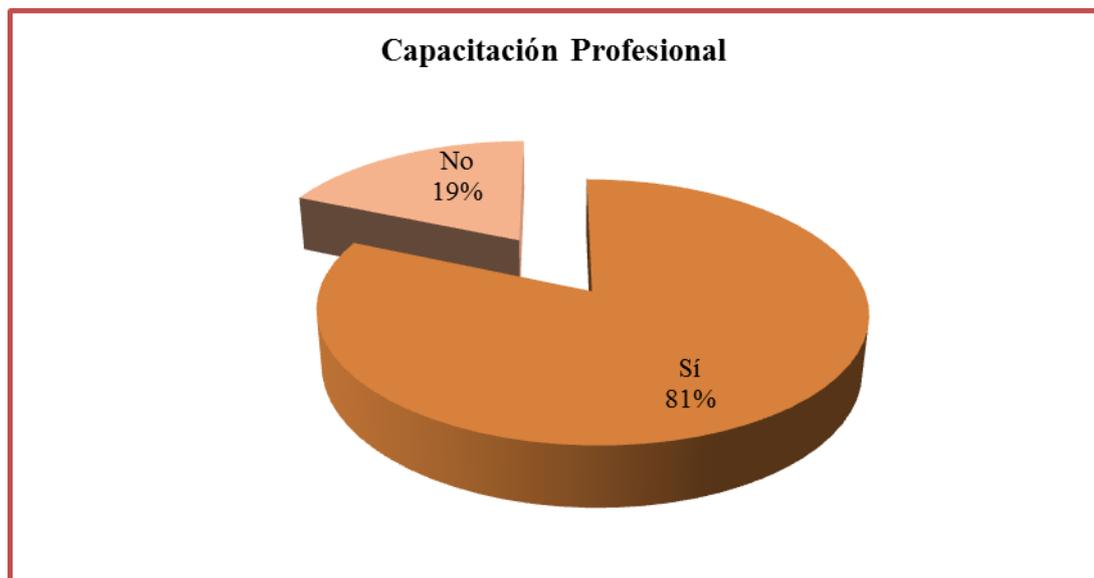
Tabla No1.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	22	81%
No	5	19%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 1.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- La capacitación ha sido establecida de una forma mayoritaria en la Unidad Educativa Las Naves como puede observarse en el gráfico antes descrito; mientras tanto en su minoría aducen que no han sido capacitados frente al planteamiento investigativo.

2.- ¿La Autoridad direcciona las acciones instituciones de forma adecuada?

Tabla No 2.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	27	100%
No	0	0%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 2.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- Ante el planteamiento investigativo se da como positivo el hecho de que la Unidad Educativa cuenta con una estructura funcional desde el componente de dirección en relación a la gestión del talento humano.

3.- ¿Existe comunicación fluida para ejecutar acciones en la institución?

Tabla No 3.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	27	100%
No	0	0%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 3



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- La fluidez comunicativa existente entre la organización funcional de la Unidad Educativa Las Naves se vierte de una forma satisfactoria a opinión de la totalidad de docentes encuestados.

4.- ¿La gestión del talento humano está inmersa de forma satisfactoria en la Institución?

Tabla No 4.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	27	100%
No	0	0%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 04.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- La fluidez comunicativa en una Institución Educativa es de vital incidencia para la labor de la gestión del talento humano, en su efecto, los resultados dados que en la totalidad de los docentes atribuyen satisfactorio el acto comunicativo en la Unidad Educativa Las Naves.

5.- ¿En su ejercicio profesional, ha sido usted entrenado?

Tabla No 5.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	24	89%
No	3	11%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 5.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- El entrenamiento profesional ha sido incorporado en su mayoría en la Unidad Educativa Las Naves representando una minoría en la que los docentes NO han recibido entrenamiento profesional.

6.- ¿Usted es evaluado en su desempeño profesional en la Institución?

Tabla No 6.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	25	93%
No	2	7%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 6



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- La evaluación del desempeño es un factor de intervención y ejecución en la Unidad Educativa Las Naves, en ello, se establece los procesos dados en relación al tema por parte del Ministerio de Educación y actualmente están dentro de un proceso de evaluación del desempeño.

7.- ¿Está de acuerdo con las medidas de control en su labor profesional por parte de la Institución?

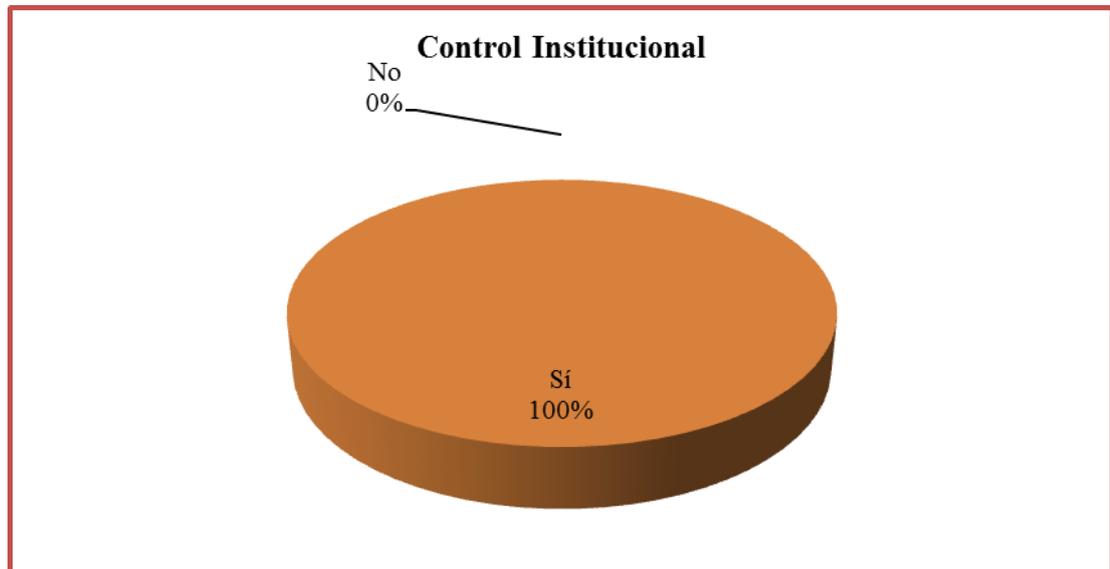
Tabla No 7.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	27	100%
No	0	0%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 7.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- El control institucional en materia de gestión de talento humano es atribuido, en su totalidad, como adecuada dentro de los docentes han incursionado en acciones dadas desde un contexto de percepción satisfactoria para la introducción de acciones que forjen la optimización de la gestión del talento humano.

8.- ¿Usted se siente motivado a desempeñar su labor profesional?

Tabla No 8.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	27	100%
No	0	0%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 8.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- La motivación está existente en los docentes de la Unidad Educativa Las Naves como aliciente de una vocación dada en su estructura y se sienten identificados ante su labor profesional.

9.- ¿Se siente satisfecho con su retribución remunerativa?

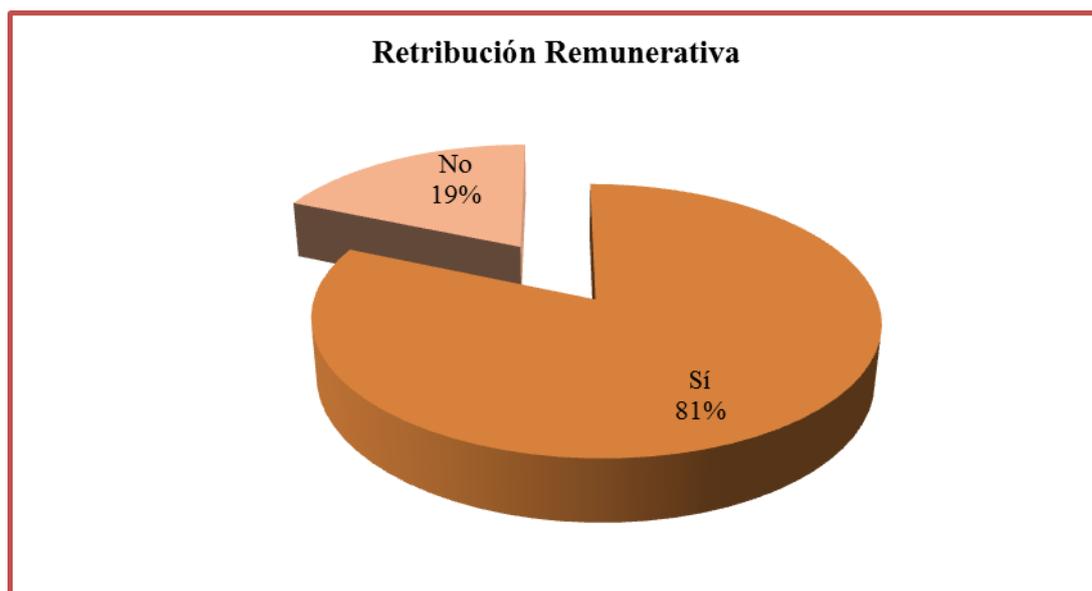
Tabla No 9.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	22	81%
No	5	19%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 9.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- El reconocimiento económico en compensación a la labor efectuada como docente de la Unidad Educativa está, en su mayoría; mientras que en su minoría en tanto, manifestaron su inconformidad con su retribución remunerativa.

10.- ¿Se siente comprometido usted con la labor dada en la institución?

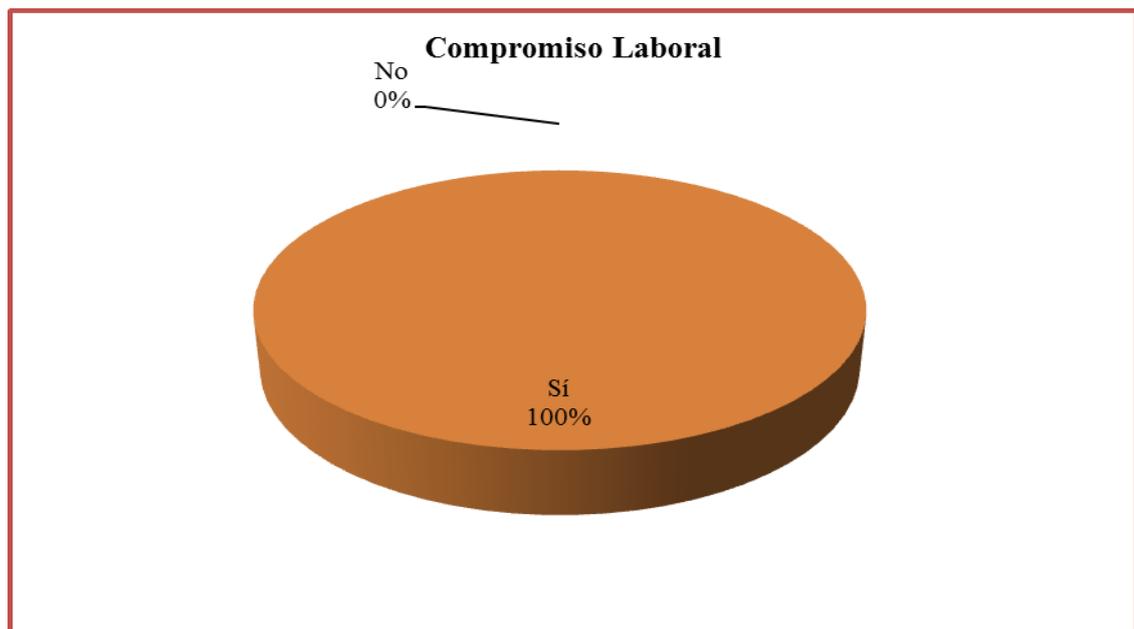
Tabla No 10.

Variables	Respuestas	Porcentaje
Sí	27	100%
No	0	0%
TOTAL	27	100%

Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Gráfico No 10.



Fuente: Encuestas realizadas. 21 de julio del 2016

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Análisis.- El compromiso frente a la institución está solventado bajo la opinión del docente, en referencia, la introducción de una propuesta de gestión de talento humano es propicia de fomento, coordinación, comunicación y responsabilidad.

1. FOTOGRAFÍAS (EVIDENCIAS)

Entrevista a la Vicerrectora de la Unidad Educativa Las Naves



Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Las Naves



Docentes de la Unidad Educativa Las Naves.



4. ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

TÍTULO

PLAN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN ACCIÓN EDUCATIVA PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES, CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO ACADÉMICO 2016 – 2017.

APORTE TEÓRICO Y/O PRÁCTICO

El planteamiento de la propuesta alternativa es un recabo de desde el levantamiento de información establecido mediante la aplicación de entrevistas y encuestas dadas en el objeto de determinar la gestión del talento humano frente al ejercicio competente del área administrativa que compete a las funciones del Rector, Vicerrector e Inspector General que ante los resultados mostrados se observó que las acciones de talento humano es lo que mayor grado de debilidad ha establecido frente a las acciones institucionales, por consiguiente, se propone el Plan de Gestión de Talento Humano en acción educativa de la Unidad Educativa Las Naves al fin de optimizar las acciones de gestión administrativa frente a las necesidades de desarrollo profesional de los servidores públicos que la conforman para beneficio de sus objetivos proyectados en función del servicio ofrecida a la sociedad, que es la educación.

En efecto de lo anteriormente mencionado, responde al criterio de enmarcarse la gestión del talento humano en el compendio de la acción educativa para alinearse dentro de los componentes dados en el campo educativo desde su normativa, políticas y procesos en referencia a un aporte significativa desde el tema investigativo realizado.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA ALTERNATIVA



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES**

PROPUESTA ALTERNATIVA ADMINISTRATIVA

LÍNEA DE ACCIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (ÁMBITO EDUCATIVO)

TEMA:

**PLAN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN ACCIÓN EDUCATIVA
PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS
NAVES, CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO
ACADÉMICO 2016 – 2017.**



**LAS NAVES - BOLÍVAR – ECUADOR
AGOSTO DEL 2016**

**PLAN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA UNIDAD
EDUCATIVA LAS NAVES: ACCIONES EDUCATIVAS
TEMA 1: ADAPTACIONES CURRICULARES**

DIRIGIDO A: DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN: UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES

DISTRITO: DIRECCIÓN DISTRITAL 02D04 CALUMA – ECHEANDÍA – LAS NAVES – EDUCACIÓN

CIRCUITO: 02D04C03 LAS NAVES

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA: 8vo – 9no – 10mo AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA

BENEFICIARIOS: 335 ESTUDIANTES Y 18 DOCENTES.

FIGURA:

Capacitación a Directivos.

OBJETIVOS:

- Integrar el currículo establecido para el Primer Año de Educación General Básica en las necesidades educativas especiales a través de un eje de aprendizaje integrador en las características pertinentes.
- Adaptar los ejes de aprendizaje integradores en el contexto de atención de necesidades educativas especiales en su objeto de acción de integridad de capacidades para fortalecer la acción educativa inclusiva.

DESTREZAS CON CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

- Reconocer sus características físicas e intelectuales diferenciadas en un contexto inclusivo desde la descripción y valoración del cuidado de su factor físico.
- Reconocer los objetos de su entorno en el criterio inclusivo, esto es, inculcando niveles de respeto y consideración la hecho de diferencias físicas e intelectuales con criterio humanista con el sentido de integración y generación de relaciones armoniosas.

INDICADORES ESENCIALES DE EVALUACIÓN:

- Participa activamente en actividades grupales respetando las diferencias físicas e intelectuales.
- Describe las características en el entorno en que vive con el criterio inclusivo respetando las diferencias existentes entre personas con diferencias de condición física e intelectual.

DURACIÓN DEL CURSO: 8 horas en intervención de horarios flexibles de 4 horas diarias.

ENTIDAD CAPACITADORA: Unidad de Apoyo a la Inclusión de la Dirección Distrital.

TEMA 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA DE DIRECTIVOS

Planteamiento: Unidad Educativa Las Naves

Cuadro No 2. F.O.D.A.

FORTALEZAS:	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Experiencia del Personal Docente. ❖ Adecuada responsabilidad profesional. ❖ Puntualidad y regularidad en la asistencia de docentes y alumnos. ❖ Trato adecuado a los estudiantes. ❖ Confianza por parte de la comunidad por la enseñanza impartida en la institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario implementar técnicas activas y procesos didácticos adecuados en: Lectura, escritura, ortografía y redacción. • Carencia de hábitos lectores en los estudiantes. • Falta capacitación permanente a maestros. • Falta de desarrollar el pensamiento lógico y la creatividad en matemáticas en los estudiantes.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Progreso pedagógico. ❖ Apoyo de las Instituciones Gubernamentales y No gubernamentales, Ministerio de Educación, GADs Provincial, Subcentro de Salud, GADs Municipal. Dirección Distrital 02D04. ❖ Participación de los alumnos a los talleres escolares organizados por el Ministerio de Educación, Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia Las Naves, Centro de Salud. ❖ Participación en otros centros educativos, ligas barriales, para promocionar al plantel en los campos culturales, deportivos y artísticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de control de tareas escolares en el hogar. ➤ Hogares desorganizados. ➤ Posibles desastres naturales. ➤ Inestabilidad familiar de un número de docentes de la institución.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Ofrecer asesoría pedagógica de concreción curricular en los docentes de la institución para la mejora de desempeño estudiantil en las áreas básicas del pensum académico.
- Implementar mediante la experiencia profesional docente, acciones de inducción de mejora profesional a través de los talleres organizados por instancias pertinentes como la Dirección Distrital 02D04, Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia, Centro de Salud, etc., mediante gestión escolar institucional.

- Fortalecer actividades socioculturales con criterio de identidad nacional mediante la activación estratégica de los ejes transversales en función de contar con un estudiantado dispuesto a colaborar y docentes con experiencia.

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DIRECTIVO

Nombre de la institución: Unidad Educativa Las Naves

Objetivo estratégico de gestión pedagógica 1:

- Ofrecer asesoría pedagógica de concreción curricular en los docentes de la institución para la mejora de desempeño estudiantil en las áreas básicas del pensum académico.

Cuadro No 3. Planificación para el cumplimiento de objetivos de gestión

Actividad	Recursos	Responsables	Tiempo de Ejecución	Indicadores de Logro
Planificar los componentes intervinientes en la acción de asesoría	Pc. Internet. Papel. Libros. PEI.	Rector de la Institución.	3 días	Plan de Asesoría Pedagógica.
Incorporar agentes de apoyo a la asesoría desde la planta docente institucional.	Papel. Pc.	Rector de la Institución. Docentes como agentes de apoyo.	8 días	Convocatorias. Actas de Reunión
Ejecutar el proceso de asesoría pedagógico dirigido a la concreción curricular.	Diapositivas. Proyector. Pendrive. Proyecto.	Rector de la Institución. Docentes como agentes de apoyo.	15 días	Registro de Asistencia.
Establecer los resultados obtenidos para el análisis de los actores intervinientes.	Papel. Pc.	Rector de la Institución	2 días	Plan de mejora.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Objetivo estratégico de gestión pedagógica 2:

- Implementar mediante la experiencia profesional docente, acciones de inducción de mejora profesional a través de los talleres organizados por

instancias pertinentes como la Dirección Distrital 02D04, Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia, Centro de Salud, etc., mediante gestión escolar institucional.

Cuadro No 4. Matriz de planificación de objetivos

Actividad	Recursos	Responsables	Tiempo de Ejecución	Indicadores de Logro
Planificar los componentes intervinientes en la acción de asesoría	Pc. Internet. Papel. Libros. PEI.	Rector de la Institución.	3 días	Plan de Asesoría Pedagógica.
Incorporar agentes de apoyo a la asesoría desde la planta docente institucional.	Papel. Pc.	Rector de la Institución. Docentes como agentes de apoyo.	8 días	Convocatorias. Actas de Reunión
Ejecutar el proceso de talleres de fortalecimiento en vinculación con la comunidad.	Diapositivas. Proyector. Pendrive. Proyecto.	Rector de la Institución. Docentes como agentes de apoyo.	15 días	Registro de Asistencia.
Establecer los resultados obtenidos para el análisis de los actores intervinientes.	Papel. Pc.	Rector de la Institución	2 días	Plan de mejora.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

Objetivo estratégico de gestión pedagógica 3:

- Fortalecer actividades socioculturales con criterio de identidad nacional mediante la activación estratégica de los ejes transversales en función de contar con un estudiantado dispuesto a colaborar y docentes con experiencia.

Cuadro No 5. Matriz de planificación para cumplimiento de objetivos

Actividad	Recursos	Responsables	Tiempo de Ejecución	Indicadores de Logro
Planificar los componentes intervinientes en la acción de asesoría	Pc. Internet. Papel. Libros. PEI.	Rector de la Institución.	3 días	Plan de Asesoría Pedagógica.
Incorporar agentes de apoyo a la asesoría desde la planta docente institucional.	Papel. Pc.	Rector de la Institución. Docentes como agentes de apoyo.	8 días	Convocatorias. Actas de Reunión
Ejecutar el proceso de aplicación práctica de ejes transversales en horario extracurricular.	Diapositivas. Proyector. Pendrive. Proyecto.	Rector de la Institución. Docentes como agentes de apoyo.	30 días	Registro de Asistencia.
Establecer los resultados obtenidos para el análisis de los actores intervinientes.	Papel. Pc.	Rector de la Institución	2 días	Plan de mejora.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

**APLICACIÓN DEL PLAN DE MEJORA EN FUNCIÓN DE LOS
RESULTADOS MOSTRADOS LUEGO DE LA APLICACIÓN DADA DEL
PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLANTEADO EN EL
ESQUEMA DESCRITO:**

PROYECTO DE MEJORA DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Cuadro No 6. Acciones del Plan de Mejoras

PROBLEMAS PRIORIZADOS	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES SEGUIMIENTO PERMANENTE	RESULTADO	FECHA DE TERMINO
Acorde a los resultados obtenidos en el instrumento concerniente a gestión pedagógica curricular se verificó que existe deficiencia en la elaboración de Planes de clases con el uso del material didáctico	En el término del periodo académico contar con una guía metodológica tutorial acorde a la realidad de nuestra modalidad institucional mediante métodos, estrategias y recursos didácticos adecuados mejorando un 20% la acción de planificación micro curricular.	Diseño y aplicación de una guía metodológica curricular acorde a la realidad de nuestra modalidad institucional mediante métodos, estrategias y recursos didácticos adecuados. (Libro de Trabajo Docente). La estructuración del mismo se acentuará en el criterio de cada tutor, que desde el modelo establecido en la ejecución del Plan (2015 – 2016) se actuará el recurso dispuesto en un recurso valedero (Cuaderno de Trabajo Docente)	Docentes de la institución.	1 de septiembre del 2016	En las jornadas de planificación- auto capacitación se define los aspectos relacionados al libro de trabajo docente que constará: Introducción, datos informativos e historia de la institución, carga horaria, prueba de diagnóstico, planificación de refuerzo, comité de padres de familia, gobierno estudiantil cuestionario de evaluación trimestrales, planificación bloques y tutorías, asistencia estudiantes y actividades fuera de clases.	La acción se orienta hacia la consolidación de un recurso valedero enfatizando los aspectos de planificación a modalidad de educación a distancia disponiendo de un registro guía de procedencia en el proceso de enseñanza - aprendizaje que permitirá establecer las estrategias adecuadas para el fortalecimiento de las competencias educativas del estudiante (conocimientos, habilidades y actitudes)	30 de octubre del 2016.

<p>Prosiguiendo, y bajo el estamento del punto anterior, se observó que hay carencia de seguimiento a la práctica docente mediante herramientas estadísticas</p>	<p>En los períodos parciales hasta el presente periodo académico disponer de una base metodológica de seguimiento tutorial mediante técnicas de levantamiento de información a los docentes de la institución mejorando en un 30% los resultados generales del proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>Diseño y aplicación de una base académica de seguimiento docente bajo la modalidad de test, entrevista y/o ficha de aplicación a los docentes de la institución por parte de la rectoría.</p>	<p>Rector de la Institución Educativa.</p>	<p>1 de septiembre del 2016.</p>	<p>En la procedencia de las actividades académicas realizadas dentro del contexto de educación presencial se promueve la cultura de planificación y solvencia metodológica frente a lo aplicado, lo cual en confrontación de los resultados obtenidos contar con un recurso que permita visualizar los logros alcanzados y de esta forma, actuar acorde a la toma de decisiones pertinentes y lograr las acciones ratificadoras necesarias para la satisfacción de las acciones realizadas</p>	<p>La acción se orienta hacia la consolidación de un recurso valedero enfatizando los aspectos de planificación a modalidad de educación a distancia disponiendo de un guía de análisis y concienciación de la labor tutorial efectuada orientada a establecer las estrategias adecuadas para el fortalecimiento de las competencias educativas del estudiante (concomimientos, habilidades y actitudes) como la acción dada por el tutor.</p>	<p>30 de noviembre del 2016</p>
--	--	--	--	----------------------------------	--	--	---------------------------------

<p>Finalmente y bajo los criterios consensuados es posible que exista un rendimiento subordinado a la aplicación de evaluación continua, en especial, en las áreas de: Lengua y Literatura, Lengua de las Nacionalidades y Matemática.</p>	<p>En el término del periodo académico tener una estrategia metodológica de aplicación en evaluación continua mediante el diseño de un proyecto de aula y presentación de informe de resultados por cada docente tutor mejorando los niveles de desempeño en un 50% para los estudiantes.</p>	<p>Aplicación de una estrategia metodológica (criterio profesional del tutor/a) para la aplicación de la evaluación continua mediante el diseño de un proyecto de aula e informe de resultados por cada docente tutor.</p>	<p>Docentes de la institución educativa.</p>	<p>1 de septiembre del 2016.</p>	<p>En la aplicación del diseño metodológico en la búsqueda de fortalecimiento de competencias concernientes a la atribución del aprendizaje en la modalidad de educación presencial con la acción de una enseñanza en percepción de la aplicación práctica de perfiles académicos en pro del aprendizaje significativo con objetivos claramente identificables en pro de la salvaguarda de la toma de decisiones pertinentes al caso.</p>	<p>La acción se orienta hacia la consolidación de un recurso valedero enfatizando los aspectos de planificación a modalidad de educación presencial disponiendo de una guía de acción sobre criterios de desempeño en aplicación pragmática de los recursos disponibles en el área académica orientados a establecer las estrategias adecuadas para el fortalecimiento de las competencias educativas del estudiante.</p>	<p>31 de enero del 2017.</p>
--	---	--	--	----------------------------------	---	---	------------------------------

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: ACCIONES EDUCATIVAS
INTERVENCIÓN No 1:

**INFORME DE GESTIÓN SOBRE EL DEBATE MEDIANTE JUNTA
GENERAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
LAS NAVES EN EL TEMA DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD
EDUCATIVA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

DEBATE SOBRE LOS ESTÁNDARES DE LA CALIDAD EDUCATIVA Y
DESEMPEÑO PROFESIONAL

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD

- Realizar un debate sobre los estándares de la calidad educativa y desempeño profesional en el marco regulador de una propuesta curricular en cambio y mejora institucional.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El debate sobre el ejercicio de retroalimentación cognitiva sobre los estándares de calidad educativo y desempeño profesional se establece en el marco de una Junta General de Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Las Naves en expresión relativa con el marco legal educativo desde la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento dada el día 10 de noviembre del año 2014 en las inmediaciones de la institución educativa.

El debate se lo realiza mediante un mediador – expositor del tema que lo determina el directivo institucional, Rector magíster Leonardo Isidro Manobanda Calberto desde el cual brinda la perspectiva planteada en el documento “*ESTÁNDARES DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL ECUADOR*” de donde se brinda el eje de gestión escolar, gestión del desempeño profesional y la gestión del aprendizaje enmarcado en sus debidos procesos, dimensiones, estándares generales y estándares específicos.

La metodología es descriptiva y valorativa desde el sentido que a la intervención expositiva del mediador se determina las conclusiones del caso y se dilucida frente al planteamiento normativo y técnico de la propuesta cuyo alcance es consolidar un nivel cognitivo en el docente la tendencia al cambio con perspectiva de mejora institucional, sobre todo desde un marco legal vigente en el ámbito educativo ecuatoriano.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La tarea expositiva se basa sobre:

- El desenvolvimiento institucional frente a la perspectiva del cambio hacia una acción proactiva de contribución centrada en el aprendizaje crítico, constructivo, participativo y práctico cuyo enfoque se precisa en funciones congruentes a la mejora institucional en el marco de introducir el término **GESTIÓN ESCOLAR** en los albores del desempeño directivo, docente y comunitario.
- La tarea pedagógica incursionada en el método práctico y metodológicamente proactiva en el contexto de nuevo bachillerato y actualización de la educación general básica implementadas pero parte de un proceso de renovación constante donde se debe centrar en las adopción de competencias docentes y directivas acorde a la realidad actual, siendo ésta la **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL**.
- Los estudiantes, motor central de la función educativa de donde se debe promulgar un perfil participativo, emprendedor y culto frente a las exigencias actuales de la sociedad; esto, en su efecto, se denomina **GESTIÓN DEL APRENDIZAJE**.

Los resultados sobre el aspecto presentado, es un compendio de adquisiciones cognitivas, actitudinales y procedimentales tanto del docente como del estudiante para enfrentar el cambio con un posición proactiva, positivistas y tendientes a la mejora continua en el efecto de la búsqueda de la mejora institucional que proyectado a la Unidad Educativa Las Naves procede al aspecto actual por su naturaleza y condición institucional.

Las proyecciones se establecen en el criterio de ejecutar los estándares dados en la **GESTIÓN ESCOLAR**, **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL** y **GESTION DEL APRENDIZAJE**, el cual, que conglomerados y entendidos en el cuerpo docente eleve niveles de concreción curricular integral en cada una de las áreas ofertadas por la institución educativa, lo cual, en su aspecto se determina al término de un tiempo prudente de 24 meses (si el ente rector, Ministerio de Educación, dispone alcances al tema) para consolidar tal aspiración.

INTERVENCIÓN No 2:

NARRACIÓN: ANÉCDOTAS DEL SERVICIO EDUCATIVO, CAMINO AL CAMBIO.

La institución educativa: Unidad Educativa Las Naves situado en la calle Abdón Calderón y 12 de Octubre frente al CNEL (Corporación Nacional de Electricidad) del cantón Las Naves, provincia Bolívar desde la promulgación de las leyes y normativas al servicio educativo, se vio inmerso en una categorización de la Comunidad Educativa en criterios de bajo nivel de enseñanza y calidad educativa regular desde el sentido de una oferta educativa no concordante a la realidad y/o a las aspiraciones del joven para la obtención del bachillerato.

El suceso en específico se identifica en la demanda estudiantil que decrecía año a año a partir del año 2001 donde de un promedio de 215 estudiantes se redujo a 110 estableciendo el riesgo de docentes en exceso, baja equiparación al sector poblacional donde la demanda se redirigió a los sectores colindantes como Quevedo y Ventanas (provincia Los Ríos). La preocupación se hizo presente, la expectativa de implementar mejoras pero la normativa vigente se equipara a una serie de procesos para regularizar la oferta, especialmente la del bachillerato lo que limitaba en gran manera minimizar los efectos.

Ciertamente, la experiencia incitó a niveles de tensión profesional en tal sentido, pero que en definitiva sirvió como afluente de fortalecimiento y continuar con el servicio educativo hasta la actualidad.

En contraste, en cierto sentido la caracterización de una Institución Educativa Referencial en relación a los estándares de calidad educativa se sitúa la Unidad Educativa 6 de Octubre del cantón Ventanas, provincia Los Ríos a criterio de la Comunidad Educativa y en observación analítica del caso cuenta con los siguientes atributos:

1. Oferta educativa diversificada.
2. Docentes en frecuente nivel de actualización.
3. Infraestructura implementada.
4. Medios de prácticas implementadas (laboratorios, espacios recreativos, etc.)
5. Ejes transversales en constante aplicación dentro del marco curricular.
6. Nivel sociocultural fortalecido (actividades extracurriculares).
7. Actividades académicas en posibilidad de expansión por la realidad socioeconómica del cantón.
8. Código de convivencia como medio de acción curricular y no simplemente una base documental.
9. Cultura de gestión de riesgos en transición a una aplicabilidad satisfactoria.
10. Nivel directivo satisfactorio.

En el contexto comparativo, el nivel de alcance de estándares de calidad educativa está en proceso de admisión relacionado al Plan Decenal de Educación cuya rectoría se ha implementado, el cual, a su caracterización se sitúa en un posicionamiento vinculante a la acción curricular, transversal y complementaria, el cual, sirve de guía metodológica para la mejora institucional.

En ello, la acepción de calidad donde manifiesta: *“Acordar un concepto de calidad es complejo porque la percepción de la misma suele ser objetiva (lo que unos consideran calidad puede no ser considerado calidad por otros) y porque la percepción de la calidad se modifica con el tiempo (lo que en el pasado era percibido como calidad, puede no serlo en el presente o en el futuro). Edward Deming, estadístico, consultor y profesor norteamericano conocido por impulsar el tema de la calidad en Japón, a mediados del siglo XX, afirmaba que “calidad es la satisfacción del cliente”.*

Se referencia:

1. ¿Cuáles son las necesidades y aspiraciones de los estudiantes en nuestra institución?

Necesidades:

- Infraestructura fortalecida en el criterio de aplicar una educación formativa en figura constructivista y emprendedora.
- Docentes capacitados en las diversas áreas curriculares relacionado a la oferta educativa institucional.
- Agente directivo en función de brindarle atención a sus criterios y actividades recreativas, académicas y prácticas.
- Relación con la comunidad educativa como agente de cambio y tendientes a cubrir sus metas personales.

Aspiraciones:

- Obtener el título de bachillerato como culminar la educación general básica.
- Ser agentes útiles a la sociedad mediante el desempeño académico, sociocultural y personal en el criterio de apropiarse de experiencias solventes para su proyecto de vida.
- Actuar con pertinencia a sus aspiraciones personal, lo cual, implementa relaciones afectivas que fortalezcan su criterio, interculturalidad y personalidad.
- Cumplir con sus expectativas personales en cuanto a su proyecto de vida determinado.

2. ¿Cuáles son las necesidades y aspiraciones de los padres de familia y/o representantes legales?

Necesidades:

- Contar con un nivel económico solvente para disponerse a cumplir el principio de educación obligatorio a sus representados.
- Contar con el apoyo de la institución para contribuir al desempeño de mejora académica de sus representados.

Aspiraciones:

- Ser agente de aporte y coadyuve a la materialización de sus representados en el sentido de lograr en aquél un ente de bienestar y mejora social.

- Contar con la dicha de observar una realidad proactiva de sus representados a través de una base educativa solvente al cumplimiento de expectativas desde las aspiraciones de sus representados.

3. ¿Cuáles son las necesidades y aspiraciones de los directivos?

Necesidades:

- Infraestructura fortalecida en el criterio de aplicar una enseñanza formativa en figura constructivista y emprendedora.
- Incursionarse en desarrollo profesional recurrente para su actualización constante de contenidos para el desempeño eficiente de su acción docente.
- Agente directivo en función de brindarle atención a sus criterios y actividades recreativas, académicas y prácticas.
- Relación con la comunidad educativa como agente de cambio y tendientes a cubrir sus metas personales.

Aspiraciones:

- Ser agente de cambio y contribución de mejora social a través de un desempeño solvente en el sentido de brindar una educación de calidad y calidez.
- Ser participante en una educación que brinde la mejora institucional hacia la consecución de estándares que alcance el prestigio personal y, en sí, hacia el equipo docente.

4. ¿Cuáles son las necesidades y aspiraciones de la sociedad ecuatoriana, en su conjunto, según la Constitución de la República revisada en la Sesión No. 1?

Necesidades:

- Contar con un sistema educativo plurinacional, intercultural, proactivo, inclusivo, dinámico, estándares de calidad solventes, calidez en el trato, nivel de desempeño caracterizado en la atención de los componentes sociales actuales, es decir, una educación aportante a la mejora social.

Aspiraciones:

- Ser agentes de cambio en el criterio de adoptar capacidad profesional solvente a las exigencias sociales actuales a través de una educación de calidad y calidez congruentes al cumplimiento de las expectativas sociales como personales.

5. ¿Existen puntos en común en las necesidades antes enlistadas?

Claro, en criterio de las necesidades son relativamente coincidentes, en tanto, que para llegar a las aspiraciones que allí son diferenciadas de acuerdo al ámbito donde se desenvuelven, se debe cubrir en lo posible tales necesidades, lo cual, en criterio coinciden en un contexto (infraestructura, docentes y directivos capacitados, entorno proactivo a la enseñanza y comunidad educativa aportante) adecuado para lograr la educación de calidad y calidez necesarias.

6. ¿Estamos respondiendo eficazmente a esas necesidades y aspiraciones?

La Unidad Educativa Las Naves está situándose en el predominio del cambio hacia la mejora institucional donde se referencia:

- Aptitud a la actualización profesional siendo partícipe en los cursos de desarrollo profesional.
- Aplicar proyectos curriculares innovadores y/o fortalecedores del currículo implementado hacia la mejora institucional.
- Solventar los criterios de vinculación a la comunidad educativa entre sus actores con acciones de recreación, relación e integración para fortalecimiento institucional
- Ejecutar las reglas de convivencia para brindar una armonización institucional debida para la contribución a un buen clima y cultura organizacional.
- Contribuir el Nuevo Modelo de Gestión Educativa adoptando las competencias debidas de los niveles desconcentrados.

7. ¿Qué aspectos concretos deberían cambiar en nuestra gestión escolar para mejorar la calidad del servicio educativo que ofrecemos?

En el tema referido se considera:

- Adaptación del currículo
- Ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje
- Desempeño docente.
- Planificación institucional
- Expectativas sobre la consecución del perfil de salida del estudiante.
- Acciones administrativas de mejora institucional.

**PERFIL DE ACCIONES DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL
ABORDE DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES, CANTÓN
LAS NAVES, PERÍODO ACADÉMICO 2016 - 2017**

Cuadro No 7. Matriz de análisis de calidad de la gestión escolar

Proceso	Criterios de Referencia	¿Cómo estamos?	¿Qué debemos hacer?
Liderazgo y mejora escolar	Planificación institucional, cultura organizacional flexible, expectativas sobre el desempeño de estudiantes, docentes y directivos	Evidenciación en un porcentaje del 45% y en su concreción de acción sobre el 57% en donde su relación es relativa entre los factores del componente.	Fortalecer el aspecto directivo desde perspectivas actuales de aplicación en pro de aportes significativos concretados en el Plan Educativo Institucional, base de la mejora escolar.
Gestión pedagógica curricular	Adaptación del currículo, planificación, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación, desempeño docente, seguimiento y asesoría del docente.	Evidenciación sobre el 35% y en su concreción de acción sobre el 42%, el cual, los factores incidentes muestran resultados de atención por lo que su intervención de mejora es necesaria.	Implementar los estándares de calidad educativa pedagógica concretando en el fortalecimiento de las áreas básicas, bachillerato e introducción a la educación inclusiva.
Clima escolar y convivencia escolar	Convivencia, clima escolar, cultura de paz y resolución de conflictos, formación ciudadana.	Evidenciación sobre el 78% y concreción de acción en el 82%, el cual, la convivencia escolar con el clima se viene tratando en los aspectos curriculares planteados para recreación educativa.	Fortalecer la aplicación del código de convivencia a través del monitoreo participativo de la comunidad educativa a través de coordinación de acciones que busque la mejora institucional.
Gestión administrativa y organización	Gestión de recursos físicos, gestión de procesos, gestión del manejo del tiempo, gestión de recursos financieros, gestión de la normativa nacional en materia educativa, gestión de los recursos humano, trabajo en equipo.	Evidenciación sobre el 69% y concreción de acción sobre el 82%, el cual, la gestión administrativa incurre en procesos de proveer procesos a la Dirección Distrital el cual es activo, y en tanto, a la gestión administrativa aporta a la atención institucional.	Relacionar las acciones administrativas desde acciones participativas con los actores de la comunidad educativa para solventar las necesidades institucionales presentadas.
Relación con la comunidad local	Vinculación de la comunidad, promoción de la institución educativa.	Evidenciación del 93% y concreción de acción sobre el 94%, el criterio es interactuante con las acciones en coordinación con la comunidad educativa.	Fortalecer las acciones de integración sobre la base de estrategias establecidas entre los miembros de la comunidad educativa.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

INTERVENCIÓN No 3:
ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DIRECTIVOS COMO ASESORES Y AUDITORES EDUCATIVOS

Cuadro No 8. Planteamiento:

Estándares Generales	Estándares Específicos
Concretas acciones de intervención integral que contribuye la mejora institucional hacia el fortalecimiento del servicio educativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establece directrices de intervención para que actúe la comunidad educativa en función de la normativa educativa vigente. 2. Interactúa con el desempeño docente institucional en los determinantes dados desde la Autoevaluación Institucional. 3. Instruye en las acciones de mejora desde el contexto analizada de forma participativa por la comunidad educativa. 4. Consolida interactivamente los resultados determinados por la intervención de asesoría y/o auditoría educativa en la institución.
Propenden acciones de guía metodológica para el fortalecimiento de la oferta educativa de la institución.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza los resultados presentados por la institución en sus niveles de gestión para dirigir con acciones concretas en la aplicación curricular de la planificación educativa. 2. Concreta acciones de consolidación curricular a través de sugerir intervenciones pedagógicas acorde a las exigencias de la realidad institucional. 3. Monitorear la planificación curricular docente en el sentido de la mejora institucional a raíz de los resultados de la implementación de la autoevaluación institucional. 4. Materializa estrategias de intervención de mejora curricular institucional a través de las directrices establecidas por la entidad rectora (Ministerio de Educación) y desde las iniciativas planteadas por la institución educativa.
Interviene en procesos complementarios de la acción educativa en relación a la expresión académica, social e institucional de la entidad educativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. La acción socio cultural de la institución interviene con acciones de asesoría proactivos en mejora del prestigio institucional. 2. Interviene en la caracterización del docente en el impulsor de acciones académicas congruentes en la acción socio-cultural de la institución con el criterio de integridad entre la comunidad educativa. 3. Asesora en la acción estudiantil en el criterio integrador desde la comunidad educativa para fortalecer la identidad nacional a través de acciones culturales representativas. 4. Concreta y evalúa el desempeño institucional en relación a la vinculación comunitaria de la institución.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

INTERVENCIÓN No 4:

Cuadro No 9. Matriz de evidencias para el monitoreo y la evaluación de los estándares de calidad de la gestión pedagógica del directivo.

Estándar general	Estándares específicos	Evidencia con la que cuento	Evidencia por generar (en caso de que lo disponible no arroje evidencia suficiente)
Los directivos gestionan el currículo	Adaptan el currículo y los estándares educativos nacionales a las necesidades del establecimiento educativo.	PEI, Autoevaluación Institucional, Plan de Mejoras, Planificaciones Curriculares. Código de Convivencia.	Matriz de concreción curricular. Planes micro curriculares. Proyecto de Innovación Curricular.
	Organizan eficientemente los tiempos para la implementación curricular en el aula.	Horarios de clases. Distributivo de trabajo.	Libro de Trabajo Docente.
	Garantizan la adaptación del currículo y del PEI al entorno y a las necesidades, intereses, habilidades y niveles de los estudiantes.	Matriz de evaluación académica. Planes de refuerzo pedagógico. Proyecto de convivencia.	Matriz de Evidencias de trabajo cooperativo en la comunidad educativa.
Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionan su implementación.	Promueven que el proceso de enseñanza responda a los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales.	Pensum académico. Planes de clase. Matriz de evaluación académica.	Proyectos de Innovación Curricular. Proyectos de Aula.
	Aseguran la participación de los docentes en el proceso de planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza.	Planes de clase. Planes de evaluación. Planes de refuerzo. Bloques Curriculares.	Matriz de Diagnóstico Recurrente.
	Impulsan la utilización de procesos de aprendizaje enfocados al cumplimiento de los estándares de aprendizaje y del PEI.	Evaluaciones ejecutadas. Actas de reuniones en juntas de área y/o juntas de curso.	Proyecto de Integración Curricular.
	Implementan políticas de no discriminación en los procesos de evaluación del rendimiento de los estudiantes.	Hojas de vida de los estudiantes.	Expediente Estudiantil
	Verifican que el personal docente monitoree el progreso de los estudiantes.	Juntas de área. Juntas de curso.	Proyecto de Refuerzo Académico.
	Promocionan la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en la enseñanza e implementar planes de recuperación pedagógica.	Reporte de calificaciones.	Proyecto de Fortalecimiento Académico en la base de resultados obtenidos.
	Los directivos organizan,	Generan una cultura de responsabilidad colectiva	Juntas de Curso. Comisiones

orientan y lideran el trabajo técnico-pedagógico y del desarrollo profesional de los docentes.	respecto al aprendizaje de los estudiantes.	Institucionales.	Institucional.
	Promocionan estrategias de aprendizaje cooperativo entre los miembros de la comunidad educativa.	Desfiles, semana cultural, danzas, participaciones.	Proyectos Extracurriculares que intervengan objetivos institucionales.
	Favorecen la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal para su desarrollo profesional y el cumplimiento de las metas institucionales.	Cursos SÍ Profe.	Fortalecimiento en la capacitación docente. Inscripción en la formación recurrente de docentes.
	Asesoran pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo.	Planes institucionales de mejora interna	Concreción de acciones. Informe de Resultados y Medición del Clima Laboral.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

CONCLUSIÓN:

El criterio de la gestión educativa en directivos propende a la determinación de brindar esfuerzo continuo en la formación profesional, alcanzar el perfil de salida solvente tanto de los estudiantes que culminan la educación general básica como el nivel de bachillerato, concreción curricular para la adopción en estudiantes niveles de competencias adecuadas a las exigencias actuales, salvaguardar las instalaciones educativas en el objeto de brindar las herramientas necesarias para la enseñanza – aprendizaje y vinculación con la comunidad de forma sistémica en el sentido de la mejora institucional.

Los retos exigen acoplamiento al cambio y que éstos contribuyan a la gestión institucional, directrices establecidas en el objeto de ejercer liderazgo participativo y conducente al prestigio institucional y calidad educativa contribuiría a la mejora de los resultados presentados en los informes de aprendizaje dados por los estudiantes en función del ámbito administrativo que debe ejercer los Directivos de la Unidad Educativa Las Naves.

INTERVENCIÓN No 4:

Cuadro No10. Matriz de diseño de actividades generadoras de aprendizajes significativos para docentes

Estrategia para el aprendizaje significativo	Objetivo de aprendizaje significativo	Descripción de la actividad generadora del aprendizaje significativo (qué, cuándo, dónde, con quién, cómo)
Aprendizaje centrado en la solución de problemas auténticos	Reconocer la relevancia del uso de fuentes de agua superficial y subterránea como una solución alternativa del abastecimiento de agua para consumo humano, con el análisis profundo de experiencias e investigación bibliográfica y la interpretación de modelos experimentales.	Visitar el estero del cantón Las Naves como medio de fuente natural, foco de contaminación poblacional, el cual, se visitaría posterior al abordaje del tema: el agua como recurso natural del décimo año de educación básica. La visita se realizará en los albores del cantón para comparar el agua de tal sector con el tratamiento dado en el sector central. Se realizará con el docente de Ciencias Naturales y se establecerá mediante la autorización debida de la Autoridad Institucional y como producto final, los estudiantes mediante grupos de discusión de tres personas brindarán medidas de acción para solventar la idea de solución del problema establecido en estudio.
Análisis de casos	Argumentar a favor o en contra de las manifestaciones culturales y de la relación entre cultura, civilización y sociedad en el marco de la evolución cultural. Valorar la diversidad cultural actual en correspondencia con el mundo diverso y la realidad pluricultural del país.	Analizar la lectura de un caso real sobre el caso de una estudiante colombiana que ha sido matriculada en la institución presentada a forma de metáfora: “LA FLOR ENTRE LOS ESPINOS” contrastando los niveles culturales diferentes en favor de la diversidad que debe ser parte de un aprendizaje significativo. Se lo realizará en la enseñanza del tema: LA SOCIEDAD; el cual, se aplicará en el aula de clase junto con el docente de Historias y Ciencias Sociales a los estudiantes del segundo año de bachillerato y se le facultará la lectura en grupo de dos personas para que lo analice y determine las conclusiones del mismo desde el tema tratado anteriormente.

Método de proyectos	Explicar la importancia de la protección y conservación de la flora y fauna de los desiertos de la Región Litoral e Interandina y las zonas de desertización antrópica de la Amazonía ecuatoriana con la observación e interpretación audiovisual, investigación bibliográfica y el análisis crítico – reflexivo del impacto humano.	En grupo de dos estudiantes elaborar un PROYECTO DE INVESTIGACIÓN que contendrá tema, introducción, desarrollo y conclusiones en la cual presentará los niveles de organización de los seres vivos en el ecosistema presentando imágenes y aspectos más profundos de cada nivel, de ahí, escogerán un espacio paisajístico y ejemplificarán tales recursos en el lugar determinado. Se realizará con el docente de ciencias naturales en el octavo año de educación básica a través del cual se les establecerá el recurso de presentación (proyecto) cuyo fin se les dispondría para incorporar un aprendizaje significativo al curso determinado.
Prácticas situadas o aprendizaje in situ en escenarios reales	Explicar la importancia de la protección y conservación de la flora y fauna de los desiertos de la Región Litoral e Interandina y las zonas de desertización antrópica de la Amazonía ecuatoriana con la observación e interpretación audiovisual, investigación bibliográfica y el análisis crítico – reflexivo del impacto humano.	Elaborar humus en los patios del domicilio del presidente de estudiantes del octavo año de educación básica, a través del cual, se observará los resultados obtenidos a través de una práctica situada para determinar la importancia de colaborar para la preservación de un suelo fértil. Desde los resultados obtenidos, presentarán un informe con el título: HUMUS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL SUELO en acompañamiento del docente de ciencias naturales del octavo año de educación básica y se establecerá la explicación de la misma para que los estudiantes realicen tal acción educativa.
Aprendizaje en el servicio	Argumentar a favor o en contra de las manifestaciones culturales y de la relación entre cultura, civilización y sociedad en el marco de la evolución cultural. Valorar la diversidad cultural actual en correspondencia con el mundo diverso y la realidad pluricultural del país.	Visitar hogares pobres del cantón Las Naves, el cual, se les brindará una ración de alimentos para converger en la diversidad social y que ciertamente existen las “clases sociales” y de que éstos elevar informe de observación en las condiciones de vivienda sobre la cual han logrado visitar los estudiantes. El acompañamiento le brindará el docente de historia y ciencias sociales del segundo año de bachillerato para consolidar la diversidad cultural por status social. Se lo

		realizará en las festividades navideñas y se determinará una ruta de ejecución autorizada por la Autoridad Institucional.
Trabajo en equipos cooperativos	Argumentar a favor o en contra de las manifestaciones culturales y de la relación entre cultura, civilización y sociedad en el marco de la evolución cultural. Valorar la diversidad cultural actual en correspondencia con el mundo diverso y la realidad pluricultural del país.	De la actividad anterior, realizar un informe de observación en grupo de dos personas logrando consolidar la experiencia de la acción sobrellevada en función de reconocer la diversidad social sobre la cual en relación a la asignatura de Historia y Ciencias Sociales del segundo año de bachillerato. Se lo realizará a la culminación del aprendizaje en el servicio mediante un formato sencillo: tema, opiniones, conclusiones, recomendaciones y fotografías.
Ejercicios, demostraciones o simulaciones situadas	Calcular probabilidades simples reconociendo situaciones susceptibles para la aplicación de técnicas matemáticas apropiadas.	Simular matrices con datos reales de casos establecidos en Microsoft Excel mediante la aplicación de fórmulas que resulten en respuestas adecuadas aplicables al contenido de estadística para el décimo año de educación básica junto con su docente. Se lo realizará en función de manejo del estudiante.
Aprendizaje mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC)	Establecer respuestas adecuadas en ejercicio de lógica matemática para la valoración final del bachillerato.	Aplicar un curso virtual en el perfil de moodle titulado “Enseñanzas PCEI Las Naves” dirigido a los estudiantes del tercer año de bachillerato para fortalecer las competencias en relación al perfil de salida establecido para su apropiación satisfactoria ante las pruebas ENES (Examen Nacional de Educación Superior) y pudieses ingresar a la educación superior o universitaria. Estará a cargo del docente de Ciencias Exactas (Informática) y se realizará la aplicación con la autorización de la Autoridad Institucional en el efecto de fortalecer institucionalmente.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

INTERVENCIÓN No 5:

Cuadro No 11. Matriz de diseño de proyecto de capacitación para generar desempeños auténticos

Dimensiones de la gestión directiva	Desempeños auténticos a desarrollar	Actividad generadora del desempeño auténtico a desarrollar
Liderazgo	El estilo de gestión se debe compenetrar con aspectos de fortalecimiento en el sentido de evidenciar con más justificantes el proceso de acuerdos y resoluciones (acta de docentes e informe de avance sobre resultados) en relación a todos los elementos normativos actuales.	En Junta General de Docentes y Directivos compenetrarse en el entendimiento de la Autoevaluación Institucional, la cual, se aplicará con la técnica del aprendizaje cooperativo destinado grupos de trabajo docente al fin de que tal actualización se dirija hacia la determinación de un elemento de diagnóstico institucional. Los docentes deben crear cronograma de acción y elaborar informe de resultados para toma de decisiones. Los docentes se involucran en el estilo de gestión directiva coadyuvando a la creación de conclusiones valederas que nos permitan observar y dar entendimiento a la realidad contextual de la institución.
Gestión pedagógica	El aspecto pedagógico curricular debe establecerse sobre aspectos específicos de evidencia, en tanto, que la creación de un Libro de Trabajo Docente debe asentarse, realizarse y aplicarse con la formalidad del caso acorde a los normativas vigentes al caso.	Los docentes son capacitados mediante análisis de casos y solución de casos auténticos, lo cual, a la elaboración de un libro de trabajo docente donde se asiente las distintas apreciaciones curriculares que el docente aplica para el aprendizaje del estudiante, se elabora desde los datos informativos, diagnóstico evaluativo, planes de clases consolidadas, planes de refuerzo y/o retroalimentación, programación anual y evaluaciones, desde el sentido, que al término del período lectivo los docentes establecerán los resultados a través de un informe de resultados sobre el tema a desarrollar.
Gestión del talento humano y recursos	La administración del talento humano y recursos físicos debe estructurarse sobre planes operativos en el curso del establecimiento de evidencias específicas en el marco de las acciones ejecutadas.	Realizar un proyecto de acción en el ejercicio del desarrollo profesional, que mediante Junta General de Docentes y Directivos y Consejo Ejecutivo disponer regularmente el hecho de la importancia del docente en su mejoramiento profesional a través de cursos, talleres y demás establecidos desde el Ministerio de Educación como la decisión de perfeccionar su profesión a través de la educación universitaria (maestrías, licenciaturas, etc.).
Clima organizacional y convivencia escolar	La convivencia escolar y formación para la ciudadanía debe perfilarse con justificativos específicos en el marco curricular del área de formación humana estableciendo con los documentos específicos de evidencia en el marco del accionar realizado (informe de área de formación humana desde un eje transversal a las acciones académicas ejecutadas).	Realizar la programación mediante un proyecto de acción vinculante a la comunidad por área, en donde, se deberá establecer la participación de la comunidad educativa en el ejercicio de las acciones culturales, sociales y deportivas que enriquezcan las competencias de los estudiantes, a la vez, a la participación del consejo estudiantil, el cual, propondría acciones vinculantes coordinadas para la motivación necesaria de fortalecimiento del accionar institucional.

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

**UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES
PROYECTO EDUCATIVO INNOVADOR**

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Institución:

Unidad Educativa Las Naves

Dirección:

Calle Abdón Calderón y 12 de octubre, contiguo al edificio del CNEL (Consejo Nacional de Electricidad) Las Naves.

Sostenimiento:

Fiscal

Ciclos:

Educación básica superior / bachillerato

Especialidad:

Bachillerato general en ciencias / bachillerato técnico en explotaciones agropecuarias / Bachillerato técnico en contabilidad.

Funcionamiento:

Matutina

Alumnado:

Mixto

Número de profesores:

En la Unidad Educativa Las Naves existen 27 docentes.

Número de estudiantes:

La Unidad Educativa Las Naves cuenta con 596 estudiantes matriculados.

Número de paralelos:

En la Unidad Educativa Las Naves cuenta con:

Octavo año de educación básica, 3 paralelos.

Noveno año de educación básica, 3 paralelos

Décimo año de educación básica, 3 paralelos.

Primer año de bachillerato general en ciencias, 1 paralelo

Primero año de bachillerato técnico en explotaciones agropecuarias, 1 paralelo.

Primer año de bachillerato técnico en contabilidad, 1 paralelo.

Segundo año de bachillerato general en ciencias, 1 paralelo

Segundo de bachillerato técnico en contabilidad, 1 paralelo.

Tercer año de bachillerato técnico en explotaciones agropecuarias, 1 paralelo.

Tercer año de bachillerato técnico en contabilidad, 1 paralelo.

Fecha de elaboración:

Jueves, 04 de agosto del 2016

Nombre del proyecto:

CAPACITACIÓN EN DESEMPEÑO AUTÉNTICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA TEMPORAL LAS NAVES, CANTÓN LAS NAVES, AÑO 2016.

2. TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto se ejecutará durante 6 meses lo cual se orientará a los docentes titulares (nombramientos y contratos) de la Unidad Educativa Las Naves.

3. FUNDAMENTACIÓN SOCIO-PEDAGÓGICA

La educación tomando en cuenta las diferencias individuales y los espacios de tiempo libre de los estudiantes en el marco de la motivación, será flexible a los ritmos de estudio, a los contenidos y logros por alcanzar en el sistema de enseñanza - aprendizaje.

Los docentes en el marco de un sistema curricular holístico – constructivista deben actuar como mediadores respetando las normas de convivencia, ideologías y libertad propias de los estudiantes.

De conformidad con la estrategia de educación alternativa planteada, la educación tiende a flexibilizar las variables de espacio y tiempo y a generar un proceso de aprendizaje mediante ciclos de comunicación educativa, a través de paquetes instruccionales y de un sistema de refuerzo y retroalimentación académica.

De ahí, el desempeño auténtico para la gestión directiva se centra en la adaptabilidad de competencias en la acción de liderazgo institucional, sobre el cual, a través de los elementos de la autoevaluación institucional incursionarle la importante de adquirir conocimientos adecuados de liderazgo educativo, en tanto, que ante el proceso de inducción pretendido fortalecer las capacidades existentes en la institución.

Como guía base, se dispondrá del presente recurso que desde su apropiada ejecución dentro de la enseñanza – aprendizaje en la Unidad Educativa Las Naves permitirá un fortalecimiento institucional en relación a la apropiación del desempeño auténtico en el margen de un servicio de calidad.

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Antecedentes

La Unidad Educativa Las Naves desde que inició sus servicios educativos en 1993, lo realizó proactivamente y proyectivamente, con uso de planificación que da soporte a la acción educativa. A partir de 1997 se adoptó el Proyecto Educativo Institucional, en el 2000 se emprendió en un proceso de sistematización de experiencias, luego se diseñó una Planificación Estratégica. Ahora se reestructura el Plan Educativo Institucional con la finalidad de actualizar lineamientos y procesos acordes a la realidad actual para ejecutar la gestión institucional, proceso en la cual la Unidad Educativa Las Naves se suma para la conformación de procesos sistematizados a beneficio de la mejora institucional.

La educación de refuerzo y retroalimentación hacia el fortalecimiento de destrezas de la educación, con sus particularidades, constituye una alternativa para que se haga realidad el concepto de "Educación para Todos". Teniendo en cuenta estos aspectos, la Unidad Educativa Las Naves no se ha incursionado en un parámetro de base documental sobre el tema tratado, más sin embargo, se ha elaborado el presente para el fortalecimiento de la institución educativa en el aspecto pedagógico, humanista, intercultural, plurinacional e inclusivo.

Justificación

Las exigencias actuales producidas por los cambios sociales, económicos, tecnológicos en el mundo, demandan de la educación respuestas decisivas para el destino de la sociedad.

Nos enfrentamos a las insuficiencias en la calidad de los resultados, escasa eficiencia en la administración y pese a los esfuerzos del Estado, todavía persisten deficiencias de cobertura en los servicios, esta situación no cambiará si continuamos actuando con los mismos métodos y estrategias. Se impone entonces, la necesidad de implementar cambios, dar cabida y vigencia a nuevos conceptos y paradigmas en cuanto a la misión educativa, y en ello el Ministerio de Educación contrasta ya con la falta de servicio, en tanto, que ha implementado un plan estratégico para la mejora de tal realidad, denominado Nuevo Modelo de Gestión Educativa.

En este contexto, en el lanzamiento de la presente propuesta se adecúa el sentido de fortalecer parámetros educativos, que en este caso, en el ámbito de la apropiación del desarrollo de desempeños auténticos en docentes propiciará el escenario de elevar las capacidades existentes en la institución educativa, docentes a la vanguardia de los cambios presentados y comunidad educativa comprometidos con los valores y principios a vivenciar una educación sin barreras.

OBJETIVOS

General

- Realizar una capacitación en desempeño auténtico para el fortalecimiento de la gestión directiva en la Unidad Educativa Temporal Las Naves, cantón Las Naves, año 2014.

Específicos

- Diagnosticar los niveles de desempeño y capacidad directiva de los docentes de la institución en la aplicación de técnicas valorativas que implique la viabilidad de capacitación propuesta.
- Determinar el análisis e interpretación del levantamiento de información mediante comparativos determinando el grado de relación que existe entre la capacidad directiva y el nivel de gestión establecida para el efecto.
- Proponer un plan de intervención en función de fortalecer la capacidad directiva de docentes mediante la técnica del desempeño auténtico a favor del fortalecimiento institucional de la Unidad Educativa Temporal Las Naves.

ACTIVIDADES

- Realizar encuestas dirigidas a estudiantes de la institución.
- Realizar entrevistas a los docentes intervinientes en el proceso.
- Aplicar las técnicas de capacitación dirigidas en el tema para determinar los aspectos académicos necesarios de fortalecimiento.
- Talleres y debates de entre la comunidad educativa para el fortalecimiento de la capacidad directiva en docente del centro educativo.
- Evaluar los resultados y comunicar oportunamente a la comunidad educativa.

Cuadro No 12. Cronograma

Actividad	Tiempo
Realizar encuestas dirigidas a estudiantes de la institución.	Enero del 2017
Realizar entrevistas a los docentes intervinientes en el proceso.	Febrero del 2017
Aplicar las técnicas de capacitación dirigidas en el tema para determinar los aspectos académicos necesarios de fortalecimiento.	Febrero del 2017 – Marzo del 2017
Talleres y debates de entre la comunidad educativa para el fortalecimiento de la capacidad directiva en docente del centro educativo.	Abril del 2017 – Mayo del 2017
Evaluar los resultados y comunicar oportunamente a la comunidad educativa.	Junio del 2017

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

RESPONSABLES

- Rector de la institución.
- Docente de la institución.
- Proponente del proyecto

RECURSOS

Humanos

- Docentes de la institución
- Representantes legales de los estudiantes.
- Estudiantes

Materiales

- Proyector.
- PCs
- Recursos didácticos
- Planes

Económicos

- El valor del proyecto oscila en los \$100.00 (cien dólares con 00/100)

EVALUACIÓN

El método evaluativo se establecerá mediante la junta general de docentes y directivos en donde se mostrará los resultados para a través de una actividad grupal establecer las conclusiones del caso para proseguir con las acciones de mejora institucional para beneficio de la comunidad educativa.

Cuadro No 13. Plan operativo de la propuesta

Actividad	Objetivo	Metodología	Fecha	Responsables	Beneficiarios
Determinación de los aspectos básicos del plan de gestión del talento humano de la Unidad Educativa Las Naves	Determinar los aspectos preponderantes de la formulación del plan de intervención en el área administrativa.	Descriptivo Bibliográfico	27 de julio del 2016	Investigadores	Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Las Naves
Determinación de la propuesta.	Otorgar una herramienta metodológica adecuada en función de la gestión del talento humano de la UE Las Naves.	De campo Descriptivo	30 de julio del 2016	Investigadores	Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Las Naves
Redacción de la propuesta	Conformar un documento base para la implementación de la propuesta.	De campo Descriptivo	01 de agosto del 2016	Investigadores	Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Las Naves
Socialización de la propuesta	Dar a conocer la propuesta: Plan de Gestión del Talento Humano de la Unidad Educativa Las Naves, período 2016 – 2017.	De campo Descriptivo	11 de agosto del 2016.	Investigadores	Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Las Naves
Entrega de la propuesta.	Evidenciar el aporte dado al entorno a la gestión del talento humano de la Unidad Educativa Las Naves.	De campo. Descriptivo.	15 de agosto del 2016	Investigadores Unidad Educativa Las Naves	Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Las Naves

Fuente: Trabajo de campo en la Unidad Educativa Las Naves

Realizado por: Monar Janeth y Bonilla Xavier

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



Guaranda, 25 de Mayo del 2017

CERTIFICA ANTI PLAGIO:

YO, Clara Morejón, Directora del Proyecto de Investigación, certifica que los señores **BONILLA CASTRO FAUSTO XAVIER** y **MONAR GAVILANEZ ELENA JANETH** estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial, dentro de la modalidad de Titulación (Proyecto de Investigación); ha cumplido con la revisión a través de la herramienta URKUND, el día 22 de mayo del 2017, del Informe Final del Proyecto de Investigación denominado **GESTION DE TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL EJERCICIO COMPETENTE DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA LAS NAVES, CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA DE BOLIVAR, AÑO 2016**; dando como resultado un 8% de coincidencia; porcentaje que se encuentra dentro del parámetro legal establecido.

Es todo cuanto puedo certificar.

ING. CLARA MOREJÓN MSC,

Directora

Urkund Analysis Result

Analysed Document: (PROYECTO DE INVESTIGACION Y INFORME FINAL_JANETH_MONAR.DOC).pdf (D28567383)
Submitted: 2017-05-22 17:37:00
Submitted By: monarjaneth28@gmail.com
Significance: 8 %

Sources included in the report:

tesis final iso.docx (D14757063)
TRABAJO DE GRADO DE FATIMA ZAVALA.docx (D12221383)
TESIS NORMA OSORIO.docx.pdf (D10697549)
CAPITULO II Lcda. Elvira Figueroa Maestria Grupo 10.docx (D26939227)
TESIS NORMA OSORIO.docx (D10697475)
TESIS NORMA OSORIO.docx.pdf (D10697544)
NORMA OSORIO 07 04 2015.docx (D13891400)
Tesis final.pdf (D11510314)
<https://www.scribd.com/document/250257073/ESTANDARES-DE-CALIDAD-EDUCATIVA-Y-SU-RELACION-CON-EL-RENDIMIENTO-ESCOLAR-DE-LOS-NINOS-Y-NINAS-DE-PRIMER-ANO-DE-EDUCACION-BASICA-DE-LA-ESCUELA-FISCOMIS>
<http://educacion.gob.ec/ministerio-de-educacion-trabaja-en-los-citas//cientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/1701/2781>
<http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4329/3/Mg.DCEv.Ed.1821.pdf>

Instances where selected sources appear:

127


Handwritten signature: *Janeth Monar*
Date: 22/05/2017
Time: 16:30
Stamp: DECANATO