

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Vicerrectorado Académico

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

Previo a la obtención del título de Magister en

Docencia y Currículo

TEMA:

**LA ORIENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ROL
PROTAGÓNICO EN EL DESARROLLO EDUCATIVO DE LA UNIDAD
EDUCATIVA PADRE “MARCOS BENETAZZO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO,
PROVINCIA DE LOS RIOS.**

Maestrante: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

Tutor: Lcdo. Julio Mora Aristega. Msc

Babahoyo - 2014



TITULO DE LA TESIS DE GRADO: LA PEDAGOGÍA CRÍTICA Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PADRE MARCOS BENETAZZO”, DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, PROVINCIA DE LOS RÍOS EN EL PERÍODO 2013-2014.

NOMBRE DEL TUTOR: LCDA. NARCISA RUIZ DE MONTALVO MSC.

NOMBRE DEL POSTGRADISTA: LCDA. ELBIA TROYA

PRIMERA SESIÓN DE TRABAJO

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">SE LOGRÓ CORREGIR LAS OBSERVACIONES HECHAS POR EL TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO.	<ol style="list-style-type: none">SE ANALIZARON TODAS LAS SUGERENCIAS HECHAS AL PROYECTO POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN.SE HICIERON LAS CORRECCIONES RESPECTIVAS	<hr/> <hr/>

SEGUNDA SESIÓN DE TRABAJO

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none">SE ELABORÓ EL CUESTIONARIO DE PREGUNTAS A SER UTILIZADAS EN LAS ENCUESTAS O ENTREVISTAS A LOS	<ol style="list-style-type: none">SE DEFINIÓ EL TIPO DE PREGUNTAS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN.SE DESCARTARON LAS PREGUNTAS OBVIAS DE RESPUESTAS.	<hr/> <hr/>

TERCERA SESIÓN DE TRABAJO

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> • SE PROCESARON LOS DATOS OBTENIDOS PARA SACAR LA INFORMACIÓN ORGANIZADA DE VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTEISIS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. CON LA AYUDA DE UN COMPUTADOR SE REALIZÓ LA TABULACIÓN DE LOS DATOS Y SE OBTUBIERON LOS GRÁFICOS RESPECTIVOS. 	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>

CUARTA SESIÓN DE TRABAJO

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> • SE LOGRARON SACAR LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES RESPECTIVAS. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SE ANALIZARON LAS INTERPRETACIONES OBTENIDAS Y DE CADA UNA DE ELLAS SE ELABORARON SUS CONCLUSIONES. 	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>

QUINTA SESIÓN DE TRABAJO

RESULTADOS GENERALES ALCANZADOS	ACTIVIDADES REALIZADAS	FIRMA DEL TUTOR Y DEL ESTUDIANTE
<ul style="list-style-type: none"> • SE ELABORÓ LA PROPUESTA ALTERNATIVA DE MANERA GENERAL • SE TIENE LISTA LA TESIS PARA 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SE ELABORARON LOS NUEVOS OBJETIVOS Y JUSTIFICACIONES DE LA PRPUESTA. 2. SE SUSTENTÓ TEORICAMENTE LA PROPUESTA. 3. SE DETRMINÓ LOS RESULTADOS ESPERADOS CON LA 	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 10px;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
VICERRETORADO ACADÉMICO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

Babahoyo, 14 de marzo del 2014

Sr. Ing. Fabián Toscano Ruiz, MAE

DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE POST GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA. UTB

En su despacho.-

En calidad de Director de la Tesis del Lcdo. Luis Morejón Yáñez, con el tema: **“LA ORIENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ROL PROTAGÓNICO EN EL DESARROLLO EDUCATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA PADRE MARCOS BENETAZZO DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, PROVINCIA DE LOS RIOS”** de la Maestría en Docencia y Currículo, tengo a bien informar que el profesional ha trabajado desde la sustentación del proyecto hasta la presente, revisando su documento, aplicando los instrumentos de recolección de la información y generando la propuesta correspondiente, con lo cual completa su tesis bajo la dirección de quien suscribe, en tal virtud considero que cumple los requisitos exigidos por el **CEPEC**, por lo que autorizo se presente a la sustentación pública, ante el tribunal que se designe para el efecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

Julio Mora Aristega

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICACIÓN

El suscrito certifica que la Tesis para la Obtención del Grado Académico de Magister Docencia y Currículo, titulada **“LA ORIENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ROL PROTAGÓNICO EN EL DESARROLLO EDUCATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA PADRE “MARCOS BENETAZZO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, PROVINCIA DE LOS RIOS.”** del señor Lcdo. Luis Morejón Yáñez ha sido revisada en todos sus componentes por lo que se autoriza su presentación formal ante el tribunal respectivo.

CPA. Julio Mora Aristega, Msc.

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.

Luis Morejón Yáñez, por mis propios derechos legales declaro que el presente trabajo investigativo, el mismo que se refiere a, **“LA ORIENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ROL PROTAGÓNICO EN EL DESARROLLO EDUCATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA PADRE “MARCOS BENETAZZO” DE LA CIUDAD DE BABAHOYO, PROVINCIA DE LOS RIOS”** ha sido realizado bajo mi responsabilidad y tomando las medidas necesarias para que los temas investigados, ideas, recomendaciones, etc., sean de mi autoría.

Lcdo. Luis Morejon Yáñez

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a las personas más importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme su apoyo incondicional.

Esposa: Elbia

Hijos: Verónica, Luis, y Fernando.

Nietos: Romina, Emilio, y Fernando.

Lcdo. Luis Morejon Yáñez

AGRADECIMIENTO

Agradezco: A Dios por protegerme durante mi existencia y darme fuerzas para superar los obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A mis padres que ya no están, pero que supieron darme una buena orientación.

A mi esposa Elbia que es mi compañera de éxitos,

A mis hijos y nietos,

Al Máster Julio Mora Aristega tutor quien con sus conocimientos supo orientarme para poder culminar esta tesis.

A todos los directivos y personal del CEPEC,

De manera en especial al Máster Iván Montalvo Villalva, quien con sus sabios conocimientos me brindo una buena orientación.

A mis compañeros y demás personas que directa o indirectamente me ayudaron.

Lcdo. Luis Morejon Yáñez

ÍNDICE GENERAL

Nº	Contenido	Nº de Paginas
	Resumen ejecutivo	11
1	Introducción	12
2	Tema de investigación	13
3	Marco Contextual	14
3.1	Contexto nacional	14
3.2	Contexto provincial	15
3.3	Contexto institucional	15
4	Situación Problemática	16
5	Planteamiento del Problema	18
5.1	Problema general	18
5.2	Sub problemas o derivados	18
6	Delimitación de la investigación	19
6.1	Temporal	19
6.2	Espacial	19
6.3	Unidades de observación	19
7	Justificación	20
8	Objetivos de investigación	22
8.1	Objetivo General	22
8.2	Objetivos Específicos	22
9	Marco Teórico	23

9.1	Marco Conceptual	23
9.2	Marco Referencial sobre la problemática	64
9.3	Postura Teórica	66
10	Hipótesis	67
10.1	Hipótesis general	67
10.2	Sub hipótesis	67
11	Resultados obtenidos en la investigación	72
11.1	Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación	72
11.2	Análisis e Interpretación de datos	85
11.3	Conclusiones y Recomendaciones	93
12	Propuestas	96
12.1	Alternativa obtenida	96
12.2	Alcance de la alternativa	96
12.3	Aspectos básicos de la alternativa	97
12.4	Estructura general de la propuesta	100
12.5	Resultados esperados de la alternativa	106
13	Bibliografía	107
	Anexos	112

RESUMEN EJECUTIVO

En relación a educación, no se puede menos que pensar que resultará imposible cambiar, si no tenemos claro el tipo de docentes que necesitamos formar para mejorar el aprendizaje y desarrollo de estos niños y jóvenes. Aun cuando los docentes son ejes que constituyen un fenómeno social muy importante que transforma el pensamiento social, cultural y psicológico de la juventud, también se reconoce el impacto en la educación y sus potencialidades. En la sociedad se encuentra un claro rezago en las posibilidades de acceso de equidad sino también en educación. Al parecer, en la actualidad, se debe tomar acciones a todos los niveles (político, educativo, económico), para que nuestra juventud sea siempre un factor más que perpetúe la inclusión social y educativa, donde nuestros niños y jóvenes sean lo más importante. Con seguridad la educación abre muchas posibilidades, pero también plantea nuevas exigencias. Uno de los desafíos más importantes se refiere a la tarea docente. Las nuevas exigencias a la profesión docente demandan que sean flexibles, tolerantes como eje principal en la educación, con armonía entre compañeros y sobre todo con influencia de buenos valores en toda la comunidad educativa ,donde los padres de familia reciben las informaciones de la atención de docentes también son responsables de desarrollar en sus estudiantes habilidades de pensamiento con reflexión y criticidad del dominio de una diversidad de competencias requeridas en el contexto de la sociedad del conocimiento. A pesar de las reformas curriculares de la última década acerca de los valores del Buen Vivir, aún existen en el sistema educativo pérdida de valores.

1. INTRODUCCIÒN

La importancia de la educación en la juventud tiene como propósito principal la formación de una sociedad de clases, la educación no significa, transmisión, reproducción o repetición de conocimientos, sino también la comprensión y aplicación del talento humano y de la realidad para generar acciones de cambio.

Esta investigación acerca del talento humano en los docentes contiene información de cada capítulo entrelazados unos con otros, la introducción hace la síntesis del contenido de la investigación, seguida por el nombre del tema, luego el marco contextual donde se ubica el problema de estudio, así también tenemos la situación problemática que se detalla cómo se origina el problema principal y sus derivados, seguido de la delimitación que permite esclarecer el alcance de la investigación, la justificación explica porque, para qué y el impacto que tendrá con los resultados.

En los objetivos se plantea la meta a alcanzar, el marco referencial tiene toda la información del tema investigado con apoyo en teorías pedagógicas, el marco teórico guía la investigación y los posibles resultados, la hipótesis enfoca lo supuesto y la posibles solución con procesamiento de datos que permiten sacar un análisis y una interpretación de la investigación.

También tenemos los resultados obtenidos de la investigación aplicando formulas para la estadística con conclusiones y recomendaciones. Luego tenemos la propuesta en donde se explica lo que realizo para mejorar la pedagogía critica en el desempeño docente.

2. TEMA DE INVESTIGACIÓN

La orientación de la gestión del talento humano como rol protagónico en el desarrollo educativo de la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo de La ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos.

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1 CONTEXTO NACIONAL

En la nueva Ley de Educación General en nuestro país estipula, la capacitación de docentes durante todo el tiempo, a su vez sugiere la imperiosa necesidad de lograr cambios, que se evidencien en el aprendizaje de los estudiantes y con la actualización y fortalecimiento curricular se amplían más los desempeños de los docentes, aplicando el buen vivir en el desarrollo de sus clases. Debe hacerse desde el efectivo ejercicio del conocimiento, evidentemente, si las bases de dicha labor, ejercitan, la capacidad de pensar, de analizar, de criticar, de reflexionar, a ser prudentes, a tomar decisiones acertadas, etc.

El fortalecimiento y actualización curricular busca encontrar modelos pedagógicos cada vez más adecuados para los estudiantes, docentes, directivos y padres de familia, ante las demandas de la sociedad de hoy. Esta necesidad permite seleccionar modelos actualizados donde se puede observar cambios a nivel educativo a través de la historia nacional. Desde un modelo tradicional rígido, inflexible y memorístico hacia un modelo como el constructivista donde el aprendizaje se da a través de la experiencia personal, o un socio crítico que revalora la cultura, la ciencia y conocimiento.

Se genera un emergencia por la falta de conocimiento para aplicar la metodología de desarrollo del talento humano de cada docente, ocasionando que los estudiantes no se desenvuelvan con una personalidad y sentimientos de valores y competitivamente en habilidades del pensamiento

crítico, lógico tal como lo exige la educación actual, los mismos aplican modelos mucho más cerrados y limitados, se centran más en aspectos curriculares de la educación; es decir que abarcan toda una concepción teórica o ideológica de lo que es una educación o un proceso de enseñanza y aprendizaje y no de la evolución del pensamiento crítico reflexivo del ser humano.

3.2 CONTEXTO PROVINCIAL

En la Provincia de Los Ríos, en algunas Instituciones Educativas, existen docente que no asisten a capacitaciones por que la distancia de las zonas donde ejercen su profesión al lugar de las clases de capacitación son muy distante ,de ahí que el rol que ejercen es solo en la institución y lo hacen mediante la autoeducación para el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo de la institución, de esta manera contribuye con hábitos del buen vivir y colaboran con la comunidad educativa con estrategias para el buen desarrollo de la misma.

3.3 CONTEXTO INSTITUCIONAL

El proceso investigativo se llevará a cabo en la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo, y se considerará como población a todos los docentes del establecimiento.

En la Institución educativa no existen trabajos de proyectos de investigación relacionados con el tema planteado, de ahí que se ha dado la apertura y la colaboración para que se realice el presente proyecto.

Específicamente en la Unidad Educativa Padre Marcos Benetazzo de la ciudad de Babahoyo. Según observaciones y entrevistas no estructuradas realizadas previamente por el investigador, se evidencia que los docentes enfrentan dificultades relacionadas con los nuevos Paradigmas Educativos entre las que se destacan: escasa información, temor a los nuevos Cambios Educativos, poca información relacionada a los nuevos Paradigmas Educativos, escaso seguimiento y asesoría por parte del personal directivo. Esta situación puede tener su origen en la actitud desfavorable que asumen los docentes, lo cual no favorece la disposición al cambio.

Es indiscutible que un gran número de docentes de la institución centro de esta investigación, no han entendido que los nuevos paradigmas educativos supone una constante actualización, en el entusiasmo del docente, su motivación hacia la innovación, en fin una actitud favorable asumir estos cambios pedagógicos.

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Con la investigación se quiere dar una orientación a la gestión del Talento Humano ya que juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de la institución educativa, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la institución que a través de él es que se pueden diseñar, alcanzar, implementar, reacomodar, adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica, incluso es el que le abre las puertas a los nuevos desafíos que pueden enfrentar el

alumnado y que guie a obtener los impactos positivos deseados, careciendo de estas cualidades el personal responsable de la tarea de conducir el talento humano de la institución educativa.

En la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, siendo el talento humano la clave para el crecimiento y desarrollo futuro de la institución educativa, ya que no es lo mismo “recurso humano” y “talento humano”, ya que cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que este es el capital principal el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano para referirse a todos los miembros de la Institución Educativa.

Para el desarrollo del presente se tomaron en cuenta enfoques teóricos relativos al rol del docente y los nuevos paradigmas educativos, lo cual contribuirá a elaborar un marco referencial de información adecuada a las exigencias de la investigación.

Socialmente contribuirá a la formación de hábitos de trabajo cooperativo de convivencia social que permiten la participación de docentes con conocimientos tecnológicos y de esa manera colaborar con los que conocen poco de esos avances.

Dentro del contexto educativo permite orientar, promover experiencias de naturaleza cognoscitiva, social y emocional, atendiendo las necesidades en función del medio en el cual se desenvuelva metodológicamente permite el

cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio, determinar que conocimientos posee el docente acerca de los nuevos paradigmas educativos, conocer las estrategias que utiliza el docente en el proceso de enseñanza, inferir la disposición que presentan los docente para actualizar sus conocimientos, planificar estrategias en un plan de inducción para los docentes en bases a los nuevos paradigmas educativos.

En la institución los docentes desempeñan su profesión en forma adecuada pero hace falta la unanimidad entre ellos, ya que ellos son la parte esencial del desarrollo de la institución y depende el aprendizaje de los estudiantes.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

5.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera esta orientada la gestión del talento humano en el desarrollo educativo de la Unidad Educativa Marcos Benetazzo?

5.2. SUBPROBLEMAS O DERIVADOS

5.2.1 ¿Cuál es la participación de las autoridades y del personal administrativo, en el desarrollo y gestión del talento humano como rol protagónico de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”.?

5.2.2 ¿De qué manera, los docentes contribuyen a la orientación de la gestión del talento humano en beneficiodel desarrollo educativo de este plantel?

5.2.3 ¿ De qué manera, los estudiantes y padres de familia se benefician de la gestión del talento humano de esta Unidad Educativa?

6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Temporal

Febrero - Junio 2014

6.2 Espacial

Institución: Colegio Padre Marcos Benetazzo.

Ubicación: Parroquia Clemente Baquerizo.

Teléfono: 052731561

E-mail: colegiobenetazzo@hotmail.com

Cantón: Babahoyo

Provincia: Los Ríos

País: Ecuador

6.3 Unidades de observación

Docentes: 15

Autoridades: 03

7. JUSTIFICACIÓN

La investigación es trascendental ya que se hace necesario concientizar a las personas de la importancia que están tomando el trato y formación permanente del Talento Humano, ya que esto es lo único que puede asegurar el éxito de los planes y programas y el logro de las metas planteadas como institución educativa.

En la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo” se desea dar seguimiento al desenvolvimiento, formación técnica y académica de los docentes dando la importancia y relevancia que tiene este aspecto. La preocupación principal de las autoridades se centrará en conocer como vienen trabajando todas las áreas responsables de la institución con la convicción de contar con un talento humano con un desarrollo integral el mismo que sólo consiste en aprender cosas nuevas sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversas índoles.

Es factible la realización ya que el conocer la administración técnica y académica del Talento Humano y sus efectos, hará que cada docente se desempeñe de acuerdo a lo que sabe hacer y lo que le gusta hacer, ya que solo de esta forma se va a constituir en el elemento que nutra y aporte para la consecución de objetivos y metas planteadas a nivel educativo.

Los beneficiarios de la propuesta son los estudiantes de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, quienes tendrán docentes convencidos de su trabajo que sientan gusto por lo que desempeñan y además que ellos

sean quienes motiven su desenvolvimiento e integración positiva a la sociedad.

Se solucionará el problema mediante la realización de una propuesta donde se planteará algunas recomendaciones para manejar el talento humano.

8. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

8.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo influye el cumplimiento de los pasos técnicos de evaluación de las necesidades del talento humano en el buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.2.1 Diagnosticar cómo la formación profesional del talento humano conlleva al buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

8.2.2 Analizar cómo la práctica de las relaciones humanas aporta al buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

8.2.3 Proponer técnicas de comunicación que determinen el buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

9. MARCO TEÓRICO

9.1 Marco conceptual

El garantizar una educación de calidad va de la mano del talento humano con el que cuentan las Instituciones Educativas ya que serán quienes trabajen día a día con los estudiantes desarrollando un trabajo efectivo, comprendiendo el comportamiento humano y teniendo conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada.

La investigación se fundamenta en acercarse a la realidad y compromiso del talento Humano, que exige su formación tanto técnica como académica para constituirse en el factor decisivo dentro del proceso innovador que garantice la supervivencia y prosperidad de la educación, algunos docentes le otorgan mayor peso, otros menos pero lo cierto es que está presente en toda la sociedad. Sin embargo del tiempo y esfuerzo, así como de la selección y capacitación de los docentes se logrará equipos de trabajo efectivo y altamente competitivo por lo cual consideran el Talento Humano como el capital más valioso.

Los roles, que tiene que desempeñar el profesor depende evidentemente de paradigmas dentro de los cuales tiene que desempeñar su labor docente. La tarea del docente no es la misma en una concepción constructivista que en una concepción reproductora del conocimiento. Y la responsabilidad del educador no es la misma en una perspectiva centrada

en el alumno y en su aprendizaje que en una perspectiva centrada en la enseñanza y en el profesor. De igual manera, la misión del docente tiene que cambiar cuando se pasa de una consideración estática de la enseñanza a otra dinámica instalada en el cambio y en la innovación como exigencia de calidad. Y de igual manera se dice de la perspectiva tecnológica.

En este marco importante se centra esta investigación, puesto que para el desempeño docente se tendrá que contar con maestros que cumplan estos requisitos en el ámbito pedagógico, administrativo y humano.

Las Universidades, contribuyen a la formación de talento humano del sistema educativo para la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre y democrática mediante la generación de modelos educativos de excelencia caracterizados por rigor científico, enfoque de derechos y de interculturalidad.

La globalización ha generado diversos cambios en los procesos organizacionales, el desafío estratégico clave es manejarlo con una nueva mentalidad, entender que se debe formar a las personas con otro nivel de preparación, dispuestas a buscar nuevos conocimientos, es decir, lograr el desarrollo del talento humano. Por tal motivo, las organizaciones educativas se han visto en la necesidad de realizar progresos con el propósito de contribuir al desarrollo de ese talento.

Actualmente se observa la incidencia que tienen los conocimientos organizacionales en el incremento de las competencias de los docentes responsables de cargos académico, en los cuales los docentes asignados a

cargos vienen confrontando ciertas debilidades que influyen de manera directa en los resultados.

Esta razón justifica la presente investigación, pues identifica la problemática real vivida en centros de estudios en relación a la importancia del desarrollo del talento humano, permitiendo de esta manera formular una serie de lineamientos metodológicos orientados a mejorar el desenvolvimiento de estos individuos para alcanzar la eficiencia en la orientación educativa.

Como antecedentes para la fundamentación de esta investigación se tiene a Villeros (2006), con el trabajo denominado: “Gestión del talento humano en instituciones educativas privadas”. El estudio tuvo como propósito evaluar el talento humano en las instituciones educativas privadas. El tipo de investigación realizada fue descriptiva, de campo, el diseño fue no experimental, transaccional. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano se lleva a cabo en los procesos de aplicación de personas, orientación, análisis de cargos y evaluación, mas no en los procesos de admisión, reclutamiento, selección, compensación, remuneración, por lo cual el autor brindo sugerencias.

Por su parte, Perozo (2006) desarrolló una investigación titulada: “Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos”. El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre pensamiento estratégico y gestión del talento humano en los gerentes corporativos de las empresas de servicio del sector petrolero del estado Zulia. El tipo de investigación fue descriptiva y de campo asumiendo como

diseño de investigación no experimental y transaccional. De acuerdo al autor, los resultados obtenidos reflejan que los gerentes corporativos se ubicaron en una categoría moderadamente eficiente con relación a la presencia del pensamiento estratégico; resultando la dimensión proceso como elemento con mayor limitación.

Tales planteamientos, son corroborados por Alles (2008a), quien adjudica el éxito en un puesto de trabajo a las competencias adquiridas por el individuo, las cuales marcan la diferencia entre un desempeño malo, uno estándar y uno superior, pero para ello se hacen necesarios ciertos conocimientos.

Caracterizar los ejes de formación por competencias esenciales para el desarrollo del talento humano de los docentes.

9.1.1 Talento humano

Según Chiavenato (2002) la gestión del talento humano es el conjunto de políticas necesarias para dirigir los aspectos de los gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos; incluidas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

En cierto sentido todos los gerentes son gestores de personas porque están involucradas en el reclutamiento, entrevista, selección y entrenamiento. Las personas son un recurso invaluable de las organizaciones no se debe desperdiciar el talento humano de nadie en la búsqueda de un alto desempeño. El siguiente lema organizacional lo dice todo: las personas son nuestro activo más importante. En toda institución educativa se debe

internalizar este lema, dado que realmente son los docentes los responsables de ejecutar las actividades tanto académicas como administrativas, y si lo que se quiere es que la institución sea una de las primeras a nivel nacional se debe establecer planes de programa de capacitación para todo el personal docente con el fin de incrementar la capacidad competitiva y comparativa que este desarrolla.

Es innegable en el siglo XXI la relevancia del talento humano, considerado el potencial más importante dentro de las organizaciones. Por tal razón, es el eje central para la innovación. Unos sujetos con competencias para el desempeño efectivo en su área específica contribuyen a la excelencia institucional.

Según Jericó (2001) el talento está compuesto de tres variables: las capacidades, compromiso y acción, las tres son necesarias por igual. Las capacidades hacen referencia tanto a los conocimientos como a las habilidades, pero lo importante no son tanto los conocimientos como la capacidad de aprender y desaprender lo conocido. El compromiso es necesariamente recíproco entre los actores involucrados. Por último, la acción es necesaria para llegar a los resultados.

Tomando en consideración el papel preponderante de las instituciones como productoras de conocimiento y su demanda de un talento humano entrenado, específicamente sujetos con habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, capaces de generar a las organizaciones educativas los cambios requeridos por su entorno, en la unidad educativa se

han observado limitaciones en el desarrollo del talento humano docente, lo que ocasiona detrimento en las actividades realizada por los directivos ocasionando un desempeño inadecuado.

Al mismo tiempo cabe destacar la importancia de las competencias en el talento humano, Levy-Leboyer (2000) define competencias como comportamientos; algunas personas disponen mejor de ellas en comparación a otras, incluso son capaces de transformarlas y hacerlas más eficaces para una situación dada. Esos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación. Las competencias son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir mejor las misiones profesionales fijadas.

Si se toma en cuenta lo antes mencionado, queda claro que cada persona posee ciertas actitudes y aptitudes distintivas frente al resto de los individuos, si la institución trabaja en potenciar tales capacidades o competencias apuntaría a obtener un profesional altamente calificado para conducir exitosamente los programas educativos como lo más importantes del país.

No obstante, Hernández, Fernández y Batista (1998) conciben las competencias como un “saber hacer” o conocimiento implícito en un campo de actuar humano, una acción situada y definida en relación con determinados instrumentos mediadores. Se puede considerar entonces que las competencias vienen dadas de la disponibilidad de los seres humanos

para resolver los problemas asociados a su desempeño, en el cual se aplican habilidades lógicas conceptuales del pensamiento bien sea positiva o negativamente los resultados de esta repercutirán de la misma manera dentro de estos departamentos trayendo consigo éxitos o fracasos.

9.1.2 Ejes de formación

Desde una perspectiva ampliamente compleja, la formación de competencias no es responsabilidad solamente de las instituciones educativas, sino también de la sociedad, del sector laboral-empresarial, de la familia y de la persona humana. Según Tobón (2010), los ejes de formación de competencias se muestran de la siguiente manera:

9.1.2.1 Responsabilidad social. Esta representa la promoción de una cultura de formación del talento humano con idoneidad, fortaleciendo los valores de solidaridad, cooperación, incidiendo en los medios de comunicación y aportando los recursos económicos necesarios en este propósito. Implica el compromiso de las Universidades en acciones concretas para responder a necesidades realmente sentidas por la comunidad, trae aparejado el desafío de implementar proyectos sociales que incluyan a estudiantes, investigadores, profesores, administrativos, personal no docente entre otros. Finalmente, todos los problemas sociales se caracterizan por su complejidad, la búsqueda de soluciones supone una perspectiva multi o interdisciplinaria.

Por lo anteriormente expuesto, la responsabilidad social, es la capacidad que tiene la Unidad Educativa, de difundir aplicando un conjunto de

principios, valores generales, específicos, por medio de cuatro procesos considerados claves en la institución, como son el talento humano, la docencia, la investigación, la orientación y vínculos . Respondiendo así socialmente ante la propia comunidad educativa y el país donde está inserta.

9.1.2.2 Responsabilidad de las instituciones educativas. Consiste en implementar procesos pedagógicos, didácticos de calidad con recursos suficientes para la autovaloración continua basada en estándares de calidad y talento humano capacitado para tal propósito (directivo o docente).

Asimismo, la declaración mundial de la UNESCO (1998) sobre la educación superior en el siglo XXI proclama entre las funciones de la educación superior contribuir al desarrollo sostenible, el mejoramiento del conjunto de la sociedad a través de: formar profesionales altamente cualificados haciéndolos ciudadanos responsables; constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente; promoviendo la generación de conocimientos por medio de la investigación; contribuyendo a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas en todo nivel (regional, nacional, internacional) haciendo aportes para la consolidación de los valores sociales.

La visión de la educación debe ser concebida incluyendo los retos de la equidad de oportunidades de acceso, equidad de género, orientación fundada en la pertinencia, la calidad como fuente de formación, del perfeccionamiento profesional, la innovación en métodos educativos:

pensamiento crítico-creativo así como la calidad en el desempeño del personal y de los estudiantes (UNESCO, 1998).

Como consecuencia de lo anterior, los dos principales propósitos académicos de la universidad son la formación humana a nivel profesional y la construcción de nuevos conocimientos. En ese sentido, para poder atender esos propósitos, es menester que los docentes asuman la Responsabilidad Social como un compromiso de difusión del conocimiento, e inicien un proceso de cambio para la transformación organizacional creativa, inclusiva e innovadora (La Organización de los Estados Americanos OEA, 2008).

Como aporte a ese gran desafío que enfrenta la educación, la RSU, entendida como una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes- docentes-personal administrativo), a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales, ambientales propios de la universidad, en un diálogo participativo con la sociedad para promover un desarrollo sostenible a través de las comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo, representa una gran oportunidad para replantear y reflexionar sobre el quehacer de las universidades (OEA, 2008).

Solo la Universidad puede enseñar sin clichés ni visiones folklóricas discriminadoras la comprensión de la otra cultura. En esta nueva visión del ser humano como guardián de la tierra reside la definición del sujeto necesario para estos tiempos capaz de vivir la ética de la sostenibilidad.

Tradicionalmente, la universidad latinoamericana se concibe a sí misma, desde la Reforma de Córdoba, como organizada en tres partes articuladas: la formación, la investigación y la participación social que generalmente se ejecuta a través de los proyectos de extensión-proyección.

No obstante, en la práctica, la articulación entre estas tres dimensiones y preocupaciones institucionales suele ser problemática: porque en muchos casos la participación social, traducida en extensión, transferencia de tecnología o proyección social voluntaria, tiene poco vínculo con el eje propiamente académico del binomio formación-investigación.

Mientras más nos acerquemos a una perspectiva académica relacionada con la responsabilidad social universitaria asociada a la ética de tercera generación, centrada en orientaciones complejas de gestión organizacional e impactos asociados a la búsqueda del bien, justicia y sostenibilidad, así se podrán superar los problemas derivados por la discriminación influenciando el juicio ético de los estudiantes, sus valores por ende sus comportamientos.

Por último, la ética y la responsabilidad social se relacionan con el modo habitual de morar en el mundo, de ahí que se pueda y se deba empezar a fomentar hábitos de vida más responsables comprometidos con la morada. La RSU es una oportunidad estratégica para afianzar el compromiso de todos, para hacer una mejor sociedad.

9.1.2.3 Responsabilidad del sector laboral-empresarial-económico

Consiste en participar activamente en la formación de competencias mediante su integración con el sistema educativo y social. Tomando en consideración lo dicho por Certo (2002), citado por Rodríguez y Uzcátegui (2007), quien establece que las empresas deben desarrollar las siguientes áreas para ser socialmente responsables en el sentido amplio del concepto:

1) Área de función económica: producción de bienes y servicios que la comunidad necesita, creación de empleos, pago de salarios justos, capacitación, seguridad e higiene en el trabajo y garantía de seguridad de los trabajadores.

2) Área de calidad de vida: se enfoca a si la organización está mejorando o degradando la calidad general de vida de la sociedad. Esto implica las relaciones con los trabajadores, clientes y proveedores, preservación del medio ambiente o nivel general de vida.

3) Área de inversión social: se refiere al grado de inversión de la organización en recursos materiales como humanos para resolver problemas de la comunidad en materia de educación, cultura, deporte y arte, entre otras.

4) Área de solución de problemas: es el grado en que la organización trata los problemas sociales tales como la planeación comunitaria a largo plazo y llevar al cabo estudios sobre las problemáticas sociales.

9.1.2.4 Responsabilidad de la familia. Consiste en formar a sus miembros en valores de convivencia y respeto, así como en habilidades básicas de pensamientos (Tobón y Fernández, 2004). Según lo que plantea el autor, se evidencia la importancia de la formación en valores ya que los mismos serán reproducidos en el contexto social donde se desenvuelve el individuo.

9.1.2.5 Responsabilidad Personal. Es la formación de las propias competencias desde su auto gestión del proyecto ético de vida. Como ha señalado Tobón (2010), la responsabilidad de las instituciones educativas no se limita solo al personal y estudiantes, sino además al estado, empresas y comunidades donde se encuentran inmersas, lo cual hace necesario el desarrollo de un talento humano con niveles de ética para alcanzar las metas deseadas sin afectar al medio que los rodea.

9.1.4 Lineamientos teóricos-prácticos generales para desarrollar el talento humano

Para desarrollar el talento humano es necesario ampliar las competencias y conocimientos del individuo, según Alles (2008b) las competencias se conforman por las características de personalidad orientadas al éxito; no representan cualquier característica de personalidad sino solo aquellas que llevaran a una persona a tener condiciones de éxito.

Por lo tanto se está hablando de talento necesario para ocupar cualquier clase de posición se requiere algún tipo de mezcla, de proporción entre conocimiento y competencias. El tipo de conocimiento y competencias variara de posición en posición, de organización en organización. De tal

manera, a continuación se presenta una serie de competencias generales para desarrollar el talento:

Toda actividad administrativa dentro del centro educativo, debe responder a un diagnóstico de actividades en un plan estratégico de capacitación, a modo de permitir el cumplimiento de los objetivos programados, dentro de un marco de referencia debidamente regulado. Las necesidades de formación y capacitación no planteadas oportunamente en los diagnósticos tendrán una prioridad de atención inferior.

Se debe hacer los esfuerzos necesarios para implementar un sistema de información fundamentado en la formación técnica y profesional del recurso humano con el fin de proporcionar materiales didácticos para estar más preparados en la toma de decisiones en este ámbito educativo

9.1.4.1 Lineamientos para los ejes de formación

Para la formación de los ejes se presenta una serie de competencias tal como lo clasifica Tobón (2010): Responsabilidad Social, Responsabilidad de las Instituciones Educativas, Responsabilidad del Sector laboral-empresarial-económico, Responsabilidad de la familia y Responsabilidad personal. Por tal razón para ser socialmente responsables se debe cumplir con las siguientes actividades:

- ✓ Los directivos de la institución serán los responsables de definir el área o dependencia encargada de velar por la realización de la Responsabilidad Social, Educativas, Laboral y personal.

- ✓ La Formación docente debe ser, altamente calificados, íntegros e integrales comprometidos con valores que defienden y difunden activamente; asumiendo su profesión como una posibilidad de servicio a los educandos, demostrando la capacidad de aportar como ciudadanos a la construcción de la sociedad y de responder creativamente a las exigencias educativas del país.
- ✓ Son las entidades educativas las responsables de asumir una posición de liderazgo para identificar las necesidades sociales, económicas y políticas insatisfechas que requieren soluciones a largo plazo, comprometen la participación de amplios sectores públicos y privados, y sobre todo, nuevos esfuerzos y estilos de cooperación ciudadana.
- ✓ El personal docente debe trabajar cooperando entre sí entendiéndolo que todos son vitales para la organización estudiantil, resolviendo problemas internos y externos de la institución educativa.

En las instituciones educativas de diversa índole se requiere el desarrollo de una responsabilidad social, buscando equilibrar la relación profesor-alumno-institución y teniendo como base el compromiso del docente a estar vinculado a la organización no solo para brindar sus conocimientos a la misma, sino también para dar satisfacción a sus innumerables necesidades, básicas.

Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron que para el logro de ese talento humano se requiere en cada uno de estos docentes coordinadores la presencia de ejes de formación, nivel de competencias y

conocimientos , siendo esta una responsabilidad directa de la institución de formar a este personal ya que, se evidencio una carencia de talento humano que entorpece la dinámica organizacional, lo cual se hace notoria en la incapacidad de desempeñar y administrar con éxito los puestos que les fueron asignados.

De igual modo, se destaca que para desarrollar el talento humano en los ejes de formación docente en sus funciones de coordinadores los encargados de emplear una combinación de capacidades, compromiso, acciones administrativas y técnicas, para hacer frente a diferentes situaciones, de manera asertiva, tanto en el ámbito docente como en las funciones de coordinadores orientadores.

El propósito fue el de analizar el desarrollo del talento humano en los ejes de formación docente a través de la técnica de la observación se evidenció la inexistencia de adiestramiento al docente, como: atraso en todas las actividades académicas, comunicación deficiente, una clara inexistencia de liderazgo y sin darle tiempo para ajustarse a los cambios en cuanto a la preparación en el desarrollo de sus funciones. La investigación, en cuanto a la tendencia epistemológica de este estudio, estuvo enmarcada en el paradigma positivista con un enfoque de tipo cuantitativo, el nivel de profundidad, el cual aborda el problema, se delimita dentro del tipo descriptivo - analítico.

Se concluyó que para el logro de ese talento humano se requiere el desarrollo de ejes de formación en cuanto a niveles de competencia y

conocimientos organizacionales en cada uno de estos docentes coordinadores, siendo estas una responsabilidad directa de la institución. Asimismo, se realizaron recomendaciones para elevar el nivel de competencia, conocimientos organizacionales del docente responsable del área o departamento y finalizando con la propuesta de lineamientos teóricos - prácticos, teniendo en cuenta apreciaciones de diferentes autores.

La experiencia cotidiana, la intelectualidad, organización del conocimiento, el equilibrio en las emociones constituyen en el ser humano, su talento e integran las herramientas para interactuar en cualquier espacio, bien sea, de orden, económico, psicológico, político cultural o social, entre otros. El espacio conforma el medio, donde se va formando de manera creciente la percepción del mundo que lo rodea. Sin embargo, para aproximarse a la realidad relativamente, es necesario un proceso interno o de reflexión, donde el individuo se encuentre en su propia unidad intelectual, y comparta esa unidad con el entorno para darle un sentido práctico a la vida, que al mismo tiempo, el docente lo ayude a aprender-aprehender estrategias que le permitan: la creación, innovación transformación, la trascendencia, en la solución de problemas, para asumir responsabilidades, haciendo contacto con la conciencia psicológica; que es el darse cuenta de la presencia de si mismo, del otro, de las cosas, de los objetos, acontecimientos en el mundo en global.

La formación del talento humano constituye la columna vertebral de las **instituciones**, por lo que depende en gran medida de la motivación, intereses y necesidades, pero también de los conocimientos, habilidades y

destrezas, en combinación del mantenimiento de la disciplina y del deber. Sustancialmente, consiste en asumir una conciencia psicológica, biológica, social, cultural.

Asimismo, empoderarse de los bienes, teóricos y prácticos en lo mejor posible, en función de perfeccionar el intelecto y la voluntad que es lo que importa señala Ortí, L. J. (1866) que "El hombre es un ser compuesto por una mezcla. Esta perfección, resulta del compuesto que lo forma." Durante la formación del talento humano, el docente debe aplicar el conocimiento de la vida en común, la experiencia y su potencial intelectual a fin de lograr sus metas. De otro modo, docentes que no han aportado al alumno las herramientas básicas y complementarias con procedimientos de aprender a aprehender, no han promovido en el alumno el valor talentoso.

Actualmente, se requiere de reformas en educación, relacionada con un pensamiento distinto y es probable, porque la educación debe asumir un papel congruente, con lo que se vive en este siglo, el cual parece urgente porque se visualiza dentro de una óptica de aislamiento. Pretende afrontar los problemas que acorralan el avance de la humanidad, con el mismo enfoque, es continuar remolcando con los mismos males de la humanidad. Se requiere construir una sociedad distinta que tenga pertinencia con las realidades y acorde a la dinámica que se percibe en un mundo de "constante movimiento".

Evidentemente, que una reforma de los sistemas educativos necesita un tipo distinto de formación para los formadores, para los docentes, es preciso

dialogar y crear una manera distinta de conciencia para las generaciones presentes y futuras, ya que la experiencia de los fracasos de las teorías reduccionistas o mutiladoras han dejado una herencia en las generaciones.

De allí que se observan aun prácticas docentes con un proceso de enseñanza basado en un monólogo continuo, monótono, tradicional con un plan saturado de un contenido de objetivos propios del mismo docente y estructurados con la ausencia de la participación de los propios actores del aprendizaje; es un proceso aislado de la realidad, que escapa de las necesidades de aprendizaje del alumno, con procedimientos y recursos que ya vienen definidos, realizados e inclusive evaluados, con los resultados. Adicional a ello con la "etiqueta de que el alumno no sabe." Este proceso mencionado consiste en un diagnóstico de necesidades subjetivas, en el que el docente se forma sus mapas mentales de acuerdo a sus creencias, y a sus costumbres. Pero resulta también, que el docente, debe entregar la planificación a sus directivos en función de cumplir con el compromiso, lo que origina una planificación, ejecución, evaluación y supervisión que ya trae lista. Las pruebas escritas, evaluaciones son solo de tipo cuantitativa, trabajos, que no son discutidos, debatidos, ni compartidos, para conocer las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el alumno. De modo que se les permita reflexionar, argumentar corregir, crear, transformar e innovar.

9.1.4.2 La toma de decisiones como valor y el desarrollo del talento humano

Los valores: son generalmente, cualidades que tienen las personas, las cuales son vistas como un bien, que involucra lo ético y lo bello, estético de las cosas. Pero cuando se habla de valores, se refiere también, a cosas materiales, espirituales, sociales, como: las instituciones, profesiones, virtudes y derechos entre otros; que tienen las personas y que les permiten de alguna manera integrarse a la sociedad. Es entonces el valor, lo que existe, lo bueno, porque vale, puede ser objeto persona procedimientos. Pueden ser de una manera internos o externos y al mismo tiempo, mixtos (Alonso A. 2004; p. 61 La educación en valores) propone seis valores básicos para la educación: Libertad responsabilidad, creatividad, solidaridad, convivencia, inculturación inter-culturalidad, interioridad y que a partir de ellos puedan integrarse los otros valores. Pero cada institución, puede explicitar su sistema de valores; por ejemplo, el ambiente, la información, educación, el conocimiento, aprendizaje, la formación, el poder, la capacitación, la vocación son entre otros valores que forman al ser humano talentoso. En la toma de decisiones es importante la distribución del poder en una forma equitativa, incluyente, donde se tomen en cuenta en general empleados y obreros para la realización de las actividades o tareas dentro de una institución, porque esto es lo que permite, el desarrollo de las potencialidades. En este sentido, la libertades son un valor dentro de un grupo cuando empleados y obreros se sienten libres pueden desarrollar la creatividad e innovación. Asimismo, les permite: a) Resolver problemas, b) Asumir responsabilidades, d) Tomar decisiones en conjunto. La disciplina, es otro valor esencial en la organización, que permite el convivir adecuadamente, orienta la atención y promueve las habilidades y por ende

genera la creatividad. También tiene importancia en la formación de talentos humanos para la creatividad, pero disciplinadamente.

9.1.4.3 Capacitación como valor estratégico

Este es un proceso de preparación de la persona en determinada área o campo específico o para un ambiente, bien sea, dentro o fuera de su trabajo. La persona tiene acceso a recursos para participar activamente y modelar la propia vida y la de la comunidad en términos sociales, políticos y económicos.

La capacitación, constituye entonces un valor en el sentido de que se dispone de un conocimiento, para las mejores inversiones en los seres humanos y una de las fuentes vitales en el bienestar de cualquier organización. Como consecuencia que en el mundo actual, se vienen observando rápidos cambios con situaciones complejas. Estos involucran a todos los sistemas en general, por lo tanto, organizaciones y empresas, nuevos saberes y de constante actualización y transformación de la experiencia y de los aprendizajes. Pues se vive dentro de un paradigma complejo en movimiento. En este sentido, la capacitación debe ser permanente, porque es un proceso, que permite la actualización y el desarrollo de habilidades para la formación de un ser creativo e innovador. Pero mediante estrategias, que ayuden a la toma de decisiones y a la solución de problemas.

Por otro lado, la capacitación crea confianza, asertividad y desarrollo. Favorece positivamente el manejo de conflictos y disminuye tensiones,

incrementa la producción, fomenta y dinamiza el conocimiento nuevo. Forma líderes y mejora las aptitudes en la comunicación, se logra la satisfacción personal y la motivación cuando se alcanza el logro de las metas, tanto individuales, como colectivas. (Ríos, P. 2004; p 121 en su texto la aventura de aprender), señala que en el proceso creativo en la solución de un problema, es fundamental: Tener conocimiento del problema, familiarizarse a fondo y sobre esta base recabar la información necesaria. Para ello presenta también, cuatro fases de la creatividad las cuales son a) Preparación, incubación, iluminación, ejecución. La preparación consiste en primer lugar, en recolectar la información, adaptarse a ella, luego se manipula se experimenta, surgen las ideas y se buscan alternativas sobre el tema de interés o según necesidades de una forma consciente. Sin embargo, es más importante estudiar los elementos que se desconocen. La fase de incubación, es un periodo que consiste en dejar que el inconsciente se relaje, mientras se descansa. Luego le sigue un proceso de cultivo de la información previamente recolectada; es decir, una etapa de procesamiento en frío o de "INSIGHT," en el que se pueden buscar otras opciones, mientras se paran, otras ideas. Finalmente, la iluminación es un proceso de comprensión brusca "Se prende la chispa" en este proceso se procede a la ejecución, "se materializa la opción determinada".

En los aprendizajes, una nueva visión consistiría en permitirle al alumno la toma de decisiones, para ello el trabajo del docente debe ser la conducción del aprendizaje; abrir la brecha, enseñar estrategias para aprender, servir de modelo guía, o conductor. (ob. cit p. 69) señala que "los procesos cognitivos

o procesos psicológicos implican la capacidad para la toma de decisiones, para resolver problemas, e involucra un pensamiento crítico, creativo. Sin embargo, el ritmo rápido de cambio en las sociedades, la cantidad exagerada de información, la diversidad de tecnología y su facilidad de interconexión con el mundo global; son factores que pueden favorecer, como pueden perjudicar. Es por ello que se debe poner en ejecución el proceso cognitivo o intelectual crítico, creador; en función de trascender de la memorización pasiva, de la copia de una cultura de información, a una cultura real en que se vive, porque cada pueblo, tiene sus propias costumbres, creencias, elementos, raíces y cada problema se podrá abordar de manera diferente. De allí que el proceso cognitivo le permita buscar la información pertinente, seleccionarla, jerarquizarla, organizarla y aplicar el tratamiento adecuado en la solución de problemas.

9.1.4.4 Creación de conocimiento como valor

El conocimiento constituye el conjunto de saberes del ser humano, su transmisión implica; un proceso intelectual y de dinamismo cuando es transmitido, por ende se considera, un valor básico en el desarrollo de la sociedad y de un país. El docente es entonces, el principal motor de ayuda a la comprensión de la información y de aprendizaje. Lo que involucra también, un proceso de gestión, cuyas dimensiones, están las experiencias, las cuales constituyen los valores de una manera general en el ser humano. El conocimiento genera conocimiento, por tanto es un proceso de vaivén, reciproco que resulta mediante el uso de la capacidad de razonamiento o

inferencia por parte de humanos y de máquinas. Sin embargo, es el humano el factor clave para este proceso mencionado.

La importancia del conocimiento en las instituciones o empresa, reside en la identificación y aprovechamiento de oportunidades. Así como para ganar y sostener una ventaja en las empresas, indica a que estas deben tener un capital humano sólido, porque es el capital social; el eje medular de la competencia en el mercadolaboral en el mundo.

De allí que cuando se desarrollan talentos humanos en las empresas, se promueven estrategias para desarrollar el conocimiento.

En la actualidad surgen nuevas formas de organizarlo, en función de producir bienes y servicios, para satisfacer las demandas sociales humanas, muy distintas a la atención de demandas materiales o producción de materias primas, productos, o materias energéticas, donde el privilegio consiste en la capacidad para aplicar el conocimiento, como valor social, en la comunidad y por ende con énfasis, en la calidad de vida de las personas y no solo al que se le presta el servicio, sino quien presta el servicio debe también tener una calidad de vida, dentro de la dinámica de la misma. Porque la riqueza de un país, no se limita solo en función de recursos materiales, sino en base al capital humano, donde los elementos claves se deben a la educación, conocimiento y formación, como ejes principales o valores de una sociedad.

El desarrollo de estrategias en el proceso de una nueva información, es saber afrontar situaciones problemáticas o desconocidas. Sin embargo,

consiste en un proceso de dedicación y preparación, para la transformación de una situación anterior a otra nueva, y aplicar el juicio crítico. Los desafíos actuales, demandan capacidades superiores, y procesos cognitivos superiores porque son problemas complejos. Por ello es necesario canalizar situaciones de acuerdo a la complejidad de los fenómenos. De allí la importancia de asumir estrategias eficaces, y efectivas.

En este orden de ideas es función del docente enseñar a aprender al alumno a aprehender estrategias para aprender, de este modo, permitirle el desarrollo de su potencial intelectual, habilidades y destrezas y abrir los espacios para la reflexión en la manera, de que tome sus propias decisiones. En los niveles administrativos y de gestión de los ocasionalmente, se restan las posibilidades exitosas, cuando se dificulta la acción, bien sea, por falta de mecanismos para la difusión, la participación o el consenso. En este caso los elementos participativos de definición, seguimiento, evaluación de resultados y observancia de los procesos, pueden fortalecer o debilitar al plan directriz, el cual deberán condicionar planes estratégicos.

9.1.4.5 El valor de las estrategias

Los procedimientos para el aprendizaje a la hora de resolver un problema o tomar decisiones son entre otros los componentes más elementales. Son las formas de cómo se organiza el pensamiento y el comportamiento, o la acción, pero debe mantenerse siempre una actitud positiva, porque le brinda a la persona la capacidad para pensar, tener plena confianza, y seguridad, sentirse merecedor de lograr el objetivo trazado, que vale la pena hacer ese

trabajo. Lo que genera aprendizaje por medio de una estrategia de aprendizaje es la autenticidad con que se construye la estrategia. La construcción propia es la que facilita el aprendizaje. Sin embargo, para cada actividad se puede construir una estrategia distinta, como por ejemplo, en una competencia de fútbol, puede haber una o varias estrategias.

Existen estrategias para la búsqueda de información en las tecnologías más sofisticadas las cuales son un conjunto de decisiones y acciones que, después de adaptar los recursos existentes a la evolución prevista del entorno, pretenden, a mediano o largo plazo, alcanzar los objetivos. Estrategias de Marketing, consisten en aumentar las ventas y lograr una ventaja competitiva sostenible, para ello existen procedimientos para el logro de un objetivo o cada quien tiene su procedimiento para lograrlo donde la persona desarrolla sus propias capacidades cognitivas. Pero las Estrategias de Aprendizaje para el procesamiento de la información dice (Carrasco, B. 2004; p. 19) que prácticamente siguen un proceso en primer lugar el alumno tiene una "autonomía intelectual" donde el mismo organiza y estructura su propia estrategia, luego continua con un proceso de "apertura intelectual" que consiste en la captación de la información, por medio de saber escuchar, leer y seleccionar las fuentes de información. Esta se vincula al mismo tiempo con el trabajo en equipo, y la participación operativa en clase. El conocimiento de la realidad relativamente, también es otro fenómeno que conduce a la implementación de estrategias de aprendizaje; pero con una actitud crítica de esa realidad.

El docente debe enseñar según (obcit) Tres tipos de conocimientos:

a) los conceptos que se refieren al hecho, principios y leyes. Estos responden a la pregunta ¿Qué hay que aprender?

b) Los procedimientos que son las estrategias de aprendizaje. Estas responden a la pregunta ¿Cómo vamos a aprender?

c) Los valores, hábitos, normas, actitudes que son los elementos que regulan la conducta humana. Puesto que si no se sabe cómo aprender procedimientos, sencillamente no se aprende.

En este sentido, las estrategias cognoscitivas: son generalmente, procedimientos que utiliza el estudiante para adquirir, memorizar obtener y recuperar diferentes tipos de conocimientos y ponerlos en práctica con facilidad. Involucran capacidades de ¿cómo simbolizar la lectura?,imaginar, verbalizar, escribir y dibujar etc. Las selectivas involucran la atención y la intención. Las auto-direccionales, como la programación y el monitoreo, se componen de dos partes: a) una tarea cognoscitiva orientadora, y b) una o más capacidades representación.

Las estrategias cognoscitivas se refieren a la manera de organizar las acciones aplicando la experiencia común, las capacidades, intelectuales, en función de las necesidades de aprendizaje, bien sea, un trabajo, una lectura, una tarea, a manera de guiar los procesos del pensamiento, hacia como aprender. Estas se encuentran internamente y se utilizan para el proceso de: comprensión, recuerdo, transformación y transferencia a nuevas situaciones. Es decir que no solo es organizar la información, sino que también, tener la estrategia para organizarla.

Las estrategias de elaboración.- Ayudan a elaborar una nueva información de manera que esta sea más significativa, como por ejemplo, la creación de semejanzas, aproximaciones, el parafraseo que consiste en interpretar, comentar, explicar, aclarar en la utilización de conocimientos previos, o experiencias. Se utilizan para perfeccionar, mejorar un trabajo, una tarea etc. Aunque (Ríos, P. 2004; p. 45) sostiene que parafrasear, inferir, resumir, predecir, clarificar y preguntar; son procesos cognitivos básicos que le permiten al alumno abordar situaciones de aprendizaje con un enfoque tradicional, pues se trata de comprender y aprender.

El estudiante en la lectura por ejemplo, utiliza una estrategia cognoscitiva. Presta atención a varias características de lo que está leyendo. También en la lectura se utiliza: la pre lectura, lectura y relectura, la selección del material a analizar, marcar, separar, resaltar; son claves para la comprensión y análisis. Lo más importante es que se utilicen estrategias cognoscitivas, para pensar acerca de lo que se ha aprendido y comprendido en el texto, lo que se requiere y quiere aprender. También constituyen formas con las que la persona cuenta para controlar los procesos de aprendizaje.

En cambio.**Las Estrategias Metacognitivas.-**Se refieren al proceso de trascendencia en el aprender-aprender. Prácticamente son estrategias para aprehender estrategias para el aprendizaje la transformación la trascendencia. Se diferencian de las estrategias cognoscitivas, porque no solo se aprende y se comprende, sino que va más allá del aprender. Es un proceso efectivo, en el que se aprende a ser crítico, creativo, con el

conocimiento del individuo, en relación a sus propios procesos cognoscitivos; su punto de vista, postura, lo que se cree sobre lo que ocurre en determinado espacio y tiempo, como también, se desarrollan las competencias; para desarrollar habilidades, destrezas, actitudes, creatividad e innovación etc. Estas son inclusive efectivas para controlar la organización mental, lo que se dice, lo que se hace, inclusive la imprudencia en el lenguaje, la verbalización, el monitoreo en referencia a "establecerse metas" En este caso, el alumno puede llegar a conocerse a reconocerse a sí mismo y definir ¿Cuáles son sus estilos o formas de aprendizaje?, hasta de cómo comportarse, el tiempo en que logra su rendimiento, momento, la hora precisa, el espacio. Sin embargo, llega a establecer diferencias entre los temas más difíciles y los de fácil comprensión en la interpretación y análisis. Asimismo, puede llegar a modificar, los resultados del aprendizaje y la realimentación con el equipo de trabajo o durante el compartir con todo un grupo. Es un proceso de concientización de ¿cómo se aprende? Estar pendiente de ¿cuáles son los resultados que nos dan dichas estrategias?, y determinar el factor clave a fin de utilizarlas en determinadas u otras ocasiones.

La metacognición como proceso, se refiere al conocimiento de los procedimientos de supervisión y de regulación que se implementan sobre la naturaleza del que realiza la actividad cognitiva, cuando se plantea una tarea de aprendizaje. Éste es un conocimiento procedimental: es decir "saber cómo". Por ejemplo, saber seleccionar una estrategia para la organización de la información y estar en condiciones de valorar el resultado.

En general, la importancia de las estrategias residen en ayudar al estudiante a adquirir el conocimiento con mayor facilidad, retenerlo, memorizarlo, digerirlo, recuperarlo, interpretarlo analizarlo, sintetizarlo, concluir, aportar, acotar, resumirlo, hasta trascender a la creatividad y a la crítica constructiva.

Estrategias de Planificación.-Este tipo de estrategias se utilizan antes. El estudiante prepara con anterioridad sus actividades, adquiere la capacidad de dirigir y controlar su propia conducta. Establece el objetivo y la meta de aprendizaje; por ejemplo, cuando el alumno va a presentar o exponer algún tema, lo lleva a discusión, o a un debate específico. Selecciona los conocimientos previos, descompone el trabajo en pasos secuenciales, realiza su cronograma de actividades, donde controla el tiempo de duración, programa los recursos necesarios y selecciona su estrategia etc.

Estrategias de regulación.- Se utilizan durante la ejecución de la misma estrategia donde el alumno demuestra la capacidad y eficacia de la organización que ya ha planificado. Se formula preguntas y al mismo tiempo, trae consigo su banco de estrategias o alternativas

Las estrategias de evaluación. Su nombre lo indica consisten en valorar, verificar el proceso seguido anteriormente; es decir, se aplican antes durante y después, Se revisa la calidad del proceso en general.

Diferencias entre estrategias Metacognitivas y cognitivas.

En las estrategias metacognitivas, como por ejemplo, el hacerse preguntas sobre un texto leído, se basa en comprobar o verificar lo comprendido. Se verifica si se alcanza la meta. Es decir, se supervisa lo aprendido.

En cambio en las estrategias cognitivas se puede auto-preguntar sobre la información extraída de un texto.

Las estrategias para aprender, recordar y usar la información, son en general, un conjunto de pasos y habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional, como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas. En este caso, el alumno es responsable de la aplicación de su estrategia, tiene importancia por ejemplo, en la comprensión de textos académicos, composición de textos, análisis críticos, resumen, solución de problemas, entre otros. De allí que los estudiantes siguen procesos para:

- a) Reconocer el nuevo conocimiento,
- b) Revisar sus conceptos previos sobre el mismo
- c) Organizar y recuperar el conocimiento previo, ajustarlo con el nuevo y asimilarlo e interpretar todo lo que ha ocurrido con lo que sabe del tema.

Es por ello que se le llama aprendizaje significativo.

Valor de la motivación

Habitualmente, los motivos que atraen a las personas a permanecer en cualquier organización, se refieren a la satisfacción de las necesidades básicas, así como la relación que tenga con sus valores sociales comunes;

de solidaridad de grupo, identidad, armonía, atracción, logro de objetivos eficaces, en otros casos de objetivos gremiales, satisfacción de necesidades económicas y financieras. Así como también, cuando hay algo nuevo. En este sentido, el aprendizaje, es un factor que incrementa la motivación. El hecho de aprender hacer algo mejor, algo nuevo incrementa la probabilidad de ser valorado. La motivación, también, depende substancialmente de dos aspectos: a) el valor que se le conceda a una meta y los intereses que se tengan por conseguirla. Los intereses, a su vez, tienen relación con la convicción que tiene la persona sobre la eficacia de su trabajo y la ilusión de que sus esfuerzos serán valorados. Por ejemplo, se estará motivado para conseguir un ascenso, si es una meta que se desea, es decir, que la motivación se refiere a las necesidades e intereses que tienen las personas en particular.

(Tapia, A. 1991 p; 45-50) señala que en las organizaciones una correcta utilización de la motivación facilita la enseñanza. Por lo tanto, la actuación de los profesores en el aula debe orientarse al desarrollo de patrones motivacionales, relacionados con dos tipos de metas

- a) Que el propio estudiante valore lo que investiga, su competencia y habilidades. En este sentido la estrategia sería la de relacionar, utilizar ejemplos familiares al alumno, con sus propias experiencias.
- b) Mostrar la meta con ejemplos. También, la forma de organizar la actividad en el aula de clase, tomando en cuenta si esta permite organizar a los estudiantes en grupos colectivos. (Pardo Merino y Tapia, A. 1990; p. 56) sostienen que "la actividad cooperativa es más

motivante, que la individual competitiva ya que suele estimular la búsqueda del incremento de la propia competencia"; las expectativas se basan en la percepción en que todos tienen algo que aportar, y que nadie se sienta improductivo. Ejemplo, Cuando se elabora un mapa conceptual de determinado tema, entre varios alumnos. Promover la adquisición de aprendizajes: La concepción de la inteligencia como algo modificable. La tendencia atribuir los resultados a causas percibidas, como internas modificables y controlables. La toma de conciencia de los factores que les hace estar más o menos motivados.

El modelado que el profesor puede hacer sobre la forma de afrontar las tareas y valorar los resultados. Ser ejemplo del comportamiento y de los valores que se dan en clase, por lo que también es importante, la humildad del profesor. En relación con la valoración se debe organizar a lo largo del curso. De manera que los alumnos la consideren una ocasión para aprender; como por ejemplo, sobre todo cuando el profesor debe ser inmediata y que el alumno explique la causa, el porqué del error y cual será lo correcto. Se debe evitar en lo posible las comparaciones entre uno y otros estudiantes.

Estrategias en las valoraciones:

- a) Permitirle saber si el estudiante comprende y la causa de cuando la respuesta es de tipo negativa.
- b) Informar cuando las valoraciones son de tipo cuantitativas, como cualitativas específicamente dirigidas a las debilidades del alumno.
- c) Acompañar la comunicación de los resultados con los mensajes pertinentes, para optimizar la confianza entre estudiante y el profesor.

d) No dar públicamente la información de los resultados.

9.1.4.6 Estrategias para la adquisición de la información

En este ámbito se definen dos tipos de estrategias. Las de procesamiento, favorecen el control o dirección de la atención y las que optimizan el proceso de repetición. En este sentido, las estrategias de atención favorecen la atención, el control y dirección de todo el sistema cognitivo, hacia la información más relevante. Estas son las de captación o adquisición y las de selección de la información. Las primeras son el darse cuenta, absorber, percibir y llegan por vía oral, escrita o simplemente se tiene la percepción del mismo ambiente. Por vía oral: a) preguntar, b) escuchar, c) tomar apuntes. Por vía escrita: básicamente, a través de la lectura, sobre todo, cuando se explora un tema nuevo o desconocido.

La percepción de la realidad, a través de la observación, bien sea visual auditiva, táctil, kinestésica. En las estrategias de selección de la información, el proceso consiste en elegir lo que interesa, y se aplica la técnica del subrayado, bien sea, lineal, donde el subrayado se hace en la parte inferior de las frases, "lo que al lector le interesa".

Por otro lado, el subrayado idiosincrático, este consiste en la técnica de utilizar colores, signos, símbolos, viñetas entre otros. El epigrafiado es otra técnica de anotaciones títulos o epígrafes. En general estas técnicas consisten en un proceso mental, para diferenciar un material, de otro y entender su significado.

En las estrategias es importante también tener conocimientos previos, Obviamente, que este no solo se basa en un aspecto académico o de intelectualidad, sino sobre la base de la experiencia, o el conocimiento común de las cosas. En este sentido, (Ríos Cabrera 2004; p. 148) sostiene que: "todos tenemos conocimientos sobre el mundo físico y natural sobre los seres humanos y el mundo social, sobre los textos y diversas estructuras. Claro, está que mientras más sabe una persona sobre un texto en particular, más facilidad tendrá para asimilar la nueva información." Dentro de las estrategias siempre es conveniente la planificación en este caso la planificación estratégica contempla un enfoque a futuro inmediato. Involucra al colectivo en general: la organización, docentes, alumnos y comunidad en general. Asimismo, conforma la misión, visión, tipo de administración y recursos necesarios. Es decir, __el logro a largo plazo ¿Cómo se logrará?, ¿Cuál será el alcance?

(Arquin, G. citado por Álvarez, G 1997:25, p. 213), dice que la planificación estratégica, es un proceso continuo y participativo, el cual permite visualizar de manera integrada el futuro de las decisiones, este consiste en determinar estrategias y asegurar su establecimiento, mediante la cual se puede visionar: la misión de la organización, en razón de su existencia. Permiten definir ¿Cuáles son las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas? Que puedan derivar del medio interno y externo, demandas que planteará el entorno, los obstáculos que puedan presentarse como por ejemplo, ¿Que somos capaces de hacer, y ofrecer? Se planifica la realidad en base al estudiante y no en función de un objeto. Es un proceso humano. Garantiza el

trabajo organizado del docente, el docente demuestra capacidades y satisface las demandas del medio donde se encuentra, la motivación de la organización, ya que este no es un trabajo vacío. Permite la selección de políticas, programas y metas a largo plazo.

Ofrece las respuestas a lo que se hace, lo que se hará y concede un refuerzo de la orientación, en las acciones, tácticas, y los recursos necesarios que se requieren. Este modelo, permite que el docente analice las categorías del rendimiento académico. Es importante para la formación de talentos humanos. Revela lo que ha aprendido durante el proceso formativo. Asimismo, presume la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos.

9.1.5 Características del talento humano

En esta época de grandes complejidades y rápidos cambios en el mundo, se están presentando nuevos escenarios en las instituciones, las cuales requieren al mismo tiempo, de cambios en la forma de ser, conocer, hacer, vivir y convivir. Requiere de una permanente actualización y transformación del pensamiento y de los saberes, en el cual es imperante aplicar una variedad de estrategias en función de crear e innovar. De allí que la formación de talentos humanos, es una condición casi obligatoria, para que la humanidad pueda enfrentar los retos que se presentan cada día.

Obviamente, que es necesario una educación fundamentada en el cambio en el desarrollo para actitudes, aptitudes y destrezas como factor esencial,

en función de lograr el éxito en la prestación de bienes y servicios a la misma humanidad.

En primer lugar, el talento humano, es un valor esencial dentro de la organización, es quien puede crear nuevas soluciones e innovar, crear conocimiento, y mantener las buenas relaciones interpersonales; son las particularidades. Se define también como un ser integro en lo social, espiritual, psicológico, filosófico, moral. Tiene capacidad para: el ser, saber qué hacer cómo hacer y porqué hacer.

¿Qué es lo que se sabe? El talento no se conforma, no se queda con el conocimiento básico, sino que busca saber el porqué, al cual adiciona el saber cómo y sobre este; el saber ser; que también es el saber comportarse. (Zabala, J. 2008; p. 12) clasifica estos saberes en niveles; como por ejemplo, El saber por qué, es un primer nivel, está reservado al trabajo de las universidades o centros de investigación y lo define como el garante de la autonomía en general de la sociedad y en el entorno internacional está compuesto en gran parte por un saber especializado. El segundo nivel se refiere al saber cómo: es un saber técnico, tecnológico, de producción para el desarrollo de destrezas o para el trabajo. El saber ser, es de tercer nivel se refiere a las capacidades y habilidades de las personas, la cual se vincula con los aspectos de la educación general, individual y colectiva. Estos saberes, se consideran, la parte complementaria de la unidad intelectualidad del talento humano. ¡Porque no solo es el cómo hacer, sino quien soy, cómo me comporto!

La importancia de las estrategias también consisten en saber: ¿cómo adquirir un conocimiento o cómo manipular una información? para trascenderla y resolver situaciones. Porque la formación, es un proceso que involucra la adquisición de nuevos aprendizajes, y es una herramienta que ayuda en el desarrollo de conocimientos y por ende favorece su aplicación en actividades específicas.

En este caso, el ser humano talentoso, en virtud de las situaciones que se viven actualmente; adquiere la capacidad para transformar ese proceso ajustado a la realidad y según las necesidades de una organización, mediante la praxis.

En educación, este proceso, se facilita en las instituciones, las cuales promueven el desarrollo de actitudes y aptitudes, y favorecen el incremento de los conocimientos y las capacidades de sus miembros integrantes quienes optimizan los bienes y servicios, durante la praxis. La formación profesional, incluye todos los aprendizajes dirigidos a la inclusión, reinserción y actualización laboral-profesional, con el objetivo de incrementar, adecuar también el conocimiento, las habilidades y destrezas en conformidad con su campo de acción. Pero este requiere de niveles de competitividad cada día más elevados, de creatividad y de la innovación, como proceso de reinventar constantemente, en función de enfrentarse a los nuevos retos con nuevas estrategias, métodos y comportamientos distintos para aprender a aprehender-aprender. Obviamente, que la formación de talentos humanos, tiene transcendencia en el ser, hacer, conocer, vivir y convivir. Pero su formación, debe ser planificada. El Talento humano, es el

potencial, que tiene ciertas características, tanto internas, como externas; es decir, aptitudes, habilidades o destrezas, emociones entre otras. Aunque existen casos de razones personales u otras variables que se puedan hallar en su desempeño, en los que no pueden desarrollar ese potencial. Este es el resultado de una manifestación de la inteligencia emocional, una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas destacadas, quienes se encuentran generalmente, dentro de algún grupo que realiza con éxito un determinado trabajo. Puede ser adquirido quien se desarrolla a través de la capacitación, preparación. También es de tipo genético. Pero, para la formación del talento humano, se requiere también, la parte interna del humano un esfuerzo continuo. Sin embargo, esta actividad del talento humano es vinculada, con los conocimientos, experiencias, aptitudes, actitudes, habilidades demostradas por la vocación, motivación y salud bio-psico-social y espiritual. Es decir, que el talento humano, no solo nace, sino que gran parte se forma.

La diferencia se establece, en que el talento que se hace, lógicamente conlleva un proceso más torpe. Quien tiene permanentemente un propósito de vida abierto con una visión de futuro, a diferencia del talento producto de la génesis, quien también se capacita o se forma, pero no requiere de mucho esfuerzo para lograr su ideal natural. Sin embargo, también requiere de la fuerza que impulse la actividad creadora innovadora, sobre todo "la motivación" y por supuesto de la formación". No se puede mencionar el talento humano, sin referirse a que el pensamiento ha avanzado con relación a la importancia e impacto que poseen los individuos en cualquier ámbito de la vida, y especialmente en su relación con otros y en las organizaciones.

Pasó largo tiempo en comprender, tanto por los líderes de una organización, como por las mismas personas, la premisa de que la gente es la empresa. De allí que la teoría humanística, es la base que sustenta el conocimiento transpersonal y holístico, que en el aprendizaje se comprende por una habilidad holística de la personalidad, donde los procesos humanos; son derivados de la conciencia y el inconsciente.

Las estrategias, viene a ser un aporte teórico, para la construcción de un modelo teórico en la formación de talentos humanos; es entonces, un argumento que permite el desarrollo en general de un profesional en todas sus dimensiones. Indudablemente que el talento, es el factor clave en el desempeño del ser humano, para la creación, y la innovación en su desempeño. Sin embargo, es importante la aplicación de los saberes para el manejo relativamente correcto de la información porque, no es solo tener la información, el conocimiento; sino tener la capacidad para saber aprehender, saber conocer, saber hacer, y lo más importante en este caso; es el saber ser, "comportarse", como estrategia de aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje son los procedimientos claves, que desarrollados por una persona, le facilita el manejo de una información, una experiencia para el aprendizaje o para realizar cualquier procedimiento vinculado a la comprensión o desarrollo de: un ejercicio, realizar una actividad, lectura, escritura, discurso, elaborar un concepto, un método resolver un problema y hasta las mismas estrategias, comprender y trascender para transformar.

El desarrollo de este artículo denominado "Estrategias para la Formación de Talentos Humanos en Enfermería, se vincula y se justifica con la propuesta de tesis doctoral. En primer lugar: significa una fundamentación teórica para la formación, dado a que en esta en esta época de mullidles y violentos cambios a nivel mundial; en referencia al conocimiento en todos los campos del saber humano es pertinente reflexionar sobre: el ambiente global, la política, la economía, la tecnología de la información entre otros aspectos o dimensiones, se hace necesario aprehender estrategias para el aprendizaje, más que aprender a comprender, porque el conocimiento producto de hoy, ya mañana es caduco.

Entonces una vía para la creatividad y la innovación se cree que puede ser la de aprehender a aprender. En este sentido, el desarrollo de este recurso conforma un fundamento teórico, frente a los retos que plantea su campo y no una mera teoría rígida, de cara a un escenario dinámico.

A parte de que el sector salud, un sistema completamente complejo, que comprende todas las dimensiones del ser humano, tanto en la dimensión sana (o), como enfermo. La enfermera tiene una responsabilidad en el ejercicio de sus funciones que demanda una transformación en el saber ser, saber aprehender, conocer, saber vivir y convivir, donde debe interactuar enfermera-paciente para resolver juntos los problemas.

Para los aportes del producto al proyecto de tesis, es conveniente considerar las mejoras a los sistemas de formación que según especialistas consultados, se deben encaminar hacia a) La conversión del sistema

educativo al trabajo. El cual debe facilitarse a través, de una formación pragmática; La necesidad de plantear una enseñanza con períodos de formación general más cortos, y que respondan en mayor medida a las necesidades de mercado, promoviendo, para ello la formación profesional como alternativa a la universidad, en función de las necesidades de los usuarios y de los estudiantes, durante su carrera de estudios, inclusive la empresa. En este sentido responder a una coordinación efectiva, entre los procesos administrativos y organismos comprometidos en el marco de la formación en combinación con el mercado de trabajo.

Desde el punto de vista las estrategias para la formación, son los procedimientos para preparación, que alcanzan un valor importante dentro de la academia, el cual contribuye a un aprendizaje libre y eficaz para el talento humano, y no solo el talento humano individual, sino un talento humano colectivo, ya que se pueden incluir todos los individuos, porque a su vez son elementos flexibles que brindan las mismas oportunidades, desde el enfoque de la formación laboral.

En este sentido, son pertinentes al talento humano colectivo: los pilares de la educación, los cuales son las bases fundamentales para la formación del talento humano colectivo, donde se enfatiza una vez más los saberes y sobre todo el saber vivir y convivir; es decir un saber en el contexto. Por otro lado, saber ser (comportarse y tener iniciativa y motivación). Si los requerimientos específicos del contexto, se encuentran en continuo cambio. Debe haber autonomía intelectual, que permita: innovar, voluntad para hacer y conciencia crítica para crear. Esto implica transitar de un saber de

procesos de desempeño autocríticos de la realidad personal interna y del contexto externo, para ejercer una transformación. Sólo así puede superarse el reduccionismo y fraccionamiento del conocimiento que actualmente se encuentra todavía sometido al imperio del mercado.

9.2 Marco referencial sobre la problemática de investigación.

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. La pérdida de capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del talento humano estas vías de solución no son posibles de adoptar. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su

capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversas. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

Estos antecedentes plantean que la investigación es de impacto, necesaria y de interés para todos quienes están inmersos en la tarea educativa, ya que es la primera vez se realiza este tipo de trabajo en miras de contribuir al desarrollo de la conducción de seres humanos con un nuevo enfoque y características válidas en el proceso de gestión.

9.3. Postura teórica.

La tendencia epistemológica a través de la cual se aplicó este estudio, se encuentra enmarcada en el paradigma positivista, con una tendencia de tipo cuantitativo. Por ende no admite como válido científicamente otros conocimientos, sino los procedentes de la experiencia, rechazando toda noción a priori y todo concepto total y absoluto, apoyándose el relativismo del conocimiento. Se estudian los hechos y a partir de estos se deducen las

leyes que los hacen verdaderos, siendo la exigencia de la realidad su postulado fundamental.

Por otro lado, con respecto al paradigma cuantitativo, Cook y Reichardt, citados por Hurtado (2000) plantean que “posee una concepción positivista, hipotético- deductivo, particularista, con énfasis en la objetividad, orientada a los resultados, y es propia de las ciencias naturales”.

Para efectos de este estudio, se buscará en la realidad las causas que explican los fenómenos asociados a la investigación planteada, describiendo las características y elementos relacionados con el talento humano en los ejes de formación de los docentes, recabando a través de la aplicación de los instrumentos, los datos necesarios aportado por los sujetos objeto de estudio; a fin de analizarlos, lo cual permitirá confrontar los postulados teóricos con la praxis, al detectar coincidencias, discrepancias, estableciendo de este modo conexiones generalizables entre las dimensiones de la variable.

10. HIPÓTESIS

10.1. HIPÓTESIS GENERAL

¿El cumplimiento de los pasos técnicos de evaluación de las necesidades del talento humano incide significativamente en el buen desempeño de los docentes?

10.2. SUBHIPÓTESIS

10.2.1 La formación profesional del talento humano si incide en el buen desempeño de la docencia

10.2.2 La práctica de relaciones humanas si incide en el buen desempeño de la docencia y desarrollo de la institución

10.2.3 Las técnicas de evaluación y comunicación si influyen en el buen desempeño docente

OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

La formación profesional del talento humano incide en el buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORIZACIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS.
INDEPENDIENTE FORMACIÓN PROFESIONAL	Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral.	Formación profesional Trabajo laboral	Ética Pedagógica Humana. Eficiencia Eficacia Efectividad.	TÉCNICA Observación Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Guía de observación
DEPENDIENTE DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su	Currículo profesional Capacidades pedagógicas	Datos personales Datos profesionales Experiencia docente. Planificación Curricular Legislación Relaciones	TÉCNICA Observación Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Guía de observación

	emocionalidad, responsabilidad natural y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes educativos.		interpersonales	
--	--	--	-----------------	--

OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

La práctica de relaciones humanas incide en el buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORIZACIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS.
INDEPENDIENTE RELACIONES HUMANAS	Relaciones humanas es el nombre dado al conjunto de interacciones que se da en los individuos de una sociedad, respetando su individualidad.	Interacciones personales Diferencias individuales	Muy buenas Buenas Insuficientes. Biológicas Psicológicas Sociales	TÉCNICA Observación Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Guía de observación
DEPENDIENTE DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad natural y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes educativos.	Currículo profesional Capacidades pedagógicas	Datos personales Datos profesionales Experiencia docente. Planificación Curricular Legislación Relaciones interpersonales	TÉCNICA Observación Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Guía de observación

OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA III

Las técnicas de comunicación influyen en el buen desempeño de la docencia de la Unidad Educativa “P. Marcos Benetazzo”, de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos.

VARIABLE	CONCEPTO	OPERACIONALIZACIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS.
INDEPENDIENTE TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN	Medios que facilitan la comunicación, garantizando una transmisión y recepción adecuado de la información a transmitir, empleando habilidades sociales.	Tipos de comunicación Habilidades Sociales	Horizontal Vertical Círculo Respeto Solidaridad Valores humanos.	TÉCNICA Observación Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Guía de observación
DEPENDIENTE DESEMPEÑO DE LA DOCENCIA	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad natural y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes educativos.	Currículo profesional Capacidades pedagógicas	Datos personales Datos profesionales Experiencia docente. Planificación Curricular Legislación Relaciones interpersonales	TÉCNICA Observación Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario Guía de observación

11. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACION

11.1 PRUEBAS ESTADISTICAS APLICADAS EN LA VERIFICACION DE HIPOTESIS.

Para la verificación de hipótesis se ha empleado el sistema Excel que sirve para la tabulación de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de la información.

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

1-¿Cree usted que la gestión del talento humano de los docentes ayuda al desarrollo de la institución?

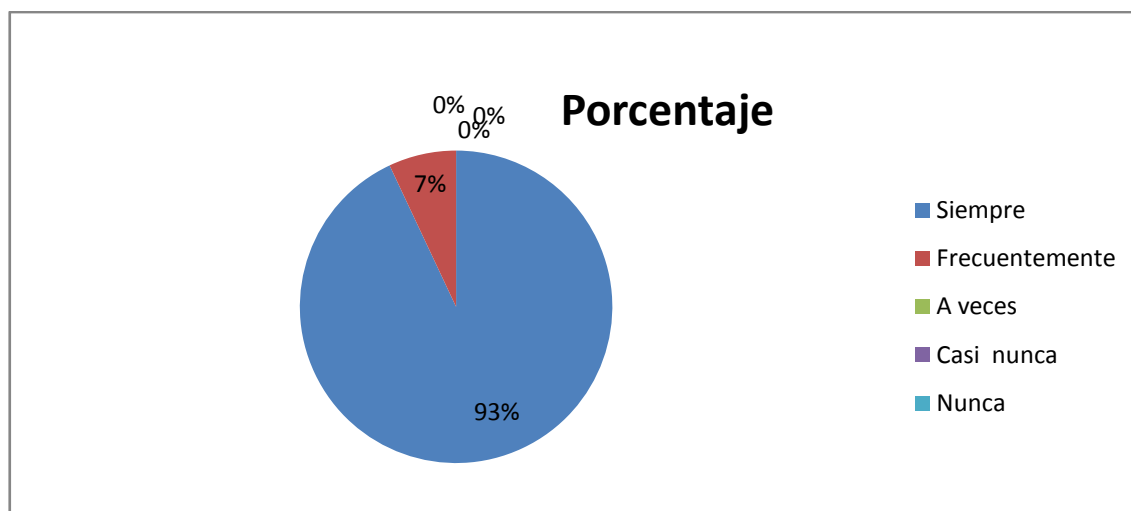
Cuadro Nº 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	93
Frecuentemente	1	7
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

Gráfico Nº 1



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

2-¿Le gustaría participar en talleres de capacitación pedagógica para mejorar el rendimiento de sus estudiantes?

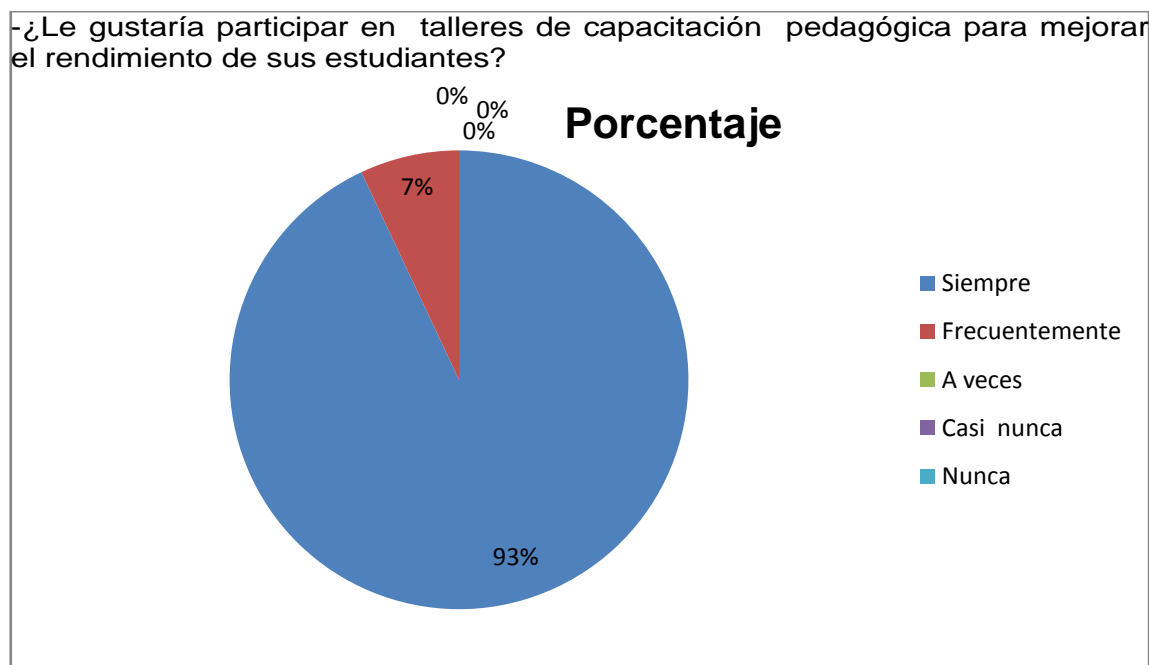
CuadroNº 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	93
Frecuentemente	1	7
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez.

Gráfico N°2



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez

3.- ¿Considera usted que la vida emocional del alumno afecta la parte cognitiva?

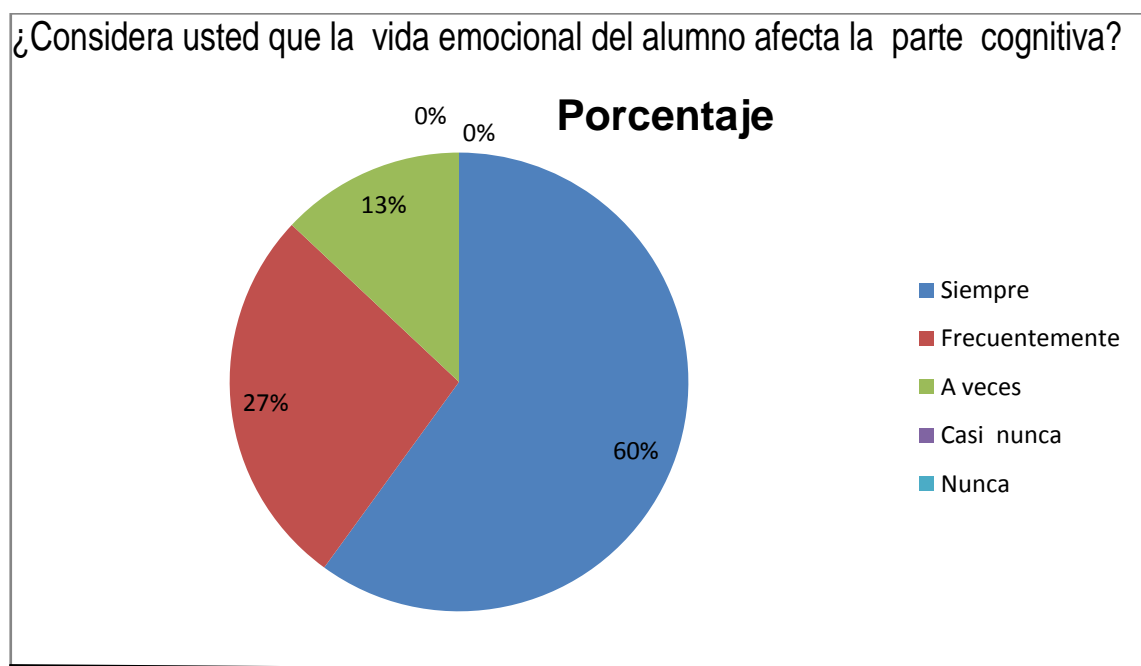
Cuadro N° 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	60
Frecuentemente	4	27
A veces	2	13
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez.

Gráfico N°3



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

4. ¿Los alumnos(as) practican valores del Buen Vivir?

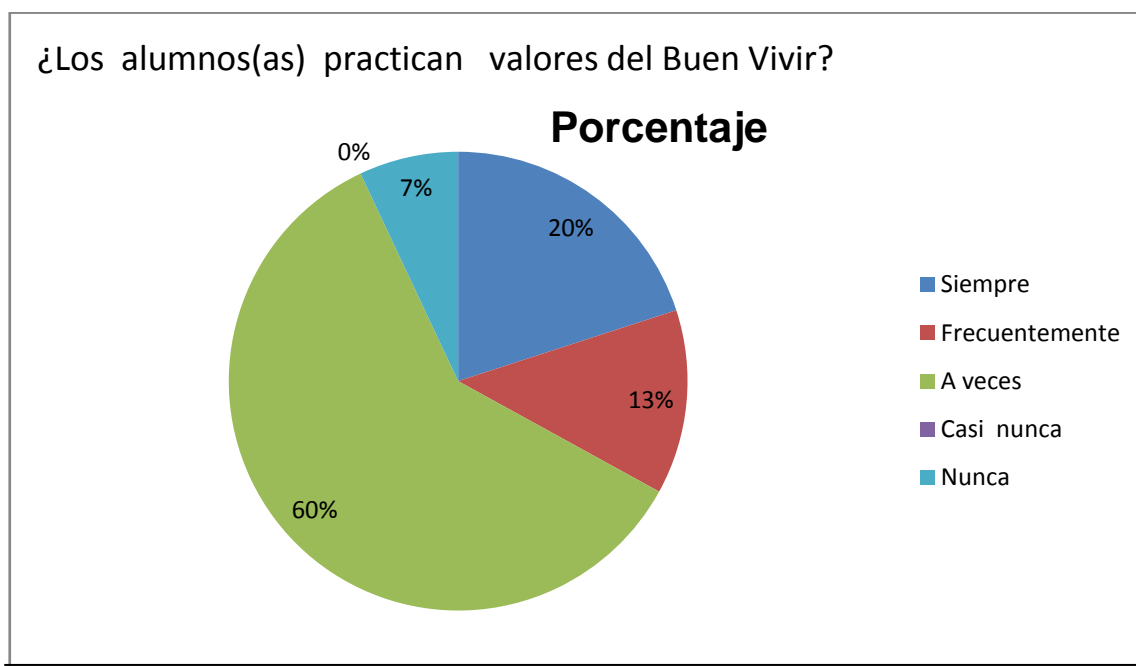
Cuadro N° 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	20
Frecuentemente	2	13
A veces	9	60
Casi nunca	0	0
Nunca	1	7
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez.

Gráfico N°4



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

5.-¿Participan sus estudiantes en actividades de investigación?

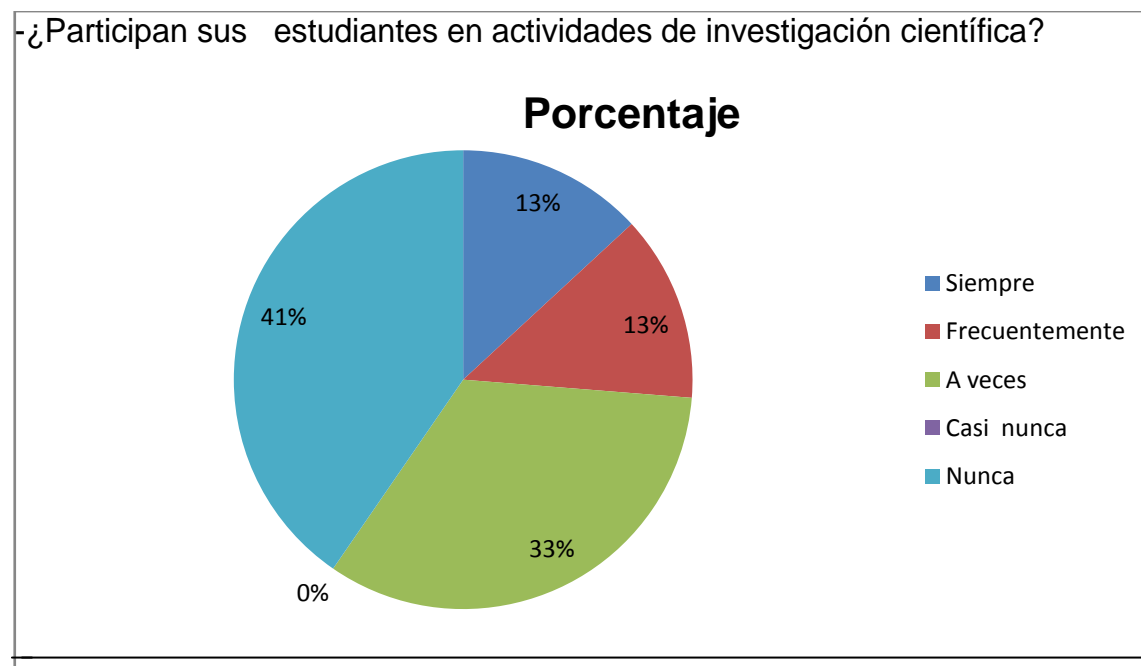
Cuadro Nº 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	13
Frecuentemente	2	13
A veces	5	33
Casi nunca	0	0
Nunca	6	40
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez.

Gráfico Nº5



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

6.-¿Considera que la alimentación influye en el aprendizaje del estudiante?

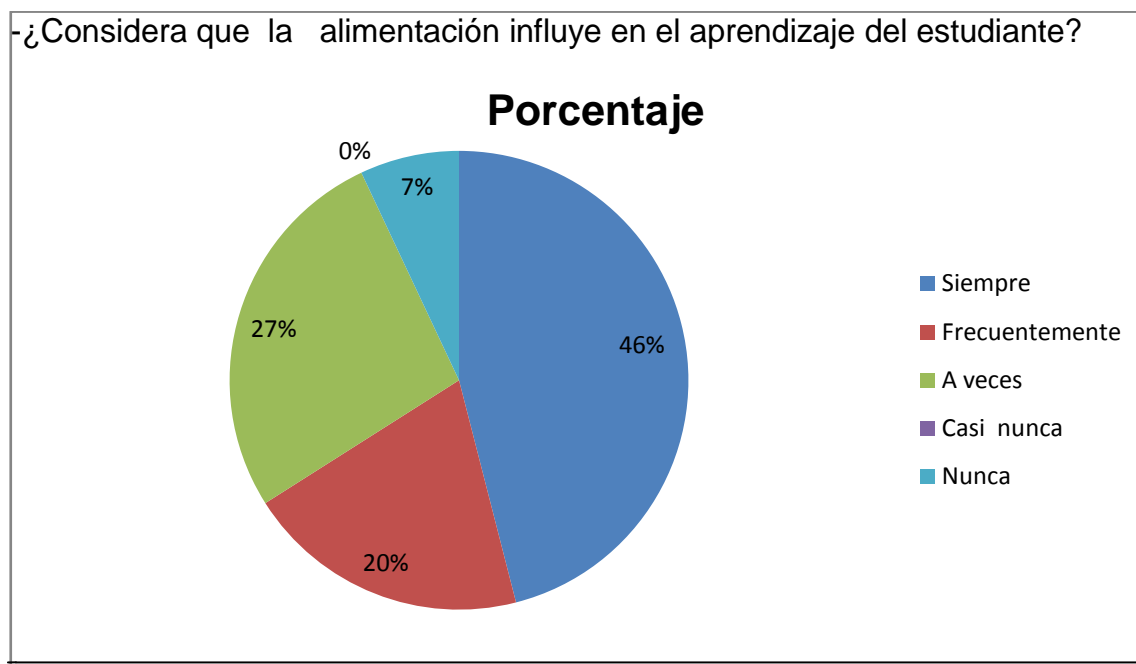
Cuadro N° 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	46
Frecuentemente	3	20
A veces	4	27
Casi nunca	0	0
Nunca	1	7
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez.

Gráfico N°6



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez

7.-¿Cree usted que una educación compleja mejora la criticidad de los estudiantes?

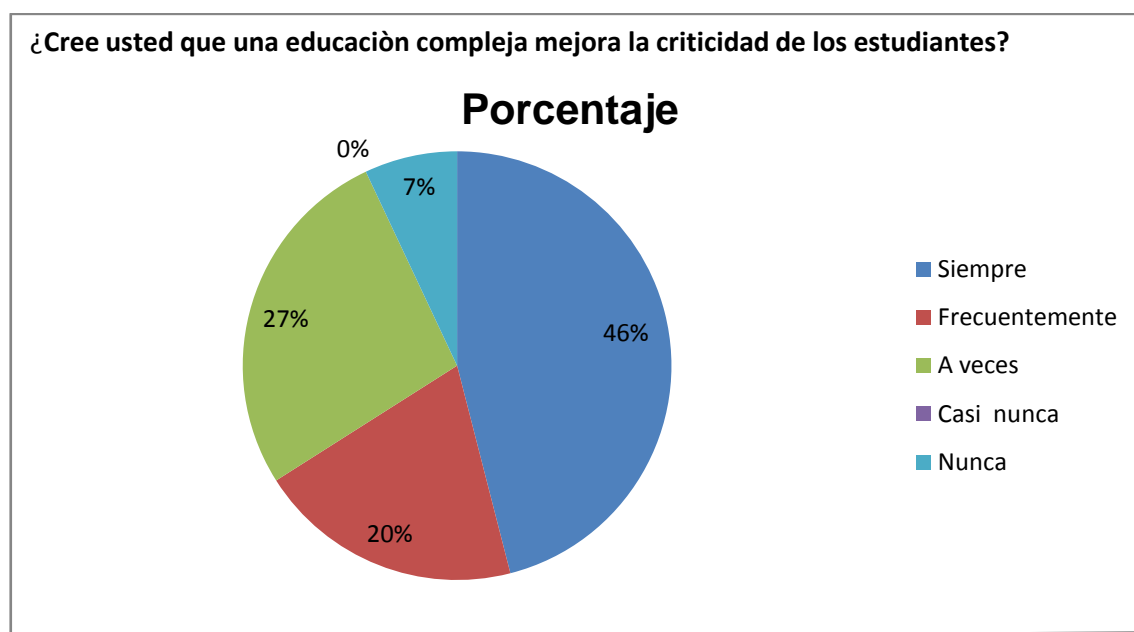
Cuadro Nº 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	46
Frecuentemente	3	20
A veces	4	27
Casi nunca	0	0
Nunca	1	7
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez.

Gráfico Nº7



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez

8-¿Los estudiantes se conforman con la calificación que sacan?

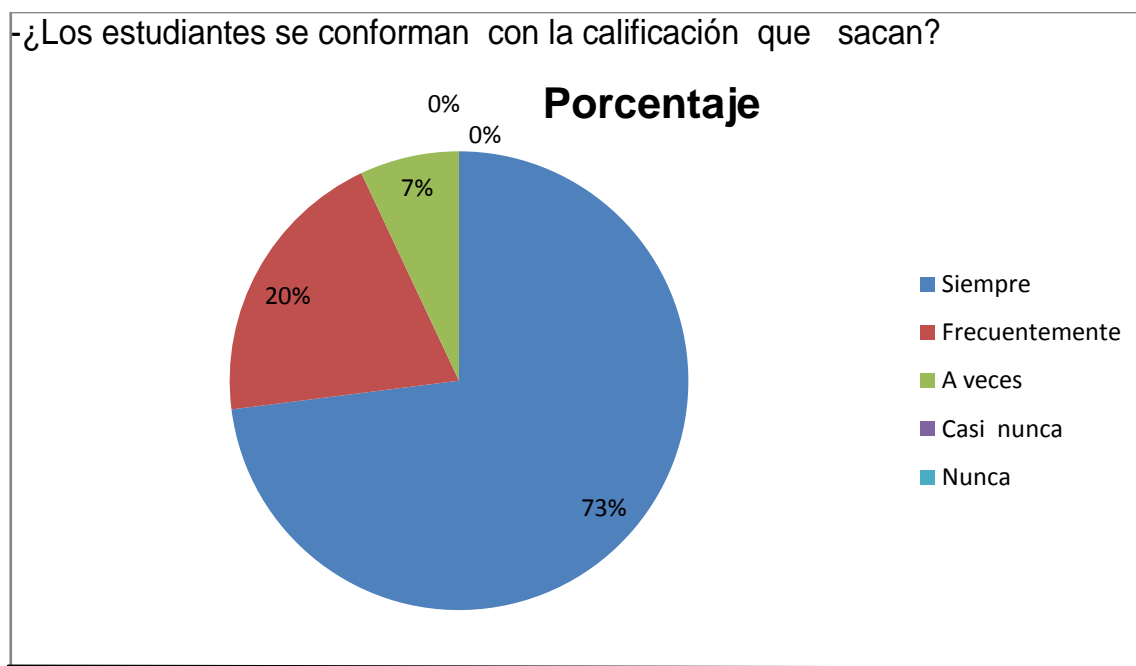
Cuadro Nº 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	73
Frecuentemente	3	20
A veces	1	7
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez.

Gráfico Nº 8



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

9.- ¿Los estudiantes analizan los temas de clase relacionándolos con ejemplos?

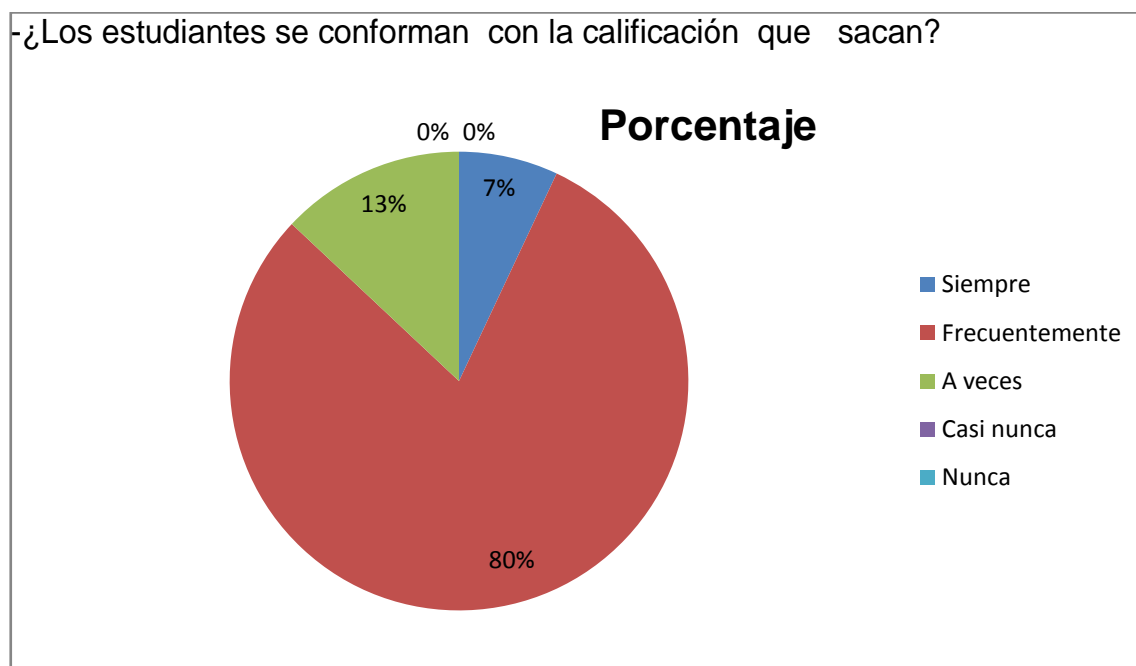
Cuadro Nº 9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	7
Frecuentemente	12	80
A veces	2	13
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez.

Gráfico Nº 9



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

10-¿Le gustaría participar en talleres de evaluación continua, para mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje?

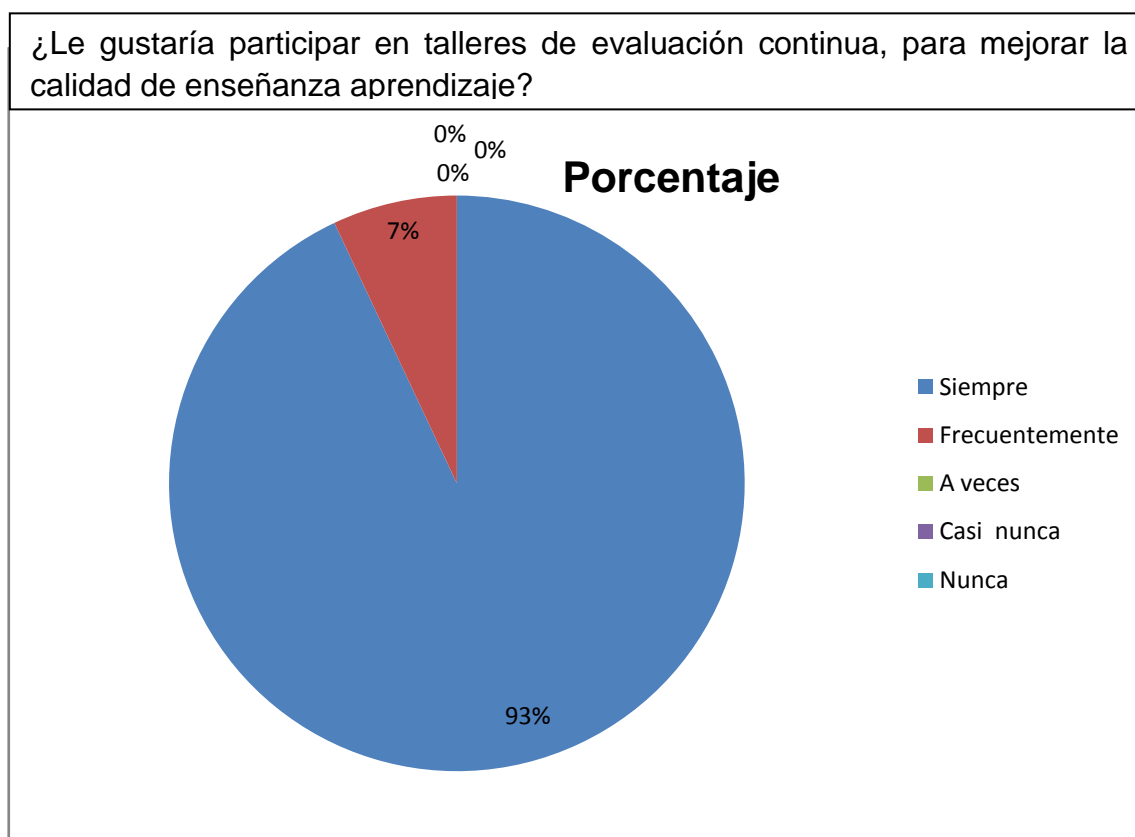
Cuadro Nº 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	93
Frecuentemente	1	7
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	15	100

Fuente: Encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez.

Gráfico Nº 10



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez

ENTREVISTA APLICADA A LAS AUTORIDADES

1-¿Existe una relación de respeto entre estudiantes y docentes?

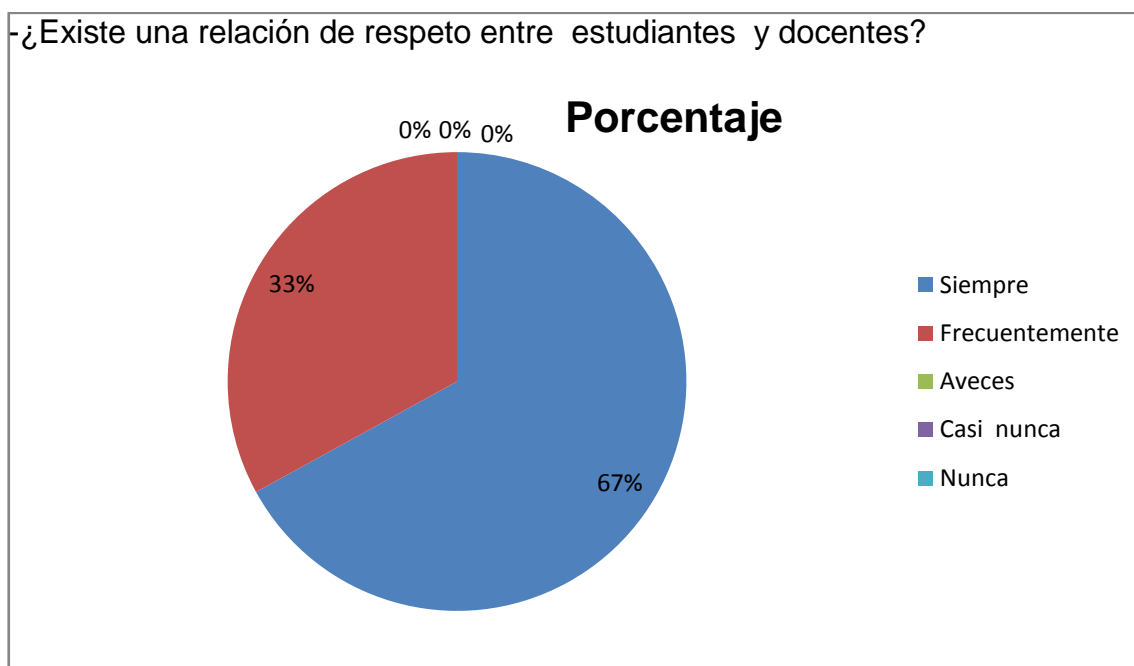
Cuadro N° 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	67
Frecuentemente	1	33
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

Fuente: Entrevista a autoridades

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez.

Gráfico N° 1



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez

2-¿Hay control de las planificaciones que realizan los maestros y los temas de clase con ejes transversales?

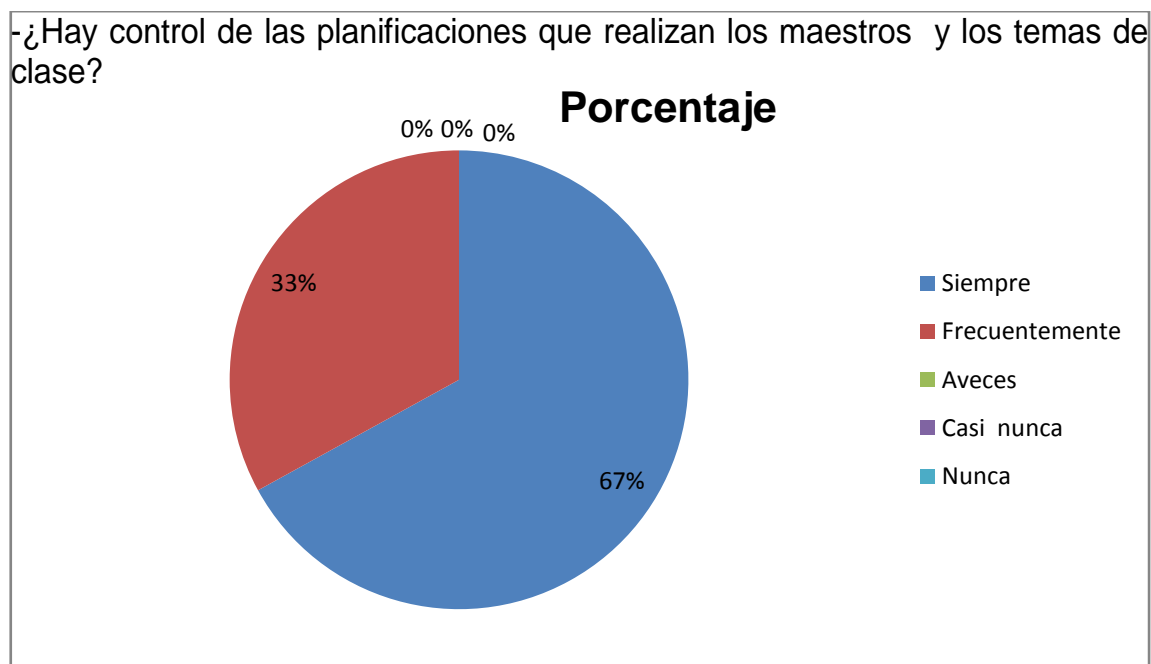
Cuadro Nº 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	67
Frecuentemente	1	33
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

Fuente: Entrevista a autoridades

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez.

Gráfico Nº2



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yáñez

3-¿Realizan reuniones de integración entre padres de familia, estudiantes y docentes?

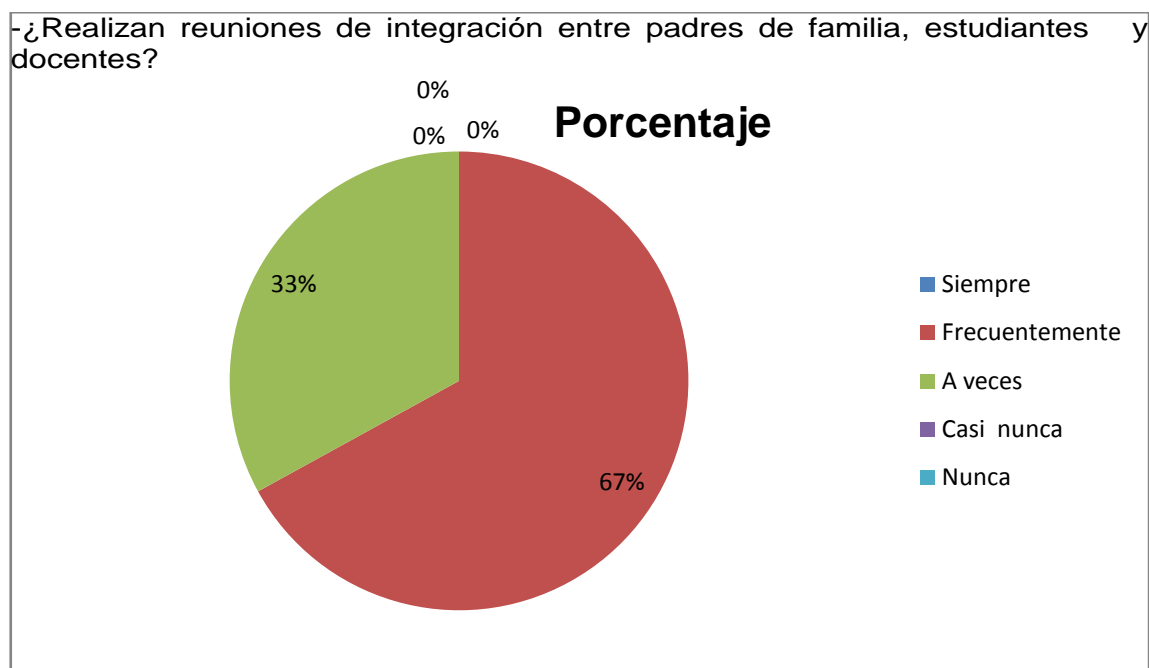
Cuadro Nº 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	2	67
A veces	1	33
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

Fuente: Entrevista a autoridades

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez.

Gráfico Nº3



Fuente: Tabulación de encuesta a docentes

Autor: Lcdo. Luis Morejón Yánez

11.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

ANALISIS INDIVIDUAL E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PADRE MARCOS BENETAZZO”

1. La mayor parte de los docente (93%) indican que el desarrollo de la institución depende de la orientación de la gestión del talento humano de los docentes.
2. La mayor parte de los docente (93%) indican que es necesario tener capacitación para poder transmitir conocimientos actualizados en pedagogía crítica y así mejorar el rendimiento de sus estudiantes.
3. Los maestros consideran que los estudiantes tienen problemas en la parte cognitiva porque su vida emocional está afectada por dificultades de diferentes índole en casa.
4. Los docentes opinan que los estudiantes no practican los valores ya que son irresponsable con sus tareas y no se motivan en el proceso educativo y los cuidados medioambientales
5. Los docentes estiman que a los estudiantes no les motiva la investigación, y que es necesario que se los involucre en este tema para que tengan razonamiento lógico crítico y científico.
6. Los docentes consideran que los estudiantes no están bien alimentados y eso les afecta en el momento del aprendizaje, ya que a veces presentan síntomas de desnutrición
7. Los docentes en su mayoría (46 %) indican que a sus estudiantes si les gusta la asignatura siempre que tengan motivaciones y practicas

demostrativas, porque si es solo teórica y explicativa se pone de manifiesto su cansancio.

8. La mayor parte de los docentes (46%) indican que los estudiantes no se preocupan por mejorar las calificaciones, y se conforman con lo que tienen porque en la actualidad el sistema educativo es ayudar al estudiante a aprobar el año.
9. La mayor parte de los docentes (80%) indican que los estudiantes relacionan los temas de clase con ejemplos, pero no con las diferentes asignaturas, por lo que deben tener esta habilidad de relacionar con mayor facilidad.
10. La mayor parte de los docente (93%) indican que es necesario tener capacitación para poder transmitir conocimientos con nuevas destrezas y habilidades y que los estudiantes tengan un aprendizaje significativo

ANALISIS INDIVIDUAL E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LAS AUTORIDADES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PADRE MARCOS BENETAZZO”

1. Las autoridades manifiestan en un (67 %) que si hay respeto entre alumnos y maestros, por lo que así habrá más comunicación entre los miembros de la comunidad educativa
2. Las autoridades manifiestan en un (67 %) que si se lleva un control de cada planificación de unidad y de clase con los leccionarios, ya que sirven para verificar que se cumpla con los reglamentos de educación.
3. Las autoridades indican que no se realizan integraciones seguidas por que existe un horario que se debe respetar y que son los padres que deben asistir a la institución para recibir información sobre la educación de su representado

ANÁLISIS DE LA OBSERVACIÓN CIENTÍFICA

Una vez realizado el trabajo de recolectar datos de las encuestas de los directivos de la institución, docentes acerca del talento humano de los docentes en la que se establecen las siguientes conclusiones.

- ✓ Los docentes y estudiantes hacen relevancia a la falta de materiales tecnológicos, textos actualizados y biblioteca virtual con tecnología de primera, laboratorios de inglés, química, física, computación etc. Que necesitan que se mejoren para mejorar el aprendizaje.
- ✓ Desean que haya cambio, acerca de los métodos del programa de la aplicación de nuevas estrategias para relacionar los temas entre asignatura y sobre todo en la capacidad de presentar seminarios que sea el reflejo de los nuevos conocimientos en el bachillerato común.
- ✓ Los docentes admiten que existe una verdadera necesidad de cambios para mejorar la calidad de la enseñanza y por consecuencia, fortalecer las capacidades de los estudiantes y de ellos mismos en relacionar y analizar los temas con un buen desempeño y de esta manera tener una educación de calidad y un aprendizaje significativo.

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Para la realización de esta tesis se utilizó los siguientes documentos:

La Constitución del Ecuador del 2008.

Ley Orgánica de Educación Superior.

Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Marco Legal Educativo.

Código de convivencia de la Institución.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008.

Para realizar esta tesis se utilizó las leyes que trata sobre la educación.

La educación es un derecho de todas las personas y es de inversión estatal con igualdad e inclusión social para un buen vivir, de calidad y calidez con desarrollo de competencias y capacidad para crear y trabajar, constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional, es obligatorio hasta el tercer nivel.

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

Reconoce a los niños y adolescentes como centro del proceso aprendizaje, los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular poblaciones históricamente excluidos.

Se considera al Interaprendizaje y Multiaprendizaje como instrumento para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo.

La educación debe basarse con práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la

responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia.

Los docentes deben acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Son derechos de los y las estudiantes los siguientes:

Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos.

Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades.

La educación superior debe aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; fortalecer en los estudiantes un espíritu reflexivo, la autonomía y contribuir al conocimiento, preservación de los saberes ancestrales y de la cultura nacional; formar profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la república. Indispensable para la

construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, el respeto a la diversidad y a la naturaleza.

CÓDIGO DE CONVIVENCIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PADRE MARCOS BENETAZZO”

Perfil del estudiante:

- ✓ Un ser humano autónomo, crítico, emotivo y emprendedor, abierto a la búsqueda de una sociedad más justa.
- ✓ Una persona con calidez humana y en constante búsqueda de valores sociales, éticos y morales.
- ✓ Disciplinado respetuoso y persistente para aprehender mejor el proceso de enseñanza.

Derechos de los estudiantes:

- ✓ Recibir una educación de calidad, completa e integral.
- ✓ Ser respetado en su integridad y dignidad, convicciones éticas, políticas religiosas o ideológicas y de género, siempre que se respete el derecho de los demás.
- ✓ A no ser discriminado por ninguna causa.
- ✓ A ser evaluados con veracidad y justicia.
- ✓ A no ser sancionados sin que se pruebe su responsabilidad y se le ofrezca el derecho a su defensa.

Deberes de los estudiantes:

- ✓ Guardar el debido respeto al padre de familia, compañeros, autoridades, profesores, personal administrativo y de servicio, y comunidad en general.
- ✓ Permanecer en el establecimiento durante toda la jornada de trabajo
- ✓ Cultivar valores éticos y personales que le permitan orientar su ideal de vida.

11.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11.3.1 CONCLUSIONES:

Es el resultado de una investigación pormenorizada que tuvo como fin primordial la aplicación de procesos metodológicos que lleven a acciones participativas de los miembros de la educación de la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” .Con el objetivo de fomentar desempeños auténticos en los docentes, y para lograr estudiantes creativos, críticos, analíticos y reflexivos, dueños de vastos conocimientos con un vocabulario efectivo y eficaz, esta propuesta también servirá para verificar permanentemente el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos en los cinco capítulos.

Se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- ✓ Para el perfeccionamiento profesional, la formación educativa, es el mecanismo clave en cualquier persona, pues se supone que la formación es el elemento indispensable, que dota al ser humano de

valores, habilidades, destrezas, para el desenvolvimiento en la vida y por ende en su desempeño de sus funciones inherentes a su profesión.

- ✓ Para el desarrollo del talento humano en los docentes, no sólo se debe considerar el aspecto académico, sino también el desarrollo personal en el aspecto de la conciencia y la voluntad de manera tal que beneficien a los estudiantes.
- ✓ Asimismo, se debe promover el equilibrio entre la vida y el trabajo, en función de que la persona, también desarrolle sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, tanto en el lugar de trabajo, como en su vida personal, familiar, y comunitaria, de allí que los psicólogos conductistas han contribuido con su enfoque, en referencia a la orientación en las personas, El conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes características de conducta y otros atributos, en combinación, son factores que predicen el rendimiento académico de los estudiantes y el desempeño de los docentes.

11.3.2 RECOMENDACIONES:

De las conclusiones obtenidas en la investigación se hacen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Proponer las competencias esenciales partiendo de la responsabilidad social, la responsabilidad de las instituciones educativas, evidenciándose que la institución no fomenta la formación de un talento humano con idoneidad.

- ✓ Proponer que en la responsabilidad del docente sea reflejada la intención de la institución en propiciar esa vinculación entre estudiantes y toda la unidad educativa, de igual forma la responsabilidad de la familia y personal reflejaran notablemente valores de convivencia tan necesarios para trabajar en armonía.

- ✓ Los docentes deben constantemente actualizarse en técnicas y estrategias para lograr estudiantes competentes y competitivos, aplicando estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza – aprendizaje y socializando cada una de las estrategias con todo el estudiantado.

12. PROPUESTA

12.1 ALTERNATIVA OBTENIDA:

TALLERES CON ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS, APLICANDO LOS VALORES Y APROVECHANDO EL TALENTO HUMANO DE CADA DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PADRE MARCOS BENETAZZO”

12.2 ALCANCE DE LA ALTERNATIVA

12.2.1 PROPOSITO:

Utilizar los resultados en la mejora del trabajo del talento humano del Colegio Padre Marcos Benetazzo.

12.2.2 ASPECTOS CUBIERTOS:

- ✓ Las funciones administrativas.
- ✓ Funciones docentes
- ✓ Trato entre compañeros.
- ✓ Actitudes y aptitudes en general.

12.2.3 ALCANCE DE SOLUCION:

La mejora en el desarrollo de actitudes y competencias de los empleados del Colegio Padre Marcos Benetazzo.

12.3 ASPECTOS BÁSICOS DE LA ALTERNATIVA

12.3.1 JUSTIFICACIÓN.

Esta investigación suministra información científica válida acerca del talento humano en los docentes, las causas de porque se van perdiendo los valores, que combinación puede producir mayor enfoque ya que debe constituirse parte esencial de del progreso educativo.

Esta propuesta es válida porque después de haber observado las deficiencias de la flexibilidad, el razonamiento lógico y la aplicación de los valores en los estudiantes ,se llegó a la conclusión de que hacía falta la aplicación de nuevas estrategias que conlleven al mejoramiento, por lo que se aplicó la reflexión crítica en talleres cuyos participante fueron la clave para verificar que estos enfoques facilitan acciones en la comunidad educativa para promover la metacognición y también los vínculos que se pueden crear entre los modos de actuación, formas de pensar cualidades, valores y puntos de vistas de los docentes y en los estudiantes la aplicación de los mismos con mayor amplitud.

La información puede ser utilizada por los docentes de todas las áreas de la institución y difundirla para ayudar a los demás docentes del cantón y de la provincia que deseen mejorar juiciosamente sus programas de clase y tomar decisiones adecuadas en el proceso enseñanza-aprendizaje y un mejor desempeño como talento humano con valores del Buen Vivir como estipula la ley de educación.

La tesis ha sido posible gracias a la elaboración de un manual de talleres donde participaron estudiantes, maestros y la colaboración de los profesionales que compartieron sus experiencias y conocimientos sobre los temas con actividades investigativas, utilización consecuente de las guías de estudio y un enfoque mayor de la aplicación de conocimientos entre asignaturas (ejes transversales).

Considerar la calidad educativa como una meta a lograr, por las instituciones de educación media, es un objeto en el cual los sectores, económicos, productivos, educativos y gubernamental, deben participar, llevar a cabo esfuerzos conjuntos para lograr esta meta, es la respuesta a la interrogante ¿Cómo lograr una educación de calidad?

En el periodo lectivo 2010-2011 se inició la operación del programa de capacitación a docentes de Educación Básica y Bachillerato del Ministerio de Educación para lo cual se establecieron las reglas de operación de programa y la conformación tanto de coordinación Nacional como de los coordinadores estatales del mismo. Una vez que se contó con las bases operativas también se desarrollaron los estándares de evaluación.

De las capacitaciones se han estado realizando evaluaciones de forma cuantitativa como cualitativamente, arrojando resultados positivos del programa, sin embargo en el rubro que tiene que ver con el aprovechamiento de los alumnos las evaluaciones se han enfocado matemáticas y lenguaje olvidándose de las ciencias y cuando se ha querido evaluar estas solo se ha medido el conocimiento y no pensamiento crítico

científico como lo marca uno de los estándares de la evaluación en eficiencia externa y logro educativo armado esto en el área de estudios sociales se enfatiza lo que los estudiantes deben aprender la relacionar críticamente. Para verificar que el programa capacitación a docentes cumpla con las expectativas planteadas en su elaboración, se han realizado evaluación y, este trabajo forma parte de una de esas evaluaciones que realiza.

12.3.2 PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA

Realización de talleres a través de la práctica de valores, con una metodología que realce el talento humano de los docentes del Colegio Marcos Benetazzo.

12.3.3 OBJETIVOS:

12.3.3.1 OBJETIVO GENERAL

Ejecutar talleres con prácticas de orientación del talento humano del docente, para fortalecer una cultura de vinculación y de relación humana.

12.3.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Realizar actividades de motivación con temas importantes del área.
- ✓ Desarrollar actividades donde puedan leer, analizar y relacionar temas con ejemplos didácticos, para que los estudiantes trabajen en forma integrada y guiarlos para su formación adecuada.
- ✓ Instruir a los docentes en la aplicación de los talleres planificados.

- ✓ Verificar durante el proceso de clases la aplicación de las relaciones humanas mediante observación y evaluación continua.

12.4 ESTRUCTURA GENERAL DE LA PROPUESTA

12.4.1 POLÍTICAS

La presente investigación se basa en las políticas de estado y de la institución, que tienen como prioridad la educación de todos los seres humanos sin discriminación alguna ya que es la que transmite la cultura, permitiendo su evolución.

En 1996 se oficializó un nuevo currículo para Educación General Básica (EGB) fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de “Reforma Curricular de la Educación Básica.

En 2007, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica en las aulas, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

En la Unidad Educativa “Padre Marcos Benetazzo” la política que se aplica es el seguimiento de la Reforma Curricular que exige el Ministerio de Educación con control del cumplimiento de las planificaciones anuales y diarias, elaboración de los logros y resultados obtenidos cada parcial. Este control va con la guía muy acertada de las autoridades respectivas de la institución, pero pese a esto no todos los docentes cumplen con este

proceso porque ven la planificación como un requisito exigido por las autoridades, pero el fin es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo para dar una educación de calidad y calidez.

Según el Acuerdo Ministerial No. MRL – 2013 – del Ministerio de Relaciones Laborales dice en el literal g del artículo 52 de la LOSEP y el artículo 134 de su reglamento General, señalan que es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del talento Humano y Remuneraciones – SIITH, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

12.4.2 ESTRATEGIAS

Como estrategias para la propuesta aplicamos el desarrollo de talleres con prácticas de orientación del talento humano del docente, para fortalecer una cultura de vinculación y de relación humana, entre ellas tenemos las siguientes:

1. Coordinar la participación de todos los actores involucrados dentro del proceso educativo cada dos meses..
2. Capacitar a los docentes educativos mediante talleres dos veces por ciclo.
3. Desarrollar los trabajos, en grupos e individualmente en la sala de planificaciones y asesoría técnica, semanalmente los días viernes.

4. Realizar un esquema de clase didáctica que sirva de modelo, conjuntamente en la capacitación con el tema las relaciones humanas.
5. Revisión de los temas de clase incluyendo los ejes transversales, semanalmente los días viernes.
6. Monitoreo del cumplimiento de cada taller, por parte de las Autoridades del Plantel Educativo.
7. Promover la creatividad en los docentes y en los estudiantes, por parte de las Autoridades del Plantel Educativo..

Para la primera estrategias debemos coordinar que estén todas las personas que pertenecen a la comunidad educativa y que en el desarrollo de estos procesos tanto en los talleres y que tengan una participación activa, con opiniones, es decir estar abiertas a realizar ajustes con la finalidad de que todos los estudiantes alcancen un dominio en sus criterios.

La revisión de los temas de clase debe ser con ejemplos y relacionando con formas de vivir vinculados con el DOBE.

Se realizarán trabajos didácticos para complementar los temas y los contenidos ya que esto servirá como respaldo.

El monitoreo que corresponde al seguimiento de cada clase, taller con observación y evaluación continua y que los docentes diseñen situaciones

en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo sea mejor.

Como planteamiento sería un conjunto de directrices que deben seguir los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje, es decir para dar cuenta de la complejidad y dinámica de las interacciones que existen, se espera que los docentes desarrollen en los saberes previos de los estudiantes la confrontación de ideas de tal forma que el estudio solo adquiere sentido cuando los estudiantes comprenden la estructura de un determinado tema relacionándolo con la actualidad, también se recomienda la observación directa de ejemplos del entorno para su exploración e interpretación

Asimismo se espera que los docentes utilicen todas las habilidades de los estudiantes para que posibiliten el análisis de los temas de lo más fácil a lo más complejo y viceversa.

Es pertinente que los docentes promuevan la lectura y realicen consensos conceptuales mediante la lluvia de ideas, además que los docentes elaboren una guía de observación en la que se oriente a los estudiantes para la recepción y registro de las características de cada tema, la guía debe contemplar instrucciones que permitan el levantamiento gráfico descriptivo, luego es apropiado que los docentes guíen el procesamiento de los datos o información recolectados. Con el objetivo de determinar las relaciones, se da cuestionamiento, formular hipótesis, aplicar teorías reflexiones, análisis y síntesis demostrando la capacidad para comprender los procesos que le permitan aproximarse al conocimiento científico natural.

12.4.3 FORMAS DE SEGUIMIENTO

Para la realización de esta propuesta se hizo un seguimiento durante todo el proceso educativo, sin embargo se han hecho diferentes formas de control con los instrumentos utilizados tal es el caso de las encuestas y entrevistas, los resultados de las encuestas con su respectivos análisis y tabulación de docentes y los resultados de las entrevistas a las autoridades de la institución.

Ejecución y monitoreo de los talleres con los criterios de los estudiantes y la evaluación que se evidencian en actividades que permiten recabar y validar los aprendizajes con registros concretos de los resultados obtenidos. Entre las personas que participan en los talleres están docentes de toda la institución.

BENEFICIARIOS

Entre los beneficiados de esta propuesta están la institución ya que se resaltara su nombre por la excelencia educativa, los estudiantes que tendrán mejor desarrollo intelectual y aprendizaje significativo con criticidad y reflexión, los docentes que tendrán mejor desempeño en sus labores educativas, los representantes legales, y en general la comunidad educativa del cantón y la provincia que de una y otra manera están vinculados con el tema como metodología educativa.

PERFIL PROFESIONAL O DE SALIDA.

Los estudiantes están preparados para continuar sus estudios, y participar en la vida política-social, consciente de su rol histórico-como ciudadanos ecuatorianos.

Los jóvenes que concluyen la educación media serán ciudadanos capaces de:

1. Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
2. Sentirse orgulloso de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que característicos a la sociedad ecuatoriana.
3. Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
4. Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas d la realidad cotidiana.
5. Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
6. Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.

7. Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
8. Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
9. Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivo.

12.5 RESULTADOS ESPERADOS DE LA ATERNATIVA:

Al aplicar la alternativa se espera:

1. Participación activas de los involucrados en las actividades académicas.
2. Docentes capacitados, empoderados y motivados.
3. Trabajos en grupos bien planificados y con excelentes resultados.
4. Clases didáctica que sirven de modelo en conjunto con la capacitación acerca de las relaciones humanas respetando los criterios de las demás personas.
5. Excelente desarrollo de las clases.
6. Monitoreo del cumplimiento de talleres.
7. Creatividad en los docentes y en los estudiantes.

13. BIBLIOGRAFIA

ALLES, M. (2008a) Desempeño por Competencias. Argentina. Ediciones Granica.

ALLES, M. (2008b). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina. Ediciones Granica

ARELLANO DUQUE, A (2005).La educación en tiempos difíciles e inciertos. Barcelona:España

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (2008) Constitución de la República del Ecuador. Quito. Corporación de estudios y publicaciones.

BROOME, BENJAMÍN. (2005) Organización taxonómica de procesos cognoscitivos, USA.

BUSOTT A. (1995). El proceso de la investigación. Venezuela. Publicaciones de la Universidad del Zulia.

CARLOS GISPERTI, (2008) Enciclopedia General de la Educación. Océano

CÓDIGO DE CONVIVENCIA (2007, mayo 22). Acuerdo Ministerial N°.182.

CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.(2003) Publicado por ley nº 100 en el registro oficial 737, del 3 de enero.

CHIAVENATO, I. (2002). Administración. Procesos administrativos. España. McGraw Hill.

DÍAZ BARRIGA, FRIDA (2004).“Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo” Mayo

DE LA LUZ JOSÉ Y CABALLERO. (2001) “Competencias personales”

DE SUBIRÍA,SAMPER.JULIÀN (1995) “Los Modelos Pedagógicos.

DONALD, L. (1997). La Sociedad Tecnológica de la Información. |Revista en línea | Disponible: <http://dnl:vji/es> |Consulta, 2003 diciembre.

ENCICLOPEDIA DE PEDAGOGÍA PRÁCTICA. (2000) Escuela para Maestro. Editorial Consulta Internacional. Colombia

FREIRE, PAULO. Pedagogía de la Autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa. México, Siglo XXI Argentina Editores s.a. de c.v. 11a ed. en español, 2006. p. 24.

FORGAS, JORGE.CUBA. (2003) “Las Competencias.

FLÓREZ, R. Y TOBÓN, A. (2001). Investigación educativa y pedagógica. Colombia. McGraw Hill.

GARCÍA, Ana, VALCÁRCEL M. Y Repiso. (2001). Didáctica Universitaria. Editorial Muralla S.A. Madrid, España.

GIROUX, Henry. Y MCLAREN, PETER. La Educación del profesor y la política de reforma democrática,

GIROUX, Henry. Los Profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del Aprendizaje. Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia y Ediciones Paidós Ibérica S.A., 1990. pp. 209-227.

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA (1998). Metodología de la investigación. México. McGraw

JERICÓ, P. (2001). Gestión del Talento. España. Prentice Hall.

LEVY-LEBOYER, C. (2000). Gestión de las competencias. España. Ediciones Gestión 2000.

PEROZO, E. (2006). Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos. Tesis Doctoral. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela.

RODRÍGUEZ, M. Y UZCÁTEGUI, L. (2007). Importancia en el desarrollo y aplicación de las políticas de responsabilidad social empresarial, Ponencia presentada en el XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. Mayo, México.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN Y SU REGLAMENTO. (2005). Quito. Corporación de estudios y publicaciones.

LORENZO, M. "Análisis crítico del razonamiento basado en casos como un método de solución de problemas de diagnóstico".

OVIEDO ALEXIS, (2002) abril, Elementos para el Desarrollo de la experiencia de Aprendizaje Mediano Folleto.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS- OEA (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una Mirada desde Costa Rica. Documento en línea.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS; para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1998). Conferencia mundial sobre la educación superior. Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Octubre, Francia

PLAZA TÓMALA JOSÈ DR. (2009) "Manual de competencias

PEROZO, E. (2006). Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos. Tesis Doctoral. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.

RODRÍGUEZ, M. Y UZCÁTEGUI, L. (2007). Importancia en el desarrollo y aplicación de las políticas de responsabilidad social empresarial, Ponencia presentada en el XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. Mayo, México.

ROMERO PÉREZ, Clara. (2000). El Conocimiento del Tiempo Educativo. Alertes Psicopedagogía. Barcelona, España.

M E C "Plan social de emergencia en educación" Abril 2007

MORALES GÓMEZ, G (2004).Lo que todo docente debe saber sobre competencias y estándares: Guía teórico practica para el trabajo pedagógico en clase. Cali-Colombia:

MORALES GÓMEZ, G. PhD (2008) Modulo III Metodologías de las Competencias

MORALES GÓMEZ, G. PhD (2009) Modulo IV Evaluación por Competencias.

MATOS, María E. (2002). Enciclopedia de la Pedagogía. Editorial ESPASA CALPE, S.A. España.

NASSIF RICARDO. Pedagogía General- Editorial Kapeluz.Argentina.1968- págs. 30 a 58.

TAMAYO Y TAMAYO, M (2000). El Proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa.

TOBÓN, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Colombia. ECOE.

TOBÓN, S. Y FERNÁNDEZ, E. (2004). Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Colombia. ECOE.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR (UPEL) (2005). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis. Venezuela. Publicaciones de la UPEL.

VILLEROS, E. (2006). Gestión del talento humano en instituciones educativas privadas. Tesis Doctoral. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Cha

ANEXOS

14. ANEXOS

Anexo 1

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE “BABAHOYO”
CENTRO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA CURRÍCULO**

Sr. Lcdo.----

Rector de la Unidad Educativa P.”MarcosBenetazzo”

Reciba usted un cordial saludo de parte, del Lcdo. Luis Morejón Yánez, solicitando un permiso para realizar una encuesta a docentes de la institución, como requisito de proyecto de investigación para la obtención de título de magister en docencia y currículo.

Esperando tener acogida favorable le reitero mis agradecimientos.

Atentamente

Anexo 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE “BABAHOYO”

CENTRO DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA CURRÍCULO

ENCUESTAS

OBJETIVO DE LA ENCUESTA: Contribuir al desarrollo de destrezas que vayan encaminada a la aplicación del Interaprendizaje en los establecimientos educativos que servirá para potencializar el proceso enseñanza-aprendizaje en el área educativa y su influencia. Agradeceré contestar las siguientes preguntas.

1- ¿En qué estado se encuentra la relación de la pedagogía crítica en la malla curricular actual?

2- ¿Ha modificado la malla curricular con innovaciones para mejorar el proceso educativo?

3. ¿En el proceso educativo las planificaciones las realiza en reuniones de áreas relacionando informaciones entre compañeros?

- 4- ¿Se emplea adecuadamente implementos tecnológicos para el mejoramiento académico?
- 5.- ¿Ha modificado sus planes de estudio con precisión de acuerdo a la actualidad interdisciplinaria?
- 6.- ¿Asiste a capacitaciones para docentes por obligación?
- 7.- ¿Cuenta la institución con una misión y visión que llene de expectativas a la comunidad estudiantil?
- 8.-¿Cree usted que una educación compleja mejora la criticidad de los estudiantes?
- 9- ¿Cree usted que con el Nuevo Bachillerato mejorará el nivel de reflexión y el buen desempeño de los estudiantes?
- 10.- ¿Fomenta la colaboración y la participación de los estudiantes durante la clase?







