



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

**PROPUESTA DE MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO
APLICANDO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN
EFECTIVA DEL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN
INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA**

AUTORA:

MS. BRIONES PEREYRA LIZBETH DORA

ASESOR:

DR. SIXTO DÍAZ TELLO

NUEVO CHIMBOTE - PERÚ

2019



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

YO, Dr. Sixto Díaz Tello, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la Tesis Doctoral: PROPUESTA DE MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO APLICANDO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN EFECTIVA DEL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA, elaborada por el Ms. Briones Pereyra Lizbeth Dora, para obtener el Grado de Doctor en Ingeniería de Sistemas e Informática en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Revisado y Aprobado por el Asesor

Dr. Sixto Díaz Tello

Asesor



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

PROPUESTA DE MODELO DE SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO APLICANDO
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN EFECTIVA DEL
DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN INGENIERÍA DE
SISTEMAS E INFORMÁTICA

Revisado y Aprobado por el Jurado Evaluador

Dr. Sánchez Chávez Juan Pablo
PRESIDENTE

Dr. Urrelo Huiman Luis Vladimir
SECRETARIO

Dra. Álvarez Becerra Tatiana Isabel
VOCAL

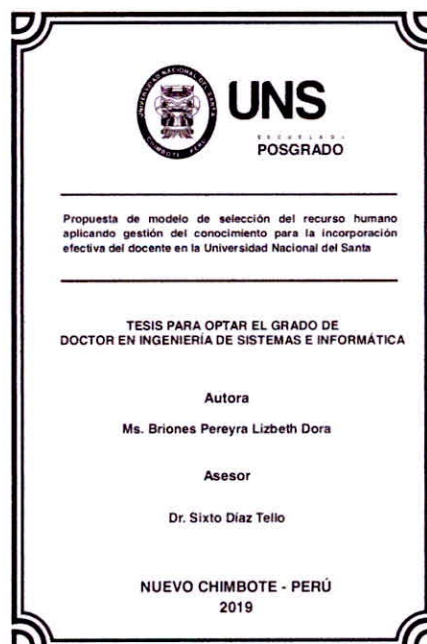


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Lizbeth Dora Briones Pereyra
Título del ejercicio: DOCTORADO - INGENIERÍA DE SI...
Título de la entrega: Propuesta de modelo de selección d...
Nombre del archivo: imiento_para_la_incorporaci_n_efe...
Tamaño del archivo: 6.21M
Total páginas: 227
Total de palabras: 45,173
Total de caracteres: 259,559
Fecha de entrega: 07-ene-2020 02:24p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1239847066



DEDICATORIA

A Dios Ser divino, que me ilumina,
cada día y guía mis pasos para salir
adelante.

A mis padres Gabino Briones y
Dora Pereyra, porque me formaron
para ser profesional y hacer
realidad mis sueños.

A mis hijos: Albert y Lucero, que
son mi inspiración y fortaleza para
salir adelante día a día.

Lizbeth Dora Briones Pereyra

AGRADECIMIENTO

A mi Asesor el Dr. Sixto Díaz Tello por su asesoría y apoyo constante para culminar mi tesis.

A todos los docentes de la Universidad Nacional del Santa, que me ayudaron para hacer posible el procesamiento de mi investigación.

Lizbeth Dora Briones Pereyra

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Hoja de conformidad del asesor	ii
Hoja de aprobación del Jurado Evaluador	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Lista de tablas	x
Lista de figuras.....	xiii
RESUMEN	xvii
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I	22
PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN.....	22
1.1. Planteamiento y fundamentación del problema de investigación.....	23
1.2. Antecedentes de la investigación.....	27
1.3. Formulación del problema de investigación	29
1.4. Delimitación del estudio.....	29
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	29
1.6. Objetivos de la investigación: General y específicos.....	30
CAPÍTULO II	32
MARCO TEÓRICO.....	32
2.1. Fundamentos teóricos de la investigación.....	33
2.1.1. El recurso humano.....	33
2.1.1.1. El docente Universitario.....	33
2.1.2. Gestión de recursos humanos	35
2.1.2.1. Proceso de gestión de recursos humanos.....	35
2.1.2.2. Gestión de recursos humanos basadas en competencias	45
2.1.3. Selección.....	46
2.1.3.1. Proceso de selección del recurso humano basada en competencias.....	46
2.1.3.2. Conceptos de selección de personal basada en competencias.....	46
2.1.3.3. Aspectos importantes en el proceso de selección por competencias	47
2.1.3.4. Descripción general de un proceso de selección.....	52

2.1.3.5. Sistema de selección basado en competencias.....	52
2.1.3.6. Estrategias adecuadas para una selección eficaz.....	52
2.1.3.7. Perfil docente en el modelo educativo basdo en competencias.....	56
2.1.3.8. La gestión por competencias aplicada a la selección	59
2.1.3.9. Evaluación, selección y promoción del docente univertario	60
2.1.4. Gestión del conocimiento	67
2.1.4.1. Técnicas de gestión del conocimiento	68
2.1.4.2. Competencias para la gestión del conocimiento	69
2.1.4.3. Modelos para la gestión del conocimiento	71
2.1.5. Acreditación	75
2.1.5.1. SINEACE.....	75
2.1.5.2. Matriz de estándares consideraciones en el proceso de selección docente	76
2.1.5.3. Indicadores básicos de calidad en el modelo de licenciamiento	81
2.1.6. Área de recursos humanos en la UNS en el proceso selección docente	82
2.1.6.1. La dirección de recursos humanos de la UNS	82
2.1.6.2. Proceso de selección docente en la UNS	82
2.1.6.3. Funciones de la dirección de recursos humanos UNS en el proceso selección	82
2.1.6.4. Consejo universitario.....	83
2.1.6.5. Funciones del consejo universitario en el proceso de selección.....	83
2.1.6.6. Miembros de jurado evaluador	84
2.1.6.7. Funciones del jurado evaluador.....	84
2.1.6.8. Ley Universitaria 30220.	86
2.1.7. El desempeño docente y su perfil en la UNS.....	86
2.1.7.1. El desempeño docente	86
2.1.7.2. El perfil docente en la UNS.....	87
2.1.8. Aspectos de evaluación docente por el estudiante	88
2.1.9. Aspectos de evaluación docente por parte de dirección de departamento	89
2.1.10. Aspectos de evaluación docente por parte de DEDA	89
2.2. Marco conceptual	89
CAPÍTULO III.....	91
MARCO METODOLÓGICO	91
3.1. Hipótesis central de la investigación	92
3.2. Variables e indicadores de la investigación	92
3.3. Métodos de la investigación	92
3.4. Diseño de la investigación.....	93

3.5. Población y muestra	93
3.6. Actividades del proceso investigativo	93
3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación	94
3.8. Procedimiento para la recolección de datos	94
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	94
CAPÍTULO IV	98
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	98
4.1. Variables de estudio relacionado con el proceso de selección UNS	99
4.2. Resultados de las variables de estudio	99
4.3. Descripción de la variable A: Modelos de selección del recurso humano	104
4.3.1. Descripción de la selección del personal propuesta por Chiavenato	104
4.3.2. Descripción del proceso de selección basada en competencias	109
4.3.3. Descripción de los estándares de acreditación para la selección docente	113
4.3.4. Descripción del modelo de licenciamiento y sus indicadores	116
4.4. Descripción de la variable B: Organización en la incorporación efectiva	117
4.4.1. Descripción de Perfil Docente en el Modelo educativo	117
4.4.2. Descripción de la gestión por competencias, evaluación, selección y promoción ...	118
4.4.3. Descripción del silabo por competencias	119
4.4.4. Descripción del diseño de clase magistral	120
4.4.5. Descripción de la capacidad de desarrollo de la exposición del tema	120
4.4.6. Descripción del trabajo de Investigación	122
4.5. Propuesta del Modelo	124
4.6. Descripción del Modelo	126
4.6.1. El Modelo de Gestión del Conocimiento Knowledge Assessment Tool	126
4.6.2. Proceso de Selección del Recurso Humano	127
4.6.3. Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario	134
CAPÍTULO V	139
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	139
5.1. Conclusiones	140
5.2. Recomendaciones	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	143
ANEXOS	148
ANEXO A: Encuestas realizadas sobre la variable: Modelo de selección del RH	149
ANEXO B Análisis de las encuestas: Modelo de selección del Recurso Humano	153
ANEXO C Encuestas Realizadas: Organización para la Incorporación efectiva docente..	183

ANEXO D Análisis de encuestas: Organización para la Incorporación efectiva docente..	187
ANEXO E Encuestas Realizadas a 10 Estudiantes sobre la Organización	215
ANEXO F Análisis de las encuestas realizadas a 10 estudiantes: efectiva del docente	216
ANEXO G Proceso de selección del concurso publico 2013 de la UNS.....	217
ANEXO H Carta de Presentación	218
ANEXO I Validación del instrumento	219
ANEXO J Instrumentos de recolección de datos.....	223

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 01. Principios del conocimiento	75
Tabla 02. Conocimiento tácito alineado al conocimiento explícito	66
Tabla 03. Estándares seleccionados para el proceso de selección docente.....	77
Tabla 04. Matriz de Operacionalización de las variables.....	96
Tabla 05. Resultados del modelo de selección del recurso humano.....	100
Tabla 06. Resultados de la Organización en la incorporación efectiva del docente	102
Tabla 07. Selección como Proceso de Comparación	105
Tabla 08. Entrevista de Selección.....	106
Tabla 09. Etapas de la Entrevista de Selección.....	107
Tabla 10 Bases técnicas de selección de personal	109
Tabla 11. Aspectos en la entrevista.....	111
Tabla 12. Entrevista por competencias	112
Tabla 13. Registro de la entrevista	113
Tabla 14. Mecanismos de selección transparentes.....	114
Tabla 15. Indicadores del trabajo de investigación.....	123
Tabla 16. Selección como proceso de comparación	153
Tabla 17. La Selección como proceso de decisión.....	154
Tabla 18. Bases para la selección de personas	155
Tabla 19. Recolección de información acerca del cargo	156
Tabla 20. Elección de las técnicas de selección.....	157
Tabla 21. Etapas de la entrevista de selección	158
Tabla 22. Análisis y diseño del puestos	159
Tabla 23. Instrumentalidad de pruebas psicotécnicas	160
Tabla 24. Bases técnicas de selección de personal.....	161
Tabla 25. La redacción de anuncio	162
Tabla 26. Análisis del currículum vitae	163
Tabla 27. La entrevista	164
Tabla 28. La entrevista por competencias del proceso de selección	165
Tabla 29. El registro de la entrevista	166
Tabla 30. Evaluación en el proceso basada en competencias	167
Tabla 31. Mecanismos de selección transparentes.....	168
Tabla 32. Convocatoria pública debidamente difundida.....	169

Tabla 33. Investigación y responsabilidad social.....	170
Tabla 34. Cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios y congresos	171
Tabla 35. Docentes con patentes, publicaciones	172
Tabla 36. Manejo de TIC.....	173
Tabla 37. Docentes investigadores registrados en SINACYT	174
Tabla 38. Experiencia pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía	175
Tabla 39. Experiencia profesional	176
Tabla 40. Experiencia docente en los cursos que se le asigna.....	177
Tabla 41. Grados y títulos	178
Tabla 42. Asesoría y tutoría al estudiante	179
Tabla 43 Calificación de los estudiantes por semestre al docente.....	180
Tabla 44. Instrumento normativo	181
Tabla 45. Docentes registrados en RENACYT.....	182
Tabla 46. Dominio de su disciplina	187
Tabla 47. Competencias docentes.....	188
Tabla 48. Características personales.....	189
Tabla 49. Competencias tecnológicas.....	190
Tabla 50. Evaluación eficacia docente.....	191
Tabla 51. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos.....	192
Tabla 52. Gestión pedagógica	193
Tabla 53. Evaluación por parte del director del departamento.....	194
Tabla 54. Estructura pertinente y coherente.....	195
Tabla 55. Contenidos están debidamente seleccionados.....	196
Tabla 56. Diseño centrado en los estudiantes	197
Tabla 57. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas.....	198
Tabla 58. Responde con propiedad, claridad, dominio y se deja entender.....	199
Tabla 59. Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo	200
Tabla 60. Posee habilidades para el proceso enseñanza aprendizaje.....	201
Tabla 61. Habilidades para la gestión y manejo en el aula	202
Tabla 62. Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías	203
Tabla 63. Demuestra dominio del tema	204
Tabla 64. Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables	205
Tabla 65. Los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes.....	206
Tabla 66. El diseño de clase se enmarca en un modelo con fases	207
Tabla 67. El título contiene las variables del problema de investigación.....	208

Tabla 68. Problema planteado en forma clara, concreta y precisa	209
Tabla 69. Materiales, métodos y muestra representativa, adecuada	210
Tabla 70. Presenta los resultados.....	211
Tabla 71. Discute sistemáticamente cada uno de los resultados	212
Tabla 72. Formúla conclusiones lógicas	213
Tabla 73. Presenta citas justificables	214
Tabla 74. Análisis Comparativo de los Modelos de Gestión del conocimiento	227

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01. Competencias Docentes	34
Figura 02. El Proceso de Gestión de Recursos Humanos	36
Figura 03. Proceso de Comparación.....	37
Figura 04. Técnicas de selección	39
Figura 05. Selección del Personal	45
Figura 06. Selección del RH y la Institución	47
Figura 07. Pasos para identificar los requerimientos críticos del puesto	53
Figura 08. El proceso de selección basado en competencias	56
Figura 09. Perfil Docente Universitario basada en competencias.....	59
Figura 10. Importancia de las competencias en selección	60
Figura 11. La Gestión por Competencias	67
Figura 12. Cinco aptitudes claves de competencias.....	70
Figura 13. Gestión del Conocimiento.....	71
Figura 14. Modelo KMAT.....	72
Figura 15. Modelo Andersen	73
Figura 16. Modelo Nonaka Takeuchi	74
Figura 17. Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación	76
Figura 18. Estándares en el proceso de selección.....	81
Figura 19. Indicadores básicos de calidad docente.....	82
Figura 20. Proceso Selección Docente UNS	85
Figura 21. Las variables de estudio en relación al proceso de selección	99
Figura 22. Selección del Personal propuesta por Chiavenato	104
Figura 23. Ingenio y habilidad	107
Figura 24. Test de inteligencia general.....	108
Figura 25. Aptitud espacial.....	108
Figura 26. Proceso de selección basada en competencias.....	109
Figura 27. La redacción de anuncio	110
Figura 28. La entrevista sus ademanes y posturas	111
Figura 29. Estándares de acreditación para la selección docente.....	113
Figura 30. Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad	116
Figura 31. Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias.....	117
Figura 32. La gestión por competencias.....	118

Figura 33. Silabo por competencias	119
Figura 34. Diseño de clase magistral.....	120
Figura 35. Capacidad de desarrollo de la exposición del tema	120
Figura 36. Trabajo de Investigación	122
Figura 37. Propuesta de Modelo.....	125
Figura 38. Plataforma Tecnológica y almacenamiento	128
Figura 39. Inscripción de postulantes	129
Figura 40. Bienvenido al concurso docente.....	129
Figura 41. Resultados del concurso docente.....	130
Figura 42. Lista de postulantes inscritos	130
Figura 43. Lista de postulantes aptos y no aptos	131
Figura 44. Lista de ganadores.....	131
Figura 45. Registro de impugnaciones	132
Figura 46. Inicio del proceso de selección.....	132
Figura 47. Selección por instrumentalidad de pruebas	133
Figura 48. Entrevista por competencia	134
Figura 49. Silabo por competencias	135
Figura 50. Diseño de clase	135
Figura 51. Trabajo de RSU.....	136
Figura 52. Trabajo de investigación	137
Figura 53. Currículo Vitae.....	138
Figura 54. Selección como proceso de comparación.....	153
Figura 55. La Selección como proceso de decisión.....	154
Figura 56. Bases para la selección de personas	155
Figura 57. Recolección de información acerca del cargo	156
Figura 58. Elección de las técnicas de selección	157
Figura 59. Etapas de la entrevista de selección	158
Figura 60. Análisis y diseño del puestos.....	159
Figura 61. Instrumentalidad de pruebas psicotécnicas.....	160
Figura 62. Bases técnicas de selección de personal	161
Figura 63. La redacción de anuncio	162
Figura 64. Análisis del currículum vitae.....	163
Figura 65. La entrevista.....	164
Figura 66. La entrevista por competencias del proceso de selección.....	165
Figura 67. El registro de la entrevista.....	166

Figura 68. Evaluación en el proceso basada en competencias	167
Figura 69. Mecanismos de selección transparentes	168
Figura 70. Convocatoria pública debidamente difundida	169
Figura 71. Investigación y responsabilidad social	170
Figura 72. Cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios y congresos.....	171
Figura 73. Docentes con patentes, publicaciones	172
Figura 74. Manejo de TIC	173
Figura 75. Docentes investigadores registrados en SINACYT.....	174
Figura 76. Experiencia pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía	175
Figura 77. Experiencia profesional.....	176
Figura 78. Experiencia docente en los cursos que se le asigna	177
Figura 79. Grados y títulos.....	178
Figura 80. Asesoría y tutoría al estudiante.....	179
Figura 81 Calificación de los estudiantes por semestre al docente	180
Figura 82. Instrumento normativo	181
Figura 83. Docentes registrados en RENACYT	182
Figura 84. Dominio de su disciplina.....	187
Figura 85. Competencias docentes	188
Figura 86. Características personales	189
Figura 87. Competencias tecnológicas	190
Figura 88. Evaluación eficacia docente.....	191
Figura 89. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos	192
Figura 90. Gestión pedagógica	193
Figura 91. Evaluación por parte del director del departamento	194
Figura 92. Estructura pertinente y coherente	195
Figura 93. Contenidos están debidamente seleccionados	196
Figura 94. Diseño centrado en los estudiantes.....	197
Figura 95. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas	198
Figura 96. Responde con propiedad, claridad, dominio y se deja entender	199
Figura 97. Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo	200
Figura 98. Posee habilidades para el proceso enseñanza aprendizaje	201
Figura 99. Habilidades para la gestión y manejo en el aula.....	202
Figura 100. Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías.....	203
Figura 101. Demuestra dominio del tema.....	204
Figura 102. Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables	205

Figura 103. Los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes	206
Figura 104. El diseño de clase se enmarca en un modelo con fases	207
Figura 105. El título contiene las variables del problema de investigación	208
Figura 106. Problema planteado en forma clara, concreta y precisa.....	209
Figura 107. Los materiales, métodos y la muestra es representativa, adecuada.....	210
Figura 108. Presenta los resultados	211
Figura 109. Discute sistemáticamente cada uno de los resultados	212
Figura 110. Formula conclusiones lógicas	213
Figura 111. Presenta citas justificables.....	214
Figura 112. Proceso de selección del concurso publico 2013 de la UNS.....	217

RESUMEN

En la investigación se planteó el siguiente problema: ¿De qué manera la propuesta de un Modelo de selección del Recurso Humano, aplicando Gestión del conocimiento, ayudará a organizar la incorporación efectiva del docente universitario en la Universidad Nacional del Santa? el objetivo fue: Desarrollar una propuesta de modelo de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento que ayude a organizar la incorporación efectiva del docente en la Universidad Nacional del Santa. En cuanto a la metodología es de tipo cuantitativo y cualitativo, el nivel es descriptivo, transversal y diseño no experimental. Para procesar la información se utilizó el software Microsoft Excel; como técnicas se empleó la observación, encuestas, revisión bibliográfica y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Se planteó la matriz de operacionalización, respecto a la dos variables planteadas en la investigación, la primera variable: “modelo de selección del recurso humano” con 30 indicadores y la segunda variable: “Organización para la incorporación efectiva del docente Universitario” con 28 indicadores. Los resultados que arrojó la investigación de la variable “modelo de selección del recurso humano” fue de un 71.9% de los indicadores que faltan cumplir respecto al modelo de selección de la UNS y la variable “Organización para la incorporación efectiva del docente Universitario” fue de un 55% de los indicadores que faltan cumplir respecto al modelo de selección de la UNS. Se alineó el modelo de gestión del conocimiento llamado “Knowledge Assessment Tool”, que se basa en los siguientes facilitadores: liderazgo, cultura, tecnología, medición y proceso. Como los resultados se creó el modelo de selección del recurso humano propuesto.

Palabras clave: Modelo de selección, efectividad docente, gestión del conocimiento.

ABSTRACT

In the investigation it was raised the next problem: How will the proposal for a Human Resource Selection Model, applying Knowledge Management, help to organize the incorporation effective of the university teacher at the University National of Santa? The objective was to: Develop a proposal for the selection of human resources applying knowledge management that helps to organize the incorporation effective of teachers in the University National of Santa. As for the methodology, is of type quantitative and qualitative, the level is descriptive, cross and design non experimental. The Microsoft Excel software was used to process the information; as techniques, observation, surveys, bibliographic review were used and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The operationalization matrix was proposed, with respect to the two variables proposed in the research, the first variable: "human resource selection model" with 30 indicators and the second variable: "Organization for the effective incorporation of University teachers" with 28 indicators. The results of the investigation of the variable "model of human resource selection" were 71.9% of the indicators that are missing to comply with the selection model of the UNS and the variable "Organization for the effective incorporation of University teachers" was of 55% of the missing indicators regarding the UNS selection model. The knowledge management model called "Knowledge Assessment Tool" was aligned, which is based on the following facilitators: leadership, culture, technology, measurement and process. As the results, the selection model of the proposed human resource was created.

Key words: Selection model, teaching effectiveness, knowledge management.

INTRODUCCIÓN

El Consejo Universitario de la Universidad Nacional del Santa aprueba el reglamento y autoriza la convocatoria para el concurso público, tanto para entrar a la docencia universitaria, como para la docencia ordinaria; así mismo la ratificación y promoción de los profesores de la UNS; estamos enterados que es un largo y tedioso proceso la selección de nuestro personal docente universitario.

Para el concurso público de ingreso a la docencia universitaria el proceso abarca tiempo por los aspectos que son evaluados desde nombrar al jurado evaluador, revisión de los requisitos mínimos, solucionar las impugnaciones que está sujeto al entendimiento e interpretación de las bases que muchas veces no están claras y el jurado termina interpretándola a su manera, ocasionando inestabilidad en el proceso como: el cálculo de los puntajes totales de cada rubro que abarca la evaluación del diseño de clase, evaluación del proyecto de investigación y evaluación del currículo; todo esto ocasiona demora y tiempo más aún si la población de postulantes es mucho mayor.

El docente Universitarios es un ente educador por lo tanto debe tener ciertos valores resaltantes como la puntualidad, honestidad, honradez etc. Debe tener un grado de cultura a nivel universitario y debe de estar constantemente capacitado.

Es por estos diferentes motivos que se trabajara esta propuesta de Modelo de selección que está relacionada directamente con el capital intelectual que son los docentes y el proceso mismo de selección docente de la Universidad Nacional del Santa del año 2013; este trabajo implica el estudio de dos variables de investigación y la aplicación de la gestión del conocimiento. “Siendo este un tema de ayer, vigente hoy y también en el futuro. Si bien su esencia no cambia, las formas de trabajo si lo hacen, estos cambios han originado la evolución de esta” (Alles, 2016, p.5).

La investigación se basó en dos variables, la primera variable es el “modelo de Selección del Recurso Humano” con sus 4 dimensiones que son: Selección del

Personal propuesta por Chiavenato, Proceso de Selección Basada en competencias, Estándares de Acreditación para la Selección Docente y Modelo de Licenciamiento.

La segunda variable es “Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario” con sus 6 dimensiones que son: Perfil docente en el modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente, La gestión por competencias, evaluación, selección y promoción del profesor universitario, silabo por competencias, diseño de clase magistral, capacidad de desarrollo de la exposición del tema y trabajo de Investigación.

Respecto a la Gestión del conocimiento se aplicará el modelo Knowledge Assessment Tool, que consta de 4 facilitadores que son: liderazgo, cultura, tecnología y medición; con los resultados obtenidos se creó el modelo propuesto de selección del recurso humano.

Los aspectos mencionados se deben tener en cuenta en el modelo propuesto que contribuirá a la captación docentes eficientes y competentes ya que al tener docentes muy bien seleccionados calificados, estos contribuirán a mejorar periódicamente la enseñanza aprendizaje en los estudiantes, así como el prestigio de la UNS.

El trabajo de tesis propone este marco teórico relacionado con las variables de estudio, a fin de poder tener el fundamento necesario para la propuesta del modelo de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento y proponer un modelo completo que incluya todos los aspectos antes mencionados y así poder incorporar de manera efectiva al docente de la Universidad Nacional del Santa.

La investigación consta de V capítulos. En el capítulo I contiene a la problemática de investigación que consta de: el planteamiento fundamentación de los problemas de investigación, antecedentes de la investigación, formulación del problema de investigación, delimitación del estudio, justificación e importancia de la investigación y objetivos de la investigación. El capítulo II consta del marco teórico que a su vez contiene a: los fundamentos teóricos de la investigación y marco

conceptual. El capítulo III se presenta el marco metodológico que incluye a la hipótesis central de la investigación, variables e indicadores de la investigación, métodos de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra, actividades del proceso investigativo, técnicas e instrumentos de la investigación, procedimiento para la recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de los datos. El capítulo IV presenta a los resultados y discusión y por último el capítulo V se muestran las conclusiones del trabajo de investigación y las recomendaciones para las futuras investigaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento fundamentación del problema de investigación

En Ecuador en la Universidad Nacional Técnica de Cotopaxi en la Facultad de ciencias administrativas se encontró que existe falta de herramientas técnicas para el proceso de selección del personal, por esos motivos existe un personal ineficiente con mucha falta de conocimientos.

Esto se puede observar en el trabajo, porque se tiene un perfil inadecuado para el puesto laboral, La falta de herramientas técnicas para la selección del personal provoca el incumplimiento de objetivos, el ineficiente personal ocasiona que los empleados laboren solo con el conocimiento empírico, por tanto el personal labora sus actividades en base a experiencia la misma que no es favorable para el desarrollo de la institución, la falta de conocimiento en el trabajo origina tiempos muertos, el personal que no esté capacitado a desarrollar sus actividades específicas, no brinda un buen nivel de rendimiento. El perfil inadecuado para el puesto laboral genera la pérdida de recursos.

(Chacha y Chimbolema, 2017)

En Venezuela los docentes Universitarios sólo se limitan a dar clases sin dar el debido fortalecimiento de los mismos. En el desarrollo de las actividades docentes que ejecutan durante su ejercicio, lo que pudiera estar afectando el rendimiento académico que está asociado con una serie de indicadores, entre estos: percepción del estudiante de sus logros, de los compromisos y del desempeño del docente en términos de su competencias es frecuente y muy penoso ver a los estudiantes desmotivados y sin interés en las clases porque sus docentes no cubren sus vacíos. Los docentes no demuestran poseer competencias productivas asociadas con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de los estudiante; así como de las competencias destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación, entre otras debilidades, salieron a relucir la dificultad para planificar, adquirir, construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia, identificar los obstáculos que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula, seleccionar diferentes

estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje para la optimización del tiempo de los recursos así como de las informaciones disponibles.

(Velásquez y Marcano, 2012).

En Perú Arequipa Los negocios son familiares o gente muy de confianza, que han ido creciendo de forma empírica; es decir con la realización de actividades de administración de negocios orientados por conocimientos empíricos, esto ocasiona que los procesos no estén bien definidos y que se cometan errores que a la larga se traducen en problemas graves para la empresa, toman al personal sin criterios técnico profesionales es decir una mala selección y reclutamiento del personal, genera uno de los problemas más relevantes ya que, lamentablemente al no utilizar algún modelo a seguir, se selecciona al personal de manera subjetiva, lo que conlleva a una alta rotación de personal y pérdidas para la empresa.

(Jaramillo y Urquiza, 2018)

En Tacna En la superintendencia Nacional de los Registros Públicos SUNARP, pareciera que no hay un buen desempeño laboral, debido a un proceso de reclutamiento y selección de personal poco adecuado, las políticas no están de acorde con la misión de la entidad, además del incumplimiento de un proceso transparente, la evaluación, y pasos para la identificación del personal idóneo en el reclutamiento y selección de personal, son poco eficaces, y más aún el personal que realiza el referido proceso no cuenta con la capacitación suficiente que promueva estrategias para la optimización del proceso de reclutamiento y selección de personal. (Bernedo, 2013)

En Lima en la actualidad la práctica del docente no se realiza con un asesoramiento, y supervisión del trabajo pedagógico que se vienen desarrollando en las aulas, esto para garantizar el aprendizaje significativo de los estudiantes. El educador debe acompañar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos

saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum, sin embargo el docente elabora y diseña estrategias metodológicas adecuadas durante su labor pedagógica pero sin ningún planeamiento estratégico pedagógico, ni acompañamiento, lo que permitirá determinar algunas alternativas de solución para la mejora y una calidad de gestión pedagógica que es una de las premisas de la calidad educativa de las instituciones educativas, cuyos resultados serán alcanzadas a la institución educativa en estudio así como a las instancias pertinentes para su aplicación de la propuesta a presentar.

(Salinas, 2014).

En la Universidad Nacional del Santa que se llamará en el trascurso del presente trabajo como UNS, el consejo Universitario aprueba el reglamento y autoriza la convocatoria para el ingreso a la docencia Universitaria ya sea en condición de ordinario o contratado. En el área de personal de la dirección de recursos humanos de la UNS se realiza la inscripción de postulantes a los concursos públicos para la captación de docentes, estas convocatorias de selección del docente Universitario duran entre 5 a 6 días y consta en tres etapas: la publicación de postulantes aptos, la evaluación de postulantes y la absolución de impugnaciones. Estas etapas se desarrollan, según la necesidad de carga horaria propuesta por los diferentes Departamentos. Por otro lado la Universidad se encuentra en proceso de acreditación y currículo por competencias; el modelo propuesto contribuirá a este proceso de selección del recurso humano a contar con docente efectivos.

Al convocar la UNS el concurso público de selección mediante su reglamento de concurso público de ingreso a la docencia Universitaria en la UNS, este reglamento no se actualiza en cuanto a innovación de nuevos modelos de selección, gestión del conocimiento, nuevos enfoques por competencias que en la actualidad se está aplicando, por otro lado en cuanto a tecnología el proceso de selección se lleva a cabo en forma manual y no en una plataforma tecnológica; para poder incorporar efectivamente al docente hace falta la

renovación y actualización de ciertos indicadores que se presentaran más delante respecto a las variables de investigación planteadas; poniéndose en práctica estos indicadores tendremos como consecuencia docentes alineados con el perfil docente que se requiere.

Otro problema es la falta de conocimiento de muchos docentes en pedagogía como por ejemplo una de los problemas actuales es la redacción del silabo por competencias, esto se da principalmente en las facultades de ingeniería y ciencias; esto dificulta que el docente pueda realizar un buen diseño de clases, maneje correctamente los instrumentos de evaluación etc. Teniendo como consecuencia a estudiantes desaprobados que no comprenden al docente.

Sosa (2017) capacitación docente sobre gestión de procesos pedagógicos en la enseñanza universitaria. En la actualidad en la UNS existen capacitaciones para los docentes, pero estas son de poca duración y no terminan de llenar los espacios vacíos.

Los estudiantes se quejan constantemente que sus docentes conocen mucho de sus temas, pero no tienen el trato de docente formador, es decir el docente no logra muchas veces en sus sesiones de clase que el alumno entienda ni comprenda, como muestra el Anexo F, los resultados de aplicar las encuestas a 10 estudiantes el cual se obtuvo que el 60% de los estudiantes contestaron que sus docentes no se dejan entender en las clases de los diferentes cursos que dictaron y el 40% dijeron que sí; 70% contestaron que sus docentes no tiene un trato de formadores ni aplican la pedagogía en clases y el 30% dieron que sí; en relación a que si los docentes dominan su tema el 90% dijeron que si domina su tema y el 10% dijeron que no.

El docente catedrático debe ser una persona con ciertos valores resaltantes como: Liderazgo, innovación, respeto, responsabilidad, integridad, honestidad, compromiso y trabajo en equipo, apoyando a la Universidad mediante su departamento, dirección de escuela y a la universidad en general, es decir

cumplan con: los acuerdos tomados en reunión , informe de avance lectivo, entrega de registros, actas de evaluación, entrega de sílabos, puntualidad a sus sesiones de clase, cumplimiento de labor lectiva, presentación e informes de trabajos asignados en comisiones.

UNS (2018) en el reglamento de evaluación para ratificación de los docentes ordinarios de la UNS, respecto a la evaluación del desempeño docente por los estudiantes menciona los siguientes criterios: “conocimiento de la materia, didáctica, asistencia y puntualidad a clases, cumplimiento del silabo, relación docente – estudiante, ética y moral”, son indicadores que todos los docentes deben cumplir, sin embargo estos se aplican solo a los procesos de evaluación para ratificación de los docentes ordinarios y no para todos los concursos de captación.

Necesitamos que el docente universitario incorporado sea competente para la Universidad. Para solucionar esta problemática se plantea una propuesta de modelo de selección aplicando la gestión del conocimiento.

1.2. Antecedentes de la investigación

En Ecuador la investigación se tituló: “Modelo de selección de personal por competencia para las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Iatacunga en el área comercial”. La investigación tuvo como resultado que el proceso de selección por competencia permite la evaluación profunda del individuo en referencia, evaluando su conocimiento, experiencia, habilidad, aptitud, y actitudes para así predecir el nivel de desempeño que tendrá el trabajador en caso de ser contratado y como resultado de sus encuestas se determino que el sector bancario se rige en el modelo de selección por competencia, mientras que las Cooperativas de Ahorro y Crédito en su mayoría utiliza el proceso de selección tradicional. (Chacha y Chimbolema, 2017)

En España la investigación se tituló: “Propuesta de mejoramiento para los procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño, integrada al

sistema de gestión de calidad en servientrega S.A.” La investigación tuvo como resultados obtenidos aún como estudio descriptivo permitió observar un espacio en el proceso de talento humano para mejorar la percepción en el desarrollo de competencias de personal que debe ser evaluado con actividades de seguimiento y mejora, con las siguientes conclusiones: Con el avance de la tecnología, en el contexto laboral la empresa debe promover el desarrollo de los colaboradores, se requiere mayor alcance en los procesos de selección por competencias, es necesaria la implementación del sistema de evaluación y certificación de competencias laborales en la totalidad de la organización y es pertinente ampliar el alcance de la aplicación de técnicas de evaluación de desempeño a colaboradores del nivel de acción para efecto de seguimiento y medición de sus resultados individuales y grupales. (Rodríguez, 2007)

En Chiclayo la investigación se tituló: “Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017”. La investigación tuvo como resultados que la investigación realizada ha permitido comprobar que sí existe una influencia entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa (housekeeping y recepción) en el sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú - 2017. (Díaz y Vilchez, 2018)

En Arequipa la investigación se tituló: “Propuesta de un Modelo de reclutamiento y selección de personal por competencias para las áreas operativas del sector gastronómico de Arequipa 2017”. La investigación tuvo como resultados obtenidos que el 69% no gestiona los recursos humanos por competencias, los trabajadores tienen conocimientos mínimos sobre el modelo de competencias en la gestión de recursos humanos. (Jaramillo y Urquiza, 2018)

En Lima la investigación se tituló: “Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima”. La investigación indican como resultados que la gestión del conocimiento influye

significativamente sobre las competencias profesionales de los docentes ($F = 18,136$, $p < ,001$). Igualmente se puede apreciar en los resultados que las citadas variables están correlacionadas en sus totales y en sus dimensiones.

(Torres, Riveros, Solís y Acevedo, 2016)

1.3. Formulación del problema de investigación

¿De qué manera la propuesta de un Modelo de selección del Recurso Humano, aplicando Gestión del conocimiento, ayudará a organizar la incorporación efectiva del docente universitario en la Universidad Nacional del Santa?

1.4. Delimitación del estudio

Esta investigación se desarrolló en la Universidad Nacional del Santa, que involucra al a la dirección de recursos humanos, dirección de departamento, consejo Universitario, jurado evaluador y docentes postulantes.

El desarrollo de esta propuesta investigativa se llevó a cabo en el año 2013, con el reglamento para el concurso público de ingreso a la docencia universitaria ordinaria en la Universidad Nacional del Santa.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

La propuesta del modelo de selección del personal docente es importante porque ayudará a la Universidad a tener docentes competentes, calificados y aptos para desempeñarse y ejercer la docencia universitaria de acuerdo al perfil docente que requiera la universidad.

La investigación está dirigida para el área de recursos humanos, a la comisión evaluadora del proceso de selección docente, a los docentes y estudiantes de la UNS para que pueda ser aplicado y tener como beneficiados a toda la población estudiantil ya que tendrán una enseñanza de calidad.

En cuanto a los resultados del presente trabajo servirán para que el modelo propuesto se ponga en marcha y logre la efectividad docente.

El presente trabajo se justifica:

Justificación Técnica:

Para realizar el presente modelo propuesto de selección docente, la Universidad Nacional del Santa cuenta con los equipos apropiados para que pueda ser implementado el modelo, utilizando su plataforma de la UNS, a su vez cuenta con toda la tecnología como programadores y diseñadores en el área de UDEMSI (Unidad de desarrollo, evaluación y mantenimiento de sistemas de Información).

Justificación Institucional:

El modelo propuesto de selección docente es justificable porque logra organizar la incorporación efectiva del docente Universitario, a través de sus indicadores incluidos en el modelo y porque contribuirá en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje a través de la obtención de docentes efectivos, mejorando a la organización.

Justificación Social:

El presente modelo propuesto de selección docente es justificable socialmente porque con ello se verán beneficiados la UNS con sus docentes y estudiantes, porque al lograr docentes efectivos mejorara el proceso de enseñanza aprendizaje y ello involucra a la masa estudiantil.

1.6. Objetivos de la investigación: General y específicos**Objetivo general**

Desarrollar una propuesta de modelo de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento que ayude a organizar la incorporación efectiva del docente en la Universidad Nacional del Santa.

Objetivos específicos

- Analizar y describir los modelos de selección del recurso humano planteados.
- Analizar y describir como está organizado la incorporación efectiva del docente Universitario.

- Evaluar los indicadores que faltan cumplir en los modelos de selección del recurso humano planteados, respecto al modelo de selección de la UNS.
- Evaluar los indicadores que faltan cumplir en la organización para la incorporación efectiva del docente Universitario, respecto al modelo de selección de la UNS.
- Determinar y describir los procesos del nuevo modelo en la selección del recurso humano.
- Determinar y describir como está organizado la incorporación efectiva del docente Universitario en el nuevo modelo.
- Adaptar un modelo de gestión del conocimiento alineado con el proceso de selección y la organización para la incorporación efectiva del docente Universitario.
- Elaborar un modelo de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento que ayude a organizar la incorporación efectividad del docente en la UNS.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1.2. Gestión de recursos humanos

2.1.2.1. Proceso de gestión de recursos humanos (DRH).

García y Casanueva (1999) firma: “es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos” (p.96).

Se refiere a que todos los empleados estén integrados en un solo objetivo, es decir la dirección de recursos humanos marche juntamente con la organización cumpliendo los objetivos organizacionales de la empresa, para que todos sus empleados se vean como un capital humano, capaz de producir eficientemente para bienestar de la empresa, para tener un buen personal competente y capacitado, esto parte desde una buena gestión de recurso humano y se inicia en una planificación, reclutamiento y selección que son piezas claves para una buena gestión del RH que se verá a continuación:

1. La Planificación de los Recursos Humanos: Es algo futuro que las organizaciones tienen que saber contar con el personal idóneo para su organización como habilidades, comportamientos y valores requeridos estos son captados en el momento oportuno y para el puesto adecuado para que puedan alcanzar los objetivos de la organización.
2. Reclutamiento: El reclutamiento es un proceso en donde la empresa atrae suficientes solicitudes de empleo para poder captar al personal más idóneo para la empresa.
3. Selección: Es un proceso que consiste en brindar un examen a los candidatos solicitantes para poder captar a los candidatos más apropiados para el puesto.
4. Orientación e integración del personal: Proceso de incorporación de un nuevo empleado y la orientación debida para que este empleado pueda desempeñar sus funciones correctamente.
5. Formación y capacitación: Se da cuando el empleado ya cuenta con un puesto de trabajo y recibe capacitaciones de acuerdo en el puesto de

trabajo que labora y le va a permitir desempeñarse con eficiencia, transformando sus capacidades y le permite incrementar sus valores.

6. Evaluación del rendimiento: Luego que el empleado recibe una capacitación la empresa espera de él un buen desempeño de sus funciones y estos se miden por los resultados que el empleado pueda arrojar para con la organización
7. Desarrollo de la carrera: Se refiere cuando el empleado que ha obtenido una larga y competente trayectoria laboral, este espera que sea ascendido y ocupar algún cargo importante en la empresa.
8. Salarios y recompensas: El empleado por su trabajo y desempeño recibe compensaciones y beneficios por parte de la empresa.

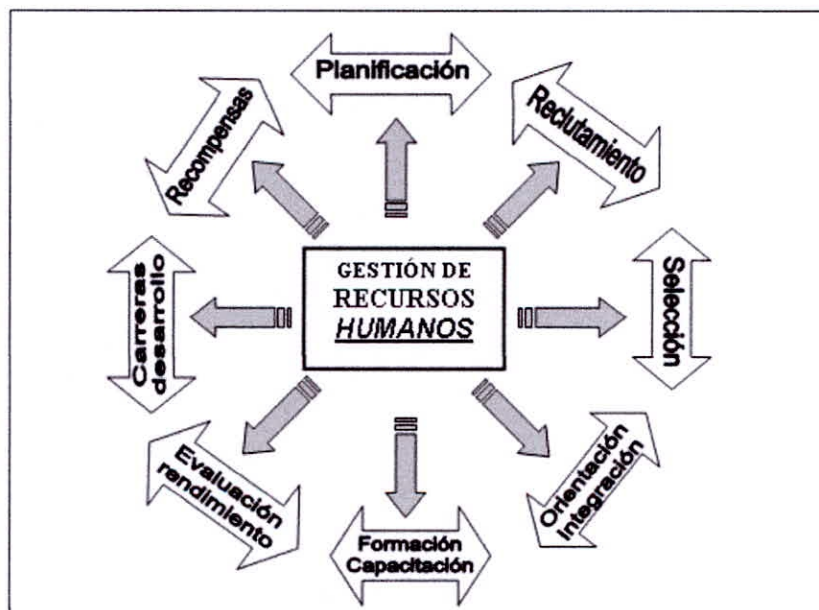


Figura 02. El Proceso de Gestión de Recursos Humanos.
Fuente: García y Casanueva, 1999.

Para el presente trabajo nos abocaremos en el proceso de selección que consta de:

Selección del Personal

Chiavenato (2009) la selección se da después del reclutamiento y consiste en un proceso en el cual por diversas técnicas de selección se capta al mejor empleado para que ocupe una vacante en la empresa, mediante el

reclutamiento se captan diferentes solicitudes y mediante un proceso de selección por medio de exámenes, filtros y clasificación se logra seleccionar al individuo adecuado para el cargo adecuado. La selección logra solucionar dos problemas principales: El primero es la adecuación del hombre al cargo, es decir los empleados pueden explotar su potencial al máximo cuando existe una buena selección debido a que en el proceso de selección se maneja un examen de selección exclusivo para saber que empleado se puede desempeñar para el cargo apropiado, el segundo es la eficiencia del hombre en el cargo es decir si ya tenemos a la persona competente para el cargo apropiado ahora el proceso de selección se debe encargar que se elija al personal eficiente que realice su trabajo bien hecho y lo haga a la perfección.

El autor Chiavenato propone 10 aspectos importantes a tener en cuenta en la selección de personal.

1. La Selección como Proceso de Comparación

En este acápite la selección tiene que verse como un proceso de comparación es decir primero debe verse los requisitos del cargo, es decir todas las exigencias y características mínimas que debe cumplir un candidato para ser seleccionado y por otro lado el perfil del candidato deseado, este es un punto de partida muy importante al iniciar el proceso ya que está ligado directamente con los requisitos del cargo, en otras palabras debemos saber claramente el perfil del candidato deseado para presentar los requisitos exigidos, se tendrá que comparar si se adecua al perfil deseado que quiere la organización, en el primer aspecto la suministra el análisis y la descripción del cargo y en la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección.

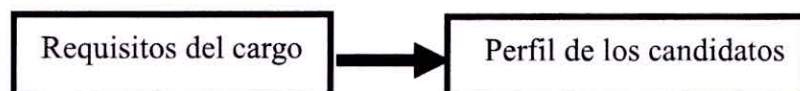


Figura 03. Proceso de Comparación- Fuente: Chiavenato, 2009

2. La Selección como Proceso de Decisión

Luego del proceso de comparación existirán varios candidatos elegidos, de los cuales se elegirán a los mejores, quedando algunos de ellos que también cumplen los requisitos pero que no obtuvieron el puntaje deseado, estos pueden ser considerados en su base de datos de la organización. Aquí se aplican 3 modelos:

- a. Modelo de Colocación: Cuando no existe competencia, un candidato para un puesto y este debe ser elegido.
- b. Modelo de selección: Cuando existen varios candidatos para elegir solo a uno, es allí donde se presenta un proceso de selección riguroso en donde solo uno es elegido y los demás rechazados.
- c. Modelo de clasificación: Cuando existen varios candidatos para varias vacantes, estos procesos suelen durar más tiempo.

3. Bases para la Selección de Personas

Este aspecto consta en que el proceso de selección es un sistema de comparación para tomar una decisión respecto a la persona elegida en el proceso, por lo tanto los criterios a tomar en cuenta en un proceso de selección deben estar apoyados en algún tipo de estándar para que el proceso tenga validez y esté debidamente fundamentado, en resumen lo que se requiere es la obtención de toda la información correspondiente para incorporarla en los criterios del cargo.

4. Recolección de Información Acerca del Cargo

En lo que respecta a la recolección de información acerca del cargo, aquí se pretende trabajarla de 3 formas:

1. Descripción y Análisis del Cargo: Aquí se verán los contenidos del cargo intrínsecos y los requisitos que debe tener el aspirante del cargo que son los extrínsecos. Aquí es importante que el candidato recopile información acerca de los requisitos y todas las características que debe cumplir el postulante al cargo, para que el proceso de selección sea centrado en ellos.

2. Aplicación de la Técnica de los Incidentes Críticos: En este punto los jefes directos realizan anotaciones tanto sistémicas como rigurosas relacionados a los hechos y comportamientos de todos los ocupantes que están postulando al y dan como resultado si el postulante a producido un mejor o peor desempeño.

3. Requerimiento de Personal: Aquí consiste en verificar los datos consignados en el requerimiento y cargo del jefe inmediato, indicando los requisitos y características de los aspirantes al cargo.

5 Elección de las Técnicas de Selección

Luego que se ha recopilado toda la información del cargo a ocuparse se tiene que elegir la técnica de selección más apropiada, la cual va a permitir llevar un orden en el proceso de selección, esta técnica pueden clasificarse en 5 aspectos que se mencionan a continuación.

Chiavenato (2009) a continuación se detallan cada técnica de selección mediante un grafico (p.148).

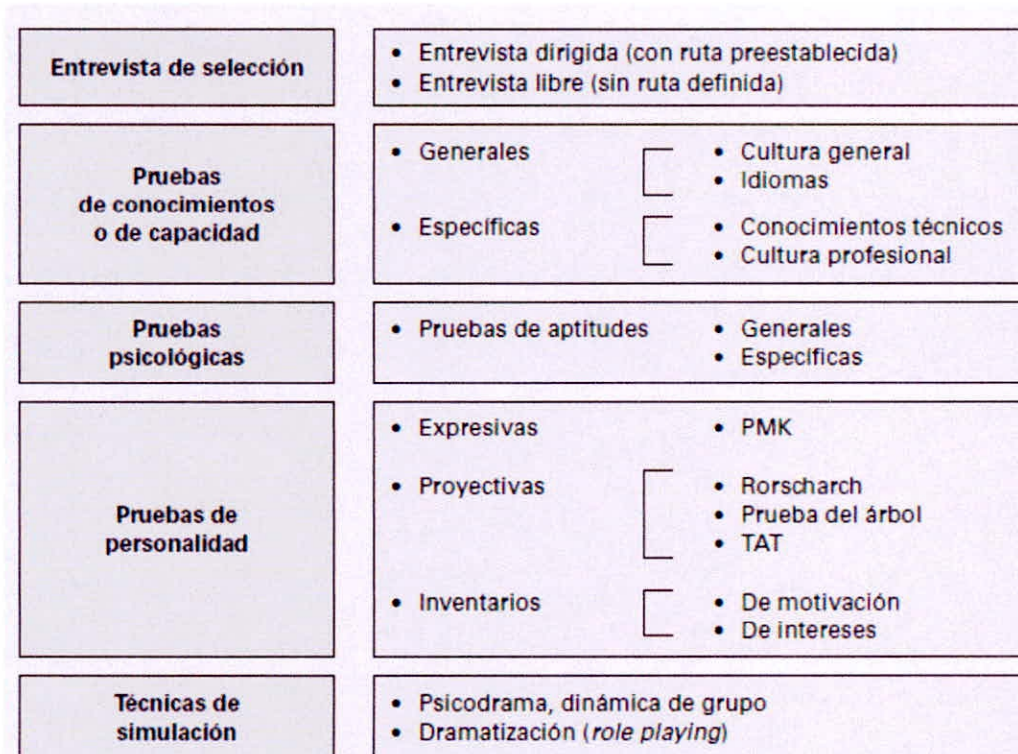


Figura 04. Técnicas de selección. Fuente: Chiavenato, 2009.

5.1. Entrevista de Selección

Luego de que el aspirante al cargo ya ha pasado por un proceso de reclutamiento, se tiene que determinar qué tipo o tipos de entrevista se va a elegir, este factor muchas veces es el decisivo que determinará si el postulante al cargo será aceptado o rechazado.

La entrevista debe estar dirigida por personal con mucha habilidad y buen tacto de tal manera que la elección sea acertada y tenga los resultados esperados, la entrevista consta de 5 elementos básicos por ser todo un sistema de comunicación y estos son:

1. Fuente: Aquí se determina las características del empleado como: personalidad, hábitos, la forma de expresarse, limitaciones, es aquí donde se origina la fuente o criterio donde el receptor anotaran la fuente.
2. Transmisor: Es un instrumento donde el receptor codificará el mensaje del emisor en palabras, gestos y expresiones y anotará la manera como se transmite la información entre emisor y receptor.
3. Canal: Es la parte de conexión entre los canales y lo más importante son las palabras y los gestos.
4. Instrumento para descifrar: En esta etapa de intercambio de información entre receptor y emisor la información se puede interpretar de diferentes maneras, es por ello que este instrumento ayudará a descifran la información correcta.
5. Destino: Es la llegada del mensaje claro y preciso, para ello depende mucho de la persona que se encarga de la entrevista, esta persona debe ser muy capacitada para que los mensajes se entiendan y sobre todo la evaluación sea la correcta, ya que la entrevista es un método más usado para el proceso de selección.

5.1.1. Etapas de la Entrevista de Selección

Con el desarrollo de las siguientes etapas servirán para determinar el perfil del entrevistado y compararlo con el perfil que requiere la organización o empresa.

Gómez (1998) presenta una clasificación de estas etapas: Preparación, ambiente, desarrollo de la entrevista, terminación de la entrevista y evaluación del candidato. Estas etapas se detallaran más adelante.

5.1.2. Pruebas de Conocimiento o de Capacidad

Gómez (1998) plantea que: “Las pruebas de conocimiento tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la practica o el ejercicio” (p.28).

Los tipos de prueba que se pueden ofrecer son: orales “preguntas y respuestas verbales”, escritas “preguntas y respuestas escritas”, De realización por ejemplo ejecución de un proyecto, prueba de corrida de un programa, diseño de un objeto en 3D, simulación de fabricación de una pieza usando un software. Por otro lado esta los conocimientos como puede demostrar el entrevistado sus conocimientos de cultura, conocimientos generales, específicos y relacionados con el cargo a ocupar, luego la manera como se elaboran, para ello se requerirá diferentes técnicas como las tradicionales, Objetivas y/o Mixtas, la decisión de que técnica se elija dependerá de la organización.

5.1.3. Pruebas Psicométricas

Collins (1998) considera que: “Se basan en el análisis de muestras del comportamiento humano, sometiéndose a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud, para intentar generalizar y prever cómo se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo” (p.51). En este tipo de prueba se muestra el comportamiento de la persona y se evalúa la parte física, intelectual y la personalidad de la persona, evalúa su aptitud de la persona en relación con los demás y los compara, la predisposición natural para determinado puesto de trabajo, evaluación por medio de comparaciones, permite pronosticar el comportamiento a futuro del candidato, la aptitud, habilidad real o en el trabajo, entrenamiento del aprendizaje, rendimiento en el trabajo, habilidad.

5.1.4. Pruebas de personalidad

Smith (1998) indica que: “analizan los rasgos del carácter y temperamento de cada individuo, se denominan genéricas cuando evalúan la parte general de la personalidad como equilibrio emocional, interés, frustraciones, ansiedad, agresividad, nivel de motivación, etc.”.

5.1.5. Técnicas de Simulación

Smith (1998) para realizar las técnicas de simulación se debe tener en cuenta tanto las pruebas psicológicas y las entrevistas, esta técnica consiste en que el postulante es sometido a una especie de prueba relacionada con un caso real similar al que desempeñara como futuro empleado de la empresa u organización, como resultado de esta técnica se debe mostrar una expectativa más cercana a su futuro comportamiento del candidato.

6. Etapas de la Entrevista de Selección

Ya mencionadas anteriormente, aquí se detallaran las siguientes etapas:

Preparación: se debe tener en cuenta los objetivos y la meta para cumplir con la entrevista juntamente con la mayor cantidad de información obtenida acerca del candidato.

Ambiente: El ambiente puede ser físico y psicológico, para la primera debe ser un lugar cómodo y tranquilo arreglado para ese fin y psicológico el clima debe mostrar una seguridad para el entrevistado de tal manera que se sienta tranquilo en un lugar ameno y cordial donde pueda expresarse con tranquilidad.

Desarrollo de la entrevista: es el proceso principal de la entrevista donde se desarrolla todo el proceso de preguntas y respuestas, en esta etapa el entrevistador se guiará con un formulario o instrumento de evaluación en donde anotará todo el desenvolvimiento del entrevistado calificando oportunamente y el entrevistado se concentrará siguiendo la secuencia de la entrevista.

Terminación de la entrevista: La persona que entrevista debe realizar una señal al entrevistado que terminó la entrevista, a la vez el entrevistado en ese momento debe recibir la información para saber qué hará luego.

Evaluación del candidato: Inmediatamente que termina la evaluación el entrevistador tiene que empezar la evaluación del candidato, aprovechando que la memoria está fresca.

7 Análisis y Diseño del Puestos

Collins (1998) nos dice que: “El análisis del trabajo representa una herramienta muy útil, ya que enlaza otras funciones de la administración de los recursos humanos entre estas están las de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, promoción y administración de sueldos y salarios”.

Para realizar este análisis es necesario conocer toda la estructura de la organización y poder entender cada área y puestos de trabajo, esto lo manejan los gerentes de recurso humanos quienes son los que describirán las características del puesto. Con la información recopilada del analista de puestos se obtiene como resultados las especificaciones y descripciones más detalladas.

Collins (1998) “Para determinar el nivel de retribución por el desempeño del puesto, el valor relativo es uno de los factores importantes, el valor es determinado dependiendo del grado de responsabilidad, habilidades y esfuerzo requerido”.

El sueldo o a veces llamado salario será previsto de acuerdo a las actividades, responsabilidad y habilidades que demuestre el empleado.

Ohiggins (1999) plantea que un buen análisis y diseño de puestos referidos al proceso de gestión de recursos humanos trae como consecuencia: “menor costo, buena imagen de la organización y beneficia el clima de la organización”.

Cortez (1998) nos dice que: “Las características de este tipo de Selección de Personal es que es un método más complejo, que implica mayores costos, así como también mayor variedad de candidatos”.

Hoy en día el despliegue de tecnologías de información han avanzado a pasos agigantados para todas las áreas de las organizaciones, especialmente los recursos humanos existiendo Outsourcing con grandes portales de recursos humanos entre ellos para el proceso de selección de cualquier organización sea de productos o de servicios.

8. Instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas en el Proceso de Selección y Categorías

Tirapu (2007) en lo que respecta a la Instrumentalidad de las pruebas, la Aptitud Mental es una de las primeras pruebas que se utiliza para la selección de personal, esta prueba se aplica mucho en los países industrializados, esta prueba mide en el candidato ciertas características como: inteligencia, desenvolvimiento mental, capacidad para que se adapte conscientemente su pensamiento a través de nuevas exigencias, medir la capacidad en diferentes ambientes en el que se desenvuelve como áreas y oficios. Esta prueba sirve para ver su rendimiento posterior del individuo.

9. Bases Técnicas de Selección de Personal

Ohiggins (1999) para este autor luego de recopilar información acerca del cargo, llega a la conclusión que al aplicar la técnica relacionada a los incidentes críticos, el requerimiento de personal, el análisis del cargo en el mercado, se tomará una buena decisión.

En relación a las bases teóricas para una buena selección del personal es necesario que se tome en consideración: el análisis del cargo, la aplicación de la técnica de los incidentes críticos y el análisis de los datos del empleado.



Figura 05. Selección del Personal. Fuente: Chiavenato, 2009.

2.1.2.2. Gestión de Recursos humanos basadas en competencias

MacClelland (1973) gestión por competencias es un modelo que se hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño, el mismo plantea que cada empresa u organización posee características que las distinguen de las demás, pero también existen muchos factores que les permiten establecer algunos mecanismos algo similares relacionados con la gestión para que sean implementados por la parte directiva de la empresa, cabe indicar que esta estandarización no impide que cada empresa explote su potencial es decir cada empresa posee su propio potencial para que opere de manera satisfactoria en las organizaciones y poder lograr un posicionamiento en el mercado.

Este potencial de cada organización es la que permite determinar sus cualidades habilidades técnicas y conocimientos que tiene que tener su personal o capital humano y que deben destacarse entre las demás como dice MacClelland que nos dice que es un desempeño superior y así poder seleccionarlos y considerarlos para los perfiles de los empleados que es la clave de un desempeño sobresaliente.

2.1.3. Selección

2.1.3.1. El proceso de selección del recurso humano basada en competencias

La selección de personal es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización.

Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación.

Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan, sino también para el nuevo colaborador.

La selección de personal por competencias es un tema muy reciente que está cautivando a las empresas modernas que quieren asegurarse de contar con un personal calificado y competente, y aunque son pocas las personas y el material escrito encontrado en este campo, es necesario tener más producción literaria por parte de los encargados de recursos humanos y psicólogos.

2.1.3.2. Concepto de selección de personal basada en competencia

López (2010) la selección de personal como competencia es un procedimiento para poder encontrar al personal adecuado que cubra el puesto adecuado en la organización, cuando nos referimos a adecuado es que el empleado debe cubrir las necesidades de la organización con su potencial humano y también que ese mismo empleado se sienta satisfecho con su trabajo para que pueda trabajar satisfactoriamente. Un empleado muy bien seleccionado, competente y bien colocado en la empresa de acuerdo a sus potenciales será un empleado que generará mucha producción para las organizaciones y se convertirá en capital humano que contribuya en el logro de los objetivos de la organización, por otro lado las empresas ahorrarán costos de personal, porque no tendrán la necesidad de estar cambiando ni rotando a su personal que esto generara más gastos para la empresa, como gastos de selección de personal nuevos contratos etc. En otras palabras se debe tener la persona adecuada para el puesto adecuado. No se debe de perder de vista nunca los objetivos de la organización, tenerlos siempre en cuenta para el perfil del nuevo empleado, que sea competente para toda la

organización y no solo para un solo puesto, es decir que un empleado competente se debe desempeñar muy bien en su puesto pero también desempeñarse para el bien de toda la organización, como lo muestra en el figura 06.

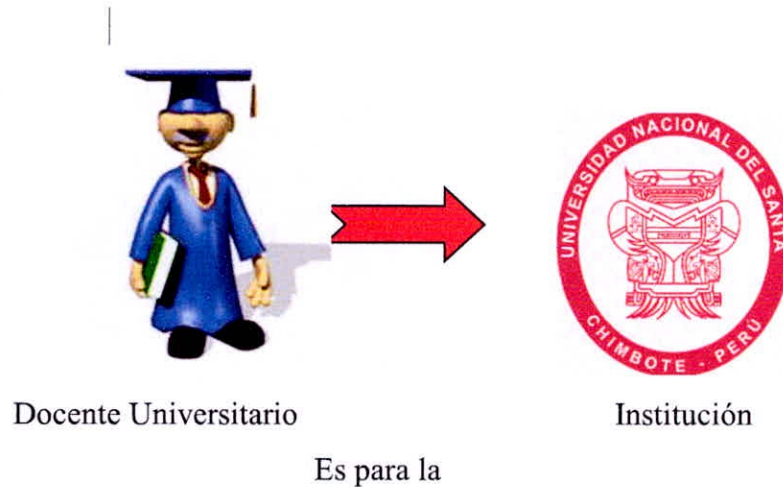


Figura 06. Selección del RH y la Institución. Fuente: López, 2010.

Muchas organizaciones optan por el outsourcing, que quiere decir servicios de terceros que hagan el trabajo de selección, hoy en día existen muchos de estos servicios, sobre todo vía Web que envían grandes cantidades de solicitudes de empleo como recepción de currículos vitae para una mayor captación de empleados, que mediante software, realizan los filtros apropiados y consiguen al empleado más idóneo que reducen los costos de reclutamiento y selección para la organización, sin embargo esta opción debe analizarse muy bien si se realiza internamente o externamente.

2.1.3.3. Aspectos importantes en el proceso de selección por competencias

López (2010) el proceso de selección se inicia desde la necesidad de cubrir una vacante para un puesto, que puede suceder por diferentes motivos como incremento de docentes, o por sustitución de este y se inicia desde el reclutamiento y todos los pasos del proceso de selección, pero todo este

proceso dependerá de las habilidades o competencias de quien dirige el proceso de selección, pero cuanto más amplios sean los pasos, el proceso adquirirá más seguridad de los postulantes que elija.

A continuación se detalla aspectos importantes:

- a) **La redacción de anuncio:** En la actualidad existen muchas opciones vía Web para la redacción de un anuncio publicitario, sin embargo este debe ser directo y claro que indique lo que la organización desea, así se evitara que la organización tenga que hacer muchos filtros, el anuncio debe contener: nombre y el tipo de organización o empresa, el contenido, la dirección del trabajo etc.
- b) **Las Remuneración:** Los tipos de contrato, las pretensiones salariales y demás beneficios, lugar, dirección electrónica o correo electrónico para presentar el C.V. y medios de recepción.
- c) **Análisis del currículum vitae:** Para enviar el currículum vitae se requiere leer bien el anuncio, porque la forma y tipo de currículum que se envía debe estar en relación a las características y al perfil docente que se pretende cubrir y al tipo de empresa que lo requiera, teniendo en cuenta la prolijidad, tipo de escritura y errores comunes que puedan suceder como: sexo, edad, raza etc., estos algunas veces pueden ser discriminatorios o puntos clave para que a fin no ser demandados. Luego de captar todos los posibles C.V. se debe realizar la técnica del filtrado, para luego seleccionar mediante una lista a los postulantes que pasan a la ronda de la entrevista citándolos adecuadamente para garantizar el correcto proceso de selección.
- d) **La entrevista:** Luego de haber pasado por un proceso de filtrado y mostrar los que pasan a la entrevista, es allí donde se iniciará el dialogo respectivo donde los puntos clave serán las expresiones, posturas y ademanes de cada candidato, aquí tanto el entrevistado como el entrevistador cumplirán roles importantes. Las preguntas para

los entrevistados deben ser redactados con debida anticipación, las preguntas pueden ser tanto abiertas, cerradas, de sondeo o provocadas según lo requiera la organización dependiendo de las características del postulante que se desea captar.

- e) **La entrevista por competencias:** En la etapa de la entrevista por competencia se indicará la manera como se debe actuar en una entrevista para captar al docente con un perfil humano más competente, para ello es importante luego de tener a las personas seleccionadas para la entrevista que esta sea personal o por medio de video conferencia de tal manera que se interactúe entre entrevistado y entrevistador utilizando herramientas en esta etapa que es fundamental para las organizaciones que han aplicado un esquema global de gestión y una buena práctica como el estilo objetivo de preguntar, esto ayuda a que el entrevistado responda sobre hechos y no sobre opiniones o pareceres, que muchas veces hace que la entrevista se alargue y no se pueda captar lo requerido. Este tipo de entrevista es objetivista porque se centra en hechos concretos.

Uno de los aspectos claves que hay que tomar en cuenta es en el cómo va la interrelación entre entrevistado y entrevistador, para ello se debe ir anotando los aspectos del desenvolvimiento de la entrevista.

Es importante que el entrevistador siempre tenga más rango y experiencia que el entrevistado, por ejemplo un joven sin experiencia no puede entrevistar correctamente a un gerente, el entrevistador debe tener capacidad de análisis y agilidad para que pueda identificar comportamientos que se puedan desprender en el momento de la entrevista en relación a los hechos. La técnica es muy importante ya que permite indagar en el interior de las personas y ver como es en el pasado para ver su comportamiento laboral, es decir “ver el futuro a través del pasado”, ¿cómo puede ser esto cierto, nos preguntamos?, las personas expresan diferentes conductas estas se repiten día a día

durante el trayecto de su vida, es allí donde nos permite captar un comportamiento de una persona cuando se le presenta un caso particular relacionada con su trabajo laboral y así determinar cómo será su comportamiento similar con su trabajo real.

La entrevista por competencias es una herramienta que se puede aplicar a cualquier tipo de persona u candidato a un puesto, mientras más tiempo dura esta técnica permitirá evaluar mejor al personal competidor. Ahora como podemos utilizar este método, para ello la institución evaluadora debe tener bien presente todas sus competencias genéricas así como su visión, su misión y sus valores de la Institución, luego la institución evaluadora detectará a los postulantes más exitosos que cumplen dicho comportamiento, la persona que entrevista primero definirá cuáles son los parámetros de mayor importancia no sin antes haber realizado un análisis del puesto, estos se basaran en: a) las competencias técnicas, b) la experiencia funcional, c) las competencias profesionales y por ultimo d) las capacidades sociales, basándose en todos estos aspectos se redacta las preguntas que serán iguales para todos los postulantes creando un perfil el más completo para el cargo, de ese modo cada postulante tendrá la misma posibilidad que todos de ser elegido, demostrando su potencial y valía.

- **El registro de la entrevista**

Luego de realizarse la entrevista, es importante contar con toda la información del proceso realizado para tomar una decisión, estos registros se pueden realizar en dos etapas: a) anotar los datos que corresponde al entrevistado como su experiencia, sus conocimientos, su remuneración actual etc., b) luego que el postulante ha finalizado se le realiza una valoración respecto a la forma como se presentó, su expresión, competencias de personalidad y la comparación con el perfil que se requiere.

- **Evaluación**

Aquí la evaluación puede ser de tres maneras: a) Psicológicas, b) Assessment center y c) conocimientos técnicos o habilidades específicas.

En relación a los exámenes psicológicos estos nos sirven porque permiten ver al candidato en diferentes facetas, no se considera como algo totalmente excluyente salvo que los resultados de este examen perjudiquen el desempeño del puesto y arrojen un resultado patológico. En el caso del Assessment Center viene a ser una técnica que evalúa recursos y potenciales para la gestión, en este caso se utilizan muchas técnicas de evaluación, esta técnica está basada en buscar el potencial de las personas. Aquí se utiliza una metodología que viene a hacer la mezcla de varias técnicas de evaluación que son: ejercicios de gestión, dinámicas de grupo, cuestionarios de personalidad y entrevistas personales; con estas técnicas nos permiten evaluar ciertas características como aptitudes y también conductas que evalúan la planificación, y gestión, negociación de los candidatos, habilidades directivas.

En relación a los conocimientos técnicos y habilidades se puede aplicar pruebas de conocimiento, exámenes escritos, pruebas de competencia personal específico, pruebas de lápiz papel, competencia personal, y pruebas del logro, ejercicios en bandeja, juegos de empresa simulación en el trabajo, y debates en grupo.

- **Assessment Center**

Espriella (2016) indica que: “Son ejercicios donde se prueban las habilidades de los candidatos requeridos para una vacante laboral específica y este método es más confiable a la hora de evaluar y conocer las aptitudes de los candidatos que se postulan a una vacante”. No solo se debe aplicar en un proceso de selección los aspectos mencionados en la evaluación como: entrevistas, pruebas Psicológicas

y otras técnicas más como pruebas psicotécnicas (pruebas técnicas), el currículum vitae, diseño de clase. Si solo se aplica estas técnicas tendríamos resultados a un nivel de un 15%, es decir no se lograría la efectividad del candidato, pero si aplicamos todos los aspectos en conjunto lograríamos hasta un 70% de efectividad.

2.1.3.4. Descripción general de un proceso de selección, roles y métricas para una selección eficaz

Corral (2007) indica que: todo proceso de reclutamiento de selección variará en función de la empresa y sus circunstancias. Pero el hecho de intentar generalizar los posibles elementos de un proceso de selección común nos servirá a modo de guía para ilustrar que es posible definir distintos pasos y organizarlos de una manera lógica.

2.1.3.5. Sistema de selección basado en competencias

Corral (2007), Seleccionar empleados es cada vez más difícil en los últimos años ante la escasez de talento. El coste de contratar y formar a los nuevos empleados es muy alto. Por otro lado, la legislación sobre igualdad de oportunidades está haciendo que las decisiones de contratación sean más arduas. No siempre se obtiene información fidedigna, o útil acerca de los candidatos después de dedicar mucho tiempo y dinero a pasar pruebas, contratar expertos externos y celebrar entrevistas. Como respuesta a estas presiones, se han desarrollado nuevos sistemas de selección, tales como los sistemas basados en competencias, que permiten alcanzar decisiones de contratación más acertadas y justas gracias a la aplicación de unos sencillos principios.

2.1.3.6. Estrategias adecuadas para una selección eficaz

Corral (2007) para el autor existen 5 técnicas para la selección por competencias: “1. Identificar los requerimientos críticos del puesto, 2. Utilizar el comportamiento pasado para predecir el comportamiento futuro, 3. Organizar los elementos de selección en un sistema, 4. Aplicar técnicas y

habilidades eficaces de entrevista, y 5. Implicar a varios entrevistadores en sesiones organizadas de intercambio de información”.

1. Identificar los requerimientos críticos del puesto.

Para realizar esta técnica primero debemos:

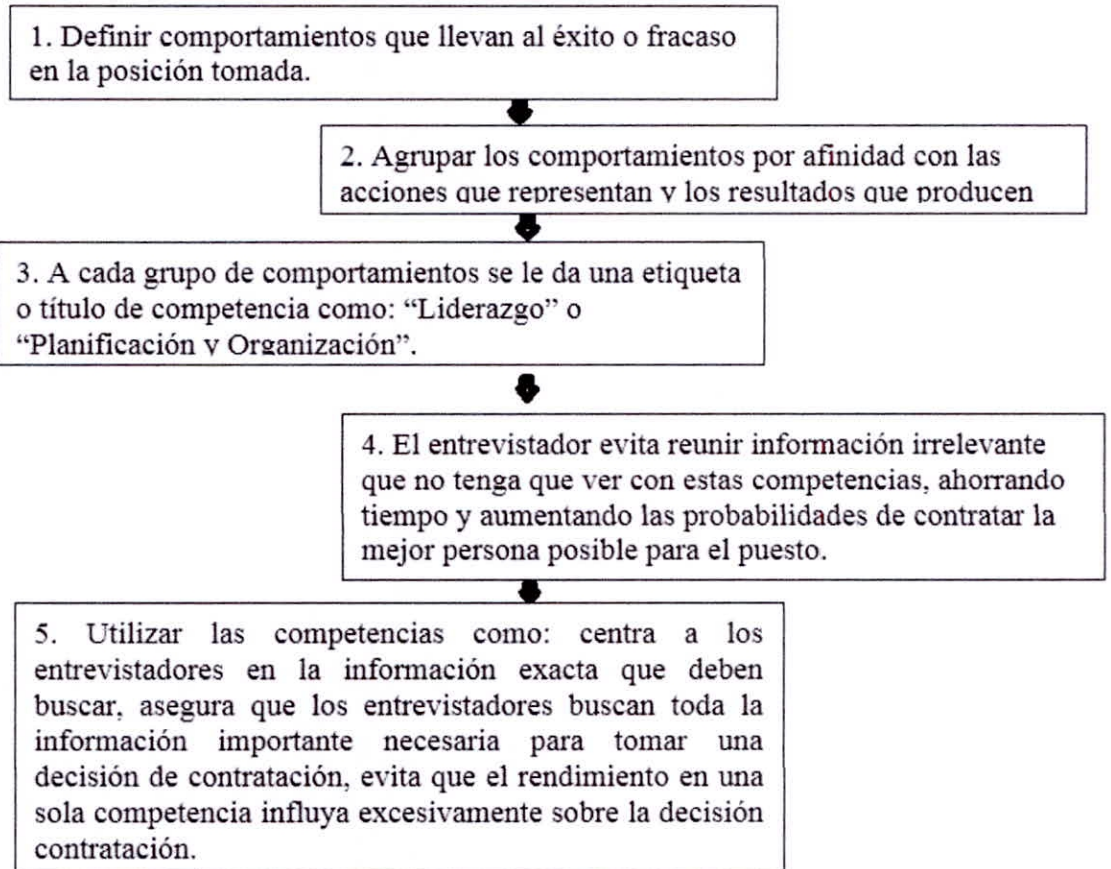


Figura 07. Pasos para identificar los requerimientos críticos del puesto. Fuente: Corral, 2007.

2. Utilizar el comportamiento pasado para predecir el comportamiento futuro.

Se refiere que los evaluadores analizaran a los postulantes o empleados y verán que si en algún momento un candidato solucionó un problema similar en el pasado, es casi cierto que lo podrá solucionar a futuro

Behavior (1969) nos dice que: "cuando hablamos de comportamiento en este contexto nos referimos a la descripción de las acciones de una persona en el pasado, así como sus logros".

Aquí el autor se refiere a que el individuo va acumulando comportamientos que son acciones que ha adquirido en el pasado juntamente con todos sus logros, todo eso en conjunto forman un patrón de persona para el futuro, una forma de medir ese comportamiento que es observando como ocurrió y que resultados a tenido. Algunos comportamientos a utilizar son:

1. Eliminación de malentendidos sobre experiencias que pasaron. Se refiere que mientras más se le pone a prueba a los candidatos mediante casos y se analiza sus comportamientos pasados este se contrastara para su nuevo comportamiento futuro y hace que se tenga más confianza al candidato.
2. Evitar que aspectos personales afecten a la evaluación. Se refiere a que muchas veces los jurados a la hora de evaluar son duros y chocan con la parte personal del candidato, esto hará que el candidato no explote todo su potencial en si demostrando timidez, nerviosismo y en conclusión tendremos a una mala evaluación.
3. Reduce posibilidades que el postulante se sobrevalore. Muchas veces el candidato tratando de quedar bien en la exposición trata de hablar más de lo debido, y comete errores explayándose más de lo debido, esto hace que el jurado le llame la atención indicando que se limite a hablar lo que se le pide.

3. Organizar los elementos de selección en un sistema.

Se organiza todos los elementos mediante un proceso que ahorrará dinero y tiempo, como el chequeo médico ello hará que sea fácil la decisión y se vaya filtrando a los candidatos, los desechados y los que van quedando, con esta sistema se evita que en el camino se olvide de analizar alguna competencia importante como persuasión, capacidad de trabajo e iniciativa, estas pueden ser muy difíciles de evaluar, pero con un sistema organizado será complicado que se nos escape una pregunta y se pueda evaluar con diferentes puntos de vista, este sistema se podrá evaluar tantas veces como sea necesario.

4. Aplicar técnicas y habilidades eficaces de entrevista.

La persona que entrevista es una especie de administrador, debe gestionar el

tiempo utilizado de manera apropiada, debe analizar bien al candidato para que le haga las preguntas apropiadas y pueda extraer sus comportamientos pasados. Como un principio se puede usar la guía de entrevista para el proceso de selección, luego se puede realizar preguntas de seguimiento para luego obtener algunos ejemplos de comportamientos pasados del postulante, por otro lado se puede registrar comportamientos que han sido descritos por el mismo postulante, tratar en todo momento de mantener la autoestima del postulante, se debe controlar la entrevista es decir la secuencia, las ventajas de poner en práctica esta técnica son para asegurar que se obtenga la información conductual de calidad del postulante, y por último el entrevistador realiza entrevistas que ayudan a elevar el prestigio de la Institución.

5. Implicar a varios entrevistadores en sesiones organizadas de intercambio de información.

Las organizaciones toman muchos aspectos importantes como sesiones de integración de datos, en la que se utilizan tablas o matrices, aquí se ordena la lista de candidatos con las competencias y elementos de la selección, luego se califica numéricamente a cada candidato y se anota la información conductual eso se hace para todos los evaluadores, al final se unen todas las evaluaciones, es decir las tablas matrices, buscando un consenso, luego se desarrolla un análisis de fortalezas y debilidades por cada postulante y se ordena, en el que arroja los resultados de los candidatos elegido. Existen ventajas de este procedimiento y son: a) Se implica a varios entrevistadores en la toma de decisión, b) se controlan los prejuicios y los estereotipos c) se mantiene un alto nivel de exigencia a pesar de la ausencia de buenos candidatos o la presión de tiempo para cubrir una vacante d) se aseguran decisiones de selección más acertadas e) se aumenta la confianza de los entrevistadores en su decisión y f) se refuerza la eficacia de las técnicas y habilidades de entrevista.



Figura 08. El proceso de selección basado en competencias. Fuente: López, 2010.

2.1.3.7. Perfil docente en el modelo educativo basado en competencias para los procesos de selección.

El modelo educativo del subsistema de Universidades politécnicas, indica que SEP (2005) el perfil del docente tiene cuatro dimensiones y son: 1).dominio de su disciplina 2).características personales, 3).competencias docentes y competencias tecnológicas”.

1) El dominio de la disciplina

El profesor universitario, es experto profesional en su materia que enseña, sabe relacionar claramente los contenidos teóricos con la práctica y no solo eso sino que los relaciona también con el mundo social.

Aparte de ello el profesor universitario hoy en día esta actualizado con la tecnología y la investigación.

Scriven (1997) nos dice: “una cualidad del buen profesor son sus conocimientos sólidos de las materias, incluyendo el currículo transversal”.

Esto nos quiere decir que el docente no solo enseña las materias de tipo social, humanística, científica y tecnológica sino que también el docente debe

desarrollar ciertos valores y actitudes para con las personas que lo rodean.

2) Características personales Las cualidades personales de un buen profesor son:

Scriven (1997) las características importantes que plantea el autor son: “profesionalismo, mente ágil, puntualidad, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud democrática, honradez e imparcialidad, buena disposición, interesado en los problemas de los alumnos y con ciertas habilidades interpersonales”, ello le permitirá buenas relaciones con los estudiantes y generará respeto.

3) Competencias docentes

Son una serie de procesos que desarrolla el docente muy bien planificados, esto hace que faciliten el aprendizaje, están relacionados con los objetivos que didácticamente va a lograr en el proceso enseñanza aprendizaje.

Tedesco y Tenti (2002) dice que: “Los docentes de hoy deben ser cada vez más conocedores de la cultura de las nuevas generaciones, de las características del entorno globalizado en el que viven nuestros estudiantes”, “El nuevo docente deberá ser capaz de comprender, apreciar y hacer dialogar”.

Frade (2009) indica que: “El desarrollo curricular por competencias, debe considerar al maestro como el eje articulador a través del cual los conocimientos y habilidades se transforman en acciones, lo que lleva a que el propósito del maestro es el logro de competencias en el alumno”.

Alonso y Gallego (2010) afirman que: “El modelo educativo nos dice que los profesores deben actualizarse permanentemente y adaptarse a los procesos de pensamiento de los alumnos con una mentalidad renovada”

Perrenoud (2004) las competencias de los docentes que plantea son:

a) Gestionar la progresión de los aprendizajes: observar y evaluar a los

alumnos en su desempeño, evaluar con un enfoque formativo. Promover la regulación de los aprendizajes.

b) Organizar la propia formación continua: establecer un trayecto formativo que contribuya a la mejora de la gestión pedagógica. Conformar una comunidad de aprendizaje entre los docentes de la escuela que permita disminuir las dificultades que como colectivo enfrentan.

c) Trabajar en equipo: utilizar metodologías de trabajo que desarrollen competencias, abonar al trabajo colaborativo, analizar situaciones que aquejan a la sociedad en su entorno inmediato o lejano (globalización). Promover la resolución de conflictos y la superación de situaciones que fortalezcan la unidad.

d) Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación: atender la diversidad de alumnos que conforman la clase-grupo. Aplicar adecuaciones curriculares de apoyo a alumnos que lo requieran. Promover el trabajo entre pares.

e) Participar en la gestión de la escuela: contribuir a la elaboración de un proyecto escolar que sea una herramienta organizativa funcional que oriente el trabajo del colectivo hacia el logro de los propósitos educativos.

f) Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión: promover un ambiente de diálogo como forma de solucionar los conflictos. Prevenir la violencia en la escuela.

g) Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo: fomentar la autoevaluación, la competencia del aprendizaje permanente, negociar proyectos a trabajar, así como dar a conocer los propósitos que se persiguen con las actividades a realizar. Orientar y ayudar a los alumnos a construir un proyecto de vida.

h) Organizar y animar las situaciones de aprendizaje: conocer el currículum, los aprendizajes esperados que deben alcanzar los alumnos al término de un grado o ciclo escolar, utilizar metodologías con enfoques por competencias: proyectos, casos, ABP, dilemas éticos, consignas.

i) Utilizar las nuevas tecnologías: aprovechar los recursos de la información y comunicación que pueden apoyar la educación. Crear comunidades de

aprendizaje entre docentes y estudiantes, utilizando la telemática.

4) Competencias Tecnológicas

Todos los docentes tienen que estar actualizados con la tecnología para el proceso fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, esto debe formar parte del perfil docente, pero muchos no la incluyen. (García, 2011).



Figura 09: Perfil Docente Universitario basada en competencias. Fuente: Scriven 1997, Frade 2009 y García 2011.

2.1.3.8. La gestión por competencias aplicada a la selección:

Competencias y comportamientos.

Corral (2007) manifiesta que: en la Gestión por competencias se define los predictores que tienen el más alto desempeño, es decir avizorar a futuro las capacidades de nuestros concursantes de tal manera que se evidencien durante todo el proceso de selección, que serán tomados para la toma de decisión final. Las competencias ayudan al proceso de selección por los siguientes motivos:

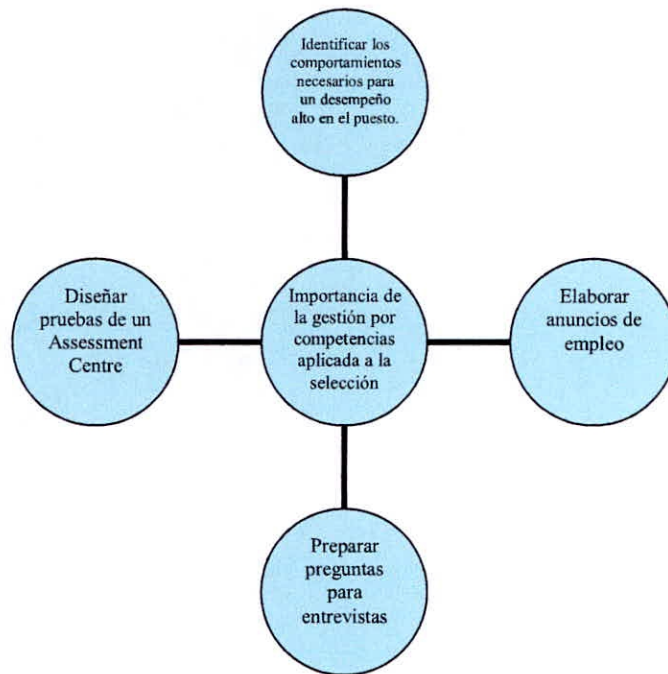


Figura 10: Importancia de las competencias en selección.

Fuente: Corral, 2007

El siguiente grafico muestra la importancia que tiene aplicar el proceso por competencias en la selección, porque mientras más indicadores o más detalles le apliquemos al proceso de selección tendremos mejores resultados, a veces es difícil captar las competencias específicas de cada candidato, pero mientras más indicadores como por ejemplo los indicadores conductuales que muchas veces sirve de filtro para una buena selección, pero esto se confronta con las entrevistas muy bien estructuradas, con preguntas bien diseñadas.

2.1.3.9. Evaluación, selección y promoción del docente universitario.

De la Orden (1990) indica que: el docente es un profesor universitario dedicado a la enseñanza y que diariamente están compartiendo información con otros docentes de otros niveles y cumple la función de la enseñanza a los alumnos, el docente universitario se dedica a focalizarse en una especialidad, siendo un experto en su área y en una ciencia, también cumple el rol de investigador, posee ciertos valores, actitudes y buenas conductas.

Concepto de eficacia docente

Gonzales (2017) lo define como: “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, es la capacidad, aptitud o poder para producir un efecto determinado”.

Sevillano (2005) define como: “la calidad en el contexto educativo es entendida como la capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de códigos culturales básicos, la capacidad para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad de resolver problemas y seguir aprendiendo, el desarrollo de actitudes y valores. Desde esa perspectiva, la calidad educativa en términos generales, es definida como la capacidad para favorecer las oportunidades y resultados del proceso educativo; y para desarrollar personas mejores en un entorno local más favorable, circunscrito en el país y en el mundo”

Evaluación del profesorado Universitario.

Para ser un buen docente depende de la eficacia que tenga, a veces se recurre a otros aspectos como: criterios ideológicos, religiosos y sociales, esto dependerá del criterio como de su competencia profesional que se pueda tomar a la hora de una evaluación, Los criterios de evaluación del profesorado universitario más utilizados son

a) Juicio de los estudiantes, b) Juicio de los colegas, c) Juicio del director del departamento, d) Número y calidad de tesis y tesinas dirigidas, e) Proyectos de investigación financiados por entidades oficiales y privadas. f) Número y calidad de publicaciones, g) Número y calidad de ponencias y comunicaciones en reuniones científicas y congresos nacionales y extranjeros, h) Patentes aceptadas en los registros correspondientes, i) Además de los criterios, es necesario conocer también los predictores de la eficacia docente, es decir las variables relacionadas con la capacidad y aptitud para el logro de los objetivos docentes e investigadores.

En general, se trata de cuestionarios que en cada ítem representa un atributo

del profesor que el alumno debe calificar una escala de 1 a 5, 1 -7, 1 - 9. A veces sólo se utiliza una dimensión y el estudiante califica globalmente al profesor como bueno o malo, competente o incompetente. Existe un cuerpo sustancial de investigación pedagógica que está intentando responder a las múltiples interrogantes que plantea la evaluación de los provisos por los alumnos. El planteamiento general ha consistido en el proceso de identificar qué variables diferencian a unos profesores de los otros en cuanto a competencia, en opinión de los estudiantes.

Para ello se ha procedido al análisis factorial de los cuestionarios. Asimismo, se intenta determinar la validez y fiabilidad de estos instrumentos y su procedimiento en general.

Kulik y McKeachie (1975) manifiesta la progresiva complejidad y elaboración de las escalas utilizadas, los diseños y análisis, las TIC, los resultados, lo que se traduce en la aparición de instrumentos cada vez más fiables.

Coincidieron en el hallazgo de cuatro factores que, aunque denominados de distinto modo por cada autor, pueden identificarse como:

- Destreza comunicativa.
- Relación e interacción con los alumnos (participación).
- Grado de estructura, organización y control de la clase.
- Exigencia académica (dificultad).

La calificación otorgada por los estudiantes muestra escasa relación con el sexo, edad y puntuaciones medias recibidas por la clase. Sin embargo, parece muy alto el lado en la valoración, lo cual indica que la valoración estudiantil del profesorado es una medida válida de las actitudes o predisposiciones de los alumnos hacia el profesor, en posteriores investigaciones se ha constatado que la calificación de los alumnos es una función de todas las características que puedan haber de los estudiantes, características del docente como su experiencia, el tamaño de las clases, las condiciones de la enseñanza, carácter obligatorio u optativo, amplitud y profundidad de conocimientos, tipo de

disciplina, producción investigadora y por último personalidad y métodos de enseñanza.

Las correlaciones encontradas entre valoración de los alumnos y las citadas características de los profesores medidas con otros criterios han sido las siguientes:

- Correlación positiva con experiencia docente.
- Correlación escasa pero positiva con producción investigadora.
- Correlación nula con rasgos de personalidad.
- Relaciones inconsistentes con amplitud y profundidad de conocimientos.
- Correlación alta con destreza como iniciativa.

Quizá el hallazgo más importante de las investigaciones es el descubrimiento de significativos efectos de la interacción entre características del profesor y del alumno en la calificación estudiantil. Puesto, en otros términos, diferentes tipos de alumnos califican de forma distinta a diferentes tipos de profesores y modos de enseñanza

Evidenciaron la existencia de interacción significativa entre «locus» de reforzamiento de los estudiantes y grado de estructuración y control de la enseñanza de los profesores en las calificaciones asignadas por los primeros a los segundos. Esto significa que la valoración del estudiante depende de la congruencia entre ambas variables. Los estudiantes en que predomina la motivación de origen interno (locus de reforzamiento interno), asignan calificaciones muy altas a los profesores con baja estructuración y control del proceso de aprendizaje y viceversa, los estudiantes dependientes en su motivación de factores externos (locus de reforzamiento externo), califican muy alto a los profesores con alta estructuración y control de aprendizaje.

En resumen, las calificaciones de los estudiantes tienen una validez y fiabilidad limitada. Su fiabilidad aumenta en la medida en que se centra en la observación prolongada de conductas y características específicas de los profesores. Por otra parte es opinión común entre el profesorado que el uso de las calificaciones de los alumnos, aunque se objetive y sistematice el proceso puede generar hostilidad, resentimiento y desconfianza en los docentes y

pérdida de respeto hacia la Universidad en los alumnos.

Evaluación por parte de comisiones de profesores o por el director del departamento.

De la Orden (1990) indica que: puede considerarse el procedimiento evaluativo más frecuentemente utilizado en muchas ocasiones que la evaluación se limite a simples apreciaciones subjetivas, como en otros casos se utilizan escalas y baremos, pero aun así, muchas veces los ítems y cuestionarios son excesivamente vagos y generales. Como en el caso de la evaluación de los estudiantes, los resultados reflejan a su vez, la congruencia o incongruencia entre las concepciones (implícitas o explícitas), de los jueces y las del profesor calificado. Asimismo, es frecuente reconocer componentes políticos e ideológicos en general en las evaluaciones de los colegas y directores de Departamento.

Existen modelos de escalas y baremos cuya validez no está demostrada, pero que, al menos, garantizan un mínimo de fiabilidad. En nuestro contexto académico habrá de surgir este tipo de instrumentos si queremos superar las deficiencias inherentes a los dictámenes actuales, basados en muchos casos en predictores poco lógicos de criterios poco estables.

Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos

Podría utilizarse como criterio de evaluación de la eficacia puramente docente del profesor universitario la medida objetiva e independiente del rendimiento académico de sus alumnos, ¿Puede esta medida ser una alternativa válida o un complemento a la evaluación de los alumnos y los colegas? En principio, parece razonable suponer que el mejor criterio de la eficacia docente de un profesor es la cantidad y calidad del aprendizaje de sus alumnos. Sin embargo en la práctica este procedimiento presenta graves dificultades, en primer lugar habría que definir con precisión cuáles son los indicadores válidos de este rendimiento: en segundo lugar, dispone de los instrumentos válidos y fiables para su medida y en tercer lugar determinar con precisión que el rendimiento se debe a la acción del profesor y no a otros factores personales y de contexto.

Kulik y McKeachie (1975) afirma que: sólo podrían compararse profesores de la misma materia y el mismo curso cuyos programas fueron coincidentes. Por otra parte, como la unidad de medida y análisis sería la clase, se ha demostrado que son muy pequeñas las diferencias medias entre grupos de un mismo curso (con diferentes profesores), porque existen muchos elementos comunes a todos, por ejemplo, textos y “acceso a la información”, “no existen estrategias o procedimientos generales satisfactorios para evaluar a los profesores”. Respecto a la calificación de los alumnos está influenciada por factores en parte ajenos a la eficacia académica. “La valoración de los colegas y de los departamentos refleja más en la reputación del profesor que el resultado de un juicio objetivo e independiente basado en la observación y evidencias empíricas”. Respecto al rendimiento académico de los estudiantes se presentan dificultades prácticas de utilización y no discrimina a las clases que utilizan los mismos textos e información similar las limitaciones de estos procedimientos derivan, en gran parte, de las características de los instrumentos de medida que operacionalizan los criterios evaluativos especialmente las llamadas escalas de calificación (rating scales), que están en la base de la valoración de los profesores por parte de alumnos, colegas o departamentos. En primer lugar, las escalas de valoración o calificación (rating scales), carecen de las propiedades mínimas exigibles a un instrumento de medida, a saber: presentar al sujeto evaluado una tarea estandarizada a realizar que represente en nuestro caso, una muestra significativa de docencia: registrar las realizaciones del sujeto (conducta docente del profesor): una clave bien definida de puntuación; y normas de referencia para comparar e interpretar las realizaciones de los sujetos examinados.

En segundo lugar, es cuestionable la validez de las escalas de calificación y por tanto de la evaluación de los profesores basada en estos instrumentos, fundamentalmente porque reflejan más las creencias y concepciones de los que aplican la escala acerca de lo que significa una enseñanza de calidad, que la competencia docente real de los sujetos evaluados.

La selección y promoción del profesorado Universitario

La evaluación del docente es un proceso instrumental. Se evalúa para algo que trasciende la propia evaluación. En la situación actual de la Universidad española se ejerce algún tipo de evaluación con finalidad promocional o selectiva en los siguientes momentos: propuesta de un candidato como ayudante, propuesta de renovación de contrato, presentación de candidatos para tomar parte en concursos, concurso a plazas de profesores titulares, concurso de acceso a cátedras entre profesores titulares o catedráticos.

En estos momentos se perfila ya, además, una evaluación periódica del profesorado, como base de asignación de complementos retributivos. La selección y promoción del profesorado se presentan pues, como las finalidades prácticas más importantes de la evaluación. La justificación de procesos rigurosos de selección se apoya en el alto concepto que los profesores universitarios tienen de su propia unión y de la percepción, por parte de la sociedad, de las desastrosas consecuencias que se derivarían de una degradación sensible de esta función.

La docencia universitaria en una profesión donde se habla tanto de atraer a los mejores alumnos de este nivel, resulta paradójico que exista tan poca investigación sobre las características y circunstancias de las personas que entran en la misma y de las relaciones entre estas condiciones de entrada y el éxito posterior en otras palabras, resulta obvia la necesidad de estudiar sistemáticamente la validez predictiva de los criterios de selección que, como afirmaba más arriba, se identifican con supuestos predictores de eficacia docente a investigadora. Los predictores de eficacia académica tomados como criterios de selección del profesorado, estos pueden clasificarse por su grado de fidelidad (isomorfismo) y se clasifican en tres categorías: Predictores de alta fidelidad que contiene: (Muestras de actividad docente e investigadora en situaciones reales, Docencia e investigación en situaciones simplificadas, Predictores de fidelidad media, Conocimiento de la ciencia a enseñar, Docencia en situaciones simuladas como microenseñanza) y Predictores de baja fidelidad que contiene: (Medidas de personalidad como características personales del profesor y Actitudes hacia la enseñanza y la ciencia).



Figura 11: La Gestión por Competencias. Fuente: De la Orden, 1990, Centra, 1980 y Kulik y McKeachie 1975.

2.1.4. Gestión del Conocimiento

Herederero y López (2019) manifiestan que: tanto desde el mundo académico como de las empresas se coincide que al valorar la gestión del conocimiento este es un factor clave para poder obtener ventajas competitivas en las empresas, el recojo correcto de datos, su transformación correcta para convertirlo en conocimiento y la distribución inmediata de ello, todo esto se convierte en un elemento importante que es el capital que da la supervivencia y competitividad empresarial, convirtiéndose en uno de los factores claves del éxito.

Gómez (2006) indica que: “la gestión del Conocimiento es un conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo.

Murray (2001) dice que “permite transformar el capital intelectual de una empresa, tal como la información registrada y los talentos de sus miembros, en mayor productividad, mayor valor e incremento de la competitividad”

Bustelo (2001) indica que: “la gestión del conocimiento es la teoría que responde a la adaptación de las últimas innovaciones tecnológicas en el tratamiento de la información y las telecomunicaciones. No sólo es gestión de la información, sino que deben intervenir procesos y personas”

Paradela (2001) la gestión de conocimientos puede considerarse como el proceso de:

- a) Integrar la información (accediéndola, organizándola, almacenándola, buscándola, recuperándola, navegando por ella, codificándola, referenciándola, categorizándola y catalogándola).
- b) extraer sentido de información incompleta.
- c) renovarla, asegurando su continuidad a través de procesos alimentados por personas y suplementados por herramientas de tecnologías de la información.

Paradela (2001) indica que una perspectiva sistemática de la gestión de conocimiento pone el énfasis en:

- a) monitorizar y facilitar analíticamente las actividades relacionadas con los conocimientos.
- b) crear y mantener infraestructuras de conocimientos.
- c) renovar, organizar y transferir archivos de conocimientos.
- d) potenciar, usándolos, los activos de conocimientos para darse cuenta de su valor.

2.1.4.1. Técnicas de gestión del conocimiento

Paradela (2001) se refiere a las técnicas para la gestión del conocimiento como el análisis FODA que se refiere a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, otras técnicas son los mapas de conocimientos, análisis de flujos de trabajo, las redes de Petri. Otras son: “revisión de conocimientos basadas en cuestionarios, sesiones de grupo, análisis del

entorno de las tareas, análisis de protocolos verbales, análisis básico de conocimiento, análisis de funciones críticas de conocimientos, análisis de requisitos y uso de conocimientos, perfilado de conocimientos, y análisis de flujos de conocimientos”. También podría incluirse como técnica las “sesiones de transferencia”, que son reuniones destinadas a revisar problemas pasados e historias exitosas, con la finalidad de analizar, agrupar y conservar los resultados de esas reuniones para que sirvan en otros proyectos.

Murray (2001) permite a partir de las experiencias, mejorar la calidad y eficiencia de los esfuerzos de desarrollo o servicios y habilitar que esa experiencia y los conocimientos disponibles de la organización favorezcan o estimulen el aprendizaje. O sea, colabora en la gestión del conocimiento.

Paradela (2001) indica que la gestión del conocimiento es un mapa de conocimiento es un diagrama n dimensional que muestra múltiples relaciones entre conceptos usando nodos, enlaces y configuraciones especiales.

2.1.4.2. Competencias para la gestión del conocimiento

Sánchez (2015) en la actualidad en que vivimos en el ciclo XXI, las cosas han cambiado mucho en las organizaciones a medida de que la tecnología avanza las organizaciones cambian, como la creatividad en las personas, competencias, talento, innovación organizativa, y el conocimiento individual, forman el eje central para una buena gestión para la alta dirección y de aquellos que toman decisiones. La figura que se muestra a continuación indica aptitudes claves que siempre se deben tomar en cuenta.



Figura 12. Cinco aptitudes claves de competencias.

Fuente: Sánchez 2015.

Para utilizar la gestión del conocimiento es necesario dominar ciertas aptitudes que son: Uso de internet, innovación, procesos de calidad, gestión de la información, habilidades directivas.

Internet sirve como eje principal para acceder a las fuentes importantes, utilizar la inteligencia competitiva porque gracias al internet las organizaciones están en constante información de lo que muestra la competencia y sirve para realizar cambios, su red del conocimiento, es decir la mayor cantidad de acceso a la información posible.

Respecto a la innovación es una herramienta de técnicas de innovación que mediante el uso de una metodología se crea e innova constantemente los procesos para realizar cambios de mejora.

El proceso de calidad se crea con el fin de: “homologar procesos de captura, registro, organización y explotación de conocimiento”, estos en conjunto realizan mejoras en los procesos de la calidad.

En la gestión de la información se refiere netamente a que con la búsqueda intensiva de la información por medio de algún buscador en internet se puede con facilidad gestionar la información.

En las habilidades directivas como: “organización, coordinación y liderazgo”,

estas son imprescindibles para obtener habilidades directivas porque ayudaran en la parte de la estructura para generar gestión del conocimiento



Figura 13. Gestión del Conocimiento. Fuente: Gómez, 2006, Prusak, 2001 y Paradela, 2001.

2.1.4.3. Modelos para la gestión del conocimiento

Modelo KMAT – Knowledge Assessment Tool

Andersen (1999) nos dice que el modelo de gestión del conocimiento “es un instrumento de evaluación y diagnóstico. El modelo propone facilitadores: liderazgo, cultura, tecnología, medición y proceso; estos favorecen el proceso de administrar el conocimiento organizacional”.

Este modelo se plantea dentro de las organizaciones, es decir en la parte de la gerencia del conocimiento y plantea facilitadores para el proceso como:

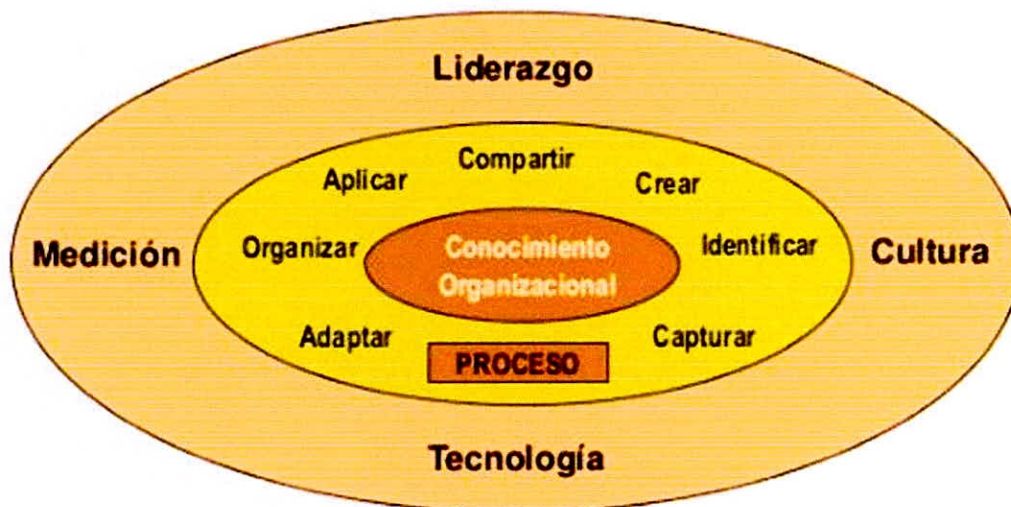


Figura 14. Modelo KMAT – Knowledge Assessment Tool. Fuente: Andersen, 1999.

- a) **Liderazgo:** Comprende la estrategia y cómo la institución define su negocio y el uso del conocimiento para reforzar sus competencias críticas. Alinea los objetivos estratégicos.
- b) **Cultura.** Refleja cómo la institución enfoca y favorece el aprendizaje y la innovación incluyendo todas aquellas acciones que refuerzan el comportamiento abierto al cambio y al nuevo conocimiento.
- c) **Tecnología.** Se analiza cómo la institución equipa a sus miembros para que se puedan comunicar fácilmente y con mayor rapidez a través de medios que hacen que la información fluya rápidamente.
- d) **Medición.** Incluye la medición del capital intelectual y la forma en que se distribuyen los recursos para potenciar el conocimiento que alimenta el crecimiento.
- e) **Proceso.** El Proceso es importante mencionarlo ya que incluyen los pasos mediante los cuales la empresa identifica las brechas de conocimiento y ayuda a capturar, adoptar y transferir el conocimiento necesario para agregar valor al cliente y potenciar los resultados. (Rey, 2010).

Modelo Andersen

Andersen (1999) “enfoca la gestión del conocimiento desde dos perspectivas: Individual y Organizacional La primera refiere la responsabilidad personal de

compartir y hacer explícito el conocimiento y la segunda exige el compromiso de crear infraestructura de soporte, implantar procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento. Andersen, reconoce además, la necesidad de acelerar el flujo de la información que tiene valor desde los individuos a la organización y de vuelta a los individuos; de modo que ellos puedan usarlas para crear valor para los clientes”.

Está basado en: “La perspectiva individual, la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento para la organización.

a) **La perspectiva organizacional:** “la responsabilidad de crear la infraestructura de soporte para que la perspectiva individual sea efectiva, creando los procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento”.

b) **La perspectiva individual:** “la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento para la organización”.

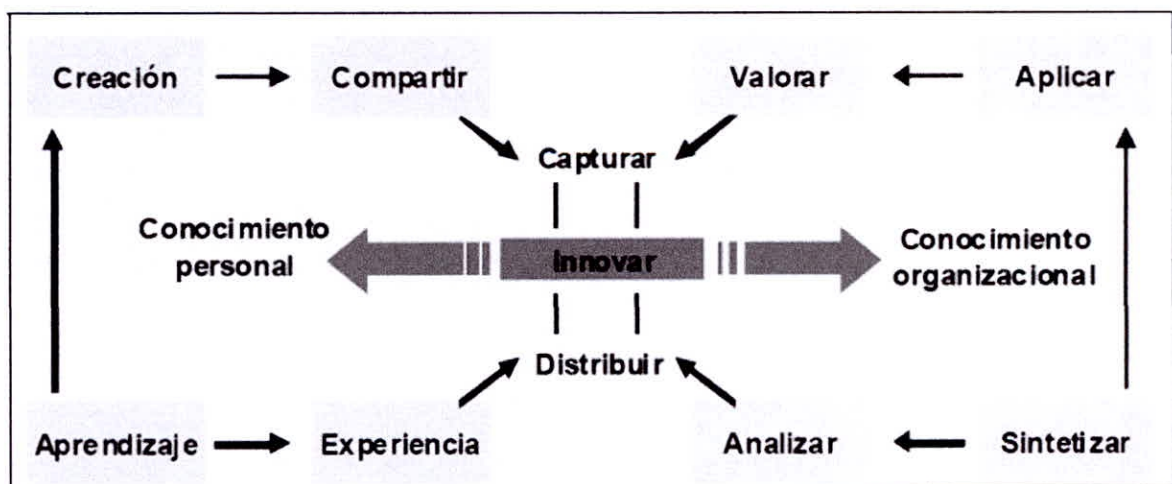


Figura 15. Modelo Andersen. Fuente: Andersen, 1999.

Modelo Nonaka y Takeuchi

Nonaka y Takeuchi (1995) “proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito y de naturaleza dinámica y continua, se centran en el origen del conocimiento en sí mismo y le da poca importancia a su pertinencia con el entorno o la contingencia que lo rodea. Distingue dos tipos distintos de conocimiento (tácito y explícito); es el movimiento y el trasvase de información entre el uno y el otro lo que explica la generación de conocimiento - el conocimiento tácito es aquel que físicamente no es palpable, sino que es interno y propiedad de cada persona en particular y el conocimiento explícito es aquel que se puede expresar o representar mediante símbolos físicamente almacenables y transmisibles. El mecanismo dinámico y constante de relación existente entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito se constituye como base del modelo. Da a conocer los procesos de conversión del conocimiento”

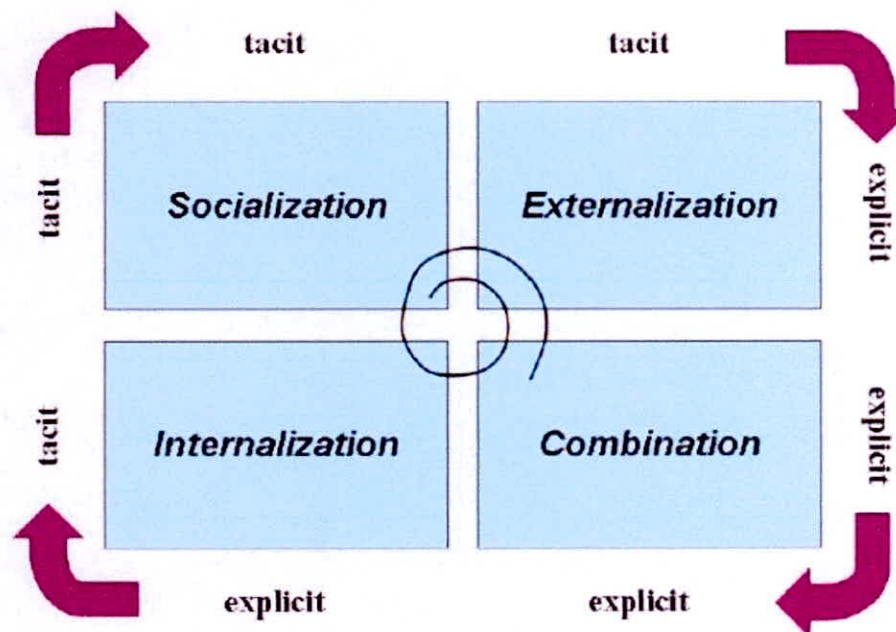


Figura 16. Modelo Nonaka Takeuchi. Fuente: Nonaka y Takeuchi 1995.

Tabla 01. Principios del conocimiento

Epistemológica	Ontológica
Clasifica al conocimiento en: tácito y explícito	Clasifica al conocimiento en: individual, grupal, organizacional e interorganizacional, formando la espiral del conocimiento.
Se relacionan de manera dinámica y continua	El proceso es interactivo y retroalimenta constantemente.

Fuente: Valhondo, 2010

Tabla 02. Conocimiento tácito alineado al conocimiento explícito

Tácito	Explícito
Orientado a la acción, a las rutinas y contextos específicos	
Es adquirido a través de las experiencias personales, además de valores, ideales y emociones de cada individuo	Puede ser expresado en palabras, números, formas y compartirlos.
No se puede estructurar, almacenar, formalizar, distribuir ni compartir	Es estructurado, almacenado y transferible a través de lenguaje formal y sistémico utilizando las TIC's

Fuente: Solano, 2010

2.1.5. Acreditación

Según la Página Oficial de la Sineace indica que la acreditación es el reconocimiento público y temporal a la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. (Sineace, 2019).

2.1.5.1. El Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa (SINEACE)

“El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044”. (Sineace, 2016).

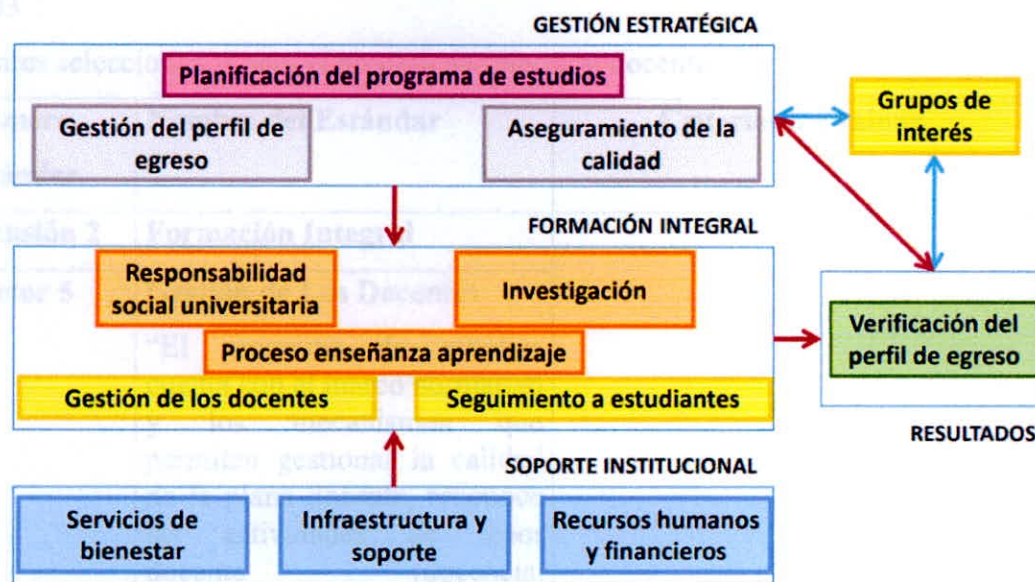


Figura 17: Relación de dimensiones y factores del modelo de acreditación
Fuente: Sineace, 2016

Respecto a la figura 17 podemos observar que en el nuevo modelo propuesto por Sineace que habla de gestión de los docentes, es allí donde se enmarca la presente investigación, dentro de ello se encontrará el proceso de selección docente, de esta manera se contribuirá a la acreditación, juntamente con la aplicación de estándares.

2.1.5.2. Matriz de estándares considerados en el proceso de selección docente

La Matriz de estándares en la relación de estándares propuestos por el Sineace en forma de tabla, donde se listan los estándares y contiene “4 dimensiones, 12 indicadores y 34 estándares”, de los cuales se seleccionó, los que están involucrados en el proceso elección docente que son en la dimensión 2, el factor 5 que equivale a los estándares 14, 15, 16, 17. En el factor 7 se encuentran: los estándares 22, 24, El factor 8 con el estándar 25. Estos estándares son los que se relacionan con el proceso de selección docente, cuyos aspectos detallados se muestran a continuación:

		en los cursos virtuales”.
Estándar 15	<p>Plana docente adecuada: “El programa de estudios asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa”.</p>	<p>“El programa de estudios debe cumplir con la normatividad vigente en lo concerniente a la plana docente. Los docentes cuentan con los grados académicos exigidos por el programa de estudios superiores, así como con las calificaciones tanto profesionales, didácticas y personales que aseguran el logro del perfil de egreso. El programa de estudios registra por docente: Grado académico, Título profesional, Línea de investigación, experiencia docente con indicación de la misma en los cursos que se le asigna, experiencia profesional adicional”.</p> <p>* De los últimos 3 años: Las horas de capacitación pueden incluir: cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios, congresos con una duración no menor a 4 horas.</p>
Estándar 16	<p>Reconocimiento de las actividades de labor docente. “El programa de estudios reconoce en la labor de los docentes tanto aquellas actividades estructuradas (docencia, investigación, vinculación con el medio, gestión académica-administrativa), como las no estructuradas (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.)”.</p>	<p>“Dicho reconocimiento se podrá otorgar a través de diferentes formas. El programa de estudios debe mantener un registro de las diferentes formas de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años”.</p>
Estándar 17	<p>Plan de desarrollo académico del docente. “El programa de estudios debe ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar su quehacer universitario”.</p>	<p>“El programa de estudios debe mantener lineamientos para el desarrollo científico académico de los docentes y definir un plan de desarrollo académico-profesional que debe ser monitoreado para identificar los avances y logros. Este plan de desarrollo por lo menos debe ser para los docentes de tiempo completo. Asimismo, debe establecer mecanismos de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos”.</p>

<p>Factor 7</p>	<p>Investigación, desarrollo tecnológico e innovación. “El programa de estudios regula y asegura la calidad de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) realizada por docentes y estudiantes, poniendo especial énfasis en la publicación e incorporación de sus resultados en la docencia, así como en la I+D+i para la obtención del grado y título de los estudiantes”.</p>	
<p>Estándar 22</p>	<p>Gestión y calidad de la I+D+i realizada por docentes. “El programa de estudios gestiona, regula y asegura la calidad de la I+D+i realizada por docentes, relacionada al área disciplinaria a la que pertenece, en coherencia con la política de I+D+i de la universidad”.</p>	<p>“El programa de estudios gestiona los recursos y alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional que faciliten la I+D+i por parte de los docentes del programa. El programa de estudios implementa lineamientos que regulan y aseguran la calidad de la I+D+i a cargo de investigadores registrados en el Registro Nacional de Investigadores en Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (SINACYT). Los lineamientos para I+D+i de calidad deben incluir exigencias para involucrar a estudiantes y mantener un mínimo de docentes investigadores registrados en SINACYT, que se incremente en el tiempo. El nivel de calidad se puede determinar por estándares establecidos por el CONCYTEC o entidades internacionales. El programa de estudios usa herramientas de vigilancia tecnológica que le ayuden a tomar decisiones y anticiparse a los cambios de su especialidad para orientar la I+D+i. El programa de estudios mantiene y ejecuta mecanismos para promover la I+D+i en las líneas establecidas y evalúa el logro (p.e. patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, entre otros), según lo establecido por la universidad”.</p>

Estándar 24	<p>Publicaciones de los resultados de I+D+i</p> <p>“El programa de estudio fomenta que los resultados de los trabajos de I+D+i realizados por los docentes se publiquen, se incorporen a la docencia y sean de conocimiento de los académicos y estudiantes”.</p>	<p>“El programa de estudios brinda facilidades para que los resultados de los trabajos de I+D+i se puedan publicar en artículos científicos, libros y/o capítulos de libros o registros de propiedad intelectual.</p> <p>El programa debe contar con artículos científicos publicados en revistas indizadas.</p> <p>El programa de estudios establece y difunde información actualizada de las publicaciones realizadas por sus docentes y/o estudiantes. Además, mantiene actualizado su repositorio de investigaciones y es de fácil acceso al público en general, Los sílabos de cursos incluyen resultados de las investigaciones. Los docentes son capacitados para ayudarlos a lograr las publicaciones”.</p>
Factor 8	<p>Responsabilidad Social Universitaria.</p> <p>“Es la gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, académica, de I+D+i y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional e internacional”.</p>	
Estándar 25	<p>Responsabilidad social</p> <p>“El programa de estudios identifica, define y desarrolla las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes”.</p>	<p>“Las acciones de responsabilidad social relevantes a la formación de los estudiantes deben guardar relación con la especialidad. Las acciones de responsabilidad social deben considerar los principios de equidad e inclusión en su entorno. Así mismo, considerar la articulación con entidades internas y externas a la universidad a fin de facilitar y obtener mayor impacto en el ámbito social”.</p>

Fuente: SUNEDU, 2015.



Figura 18. Estándares en el proceso de selección. Fuente: Sineace, 2016

Luego de haber procesado la información sobre los estándares, se muestra en la siguiente figura 18, donde indica los estándares más sobresalientes a ser considerados en el modelo de selección docente.

2.1.5.3. Indicadores básicos de calidad en el modelo de licenciamiento

SUNEDU (2015) nos dice que: “el modelo de licenciamiento es el aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria” este va de la mano con la acreditación, “el licenciamiento actúa como mecanismo de protección para el bienestar individual, social y garantiza un mejor servicio”. Respecto a los indicadores de calidad para el licenciamiento, los que están relacionados directamente con el proceso selección se encuentra en el componente V.3. Selección, evaluación y capacitación docente y su indicador 41 en el que indica que la Universidad es la que regula los procedimientos para el proceso de selección, la evaluación periódica docente del desempeño y ratificación de sus docentes lo que incluye la evaluación de los estudiantes por semestre académico y en el IV.2. Docentes que realizan investigación indica que deben estar registrados en el

RENACYT. Los indicadores de calidad se muestran a continuación en la siguiente figura 19.

Indicadores básicos de calidad para la selección docente		
Condición V. Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo		
Componente	Indicador	Medio de verificación
V.3 Selección, evaluación y capacitación docente	41. La universidad regula los mecanismos y/o procedimientos para la selección, evaluación periódica del desempeño y ratificación de sus docentes, lo cual incluye como criterio la calificación de los estudiantes por semestre académico.	Instrumento normativo, reglamento u otro documento que contenga los procedimientos de selección, fechas de concursos de selección, evaluación de desempeño anual y capacitación anual de sus docentes, aprobado por la autoridad competente de la universidad. Plan de Capacitación Docente
IV.2 Docentes que realizan investigación	42. La universidad regula la capacitación de sus docentes. 36. La universidad cuenta con un registro de docentes que realizan investigación. Asimismo, los docentes deben estar registrados en el DINA.	Padrón de docentes actualizado al periodo vigente, según formato de Relación Docente - SUNEDU, en el que se señale a los docentes que realizan investigación y a aquellos que están registrados en el DINA.

El Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano
ELABORADO POR SUNEDU
Noviembre | 2015

Figura 19. Indicadores básicos de calidad docente. Fuente: SUNEDU, 2015.

2.1.6. Área de recursos humanos en la UNS en el proceso de selección docente.

2.1.6.1. La dirección de recursos humanos de la UNS

La Dirección de Recursos Humanos es el órgano de apoyo encargado de organizar, dirigir y efectuar las acciones y procesos técnicos del sistema de personal. (UNS, 2019)

2.1.6.2. Proceso de selección docente en la UNS

El proceso para la captación docente en la UNS se da por concurso público para plazas de docentes, en ella intervienen los siguientes órganos:

2.1.6.3. Funciones de la dirección de recursos humanos UNS en el proceso de selección.

- Se encarga de las inscripciones de los postulantes y se delegará a la persona encargada del foliado de los documentos presentados y al lacrado del expediente, además colocará en la parte externa del expediente el listado de los documentos presentados, indicando fecha

y hora de recepción; una copia de la misma será entregada al postulante como constancia de recepción del expediente que presentó.

- El Director de RH de la Universidad decepciona el acta de cierre de las inscripciones de postulantes.
- Publica la lista de postulantes que se encuentran inscritos por Facultad, en las vitrinas Oficiales de la Universidad y de las facultades.
- Coloca la relación de postulantes y los expedientes presentados por el postulante inscritos a disposición del Presidente del Consejo Universitario.

2.1.6.4. Consejo universitario

El Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la Universidad.

El Consejo Universitario está integrado por: El Rector, Vicerrectores, un cuarto (1/4) del número total de Decanos, el Director de la Escuela de Posgrado, los representantes de los estudiantes regulares que constituyen el tercio del número total de miembros del Consejo Universitario, un representante de los graduados, el Secretario General de la Universidad y el Director General de Administración.

2.1.6.5. Funciones del consejo universitario en el proceso de selección.

- Aprueba el reglamento y autoriza la convocatoria para el contrato de Docentes de la UNS.
- El Secretario General de la Universidad levanta el acta de cierre de las inscripciones de postulantes.
- Designa al jurado evaluador del concurso.

2.1.6.6. Miembros de jurado evaluador

Son las personas encargadas de evaluar la capacidad docente y el currículum vitae de todos los postulantes al concurso.

Está conformado por seis (06) docentes principales, dos (02) por cada facultad y un (01) accesitario por cada facultad.

2.1.6.7. Funciones del jurado evaluador

- Emitir y publicar la lista de postulantes que están aptos y no aptos.
- Evaluar los méritos, actitudes y aptitudes de los postulantes, primero por su Capacidad docente y luego su currículum Vitae.
- Elaborar las actas con la tabla de méritos de los postulantes, indicando sus componentes y el puntaje total, indicando si es que hubiere alguna incidencia ocurrida.
- Publicación de la tabla de méritos de los postulantes en las vitrinas oficiales de la Universidad y de la Facultad.
- Resuelven los reclamos (impugnaciones) que pudieran presentarse.
- El Presidente eleva a cada Consejo de Facultad, el acta con los expedientes de los postulantes y el Informe Final de la Evaluación, suscritos por los miembros del Jurado Evaluador, para su aprobación correspondiente, quienes elevarán al Consejo Universitario para que según sus atribuciones declare oficialmente a los ganadores del concurso y proponga el contrato respectivo.

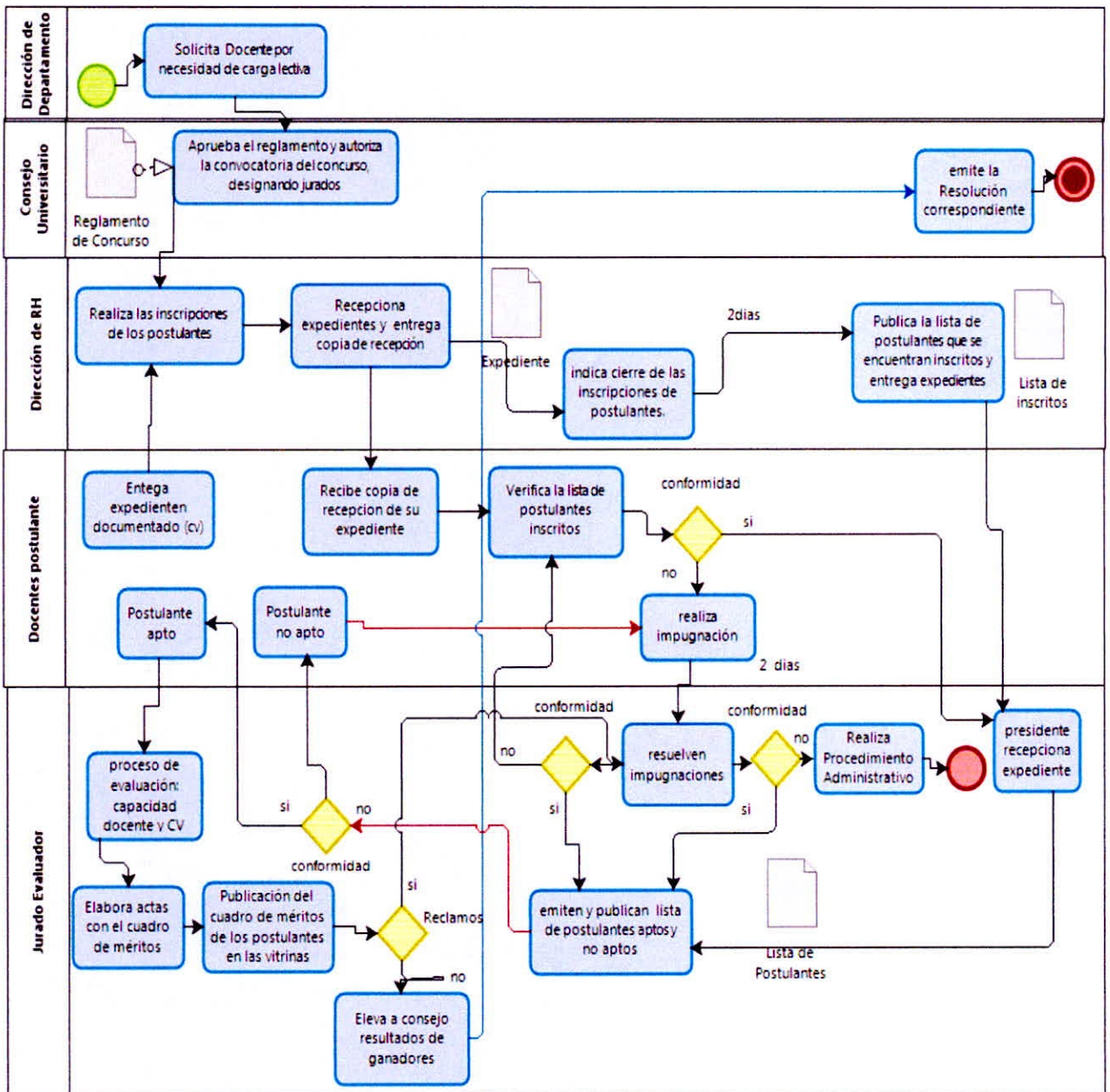


Figura 20. Proceso Selección Docente UNS. Fuente: UNS, 2013.

2.1.6.8. Ley universitaria 30220

MINEDU “el estatuto de cada universidad privada define el proceso de selección, contratación, permanencia y promoción de sus docentes, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 80 y 82 de la presente Ley”.

Artículo 80: Docentes

Los docentes son:

80.1 Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.

80.2 Extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.

80.3 Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

Artículo 82. Requisitos para el ejercicio de la docencia

Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer:

82.1 El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.

82.2 El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.

82.3 El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

2.1.7. El desempeño docente y su perfil en la UNS.

2.2.7.1. El desempeño docente

Zabalza (2008) considera que: “existen tres dimensiones para analizar el desempeño docente en la Universidad: profesional, personal y laboral. Estas dimensiones afectan a la imagen de la institución”.

En lo profesional este es un componente clave para que defina al docente como tal desde toda su trayectoria en el trascurso de su vida como docente como sus expectativas, necesidades. En lo personal se refiere a su compromiso personal con la Universidad, su desempeño, su identidad del docente como la condición social, carácter, la edad, temperamento, su satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su carrera.

En lo laboral se refiere a todo lo relacionado con sus labores que realiza como docente, incentivos, sistemas de promoción, condiciones laborales.

Aquí entra a tallar la relación con los estudiantes, cuales son los efectos y resultados que puede producir, como también la parte pedagógica del docente, como es el docente en el aula, si prioriza algún tipo de aprendizaje, procesos pedagógicos, aplica estrategias y recursos.

Zabalza (2008) según el autor: “La calidad de la enseñanza está condicionada tanto estructural, material y organizativa que afectan su desarrollo y excelencia, el docente está condicionado por la institución por sus propósitos, programas, modelo educativo, modelo pedagógico, cultura institucional, recursos, estilo, política, principios, normas etc.”.

Frente a este escenario se debe reconocer la importancia del desempeño docente para crear y adecuar diversos métodos didácticos que orienten el desarrollo de sus competencias (Delors y Jacques, 1997)

2.2.7.2. El perfil docente en la UNS

UNS (2018) En el currículo basado en competencias el docente para dictar cátedra universitaria en la Universidad Nacional del Santa, debe ser un facilitador y líder para el aprendizaje, generando conocimientos y resolviendo las necesidades actuales y futuras de los estudiantes. Debe ser promotor de la investigación en las áreas de formación general, especializada y complementaria y actuar con responsabilidad social en el aula, de un trabajo participativo, coordinado, cooperativo y ético; domina el pensamiento sistémico en la gestión de la enseñanza y del aprendizaje.

UNS (2018) Los profesores que forman a los estudiantes, son docentes mejor capacitados ya que el objetivo principal, es darles el mejor nivel académico, que les permita competir con los profesionales formados en las distintas universidades del país; así como cumplir exitosamente su tarea educadora.

El Docente para dictar docencia en el área de formación de los cursos

Generales de las diversas escuelas, debe ser especialista en los cursos generales como: Matemática, Física, Química, Lenguaje y técnicas de comunicación, Dibujo de Ingeniería, Tecnología de la información e inglés.

El Docente para dictar docencia en el área de formación de las diferentes especialidades debe ser especialista en los cursos de formación de su misma especialidad, así como en las áreas complementarias.

2.1.8. Aspectos de evaluación docente por el estudiante en la UNS.

Reglamento de evaluación del desempeño docente UNS (2017) nos dice como el estudiantado evaluará al docente UNS teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Conocimiento de la materia, expresado en la satisfacción de los estudiantes respecto a las respuestas del docente a las preguntas formuladas por los estudiantes, referentes a los contenidos desarrollados en clase.

Capacidades pedagógicas, expresado en la satisfacción de los estudiantes respecto a las estrategias de enseñanza y aprendizaje aplicados por el docente en la sesiones teóricas y prácticas de la asignatura que conduce.

Relaciones interpersonales con los estudiantes, expresado en las actitudes y trato personal a los estudiantes.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, expresado en el cumplimiento de su labor lectiva y labores no lectivas programadas con los estudiantes.

Cumplimiento de actividades lectivas y no lectivas programadas, expresado en la satisfacción de los estudiantes respecto a la asistencia y el avance silábico por el docente; satisfacción de los estudiantes respecto a la contribución a la solución de problemas a través de asesoría, consejería y tutoría.

Transferencia de los resultados de su producción intelectual y científica en el desarrollo de sus asignaturas.

SUNEDU (2015) nos dice que: “El rol que tienen los docentes en la mejora del aprendizaje es fundamental, la interacción debe darse dentro y

fuera del aula, de manera que el estudiante pueda absolver sus dudas o participar en la investigación”.

2.1.9. Aspectos de evaluación docente por parte de la Dirección del Departamento de la UNS.

Reglamento de evaluación del desempeño docente UNS (2017) dirección de departamento académico, en esta instancia se evaluará:

Cumplimiento de las actividades declaradas por el docente en su carga lectiva y no lectiva.

Participación del docente en las actividades programadas en el Dirección del departamento.

Relaciones interpersonales del docente con sus homólogos y el personal de apoyo administrativo a la el Dirección del departamento.

Cumplimiento de comisiones encomendadas.

2.1.10. Aspectos de evaluación del docente por parte de Dirección de Evaluación y Desarrollo Académico UNS.

Reglamento de evaluación del desempeño docente UNS (2017) en esta instancia se evaluará el impacto de la labor docente en el aprendizaje de los estudiantes, expresado en el nivel del rendimiento registrado en el sistema de notas SIIGAA-DEDA.

2.2. Marco conceptual

Gestión del conocimiento: El conocimiento, por encima del capital o la mano de obra, es el único recurso económico con sentido en la Sociedad de Conocimiento. (Drucker, 1993)

Es un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma, en la medida que permita generar ventajas sustentables y competitivas en un entorno dinámico. (Farfán y Garzón, 2006)

Recurso humano:

Es el hombre quien con su ilimitado potencial tiene toda la posibilidad de poner en marcha dicha tecnología, generando con su inteligencia y talento grandes recursos para la compañía. (Montoya y Boyero, 2016)

Se denomina Recursos Humanos a las personas en la medida que desempeñan una labor relacionada con la producción de bienes y servicios. Los Recursos Humanos forman una parte importantísima de una organización. Entendemos por organización cualquier organización social que tiene un fin político, social o económico, por ejemplo un continente, un país, una región, una provincia, una empresa, un organismo del Estado, una organización sindical, una ONG, etc. (Chiavenato, 2009).

Proceso de selección:

Chiavenato (2009) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

Consiste en el examen de los solicitantes de empleo para captar a los candidatos más apropiados.

Efectividad: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Realidad, validez. El documento necesita la firma del director para su efectividad

Perfil del Docente Universitario: Es aquel que no puede separarse de las dos principales funciones profesionales que debe asumir (docencia e investigación) ni de los ya mencionados escenarios donde las desarrollará (contexto social, contexto institucional y micro contexto).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis central de la investigación

El Modelo propuesto de selección del recurso humano, aplicando gestión del conocimiento, ayuda a organizar la incorporación efectiva del docente Universitario, en la UNS.

3.2. Variables e indicadores de la investigación

Las variables propuestas en la presente investigación son:

Variable A: Modelo de selección del recurso humano.

Variable B: Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario.

Los indicadores se detallan en el tabla 04 la matriz de Operacionalización.

3.3. Métodos de la investigación

Tipo de investigación:

Cuantitativa. “La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura”.

(Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Cualitativa. “La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones”.

(Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Nivel de investigación:

Descriptiva: Describe las características más importantes de un determinado objeto de estudio, es este caso las características del proceso de selección docente, respecto a su aparición y comportamiento del proceso, buscará describir todas las maneras posibles y formas.

Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio, la recolección de la información sobre las variables y sus dimensiones, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

3.4. Diseño de la investigación

No experimental: La investigación tiene un diseño no experimental debido a que las variables no serán manipuladas deliberadamente, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos". (Kerlinger, 1979)

Transversal: porque se recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único midiendo la situación actual, su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio se utilizará el método trasversal de encuestas, que consiste en recolectar toda la información necesaria para analizar los modelos de selección usados y crear el modelo propuesto, utilizando como instrumento la escala de valoración y la lista de cotejo para medir las diferentes variables mencionadas, es

3.5. Población y muestra

Población

La población para el presente estudio está conformada por todos los procesos de selección del recurso humano.

Muestra

Se tomará el muestreo por conveniencia, en donde el investigador escoge datos del proceso de selección docente universitario del año 2013 en la Universidad Nacional del Santa y lo compara con el modelo propuesto.

3.6. Actividades del proceso investigativo

Las actividades de la investigación se inician con la recopilación de la

información, luego se aplica las técnicas como las entrevistas, se usa los instrumentos de evaluación como la lista de cotejo, se procesan y analizan los datos para finalmente construir el modelo propuesto.

3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación

Las Técnicas usadas en la investigación son las técnicas de la observación, guías de información, las encuestas, la revisión bibliográfica, fichas de redacción de información y como instrumento se utilizó el cuestionario, la matriz de operacionalización de las variables y la lista de cotejo.

Se entrevistaron a algunos docentes como estudiantes, procesando los datos de las respuestas obtenidas, se observó el concurso del proceso de selección de la UNS del año 2013 de principio a fin, anotando los aspectos más importantes.

3.8. Procedimiento para la recolección de datos

Para que los datos tengan confiabilidad y validez se requirió que el cuestionario, la matriz de operacionalización de las variables y los resultados de las variables sean sometidos a juicio de expertos, donde ellos medirán las variables en cuestión.

Para los resultados de las variables que se presenta en la tabla 05 y 06 se utilizó la escala de Likert 4 alternativas: siempre, frecuentemente, a veces y nunca, donde participaron 15 docentes entre nombrados y contratados.

Las Variables planteadas son dos: la variable “Modelo de selección del Recurso Humano” que consta de 30 indicadores y la variable “Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario”, que consta de 28 indicadores.

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Procesamiento de Datos

Para el procesamiento de datos se hará uso de un computador con el programa Microsoft Excel, donde se ingresará la información obtenida de las encuestas.

Análisis de Datos

Una vez procesada la información sobre las variables investigadas y de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas, se analizará cada variable, dimensión con sus respectivos indicadores, de acuerdo a la escala de Likert con sus 4 alternativas: siempre, frecuentemente, a veces y nunca obtenido los porcentajes que cumple y falta cumplir de acuerdo al proceso de selección de la UNS del año 2013, los datos son interpretados de la mejor manera y servirán para crear el modelo propuesto.

Operacionalización de las variables

Aquí se definen las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores, que servirá para la búsqueda de datos y lograr un desarrollo favorable a la investigación.

“proceso que sufre una variable de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica:” (Sabino, 1998)

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) se refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

Para el estudio la variable es el Modelo propuesto de Selección del Recurso Humano, este modelo contendrá todos los criterios indicados en la matriz de operacionalización.

Tabla 04 Matriz de Operacionalización de las variables

Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>Analizar y describir los modelos de selección del recurso humano planteados</p>	<p>Modelo de selección del recurso humano</p>	<p>Selección del Personal propuesta por Chiavenato</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Selección como Proceso de Comparación 2. La Selección como Proceso de Decisión 3. Bases para la Selección de Personas 4. Recolección de Información Acerca del Cargo. 5. Elección de las Técnicas de Selección: Entrevista de Selección, Pruebas de Conocimiento o de Capacidad: (Idiomas, Cultura general), Pruebas Psicométricas, Pruebas de personalidad, Técnicas de Simulación 6. Etapas de la Entrevista de Selección 7. Análisis y Diseño del Puestos 8. Instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas en el Proceso de Selección y Categorías 9. Bases Técnicas de Selección de Personal
		<p>Proceso de Selección basada en competencias</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. La redacción de anuncio 11. Análisis del currículo vitae 12. La entrevista 13. La entrevista por competencias 14. El registro de la entrevista 15. Evaluación
		<p>Estándares de Acreditación para la Selección Docente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 16. Mecanismos de selección Transparentes 17. Convocatoria pública debidamente difundida 18. Investigación y responsabilidad social 19. Cursos, Pasantías, Participación en proyectos, seminarios, congresos de los últimos 3 años ≥ 4 h 20. Docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas. 21. Manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales) 22. Docentes investigadores registrados (SINACYT). 23. Experiencia Pedagógica: adecuada Didáctica y pedagogía 24. Experiencia profesional 25. Experiencia docente en los Cursos que se le asigna 26. Grados y títulos 27. Asesoría al estudiante
		<p>Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 28. Calificación de los estudiantes por semestre al docente 29. Instrumento normativo que contenga: procedimientos de selección, fechas de concursos de selección. 30. Docentes registrados en RENACYT

Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Analizar y describir como está organizado la incorporación efectiva del docente Universitario.	Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario	Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dominio de su Disciplina 2. Competencias Docentes 3. Características Personales 4. Competencias Tecnológicas
		La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Evaluación Eficacia docente 6. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos 7. Gestión Pedagógica 8. Evaluación por parte de comisiones de profesores o por el director del departamento
		Silabo por competencias	<ol style="list-style-type: none"> 9. Estructura pertinente y coherente 10. Contenidos están debidamente seleccionados fuentes de información, con antigüedad menor de 5 años.
		Diseño de clase magistral	<ol style="list-style-type: none"> 11. Diseño centrado en los estudiantes: Realiza trabajos grupales, mantiene las dinámicas a los estudiantes haciendo preguntas. 12. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad
		Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.	<ol style="list-style-type: none"> 13. Responde con propiedad, claridad y dominio y se deja entender claramente. 14. Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad. 15. Posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso enseñanza aprendizaje. 16. Habilidades para la gestión y manejo en el aula. 17. Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías. 18. Demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis. 19. Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional. 20. Los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al método y al tema propuesto. 21. El diseño se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica.
Trabajo de Investigación	<ol style="list-style-type: none"> 22. El título contiene las variables del problema de investigación. 23. Problema planteado en forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos. Enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando éste lo requiere. 24. Los Materiales y métodos la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema. 25. Presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario. 26. Discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados. 27. Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento. 28. En la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos. Las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema. 		

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Variables de estudio relacionado con el proceso de selección UNS

Luego de analizar la matriz de operacionalización de las variables y haber revisado la información, se procedió a crear un figura conteniendo las dos variables de investigación: Modelo de Selección del Recurso Humano y Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario, como lo muestra la figura 21, llamado las variables de estudio en relación al proceso de selección UNS.

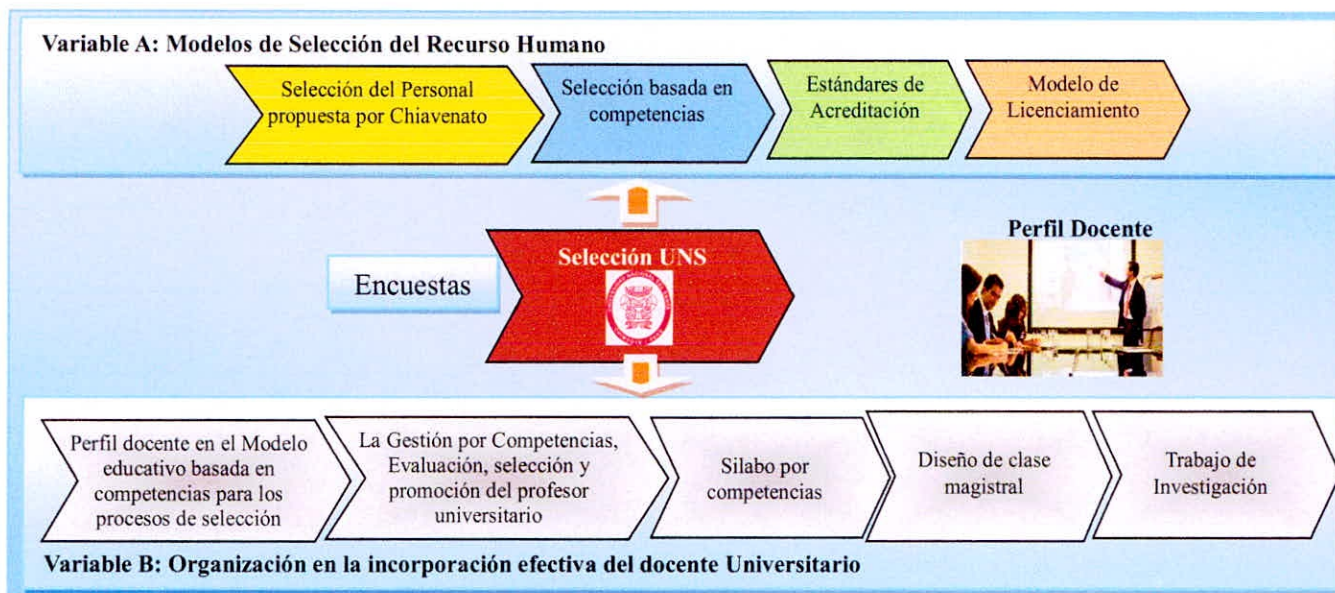


Figura 21: Las variables de estudio en relación al proceso de selección UNS.

4.2. Resultados de las variables de estudio

A continuación se muestran los resultados de las encuestas obtenidas de los Anexos B, D que muestran los resultados por cada indicador en las tablas y figuras circulares con sus respectivas interpretaciones.

En estas tablas se comparan los resultados obtenidos de las encuestas con el modelo actual de la UNS, para determinar lo que nos falta cumplir, mostrándolo en porcentajes y aplicando la escala de Likert: nunca, a veces, frecuentemente y siempre, para una mejor interpretación del investigador se creyó conveniente agrupar las alternativas con mayor similitud como: nunca con a veces y frecuentemente con siempre, el cual muestra un porcentaje acumulado que permitirá indicar cuál es el porcentaje que nos falta cumplir y cuanto es el porcentaje que cumple, para este procesamiento se ingresó los datos en el software Microsoft Excel como se muestran a continuación.

Tabla 05 Resultados del modelo de selección del recurso humano

Variable	Dimensiones	Indicador	Alternativas - Frecuencia								% Falta Cumplir	% Cumple
			Nunca	%	A veces	%	Frecuentemente	%	Siempre	%		
Modelo de Selección del Recurso Humano	Selección del Personal propuesta por Chiavenato	1	5	33.3	7	46.7	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		2	9	60.0	4	26.7	2	13.3	0	0.0	86.7	13.3
		3	5	33.3	9	60.0	1	6.7	0	0.0	93.3	6.7
		4	1	6.7	1	6.7	5	33.3	8	53.3	13.3	86.7
		5	6	40.0	6	40.0	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		6	7	46.7	6	40.0	2	13.3	0	0.0	86.7	13.3
		7	6	40.0	6	40.0	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		8	14	93.3	1	6.7	0	0.0	0	0.0	100	0.0
		9	4	26.7	5	33.3	3	20.0	3	20.0	60.0	40.0
	MEDIA	6.3	42.2	5.0	33.3	2.1	14.1	1.6	10.4	75.6	24.4	
	Proceso de Selección Basada en competencias	10	4	26.7	5	33.3	3	20.0	3	20.0	60.0	40.0
		11	4	26.7	5	33.3	3	20.0	3	20.0	60.0	40.0
		12	9	60.0	5	33.3	1	6.7	0	0.0	93.3	6.7
		13	10	66.7	3	20.0	2	13.3	0	0.0	86.7	13.3
		14	6	40.0	5	33.3	3	20.0	1	6.7	73.3	26.7
		15	4	26.7	5	33.3	3	20.0	3	20.0	60.0	40.0
	MEDIA	6.2	41.1	4.7	31.1	2.5	16.7	1.7	11.1	72.2	27.8	
	Estándares de Acreditación para la Selección Docente	16	5	33.3	5	33.3	3	20.0	2	13.3	66.7	33.3
		17	1	6.7	1	6.7	8	53.3	5	33.3	13.3	86.7
		18	0	0.0	1	6.7	7	46.7	7	46.7	6.7	93.3
		19	5	33.3	4	26.7	3	20.0	3	20.0	60.0	40.0
		20	5	33.3	7	46.7	1	6.7	2	13.3	80.0	20.0
		21	7	46.7	8	53.3	0	0.0	0	0.0	100	0.0
		22	8	53.3	5	33.3	1	6.7	1	6.7	86.7	13.3
		23	6	40.0	6	40.0	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		24	0	0.0	0	0.0	1	6.7	14	93.3	0.0	100.0
		25	4	26.7	4	26.7	4	26.7	3	20.0	53.3	46.7
	26	0	0.0	0	0.0	1	6.7	14	93.3	0.0	100.0	
	27	8	53.3	6	40.0	1	6.7	0	0.0	93.3	6.7	
	MEDIA	4.1	27.2	3.9	26.1	2.7	17.8	4.3	28.9	53.3	46.7	
Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente	28	6.0	40.0	5.0	33.3	3.0	20.0	1.0	6.7	73.3	26.7	
	29	7.0	46.7	6.0	40.0	2.0	13.3	0.0	0.0	86.7	13.3	
	30	15.0	100	0	0	0	0	0	0	100.0	0	
	MEDIA	9.3	62.2	3.7	24.4	1.7	11.1	0.3	2.2	86.7	13.3	
PROMEDIO - MEDIA			6.5	43.2	4.3	28.8	2.2	14.9	2.0	13.1	71.9	28.1

Como podemos observar en el tabla 05 respecto a la variable “Modelo de Selección del Recurso Humano” en promedio de las 4 dimensiones analizadas que detalla el

anexo B que son: Selección del Personal propuesta por Chiavenato, Proceso de Selección Basada en competencias, Estándares de Acreditación para la Selección docente y modelo de licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente, se obtuvo en promedio entre los que contestaron nunca y a veces el 43.2% y 28.8% respectivamente y entre frecuentemente y siempre 14.9% y 13.1% respectivamente.

Se puede afirmar respecto a la variable modelo de selección del recurso humano, que sumado los porcentajes entre nunca y a veces que son 43.2% y 28.8%, nos da un total de 71.9%, que es el porcentaje que nos falta cumplir, por ser alternativas poco posibles y respecto a sus dimensiones tenemos:

En la selección personal propuesta por Chiavenato que consto de 9 indicadores como se muestra en la tabla 05 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 42.2% y 33.3%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 14.1% y 10.4%, esto nos quiere decir que en su mayoría no se cumple la propuesta de selección de Chiavenato ya que nos falta cumplir un 75.6% de nuestro modelo actual.

Se puede afirmar que en el proceso de selección basada por competencias que consta de 6 indicadores como se muestra en el tabla 05, arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 41.1% y 31.1%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 16.7% y 11.1%, esto nos quiere decir que en la mayoría de indicadores no se cumplen debido a que sumado entre nunca y aveces nos da un total 72.2%.

Respecto a la aplicación de los estandares de acreditación para la selección docente que consta de 12 indicadores como se muestra en la tabla 05, arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 27.2% y 26.1%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 17.8% y 28.9%, esto nos quiere decir que en la selección basada en competencias nos falta cumplir un 53.3%, que quiere decir que el proceso de selección de la UNS cumple casi la mitad de los estandares.

En el Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad que consto de 3 indicadores como se muestra en la tabla 05, arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 62.2% y 24.4%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 11.1% y 2.2%, esto nos quiere decir que en la selección basada

en competencias nos falta cumplir un 86.7% de nuestro modelo actual.

Tabla 06 Resultados de la Organización en la incorporación efectiva del docente

Variable	Dimensiones	Indicador	Alternativas - Frecuencia								% Falta Cumplir	% Cumple
			Nunca	%	A veces	%	Frecuentemente	%	Siempre	%		
Incorporación Efectiva del docente Universitario	Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente	1	0	0.0	7	46.7	6	40.0	2	13.3	46.7	53.3
		2	4	26.7	5	33.3	3	20.0	3	20.0	60.0	40.0
		3	4	26.7	6	40.0	3	20.0	2	13.3	66.7	33.3
		4	1	6.7	2	13.3	5	33.3	7	46.7	20.0	80.0
		MEDIA	2	15.0	5	33.3	4	28	4	23.3	48.3	51.7
	La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario	5	0	0.0	3	20.0	8	53.3	4	26.7	20.0	80.0
		6	1	6.7	1	6.7	2	13.3	11	73.3	13.3	86.7
		7	10	66.7	5	33.3	0	0.0	0	0.0	100.0	0.0
		8	4	26.7	4	26.7	5	33.3	2	13.3	53.3	46.7
		MEDIA	3.8	25.0	3.3	21.7	3.8	25.0	4.3	28.3	46.7	53.3
	Silabo por competencias	9	5	33.3	7	46.7	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		10	1	6.7	9	60.0	5	33.3	0	0.0	66.7	33.3
		MEDIA	3.0	20.0	8.0	53.3	3.5	23.3	0.5	3.3	73.3	26.7
	Diseño de clase magistral	11	10	66.7	3	20.0	2	13.3	0	0.0	87.7	13.3
		12	0	0.0	9	60.0	4	26.7	2	13.3	60.0	40.0
		MEDIA	5.0	33.3	6.0	40.0	3.0	20.0	1.0	6.7	73.3	26.7
	Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.	13	1	6.7	8	53.3	5	33.3	1	6.7	60.0	40.0
		14	1	6.7	9	60.0	5	33.3	0	0.0	66.7	33.3
		15	4	26.7	8	53.3	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		16	8	53.3	4	26.7	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		17	2	13.3	10	66.7	2	13.3	1	6.7	80.0	20.0
		18	0	0.0	2	13.3	12	80.0	1	6.7	13.3	86.7
		19	1	6.7	2	13.3	5	33.3	7	46.7	20.0	80.0
		20	0	0.0	6	40.0	8	53.3	1	6.7	40.0	60.0
		21	3	20.0	5	33.3	6	40.0	1	6.7	53.3	46.7
	MEDIA	2.2	14.8	6.0	40.0	5.2	34.8	1.6	10.4	54.8	45.2	
	Trabajo de Investigación	22	1	6.7	2	13.3	10	66.7	2	13.3	20.0	80.0
		23	0	0.0	0	0.0	12	80.0	3	20.0	0.0	100
24		0	0.0	0	0.0	13	86.7	2	13.3	0.0	100	
25		0	0.0	4	26.7	9	60.0	2	13.3	26.7	73.3	
26		0	0.0	6	40.0	8	53.3	1	6.7	40.0	60.0	
27		0	0.0	7	46.7	6	40.0	2	13.3	46.7	53.3	
28		5	33.3	10	66.7	0	0.0	0	0.0	100.0	0.0	
MEDIA		0.9	5.7	4.1	27.6	8.3	55.2	1.7	11.4	33.3	66.7	
PROMEDIO			2.8	19.0	5.4	36.0	4.7	31.1	2.1	13.9	55.0	45.0

Como podemos observar en la tabla 06 respecto a la variable “Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario” en promedio de las 6 dimensiones analizadas que detalla el anexo D que son: Perfil docente en el modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente, La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario, Silabo por competencias, Diseño de clase magistral, Capacidad de desarrollo de la exposición del tema y Trabajo de Investigación que las 6 dimensiones en promedio contestaron nunca y a veces el 19% y 36% respectivamente, que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 31.1% y 13.9% respectivamente.

Se puede afirmar respecto a la variable Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario, que sumado los porcentajes entre nunca y a veces que son 19% y 36%, nos da un total de 55%, que es el porcentaje que nos falta cumplir, por ser alternativas poco posibles y respecto a sus dimensiones tenemos:

En el Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección que consta de 4 indicadores como lo muestra la tabla 06 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 15% y 33.3%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 28% y 23.3%, esto nos quiere decir que nos falta cumplir un 48.3% de nuestro modelo actual.

Se puede afirmar que en la Gestión por competencias, evaluación, selección y promoción del profesor universitario que consto de 4 indicadores como lo muestra la tabla 06 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 25% y 21.7%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 25% y 28.3%, esto nos quiere decir que nos falta cumplir un 46.7% de nuestro modelo actual.

Respecto al Silabo por competencias que consto de 2 indicadores como lo muestra la tabla 06 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 20% y 53.3%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 23,3% y 3.3%, esto nos quiere decir que nos falta cumplir un 73.3%, nos quiere decir que los

silabos no estan bien redactados de nuestro modelo actual.

En el Diseño de clase Magistral que consto de 2 indicadores como lo muestra la tabla 06 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 33.3% y 40%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 20% y 6.7%, esto nos quiere decir que nos falta cumplir un 73.3% de nuestro modelo actual.

Respecto a la Capacidad de desarrollo de la exposición del tema de clase Magistral que consto de 9 indicadores como lo muestra la tabla 06 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y A veces de 14.8% y 40%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 34.8% y 10.4%, esto nos quiere decir que nos falta cumplir un 54.8%.

En los trabajo de Investigación que consto de 7 indicadores como lo muestra la tabla 06 que arrojó una media entre los docentes que contestaron nunca y a veces de 5.7% y 27.6%, mientras que en frecuentemente y siempre contestaron 55.2% y 11.4%, esto nos quiere decir que nos falta cumplir un 33.3% .

A continuación se detalla cada indicador por cada una de las variables propuestas. Para la primera variable se puede apreciar 30 indicadores, a su vez la variable B podemos observar que tiene 28 indicadores, de acuerdo a la investigación se determinara los indicadores más importantes que tienen que ser incorporados en el modelo propuesto.

4.3. Descripción de la variable A: Modelos de selección del recurso humano

4.3.1. Descripción de la selección del personal propuesta por Chiavenato

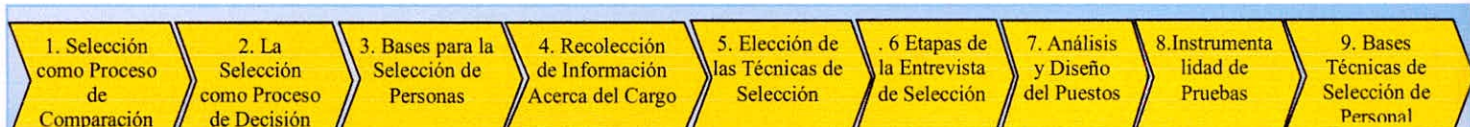


Figura 22: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

1) Selección como Proceso de Comparación: Los requisitos en el proceso selección deben guardar relación con el perfil docente. En la grafio 22 se muestra el perfil docente propuesta por Chiavenato que según el resumen de la encuesta que muestra la tabla 05 falta cumplir en un 80%.

Tabla 07: Selección como Proceso de Comparación

Perfil Docente Chiavenato
a) Facilitador y líder para el aprendizaje
b) Generador de conocimientos
c) Resolver las necesidades actuales y futuras de los estudiantes con formación profesional humanística
d) Promotor de la investigación en las áreas de formación general, especializada y complementaria.
e) Actuar con responsabilidad social y ambiental en el aula.
f) Gestión en la enseñanza y del aprendizaje, científica y tecnológica

Fuente: Chiavenato, 2009

2) La Selección como Proceso de Decisión: La UNS debe tener en cuenta a los candidatos para ocupar un cargo vacante: La UNS no toma en cuenta a sus candidatos pasados o que obtuvieron puntajes mayores, pero que no alcanzaron a cubrir un puesto. Por estos motivos en la encuesta realizada perteneciente al indicador 2 falta cumplir un 87%.

3) Bases para la Selección de Personas: En este aspecto la UNS muy poco se apoya en estándares para que el proceso este actualizado y tenga mayor validez, las bases están fundamentadas en normas de la Ley Universitaria N° 30220, el estatuto y el reglamento general de la UNS y la Ley N° 27444-Ley del procedimiento administrativo general. Tampoco se basa en alguna característica de un cargo vacante es por ello que se están proponiendo ciertos estándares como los que se propone SUNEDU, Sineace, teorías de modelos de selección de autores reconocidos, en el proceso selección como la selección por competencias etc. En la encuesta realizada a este indicador se obtuvo que falta cumplir un 93%.

4) Recolección de Información acerca del Cargo: Respecto a este indicador 4, con un porcentaje del 13 % que nos falta cumplir lo que significa que estamos bien en ese indicador, es decir en el proceso actual si se muestra los contenidos del cargo y requisitos que debe cumplir el aspirante, así como tienen en cuenta el desempeño en el trabajo y el requerimiento del Personal.

5) Elección de las Técnicas de Selección: El indicador 5 contiene muchos aspectos como: Etapas de la entrevista de Selección que se verá en el indicador 6.

Pruebas de conocimiento o de capacidad: aquí se evalúa los idiomas y cultura general que podría ser parte del currículum vitae, y la clase magistral. Respecto a las pruebas psicométricas esta se refiere al comportamiento de la persona, donde el jurado observará al postulante todo su comportamiento de inicio a fin. Las pruebas de personalidad: aquí se verá todo el carácter y temperamento del candidato. Las técnicas de Simulación: Se refiere a que el postulante es sometido a situaciones de simulación que se relacionan con la realidad. Sobre todos estos aspectos al aplicar las encuestas, mostraron un porcentaje del 80% que nos falta cumplir.

Tabla 08: Entrevista de Selección

Entrevista de Selección
Pruebas de Conocimiento o de Capacidad:
a) Idiomas
b) Cultura general
Pruebas Psicométricas
Pruebas de personalidad
Técnicas de Simulación

Fuente: Chiavenato, 2009

6) Etapas de la Entrevista de Selección: En este indicador se obtuvo 87% que nos falta cumplir, según las teorías en relación a la preparación del ambiente este no cumple en su totalidad, se da el desarrollo de la entrevista con la clase magistral, pero no se tiene programado un inicio y un fin o una secuencia de cómo será la entrevista.

Tabla 09: Etapas de la Entrevista de Selección

Etapas de la Entrevista de Selección
Preparación del Ambiente
Desarrollo de la entrevista
Terminación de la entrevista

Fuente: Chiavenato, 2009

7. Análisis y diseño del puesto: En este indicador se obtuvo un 80% que nos falta cumplir según las encuestas, este aspecto se refiere a que para proponer las plazas hay que conocer bien desde la estructura de la organización y el perfil docente.

8. Instrumentalidad de pruebas: En este indicador se obtuvo un 100% que nos falta cumplir, como se observa en el proceso de selección de la UNS no se aplica, es decir no existen pruebas que midan el ingenio ni la habilidad del postulante, este es un test muy simple de aplicar el cual puede durar 5 minutos, como se verá en los siguientes ejemplos:

1. Complete las dos palabras, una en cada círculo y ambas leídas en el sentido de las agujas del reloj, que sean similares en significado. Tiene que encontrar el punto de partida y completar las letras que faltan.

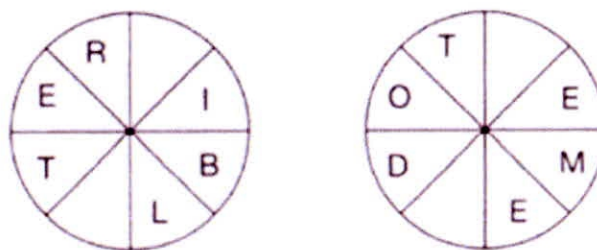


Figura 23: Ingenio y habilidad. Fuente: Philip Carter, 2000

Los círculos contienen las letras de dos palabras de ocho letras que se pueden leer en el sentido de las agujas del reloj. Encuentre las dos palabras, que son opuestas en significado. Cada palabra empieza en un círculo diferente y todas las letras parecen en el orden correcto y sólo son usadas una vez.

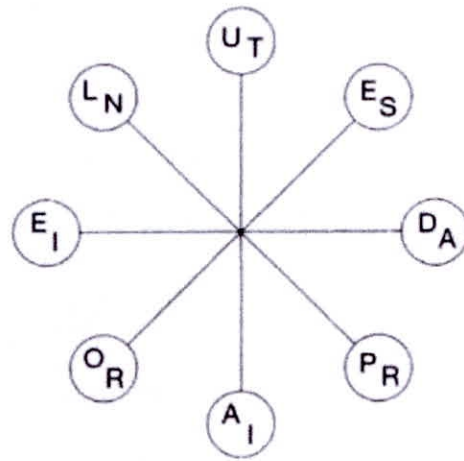


Figura 24: Test de inteligencia general. Fuente: Philip Carter, 2000

Empiece en una de las letras de la esquina y gire en espiral en el sentido de las agujas del reloj rodando el perímetro, acabando en el centro de cuadrado, para deletrear una palabra de nueve letras. Debe proporcionar las letras que faltan.

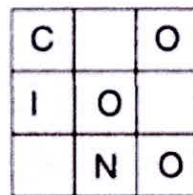


Figura 25: Aptitud espacial. Fuente: Philip Carter, 2000

9. Bases Técnicas de Selección de Personal: Como resultado de este indicador se obtuvo un 60% por ciento que nos falta cumplir, es decir en los procesos

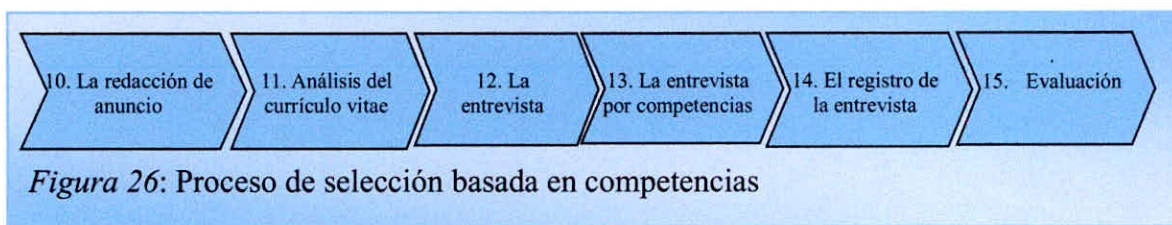
presentes de la UNS si existe análisis de cargo pero no hay un registro donde se guarden los incidentes críticos del concurso ni el análisis de la información de cada candidato, solo un archivo guardado del currículum de cada docente.

Tabla 10: Bases técnicas de selección de personal

Bases Técnicas de Selección de Personal
a) Análisis del cargo
b) Aplicación de la técnica de los incidentes críticos
c) Análisis de los datos del empleado

Fuente: Chiavenato, 2009

4.3.2. Proceso de selección basada en competencias



10. La redacción de anuncio: La UNS cuenta con un portal Web donde se anuncia la convocatoria de plazas, así como también en un diario de amplia circulación, sin embargo nos falta que en el portal web de la UNS debe existir una opción para que el postulante ingrese su Currículos Vitae, esto se puede hacer también vía Correo electrónico e inclusive debe existir inscripción de postulantes vía Web, en el presente indicador se obtuvo un 60% que nos falta cumplir. A continuación se muestra la pantalla de la UNS mostrando el anuncio la convocatoria.

-RESOLUCIÓN N° 752-2018-CU-R-UNS -REGLAMENTO -CUADRO DE PLAZAS -CRONOGRAMA -SOLICITUD Y DECLARACIONES JURADAS VER
CONCURSO PÚBLICO CONTRATO TEMPORAL PLAZAS DOCENTES 2018
Reglamento, Cuadro de Plazas, Resolución Cronograma Y DDJJ (Mayo 2018) RESULTADOS
CONCURSO PÚBLICO CONTRATO TEMPORAL PLAZAS DOCENTES 2018-I
REGLAMENTO CUADRO DE PLAZAS RESOLUCIÓN CRONOGRAMA SOLICITUD Y DECLARACIONES JURADAS Modificación de los Numerales 25, 29, 63 y 65 del cuadro de plazas docentes del concurso público para contrato temporal de plazas docentes año 2018 en la UNS. Resultados

Figura 27: La redacción de anuncio. Fuente: UNS

11. Análisis del currículum vitae: El Currículo Vitae debe estar en función del perfil docente que se quiere cubrir, según encuesta el indicador 11 obtuvo un 60% que nos falta cumplir. Más adelante teniendo en cuenta todas las especificaciones mencionadas y con los resultados de las entrevistas se presentara lo que debe contener para evaluar el currículum vitae, así como el perfil del docente.

12. La entrevista: Esta se realizará dentro de la clase magistral, el proceso de entrevista aparte de las preguntas de conocimiento y especialidad sobre el tema se debe calificar las expresiones, ademanes, posturas del postulante. Según encuesta el indicador 12 se obtuvo un 93% que nos falta cumplir. Es importante tener en cuenta todos esos aspectos que se llama el lenguaje corporal.

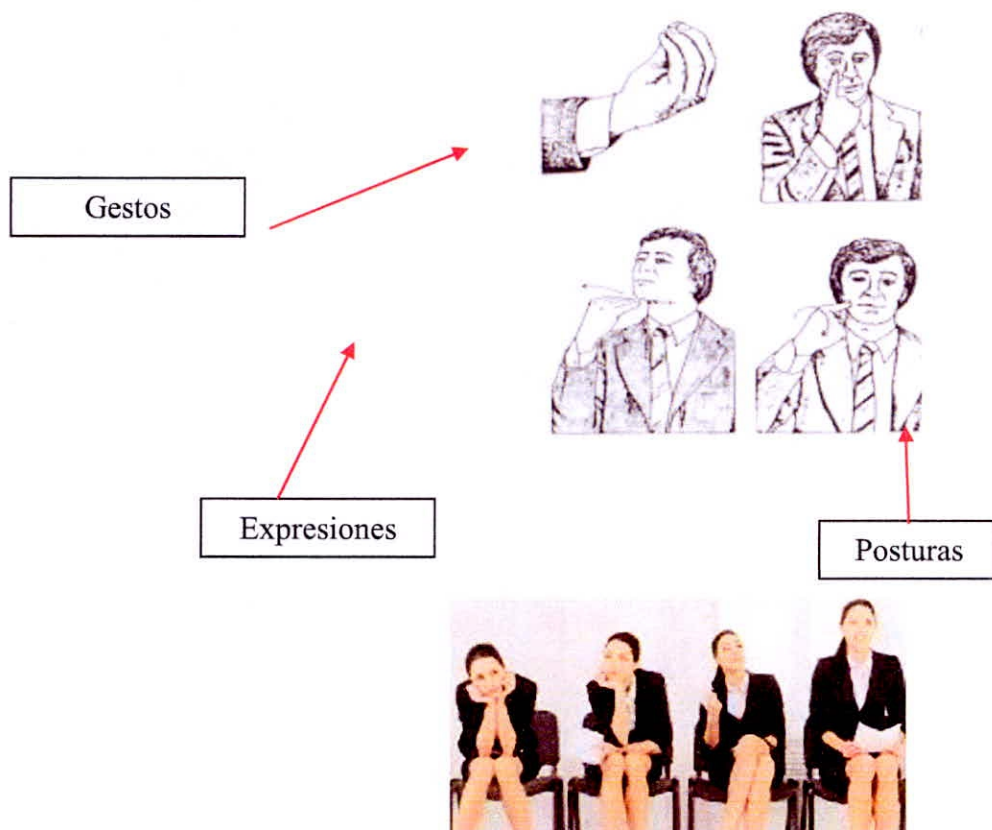


Figura 28: La entrevista sus ademanes y posturas. Fuente: López, 2010

Tabla 11: Aspectos en la entrevista

Lenguaje corporal	Descripción
1. Evitar el contacto visual	Eludir la mirada de tu interlocutor puede ser interpretado como una falta de interés o un indicio de ocultación, aunque por sí solo no es un indicador fiable de la mentira.
2. Encorvar la postura	Adoptar una postura encorvada se vincula con bajos niveles de energía, tristeza y tendencia depresiva. El encogimiento corporal da imagen de baja autoestima y falta de confianza.
3. Dar la mano sin firmeza	Un apretón de manos sin energía -o sin contactar completamente ambas palmas-, puede interpretarse como falta de autoridad o una personalidad débil. Por el contrario, un exceso de fuerza puede entenderse como agresividad.
4. Contraer los brazos	Cruzar o contraer los brazos no siempre es una postura de cierre, depende del contexto y del resto del lenguaje corporal, pero puede apreciarse como una barrera, bloqueo o falta de transparencia.
5. Mirar hacia abajo	Bajar la mirada mientras hablamos resta fuerza a nuestra argumentación y nos hace parecer débiles,

	inseguros o incómodos, a no ser que lo hagamos como un gesto reflexivo.
6. Echarse hacia atrás	Inclinar hacia atrás el cuerpo o separarnos excesivamente de nuestro interlocutor expresa desagrado, falta de interés o desconfianza.
7. Manosear con inquietud	El manoseo de objetos o partes de nuestro cuerpo (manos, pelo, cara,...) indica descontrol emocional, nerviosismo y ansiedad.
8. Invadir el espacio íntimo	Ocupar el espacio íntimo de otra persona, o tocar sus objetos personales o de trabajo, te presenta como alguien irrespetuoso y que no tiene claros los límites. (La distancia íntima depende de la cultura y la personalidad, aunque generalmente la referencia es unos 45 centímetros).
9. Mirar el reloj	Consultar el reloj cuando alguien nos habla o mirar más allá de nuestro interlocutor puede comunicar desinterés y arrogancia.
10. Fruncir el ceño	Juntar y bajar las cejas sobre la nariz es una expresión típica de ira, que puede interpretarse como infelicidad o desacuerdo. Muchas veces lo hacemos de forma inconsciente, cuando nos interesamos por algo o enfocamos la mirada.

Fuente: Reyes, 2014

13. La entrevista por competencias: En las encuestas realizadas el indicador 13 se obtuvo un 87% que nos falta cumplir. Aquí se deben formular preguntas con las siguientes características:

Tabla 12: Entrevista por competencias

Entrevista por competencia
Preguntas sencillas que sean fáciles de comprender.
No atarantar al postulante, preguntar y esperar a que el postulante conteste para realizar otra pregunta.
No hacer preguntas que condicionen las respuestas.
No adoptar una actitud negativa ni defensiva.

Fuente: López, 2010

14. El registro de la entrevista: En las encuestas realizadas el indicador 14 se obtuvo un 87% que nos falta cumplir. Se mencionan algunos aspectos a tener en cuenta.

Tabla 13: Registro de la entrevista

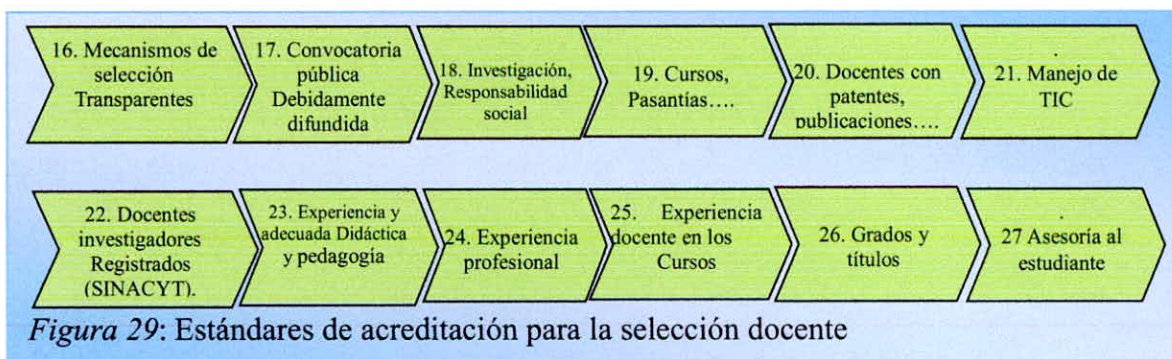
Realizar al Inicio de la entrevista
Tener un registro de todo el proceso
Anotar experiencias
Anotar conocimientos
Anotar remuneración actual
Realizar al Final de la entrevista
Presentación del candidato
Competencias de personalidad
Comparación con el perfil requerido

Fuente: López, 2010

15. Evaluación: En esta etapa se evalúa con pruebas Psicológicas que permiten ver la personalidad de los candidatos como el Assessment center “observar, clasificar y evaluar” y también se evalúa conocimientos técnicos o habilidades específicas. En las encuestas realizadas el indicador 15 se obtuvo un 60% que nos falta cumplir.

Consiste en un conjunto de pruebas, que pretenden evaluar las competencias conductuales del candidato en una situación, que simula lo más realmente posible, las tareas o situaciones con las que el candidato se puede encontrar en la empresa.

4.3.3. Descripción de los estándares de acreditación para la selección docente



16. Mecanismos de selección transparentes: En cuento a transparencia, los procesos de selección son publicados en la Web y en un diario de amplia circulación, sin embargo en algunos procesos anteriores se observa que existe impugnaciones y denuncias; también se observa que existen muchos errores en la calificación de los jurados. En las encuestas realizadas al indicador 16 se obtuvo un 67% que nos falta cumplir, por lo que se propone que:

Tabla 14: Mecanismos de selección transparentes

Mecanismos de selección transparentes
Concursos en presencia de alumnos y público en General.
Jurados imparciales
Filmar todo el proceso de selección
Publicaciones de los resultados en las fechas indicadas.
Tener el reglamento y bases de los concursos claros y precisos.

Fuente: López, 2010

17. Convocatoria pública debidamente difundida: La UNS si difunde la convocatoria mediante su página web. En las encuestas realizadas al indicador 17 se obtuvo un 13% que nos falta cumplir.

18. Investigación y responsabilidad social: En los procesos de concurso para contrato de docentes y docencia ordinaria solo se evalúa los proyectos de investigación mas no la proyección social y en los procesos de ratificación y promoción docente si se evalúa tanto investigación como proyección, Aquí se propone que se debe evaluar ambos tanto Investigación como proyección social. En las encuestas realizadas al indicador 18 se obtuvo un 7% que nos falta cumplir.

19. Cursos, Pasantías, Participación en proyectos, Seminarios, Congresos de

los últimos 3 años y mayores de 4 h. En las encuestas realizadas al indicador 19 se obtuvo un 60% que nos falta cumplir.

20. Docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas. En las encuestas realizadas al indicador 20 se obtuvo un 80% que nos falta cumplir.

21. El docente debe tener alguna constancia del manejo de tecnologías de información y comunicación: Es decir la existencia de cursos virtuales, chat en línea etc. En las encuestas realizadas al indicador 21 se obtuvo un 100% que nos falta cumplir. Este es un indicador crítico ya que nos falta implementar solo tenemos en la actualidad un Campus Virtual donde se interactúa docente estudiante, también se puede enviar tareas y calificarlas.

22. Docentes investigadores registrados en SINACYT: Este es un indicador que en la actualidad se está cumpliendo internamente, pero no se encuentran como calificación para el candidato. En las encuestas realizadas al indicador 20 se obtuvo un 87% que nos falta cumplir.

23. Experiencia Pedagógica: Adecuada Didáctica y pedagogía, este se debe acreditar con certificados o cursos sobre Gestión pedagógica, ya que en las encuestas a los estudiantes existen problemas de parte del estudiante hacia el docente. En las encuestas realizadas al indicador 23 se obtuvo un 80% que nos falta cumplir.

24. Experiencia profesional: Este indicador si cumple, el reglamento e indica los requisitos mínimos y esta normado. En las encuestas realizadas al indicador 24 se obtuvo un 0% que nos falta cumplir.

25. Experiencia docente en los Cursos que se le asigna: De este indicador 25 el 53% nos falta cumplir, porque en los procesos no se tiene en cuenta la

especialidad en los cursos a la que postula, si no que se califica la experiencia por medio del diseño de clase, mas no por certificados que deben acreditar su experiencia en los cursos a postular.

26. Grados y títulos: Este indicador si cumple e indica los grados mínimos para ejercer la docencia universitaria, que es tener el grado de maestro que se encuentra en el reglamento y bases de los concursos actuales, en las encuestas realizadas se obtuvo un 0% que nos falta cumplir.

27 Constancia de asesoría al estudiante: Este indicador si se cumple internamente pero no se encuentra considerado en las bases de los concursos para la incorporación al docente solo se considera en las bases de ratificación y ascenso. Este indicador 27 el 93% nos falta cumplir. A la vez el docente debe tener una constancia o resolución que acredite que realizó asesorías a los estudiantes.

4.3.4. Descripción del modelo de licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente

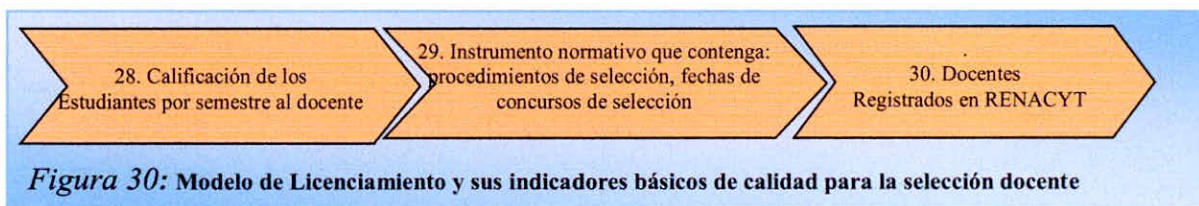


Figura 30: Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente

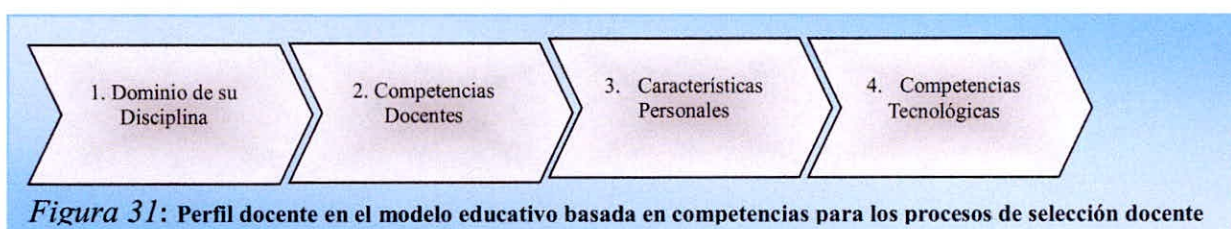
28. Constancia de encuesta de calificación de los estudiantes por semestre al docente: Se debe considerar dentro de los concursos las calificaciones de estudiantes hacia los docentes. Este indicador 28 el 73% nos falta cumplir.

29. Instrumento normativo que contenga: procedimientos de selección, fechas de concursos de selección: este indicador nos arroja un 87% que nos falta cumplir, debido a que si existe un reglamento de bases de concurso donde se encuentran los procedimientos del proceso, pero no se encuentra un registro donde están las fechas de los concursos donde se pueda hacer un seguimiento al candidato.

30. Docentes registrados en RENACYT: Este indicador recién se está implementando por las universidades ya que “sólo podrán considerar docente-investigador a aquellas personas naturales que hayan sido calificadas previamente como investigadores del SINACYT por el CONCYTEC”. Este indicador nos arroja un 100% que nos falta cumplir, debido a que se está implementando en la Universidad pero en el proceso de selección docente no se considera aun.

4.4. Descripción de la variable B: Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario

4.4.1. Descripción de Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente



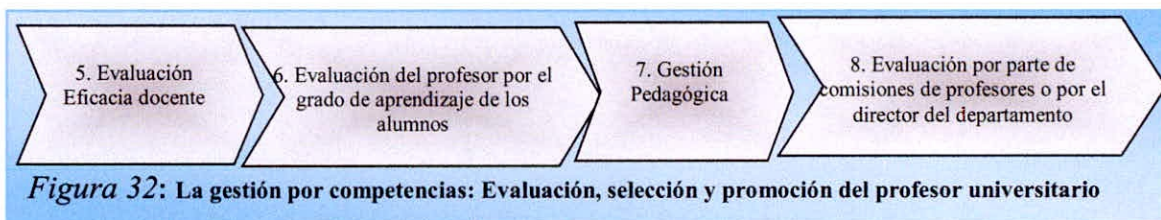
1. Dominio de su Disciplina: El profesional es experto en la materia, conoce a profundidad el tema que enseñan y relaciona los contenidos con la práctica profesional, vinculándolos con la vida. Este indicador nos arroja un 47% que nos falta cumplir. El docente si es experto en la materia pero no domina mucho la parte pedagógica y muy poco los vincula con la vida, es por ello que se reforzó este indicador con la encuesta a los estudiantes como muestra el anexo E y F, donde corroboran el indicador 1 de la variable “Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario”.

2. Competencias Docentes: El docente debe lograr en las aulas una enseñanza- aprendizaje que potencie al máximo a los alumnos logrando el aprendizaje deseado con habilidades para la gestión y manejo y desarrollo que le permitan valorar los avances de los alumnos en el aula. Este indicador nos arroja un 60% que nos falta cumplir,

3. Características Personales: El docente debe presentar mente ágil, colaboración, profesionalismo, actitud democrática, buena disposición, puntualidad, cooperación, honradez e imparcialidad, ética profesional, compromiso educativo, con ciertas habilidades interpersonales e interesado en los problemas de los alumnos. Este indicador nos arroja un 67% que nos falta cumplir.

4. Competencias Tecnológicas: Los docentes hacen uso muy poco de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje como por ejemplo el campus virtual que esta implementado para dejar tareas al alumno, potenciar el proceso de enseñanza a aprendizaje pero muchos docente no la usan, Este indicador nos arroja un 20% que nos falta cumplir.

4.4.2. Descripción de la gestión por competencias, evaluación, selección y promoción del profesor universitario



5. Evaluación Eficacia docente: Los docentes deben tener capacidades o aptitudes para producir los efectos que pretende la Universidad que es el aprendizaje de los alumnos, la investigación y el servicio a la sociedad. En este indicador muy pocos docentes aplican la investigación y la difunden o realizan proyección social en beneficio de la sociedad. Este indicador nos arroja un 20% que nos falta cumplir.

6. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos: En relación a la evaluación del docente por el estudiante, los resultados de las encuestas de los estudiantes no demuestran la cantidad y calidad del aprendizaje de los alumnos. Este indicador nos arroja un 13% que nos falta cumplir.

7. Gestión Pedagógica: Se refiere a que si existe un trayecto formativo que contribuya a la mejora de la gestión pedagógica, como conformar una comunidad de aprendizaje entre los docentes de la escuela que permita disminuir las dificultades que enfrentan los alumnos es decir ver la forma de ayudarlos en la parte académica, cabe indicar que para que se cumpla este indicador el docente tiene que tener capacitaciones o cursos de pedagogía. Este indicador nos arroja un 100% que nos falta cumplir.

8. Gestión evaluación por parte de comisiones de profesores o por el director del departamento. Este indicador se cumple medianamente porque si existe una evaluación por parte del departamento pero esta no es incluida en las bases del concurso solo para los procesos de ratificación y ascenso. Este indicador nos arroja un 53% que nos falta cumplir.

4.4.3. Descripción del silabo por competencias

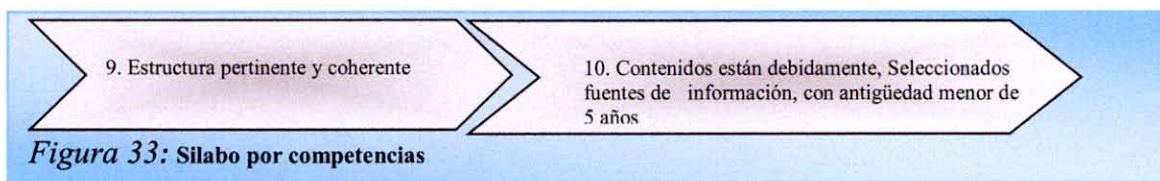
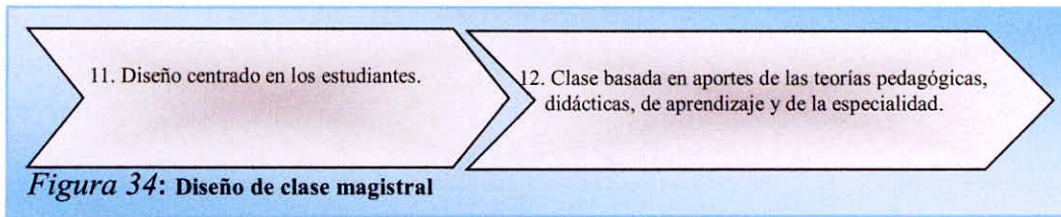


Figura 33: Silabo por competencias

9. Estructura pertinente y coherente: En la actualidad se aplica en la Universidad aunque a pesar de que existe un formato estándar algunos no se adecuan, el silabo no siempre están actualizados, secuenciados de acuerdo al perfil docente y siempre existe deficiencias en redactar la capacidad de la asignatura, pero si tienen cierto grado de profundidad en sus cursos. Este indicador nos arroja un 80% que nos falta cumplir.

10. Contenidos están debidamente Seleccionados fuentes de información, con antigüedad menor de 5 años: Existen deficiencias en los contenidos estos no están debidamente seleccionados de acuerdo a las fuentes de información y la bibliografía es antigua muy poca información es de los primeros 5 años. Este indicador nos arroja un 67% que nos falta cumplir.

4.4.4. Descripción del diseño de clase magistral



11. Diseño centrado en los estudiantes: El diseño de la clase magistral no está basado en los estudiantes, la clase magistral no se realiza en presencia de los alumnos, para poder corroborar lo que dice el diseño de la clase con la interacción docente estudiante, como por ejemplo: trabajos grupales, verificar si el docente mantiene la dinámica con los estudiantes etc. Este indicador falta cumplir un 87%.

12. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad: Existen deficiencias en la redacción del diseño de clase la Universidad no tiene un formato establecido y los mismos docentes no tienen muchos conocimientos sobre pedagogía para redactar un buen diseño de clase, esto viene arrastrando desde la elaboración del silabo, si bien es cierto que existen algunas capacitaciones pedagógicas, pero estas no logran cubrir muchos espacios vacíos. Este indicador falta cumplir un 60%.

4.4.5. Descripción de la capacidad de desarrollo de la exposición del tema

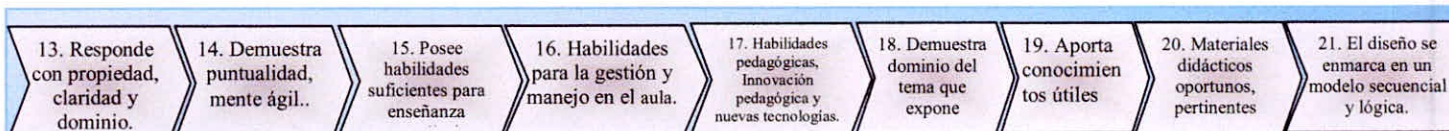


Figura 35: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema

13. Responde con propiedad, claridad y dominio: Se refiere cuando el docente al exponer un tema tiene: dominio, claridad y seguridad en contestar; está relacionado con las entrevistas y entrevistas por competencias mencionadas anteriormente. Este indicador falta cumplir un 60% y se corrobora con las encuestas a los estudiantes e la pregunta 01 del Anexo E y F, en donde el 60% de los 10 estudiantes contestaron que de todos sus docentes que les dictaron

diferentes signaturas ellos no se dejan entender en las clases y no relacionan con la práctica no vinculan con la vida, mientras que un 40% indican que si se dejan entender.

14. Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad: En esta etapa se evalúa desde que el docente postulante se presenta ante el jurado e inicia su exposición hasta que la termina y se evalúan varios indicadores. Este indicador falta cumplir un 67% y está muy relacionado con el indicador 3 sobre las Características Personales que también falta cumplir un 67%

15. Posee habilidades suficientes para enseñanza: El docente tiene deficiencias en llegar hacia el alumno, necesita capacitarse en cuanto a pedagogía para lograr habilidades en el proceso de enseñanza. Este indicador falta cumplir un 80% y está relacionado con el indicador 2 sobre competencias Docentes y se puede corroborar con las encuestas a los estudiantes en el Anexo E y F pregunta 2: ¿Cree que sus docentes tiene un trato de docentes formadores y aplica la pedagogía en clases?, en donde contestaron un 70% que no aplican correctamente la pedagogía en clase; también tienen relación los indicadores 16 y 17 que se desarrollará a continuación.

16. Habilidades para la gestión y manejo en el aula: En relación a las habilidades que poseen los docentes se encontró en las encuestas que falta cumplir un 80%.

17. Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías: En relación a las habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica de los docentes se encontró en las encuestas que falta cumplir un 80%.

18. Demuestra dominio del tema que expone: Aquí solo nos falta un 13% que quiere decir que el docente si tiene dominio de su tema, esto se puede

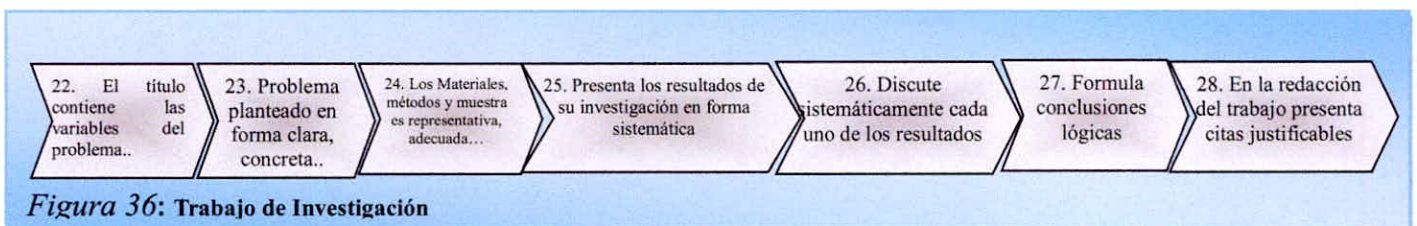
corroborar con la encuesta de los estudiantes en el Anexo E y F, en la pregunta 3 ¿Cree que sus docentes dominan su tema?, donde contestaron en un 90% que si lo dominan.

19. Aporta conocimientos útiles: Aquí solo nos falta un 20% que significa que el docente si aplica conocimientos útiles en el trayecto de su carrera.

20. Materiales didácticos oportunos, pertinentes: Aquí nos falta cumplir un 40% que quiere decir que los docentes si usan en mayoría sus materiales didácticos y son apropiados, oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al método y al tema propuesto. En relación a lo que nos falta es que algunos docentes no actualizan su información.

21. El diseño se enmarca en un modelo secuencial y lógico: Aquí nos falta cumplir un 53%, esto tiene que ver mucho con la parte pedagógica para realizar un buen diseño de clase.

4.4.6. Descripción del trabajo de Investigación



En el figura 36 sobre el trabajo de investigación científica, se aplicó en las encuestas los indicadores de la UNS porque se consideró que los indicadores son tomados de los formatos de los proyectos de investigación aprobados por la UNS, a continuación se detallan en la siguiente tabla con su respectivo porcentaje de lo que nos falta cumplir respecto a las encuestas obtenidas.

Tabla 15: Indicadores del trabajo de investigación

Indicador	% que falta cumplir	Trabajo De Investigación
22	20	El título contiene las variables del problema de investigación
23	0	Problema planteado en forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos. Enuncia una hipótesis coherente con el problema.
24	0	Los Materiales y métodos la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema.
25	27	Presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario.
26	40	Discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados.
27	47	Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento del Problema
28	100	En la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos. Las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema.

Fuente: UNS, 2013. Reglamento para el concurso público de ingreso a la docencia. Universitaria Ordinaria en la UNS 2013

Por otro lado para reforzar los indicadores propuestos como: en la variable “modelo de selección del Recurso humano” el indicador 23. Experiencia Pedagógica: adecuada Didáctica y pedagogía y en la variable “Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario” los indicadores 7. Gestión Pedagógica 12. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad, se creyó conveniente encuestar a 10 estudiantes para conocer sus opiniones en relación con los indicadores mencionados., estas encuestas se encuentran en el anexo F y dan como resultados que:

Podemos determinar que la mayoría de docentes no se dejan entender en sus clases, también podemos determinar que la mayoría de docentes no tienen un trato de docente formador y por último la mayoría de docentes si dominan su tema.

4.5. Propuesta del Modelo

Luego de haber procesado los resultados correspondientes, se determinó los indicadores que deben ser incluidas en el nuevo modelo de selección del recurso humano.

Podemos indicar que en ambas variables existen porcentajes críticos es decir que casi no se cumplen, como es el caso de la variable del modelo de selección del recurso humano los indicadores que arrojaron porcentajes mayores a 70% que es el caso de los siguientes indicadores: 2, 3, 6, 12, 13, 27 y 29, así como los que no se cumplen que son los indicadores 8, 21, 22 y 30. A su vez en la variable Organización en la incorporación efectiva del docente universitario tenemos los indicadores que no se cumplen como los indicadores 7 y 28. Los demás se cumplen medianamente y otros si se cumplen pero son necesarios incluirlos en el modelo.

Luego de analizar, interpretar y discutir los resultados relacionadas con las dos variables sus dimensiones e indicadores; así como también el resultado de analizar los modelos de gestión del conocimiento con el experto, el modelo de la gestión del conocimiento Knowledge Assessment Tool y los resultados del modelo de selección docente de la UNS 2013, en base a ello se presenta el modelo propuesto, como se puede apreciar en el figura 37 se muestra el modelo propuesto aplicando la gestión del conocimiento

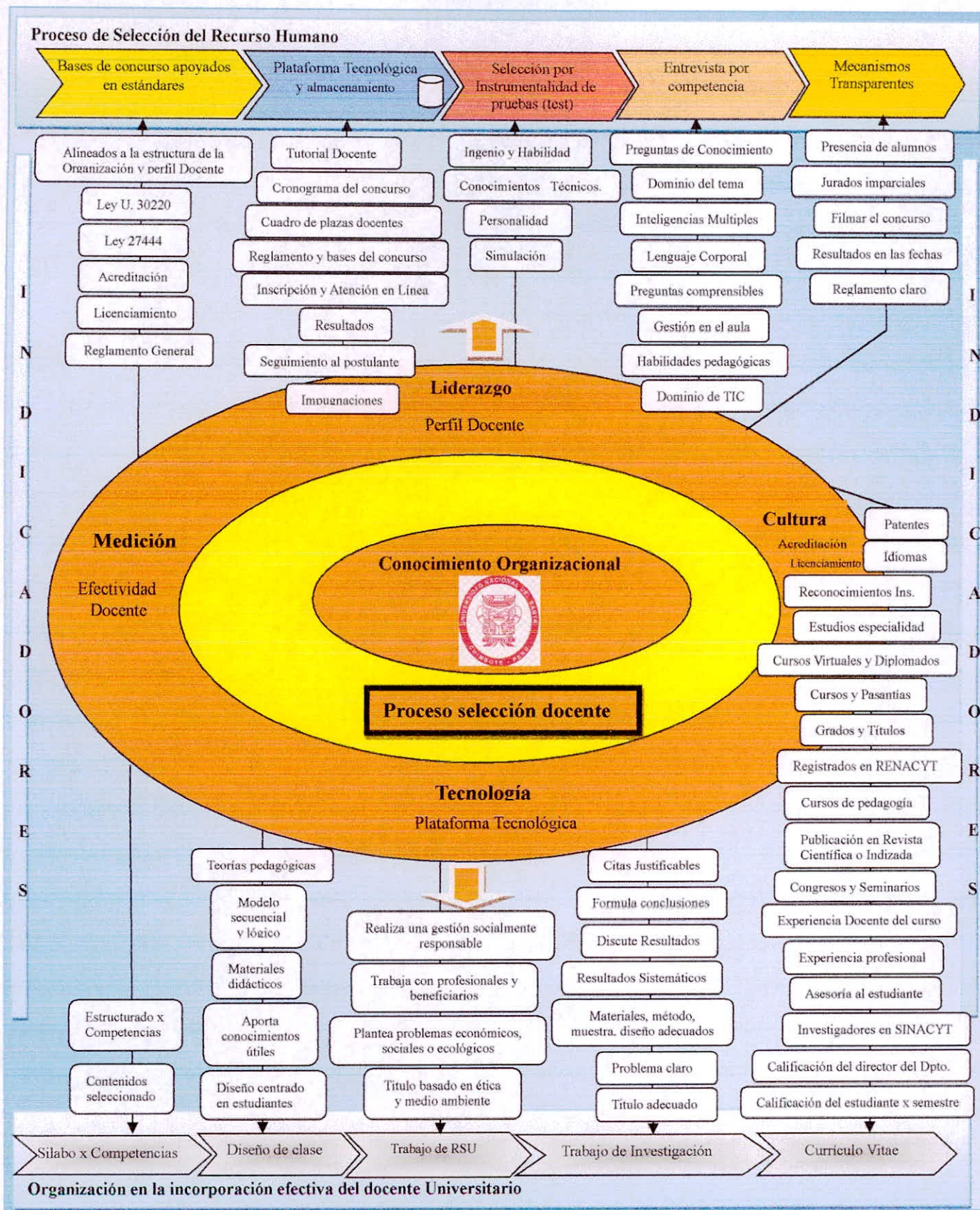


Figura 37: Propuesta de Modelo.

4.6. Descripción del Modelo

El modelo fue desarrollado de acuerdo a los porcentajes obtenidos por cada indicador, es decir existen porcentajes mayores que faltan cumplir los que se deben detallar en el desarrollo del presente modelo y aquellos porcentajes con menor valor que falta cumplir, pero que son necesarios porque las normas lo exige (SUNEDU, acreditación) y otros indicadores que de ser necesario se indicará aspectos de mejora.

4.6.1. El Modelo de Gestión del Conocimiento Knowledge Assessment Tool.

El modelo que aplica gestión del conocimiento es el modelo de Knowledge Assessment Tool, creado por Arthur Andersen; la cual se basa en facilitadores que son: liderazgo, cultura, tecnología y medición y procesos, este modelo es el adecuado para el modelo propuesto de selección docente por los siguientes motivos:

En liderazgo: como el modelo se alinea a los objetivos institucionales al definir el negocio a través del perfil docente.

En Cultura: Como la universidad apoya al aprendizaje, al cambio y al nuevo conocimiento, para mantener la mejora continua.

En cuanto a la tecnología: El modelo se relaciona netamente con la tecnología que es la base para transmitir el conocimiento, a través de plataformas tecnológicas.

En Medición: Se refiere a medir el capital intelectual, este se mide en calidad de enseñanza y aprendizaje, porque está involucrado el recurso humano que son los docentes, generando prestigio a la Universidad.

Procesos: Por medio del modelo fluirá la información de los proceso de selección docente de la UNS, siendo la brecha del conocimiento.

Knowledge Assessment Tool es un modelo estratégico en la gestión del

especialización.

82.3 El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria y sus características son establecidas por los Estatutos de cada universidad.

- **Ley 27444:** Ley del Procedimiento Administrativo General
Artículo 239.- Faltas administrativas: Las correspondientes sanciones deberán ser impuestas previo proceso administrativo.
- **Acreditación**
- **Licenciamiento**
- **Reglamento General**

b) Plataforma Tecnológica y almacenamiento: El modelo se colgara en un enlace de la página web de la UNS que contiene:

Tutorial Docente, Cronograma del concurso, Cuadro de plazas docentes, reglamento y bases del concurso, Inscripción, Resultados, Seguimiento al postulante, Impugnaciones

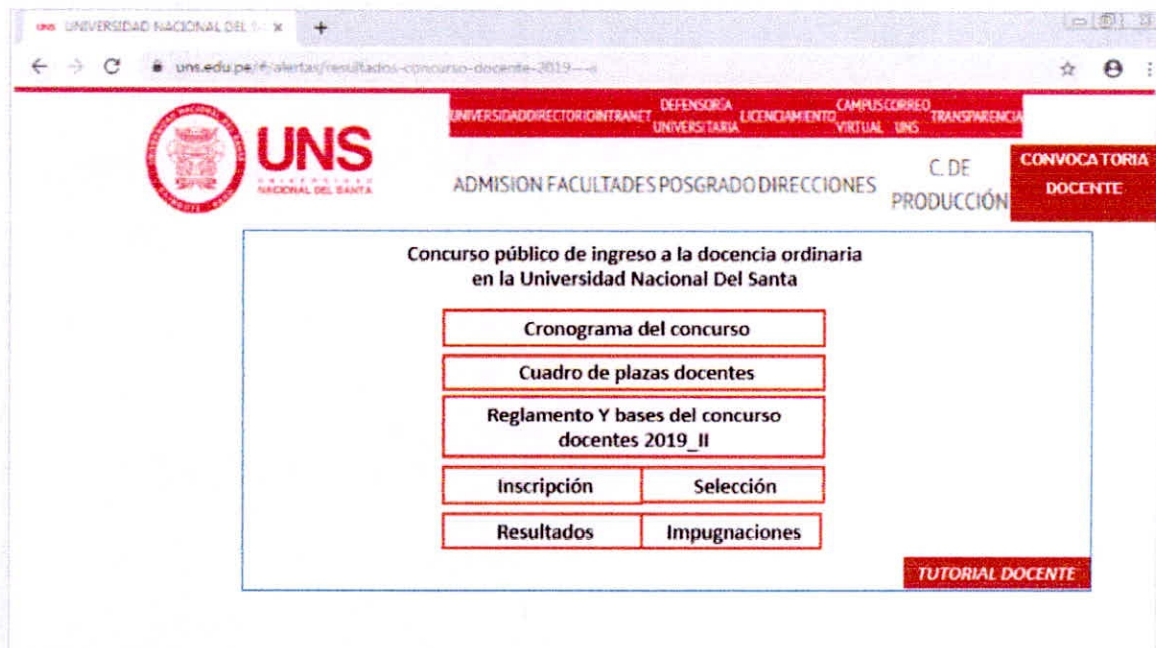


Figura 38: Plataforma Tecnológica y almacenamiento.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA LICENCIAMIENTO VIRTUAL CAMPUSCORRERD TRANSPARENCIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCATORIA DOCENTE

Inscripción

Apellidos y Nombres

DNI

Ingrese el número de Transacción

Ingrese el Código

[ATENCIÓN EN LÍNEA](#) [TUTORIAL DOCENTE](#)

Atención En Línea

Apellidos y Nombres

DNI Teléfono

Ingrese su E-mail*

Escriba su mensaje aquí

Figura 39: Inscripción de postulantes.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA LICENCIAMIENTO VIRTUAL CAMPUSCORRERD TRANSPARENCIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCATORIA DOCENTE

Bienvenido al concurso docente

<input type="button" value="Enviar Sílabos"/> Sílabos subidos
<input type="button" value="Enviar su Diseño de clase"/>	Diseños subidos
<input type="button" value="Enviar Trabajo RSU"/> RSU subidos
<input type="button" value="Enviar Trabajos de Investigación"/> Trabajos subidos
<input type="button" value="Enviar Currículo Vitae"/>	Currículo.pdf

[ATENCIÓN EN LÍNEA](#) [TUTORIAL DOCENTE](#)

Figura 40: Bienvenido al concurso docente.

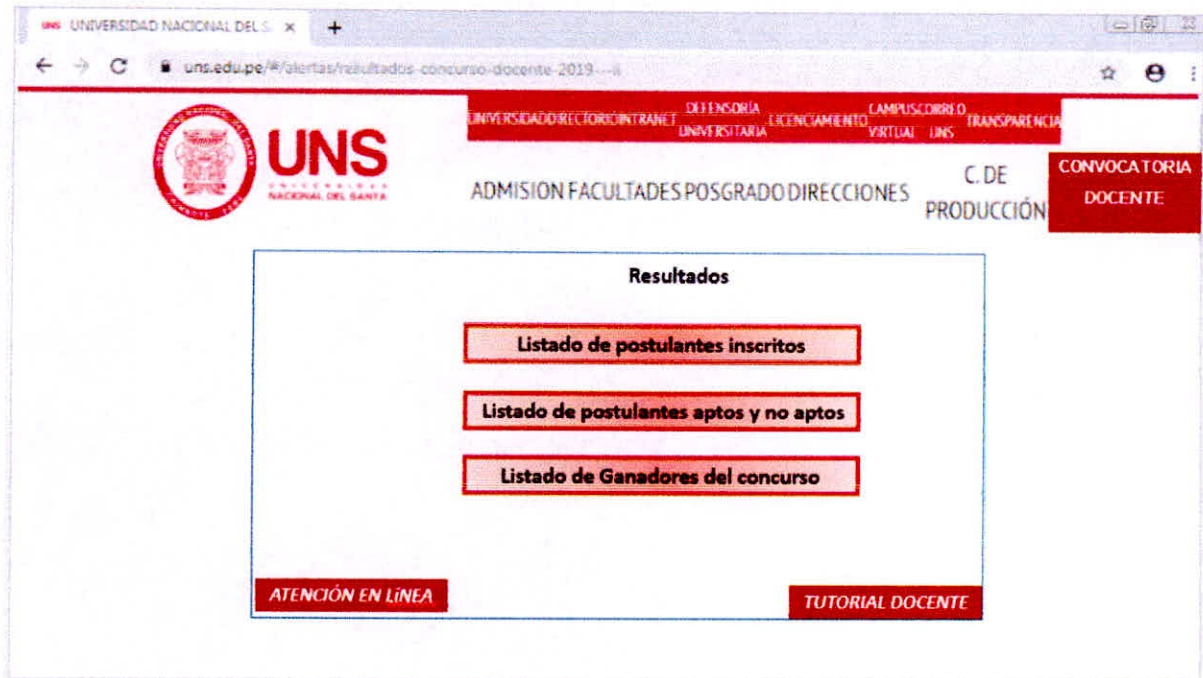


Figura 41: Resultados del concurso docente.

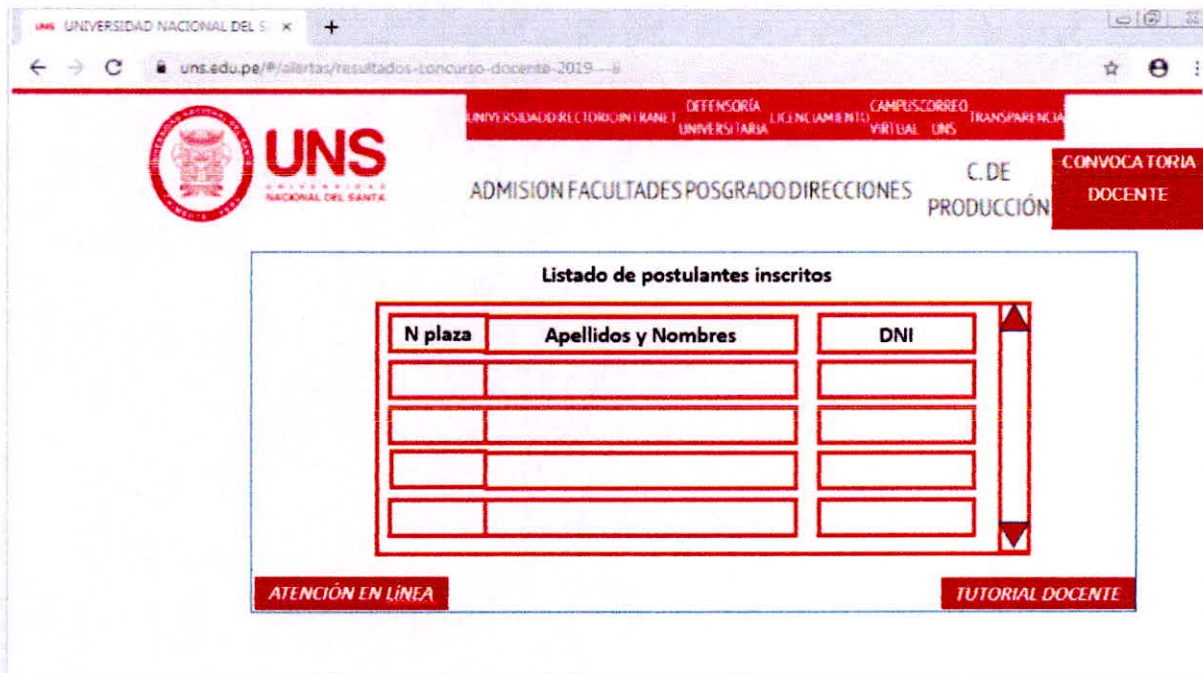


Figura 42: Lista de postulantes inscritos.

The screenshot shows the UNS website interface. At the top, there is a navigation bar with the UNS logo and various menu items: UNIVERSIDAD DIRECTORIO INTRANET, DEFENSORIA UNIVERSITARIA, LICENCIAMIENTO VIRTUAL, CAMPUS CORREO VIRTUAL, TRANSPARENCIA, C. DE PRODUCCIÓN, and CONVOCATORIA DOCENTE. Below the navigation bar, the main content area is titled 'Listado de postulantes aptos y no aptos'. It features a table with three columns: 'N plaza', 'Apellidos y Nombres', and 'Apto /No apto'. The table is currently empty. At the bottom of the table area, there are two buttons: 'ATENCIÓN EN LINEA' and 'TUTORIAL DOCENTE'.

N plaza	Apellidos y Nombres	Apto /No apto

Figura 43: Lista de postulantes aptos y no aptos.

The screenshot shows the UNS website interface, similar to the previous one. The main content area is titled 'Listado de Ganadores del concurso'. It features a table with six columns: 'N° plaza', 'Apellidos y Nombres', 'Currículo Vitae (1)', 'Capacidad Docente (2)', 'Total 1+2', and 'Ganador/ No Ganador'. The table is currently empty. At the bottom of the table area, there are two buttons: 'ATENCIÓN EN LINEA' and 'TUTORIAL DOCENTE'.

N° plaza	Apellidos y Nombres	Currículo Vitae (1)	Capacidad Docente (2)	Total 1+2	Ganador/ No Ganador

Figura 44: Lista de ganadores.

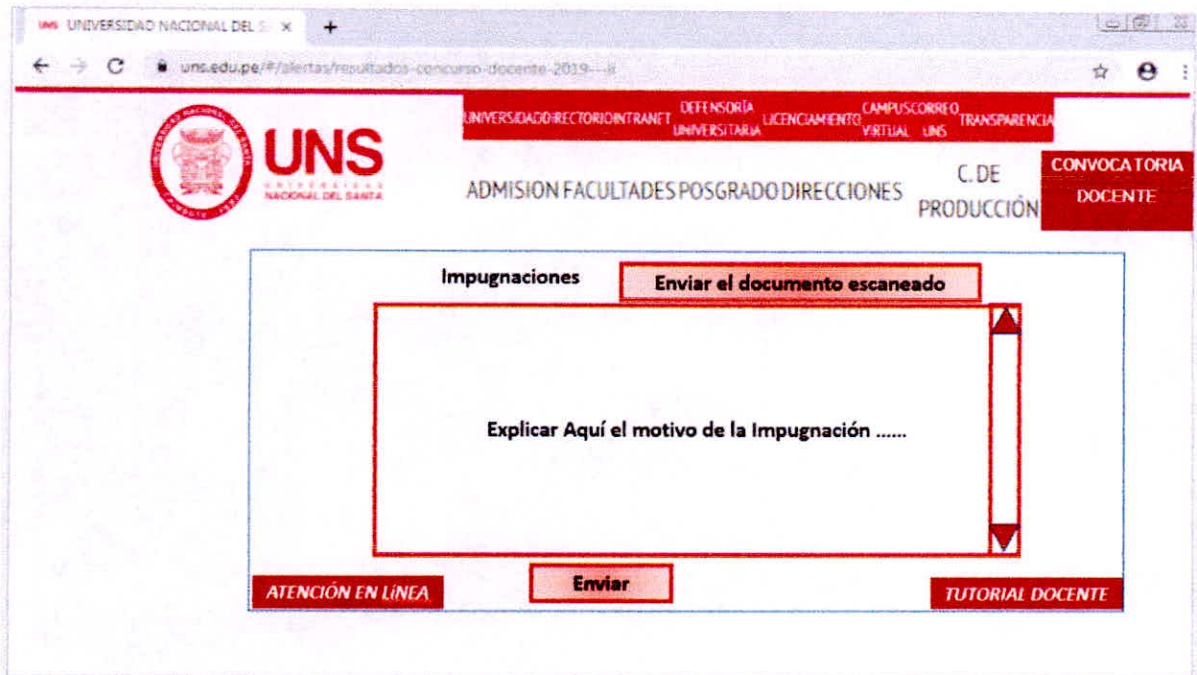


Figura 45: Registro de impugnaciones.

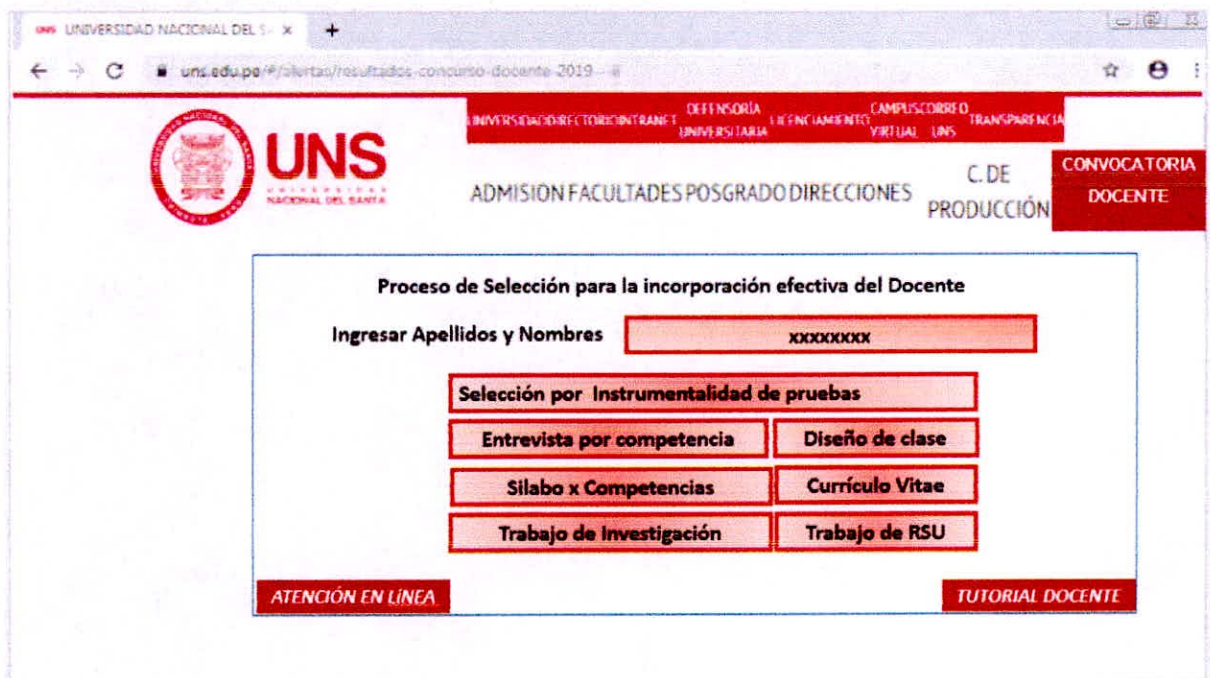
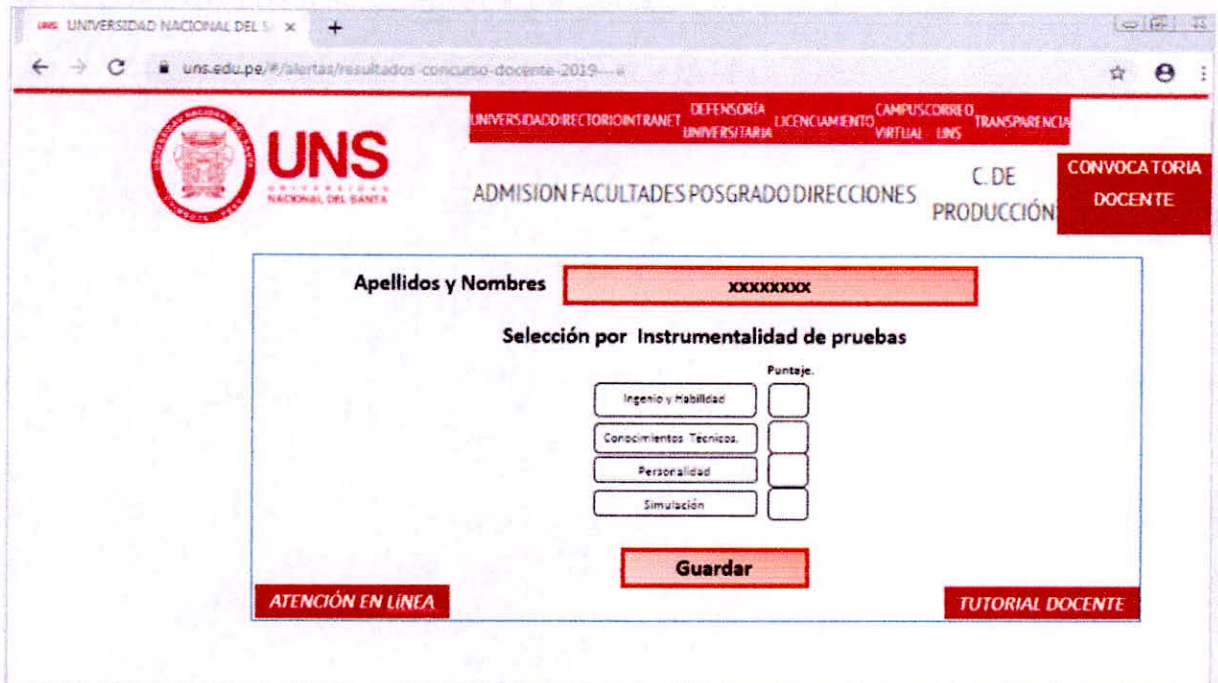


Figura 46: Inicio del proceso de selección.

c) Selección por Instrumentalidad de pruebas (test)

Contiene: Las pruebas de ingenio y habilidad, conocimientos técnicos, personalidad y simulación; estas técnicas pueden variar de acuerdo a la facultad y/o especialidad a que postula.



The image shows a screenshot of a web browser displaying the UNS (Universidad Nacional del Santa) website. The browser's address bar shows the URL: uns.edu.pe/P/alertas/resultados-concurso-docente-2019. The website header includes the UNS logo and navigation links such as 'UNIVERSIDAD DIRECTORIO INTRANET', 'DEFENSORIA UNIVERSITARIA', 'LICENCIAMIENTO VIRTUAL', 'CAMPUS CORREO VIRTUAL', 'TRANSPARENCIA', 'ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES', 'C. DE PRODUCCIÓN', and 'CONVOCATORIA DOCENTE'. The main content area features a form titled 'Selección por Instrumentalidad de pruebas'. At the top of the form, there is a field for 'Apellidos y Nombres' containing 'XXXXXXXXXX'. Below this, the form lists four categories of tests: 'Ingenio y Habilidad', 'Conocimientos Técnicos', 'Personalidad', and 'Simulación'. Each category has a corresponding 'Puntaje' (Score) input field. A 'Guardar' (Save) button is located at the bottom of the form. The footer of the form includes 'ATENCIÓN EN LINEA' and 'TUTORIAL DOCENTE'.

Figura 47: Selección por instrumentalidad de pruebas.

d) Entrevista por competencia

Preguntas de Conocimiento, Dominio del tema, Lenguaje Corporal, Preguntas comprensibles, Gestión en el aula, Habilidades pedagógicas y Dominio de TIC.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

UNIVERSIDAD DIRECTORIO INTRANET DEFENSORÍA LICENCIAMIENTO CAMPUS CORREO VIRTUAL TRANSPIENCIA UNIVERSITARIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCATORIA DOCENTE

Apellidos y Nombres: XXXXXXXX

Entrevista por competencia

	Puntaje.		Puntaje.
Preguntas de Conocimiento	<input type="text"/>	Preguntas comprensibles	<input type="text"/>
Dominio del tema	<input type="text"/>	Gestión en el aula	<input type="text"/>
Inteligencias Múltiples	<input type="text"/>	Habilidades pedagógicas	<input type="text"/>
Lenguaje Corporal	<input type="text"/>	Dominio de TIC	<input type="text"/>

ATENCIÓN EN LÍNEA Guardar TUTORIAL DOCENTE

Figura 48: Entrevista por competencia.

e) Mecanismos Transparentes

Presencia de alumnos: El Diseño de clase será en presencia de estudiantes.

Jurados imparciales: Jurados previamente seleccionados y evaluados.

Filmar el concurso: Debe quedar evidencia de cada proceso de selección para ir mejorándola, anotando cualquier incidencia o error que se pueda cometer.

Resultados en las fechas: Las fechas del cronograma del concurso deben cumplirse oportunamente.

Reglamento claro: Los reglamentos deben estar claros y precisos bien detallados.

4.6.3. Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario

a) Silabo x Competencias

Contenidos seleccionados, Estructurado x Competencias

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

DEFENSA UNIVERSITARIA LICENCIAMIENTO VIRTUAL TRANSPARENCIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCATORIA DOCENTE

Apellidos y Nombres: XXXXXXXX

Silabo x Competencias

	Puntaje
Estructurado x Competencias	<input type="checkbox"/>
Contenidos seleccionados	<input type="checkbox"/>

Guardar

ATENCIÓN EN LINEA TUTORIAL DOCENTE

Figura 49: Silabo por competencias.

b) Diseño de clase

Diseño centrado en estudiantes, Aporta conocimientos útiles, Materiales didácticos, Modelo secuencial lógico, Teorías pedagógicas.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

DEFENSA UNIVERSITARIA LICENCIAMIENTO VIRTUAL TRANSPARENCIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCATORIA DOCENTE

Apellidos y Nombres: XXXXXXXX

Diseño de clase

	Puntaje	Puntaje	
Diseño centrado en estudiantes	<input type="checkbox"/>	Modelo secuencial y lógico	<input type="checkbox"/>
Teorías pedagógicas	<input type="checkbox"/>	Materiales didácticos	<input type="checkbox"/>
		Aporta conocimientos útiles	<input type="checkbox"/>

Guardar

ATENCIÓN EN LINEA TUTORIAL DOCENTE

Figura 50: Diseño de clase.

c) Trabajo de RSU

Titulo basado en ética y medio ambiente, plantea problemas económicos, sociales o ecológicos, trabaja con profesionales y beneficiarios y realiza una gestión socialmente responsable.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

UNIVERSIDAD DIRECTORIO INTRANET DEFENSORÍA LICENCIAMIENTO CAMPUS VIRTUAL TRANSPARENCIA
UNIVERSITARIA UNMS

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCATORIA DOCENTE

Apellidos y Nombres XXXXXXXX

Trabajo de RSU

	Puntaje.		Puntaje.
Titulo basado en ética y medio ambiente	<input type="checkbox"/>	Trabaja con profesionales y beneficiarios	<input type="checkbox"/>
Realiza una gestión socialmente responsable	<input type="checkbox"/>	Plantea problemas económicos, sociales o ecológicos	<input type="checkbox"/>

ATENCIÓN EN LÍNEA Guardar TUTORIAL DOCENTE

Figura 51: Trabajo de RSU.

d) Trabajo de Investigación

Titulo adecuado, Problema claro, los materiales el método la muestra y el diseño son adecuados, resultados sistemáticos, discute resultados, formula conclusiones y citas Justificables

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA
LICENCIAMIENTO VIRTUAL
CAMPUS CORREO VIRTUAL
TRANSPARENCIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN
CONVOCATORIA DOCENTE

Apellidos y Nombres XXXXXXXXX

Trabajo de Investigación

	Puntaje.		Puntaje.
Título adecuado	<input type="checkbox"/>	Formula conclusiones	<input type="checkbox"/>
Problema claro	<input type="checkbox"/>	Citas Justificables	<input type="checkbox"/>
Discute Resultados	<input type="checkbox"/>	Materiales, método, muestra, diseño adecuados	<input type="checkbox"/>
Resultados Sistemáticos	<input type="checkbox"/>		

ATENCIÓN EN LÍNEA TUTORIAL DOCENTE

Figura 52: Trabajo de investigación.

e) Currículo Vitae

Calificación del director del departamento, investigadores en SINACYT, asesoría al estudiante, experiencia profesional, experiencia docente del curso, congresos y seminarios, publicación en revista científica o indizada, cursos de pedagogía, registrados en RENACYT, grados y títulos, cursos y pasantías, cursos virtuales y diplomados, estudios especialidad, reconocimientos instituciones, idiomas y patentes

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

UNIVERSIDAD DIRECTOR | INTRANET | DEFENSORIA UNIVERSITARIA | LICENCIAMIENTO VIRTUAL | CAMPUS CORRIÓ VIRTUAL | TRANSPARENCIA

ADMISION FACULTADES POSGRADO DIRECCIONES C. DE PRODUCCIÓN CONVOCA TORIA DOCENTE

Apellidos y Nombres XXXXXXXX

Currículo Vitae

Calificación del estudiante x semestre	<input type="checkbox"/>	Congresos	<input type="checkbox"/>	Cursos Virtuales	<input type="checkbox"/>	Patentes	<input type="checkbox"/>
Calificación del director del Dpto.	<input type="checkbox"/>	Seminarios	<input type="checkbox"/>	Cursos de pedagogía	<input type="checkbox"/>	Idiomas	<input type="checkbox"/>
Investigadores en Regina	<input type="checkbox"/>	Grados	<input type="checkbox"/>	Registrados en Dina	<input type="checkbox"/>	p. a instituciones académicas	<input type="checkbox"/>
Asesoría al estudiante	<input type="checkbox"/>	Titulos	<input type="checkbox"/>	Cursos Virtuales	<input type="checkbox"/>		
Experiencia profesional	<input type="checkbox"/>	Cursos	<input type="checkbox"/>	Estudios especialidad	<input type="checkbox"/>		
Experiencia Docente del curso	<input type="checkbox"/>	Pasantías	<input type="checkbox"/>	Reconocimientos <u>Ins.</u>	<input type="checkbox"/>		
Publicación en Revista C. o Indizada	<input type="checkbox"/>	Diplomados	<input type="checkbox"/>	Cursos post grado	<input type="checkbox"/>		

ATENCIÓN EN LINEA TUTORIAL DOCENTE

Figura 53: Currículo Vitae.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Se analizó y describió los modelos de selección del recurso humano planteados, conteniendo 4 dimensiones que son: Selección del Personal propuesta por Chiavenato, proceso de Selección Basada en competencias, Estándares de Acreditación para la Selección Docente y Modelo de Licenciamiento.
- Se analizó y describió que la incorporación efectiva del docente Universitario está organizado mediante 6 dimensiones que son: Perfil docente en el modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente, La gestión por competencias, evaluación, selección y promoción del profesor universitario, Silabo por competencias, diseño de clase magistral, Capacidad de desarrollo de la exposición del tema y trabajo de Investigación.
- Se evaluó los indicadores que faltan cumplir de los modelos de selección del recurso humano planteados, respecto al modelo de selección de la UNS, obteniendo como resultado, entre nunca y a veces, un porcentaje promedio de 71.9% de todos los indicadores que nos falta cumplir en el proceso de selección UNS, como lo muestra la tabla 05, siendo los más críticos 13 indicadores que son: 1, 2, 3, 5, 6, 12, 13, 14, 20, 22, 27, 28, 29 y los que no se cumplen 3 indicadores que son el 8, 21 y 30.
- Se evaluó los indicadores que faltan cumplir, en la organización para la incorporación efectiva del docente Universitario, respecto al modelo de selección de la UNS, obteniendo como resultado, entre nunca y a veces un porcentaje promedio de 55% de todos los indicadores que nos falta cumplir en el proceso de selección UNS, como lo muestra la tabla 06, siendo los más críticos 5 indicadores que son: 9, 11, 15, 16, 17 y los que no se cumplen 2 indicadores que son: 7 y 28.

- Se logró determinar y describir los procesos de selección del recurso humano, siendo estos 5: Bases de concurso apoyados en estándares (Alineados a la estructura de la Organización y perfil Docente, Ley U. 30220, Ley 27444, Acreditación, Licenciamiento y Reglamento General), Plataforma Tecnológica (Tutorial Docente, Cronograma del concurso, cuadro de plazas docentes, Reglamento, bases del concurso, Inscripción, Resultados, Seguimiento al postulante e impugnaciones), Selección por instrumentalidad de pruebas (Ingenio y Habilidad, Conocimientos Técnicos, Personalidad y Simulación), Entrevista por competencia (preguntas de conocimiento, dominio del tema, lenguaje corporal, Preguntas comprensibles, Gestión en el aula, Habilidades pedagógicas y Dominio de TIC), Mecanismos Transparentes (Presencia de alumnos, Jurados imparciales, Filmar el concurso, Resultados en las fechas programadas, Reglamento claro).
- Se logró determinar y describir la organización en la incorporación efectiva del docente universitario siendo estos 5: Silabo por competencias (contenidos seleccionados, estructurado por competencias), diseño de clase (diseño centrado en estudiantes, aporta conocimientos útiles, usa materiales didácticos adecuados, tiene un modelo secuencial y lógico, se basa en las teorías pedagógicas), trabajo de RSU (el título está basado en ética y medio ambiente, plantea problemas económicos, sociales o ecológicos, trabaja con profesionales y existen beneficiarios, realiza una gestión socialmente responsable), trabajo de Investigación (título adecuado, problema claro, materiales, método, muestra, diseño adecuados, resultados sistemáticos, discute resultados, formula conclusiones, citas justificables, currículum vitae (investigadores en SINACYT, asesoría al estudiante, experiencia profesional, experiencia docente de los cursos a los que postula, congresos y seminarios, publicación en revista científica o indizada, cursos de pedagogía, docente registrado en RENACYT, grados, títulos, cursos presenciales, pasantías, cursos virtuales, diplomados, estudios especialidad, reconocimientos

instituciones, idiomas y docentes con patentes).

- Se adaptó un modelo de gestión del conocimiento que se alineó con el proceso de selección y la organización para la incorporación efectiva del docente Universitario, este es el modelo de Knowledge Assessment Tool, creado por Arthur Andersen, que consta de 4 facilitadores como liderazgo, cultura, tecnología y medición.
- Por último se elaboró el modelo de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento, que al aplicarse ayudará a organizar a la incorporación efectiva del docente en la UNS, por ser un modelo sustentado en las bases teorías, encuestas, juicio de expertos y la aplicación de la gestión del conocimiento.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se sugiere poner en práctica el modelo propuesto de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento, porque ayuda a organizar a la incorporación efectiva del docente en la UNS.
- Se recomienda dar mucha importancia a los indicadores que tienen porcentajes bajos en nunca y a veces y los que no se aplican por ser importantes para que contribuyan a organizar la incorporación efectividad del docente en la UNS.
- Tener en cuenta que el modelo propuesto contiene las bases de concurso apoyados en estándares como: acreditación, licenciamiento y leyes logrado la transparencia del concurso.
- Se debe tener en cuenta la implementación de la plataforma tecnológica en el portal Web de la UNS,

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, C. y Gallego D. (2010). Los estilos de aprendizaje como competencias para el estudio, el trabajo y la vida. *Revista de Estilos de Aprendizaje*. Recuperado el 18 de Febrero de 2011 de www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/
- Aguado, V. (2014). La selección de los cuerpos docentes universitarios: El sistema de acreditación, *Rev. de Educación y Derecho*.
- Alles M. (2016), Selección por competencias, ediciones Granica S.A: Argentina, Buenos Aires.
- Andersen A. (1997). Knowledge management at Arthur Andersen Department: building assets in real time and in virtual space.
- Barrientos E. (2013). *Las Características de los Docentes Universitarios*. Lima.
- Barriga C. (2011). *La formación Docente en la Universidad*. Lima.
- Behavior (1969), *Aggression: A Social, Comportamiento*.
- Bernedo (2013). *Propuesta de Un Modelo de Gestión Para El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y Su Contribución en la Optimización del Desempeño Laboral de los Servidores Administrativos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos de la Ciudad De Tacna – Sunarp*.
- Bustelo (2001). *Gestión del conocimiento y gestión de la información*. España.
- Collins, A. (1998): *El potencial de las tecnologías de la información para la educación*. Pirámide: Madrid.
- Cortez, A (1989). *Administración de Empresas*. Mcwrrill Editores. México Df. 1ra Edición.
- Corral F. (2007), *Reclutamiento y Selección por Competencias*. EOI. Escuela de negocios. Caracas-Venezuela.
- Chacha D. y Chimbolema M. (2017). *Modelo De Selección De Personal Por Competencia Para Las Cooperativas De Ahorro Y Crédito De La Ciudad De Latacunga En El Área Comercial*. Ecuador.
- Chiavenato I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Ed (10). McGraW-Hill

Education: México.

Chiavenato I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Ed (5). McGraw-Hill Interamericana. S.A. Bogotá, Colombia.

De la Orden A. (1990). Evaluación, selección y promoción del profesor Universitario. Editorial. Univ. Complutense. Madrid.

Delors y Jacques. (1997). La educación encierra un tesoro. México: UNESCO.

Díaz E. y Vilchez J. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017.

Drucker P. (1993). Gestión del Conocimiento en las IES. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-324587_archivo_pdf_4_Gestion_Conocimiento_MEN.pdf

Espriella (2016). Qué es un Assessment center y para qué es útil. Colombia.

Farfan D. y Garzón M. La gestión del conocimiento. Editorial Universidad del Rosario. Ed (1). Javegraf: Colombia.

Frade, L. (2009). Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta el bachillerato. México, DF: Inteligencia Educativa.

García J. (2011). Modelo Educativo Basado en Competencias: Importancia y Necesidad. Costa Rica.

García J. y Casanueva R. (1999). Gestión de Empresas. Enfoques y técnicas en la práctica. Ediciones Pirámides. S.A. Madrid. España

Gómez D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica: Barcelona.

Gómez. G (1998). Clasificación Puntual de la Entrevista. Material Mimeografiado. Seminario de Investigación en las Ciencias Sociales. UPEL Monagas.

González M. (2019). La Verdad Sobre Eficiencia, Eficacia Y Efectividad

Hegel, G. (1975). Introducción a la Historia de la Filosofía. Madrid, Aguilar.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herederero C. y López J. (2013). Organización y Transformación de los sistemas de información en la empresa. (2 ed). ESIC: Madrid.
- Innoemotion (2015). Competencias para la Gestión del Conocimiento. Comunidades de práctica. Colaboración en acción. Recuperado de: <http://www.innoemotion.com/2015/05/competencias-para-la-gestion-del-conocimiento-2/>.
- Jaramillo y Urquiza (2018). Propuesta de un Modelo de reclutamiento y selección de Personal por Competencias Para Las Áreas Operativas Del Sector Gastronómico de Arequipa 2017. Arequipa.
- Kerlinger F. (1979). Investigación del Comportamiento. (4 ed.) Editorial Mc Graww Hill. California.
- Kulik J. y McKeachie W. (1975). La evaluación de docentes en educación superior ». Revisión de la Investigación en Educación
- La Paz (1997). Revista Ciencia y Cultura. El Docente Y La Problemática Universitaria. Versión impresa ISSN 2077-3323.
- López Gumucio, J. Ricardo (2010), la selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. España.
- MacClelland D. (1973). La Gestión por competencias
- Montoya C. Boyero M. (2016). Revista Científica. Visión de Futuro, 20(2), 1-20.
- McGregor (1960). El lado humano de las organizaciones
- Murray M. (2001). Más allá de los mitos y la magia de la tutoría. Cómo facilitar un proceso eficaz de tutoría. Madrid - Buenos Aires - México
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Ohiggins. D (1999). Reclutamiento de Personal. Anagrama Editores. Barcelona España 3ra Edición.

- Paradela, L. (2001). Una Metodología para la gestión del conocimiento. España: Universidad Politécnica de Madrid.
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. México.
- Philip C. (2004). IQ y Test Psicométricos, valore su personalidad, aptitud e inteligencia. Gestión 2000: España.
- Reyes M. (2014). Los 10 errores del lenguaje corporal. Forbes. España.
- Rodríguez M. (2007). Propuesta de mejoramiento para los procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño, integrada al sistema de gestión de calidad en servientrega S.A. Bogotá – España.
- Sabino, C (1998). Metodología de la Investigación. Editorial Panapo. Caracas-Venezuela.
- Salinas (2014). La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación Con la práctica docente en el Nivel Secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao.
- Sánchez A. (2015). Proyectos Archicom. Gestión del Conocimiento. Recuperado de: <https://www.scoop.it/topic/gestion-del-conocimient>
- Sevillano M. (2005). Didáctica en el siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de la calidad. España: Editorial Mc Graww Hill.
- SEP (2015). Modelo Educativo del Subsistema de Universidades Politécnicas, México.
- Sineace (2019). Sistema Nacional de Evaluación, acreditación y Certificación de la calidad educativa. Modelo de Acreditación para las Universidades. Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/>.
- Sineace (2016). Sistema Nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa. Modelo de acreditación para programas de estudios de educación Superior Universitaria.
- Sosa (2017). Capacitación docente Gestión de procesos pedagógicos en la enseñanza Universitaria. Nuevo Chimbote.
- SUNEDU (2015). El modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria: Lima Perú.
- Scriven, M. (1997). Selección del Profesorado, en Manual para la Evaluación del

Profesorado. Editorial La Muralla S. A. Madrid.

Schein E. (2008). La teoría de las anclas.

Taulet A. Recuerdo de: <http://www.cyta.com.ar/ta0803/v8n3a2.htm>

Torres M. Riveros M. Solís R. y Acevedo I. (2016). “Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima”.

Tedesco J. y Tenti E. (2002). Nuevos tiempos y nuevos docentes. IIPE-Buenos Aires, Sede Regional del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Buenos Aires.

Tejeda y Sánchez (2012). La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios, editorial Mar Abierto: Ecuador.

Tirapu J. (2007). La evaluación neuropsicológica. Madrid.

UNS R. (2018). Reglamento de evaluación para ratificación de los docentes ordinarios de la UNS. Resolución N° 814-2018-CU-R-UNS.

UNS C. (2018). Currículo basado en competencias. Diplomado en diseño y gestión del currículo por competencias. Para la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas e Informática. Perú - Nuevo Chimbote.

UNS (2017). Reglamento de evaluación del desempeño docente.

UNS (2019). Dirección General de Administración. Dirección de Recursos Humanos. Página Web UNS. Recuperado de: <https://www.uns.edu.pe/#/direccion-general-de-administracion/direccion-de-recursos-humanos>

UNS (2013). Reglamento para el concurso público de ingreso a la Docencia Universitaria Ordinaria En La Universidad Nacional Del Santa

Velásquez y Marcano (2012). Perfil de Competencias de los Docentes Universitarios desde la perspectiva del Proyecto Tuning. Bolivia.

Vygotsky, L. (1990). La imaginación y el arte en la infancia (2° ed.). Barcelona: Akal.

Zabalza, M. (2008). El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

ANEXOS

ANEXO A

Encuestas realizadas sobre la variable: Modelo de selección del recurso humano Aplicada a 15 Docentes en base a las 4 dimensiones

Señores docentes tengan la amabilidad de contestar la siguiente encuesta, respecto al proceso de selección docente.

1. ¿Cree usted que en el proceso de selección los requisitos exigidos al postulante guardan relación con el perfil docente?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

2. ¿Cree usted que en el proceso de selección como decisión la UNS los tenga en cuenta como candidatos a ocupar un cargo vacante?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

3. ¿En el proceso de selección las bases se apoyan en algún estándar o criterio determinado para que tenga alguna validez, el cual se funda en las características del cargo vacante?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

4. ¿En el proceso de selección se muestran los contenidos del cargo y requisitos que debe cumplir el aspirante, así como tienen en cuenta el desempeño en el trabajo y el requerimiento del Personal?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

4. ¿En el proceso de selección se aplican correctamente las técnicas de selección?, como: Entrevista de Selección, Pruebas de Conocimiento o de Capacidad: (Idiomas, Cultura general), Pruebas Psicométricas (comportamiento humano), Pruebas de personalidad (el carácter, y el temperamento), técnicas de Simulación (sometido a situaciones de simulación relacionadas con situaciones de la realidad).

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

5. ¿En el proceso de selección se desarrolla las etapas de la entrevista de selección como preparación, ambiente, desarrollo de la entrevista, terminación de la entrevista, evaluación del candidato?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

6. ¿En el proceso de selección se lleva a cabo el análisis y diseño de puestos es decir el levantamiento de información para recabar datos del puesto como tareas normas de desempeño, las responsabilidades ya que en base a ello podemos conocer la estructura de la organización y mediante ella el funcionamiento de cada puesto?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

7. En el proceso de selección se usa la instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas (Test de 10 a 18 minutos basa en analogías verbales, prueba numérica se deriva del cálculo aritmético y pretende medir el ingenio y la habilidad)?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

8. ¿En el proceso de selección existen bases técnicas (sé apoya en un patrón o criterio determinado como: análisis del cargo, aplicación de la técnica de los incidentes críticos, análisis de los datos del empleado)?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

9. ¿En el proceso de selección basada por competencias la redacción del anuncio es directo y claro, constituye el reflejo de la organización y la imagen que se desea comunicar, mostrando medios de recepción como: presentación de los CV mediante e-mail?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

10. ¿En el proceso de selección basada en competencias el currículo Vitae esta de acorde con el perfil del docente que se quiere cubrir (facilitador y líder para el aprendizaje, generando conocimientos y resolviendo las necesidades actuales y futuras de los estudiantes, promotor de la investigación)?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

11. ¿En el proceso de selección basada en competencias se aplica la entrevista, en el que se califica las expresiones, ademanes, posturas del postulante?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

12. ¿En el proceso de selección basada en competencias se aplica la entrevista por competencias como:

existe algún tipo de correlación entre nivel y experiencia, formular las preguntas de forma sencilla y comprensiva, efectuar una sola pregunta a la vez, evitar que las preguntas condicionen las respuestas, formular las preguntas que no induzcan a eludir la respuesta ni a adoptar una actitud defensiva o negativa.?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

13. ¿En el proceso de selección basada en competencias se aplica el registro de la entrevista en donde se anotan todos los datos valoración del candidato, tomando aspectos como: presentación, expresión, contacto, competencias de personalidad y sobre todo la comparación con el perfil requerido?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

14. ¿En el proceso de selección basada en competencias la evaluación se da con pruebas Psicológicas (permite que las personas demuestren distintas facetas), Assessment center (observar, clasificar y evaluar) y conocimientos técnicos o habilidades específicas?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

15. ¿En el proceso de selección cree usted que se cumple los mecanismos de selección transparentes, se realizan impugnaciones durante el proceso?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

16. ¿En el proceso de selección crees usted que la convocatoria pública es debidamente difundida, que aseguren la diversidad formativa, así como la idoneidad de los docentes?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

17. ¿En el proceso de selección se evalúa la Investigación, proyección social?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

18. ¿En el proceso de selección se evalúa los cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios, congresos de los últimos 3 años Mayores o iguales a 4 horas?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

19. ¿En el proceso de selección se evalúa a los docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

20. ¿En el proceso de selección se evalúa el manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales)?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

21. ¿En el proceso de selección se evalúa a los docentes investigadores en SINACYT?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
22. ¿En el proceso de selección se evalúa la experiencia Pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía, presentando alguna certificación o curso de experiencia pedagógica?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
23. ¿En el proceso de selección se evalúa la experiencia profesional?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
24. ¿En el proceso de selección se evalúa la experiencia docente en los cursos que se le asigna?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
25. ¿En el proceso de selección se evalúa los grados y títulos?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
26. ¿En el proceso de selección se evalúa la asesoría al estudiante?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
27. ¿En el proceso de selección se evalúa la calificación de los estudiantes por semestre al docente?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
28. ¿En el proceso de selección existe un instrumento donde se guardan las fechas de concursos de selección?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre
29. ¿En el proceso de selección se evalúa a los docentes registrados en RENACYT?
- Nunca A veces Frecuentemente Siempre

ANEXO B

Análisis de las encuestas aplicadas en el Anexo A realizadas en base a las 4 dimensiones de la Variable: Modelo de selección del Recurso Humano.

Modelo de selección del Recurso Humano

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 1. La Selección como Proceso de Comparación

Tabla 16: Selección como Proceso de Comparación

1. ¿Cree usted que en el proceso de selección los requisitos exigidos al postulante guardan relación con el perfil docente?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	7	47
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

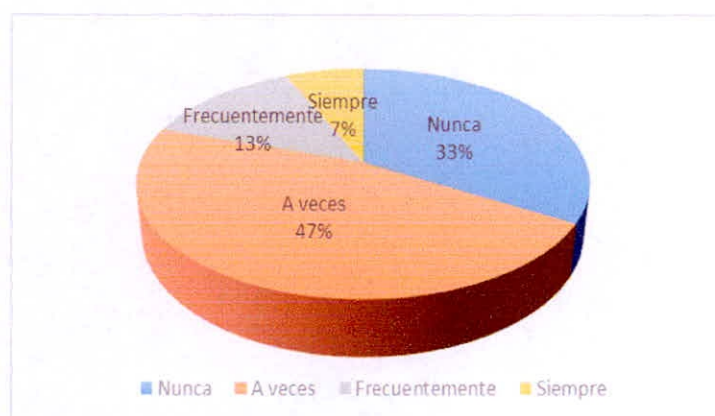


Figura 54: Selección como proceso de comparación.

Como se puede observar en el gráfico 33 entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 47% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y

7%, esto quiere decir que casi no guardan relación los requisitos con el perfil docente.

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 2. La Selección como Proceso de Decisión

Tabla 17: La Selección como proceso de decisión

2. ¿Cree usted que en el proceso de selección como decisión la UNS los tenga en cuenta como candidatos a ocupar un cargo vacante?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	60
A veces	4	27
Frecuentemente	2	13
Siempre	0	0
Total	15	100.00

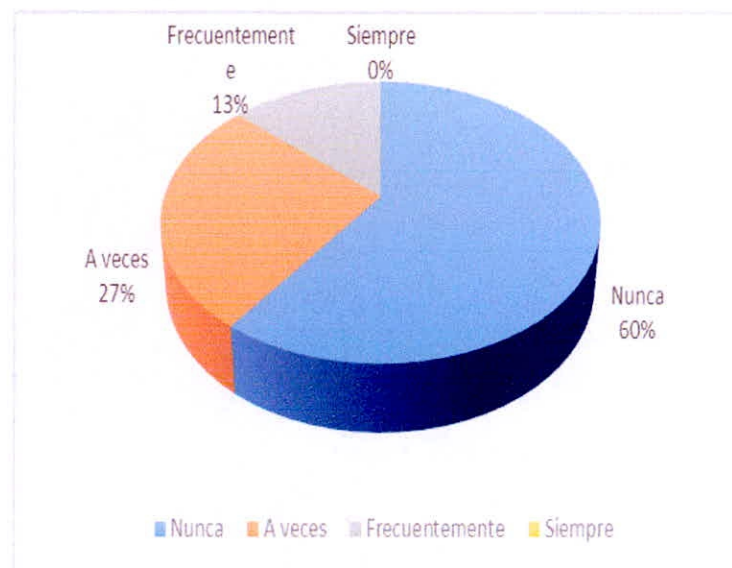


Figura 55: La Selección como Proceso de Decisión.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 60% y 27% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 0%, esto quiere decir que la UNS casi no los tiene en cuenta como candidatos a

ocupar un cargo vacante.

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 3. Bases para la Selección de Personas

Tabla 18: Bases para la selección de personas

3. ¿En el proceso de selección las bases se apoyan en algún estándar o criterio determinado para que tenga alguna validez, el cual se funda en las características del cargo vacante?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	9	60
Frecuentemente	1	7
Siempre	0	0
Total	15	100.00

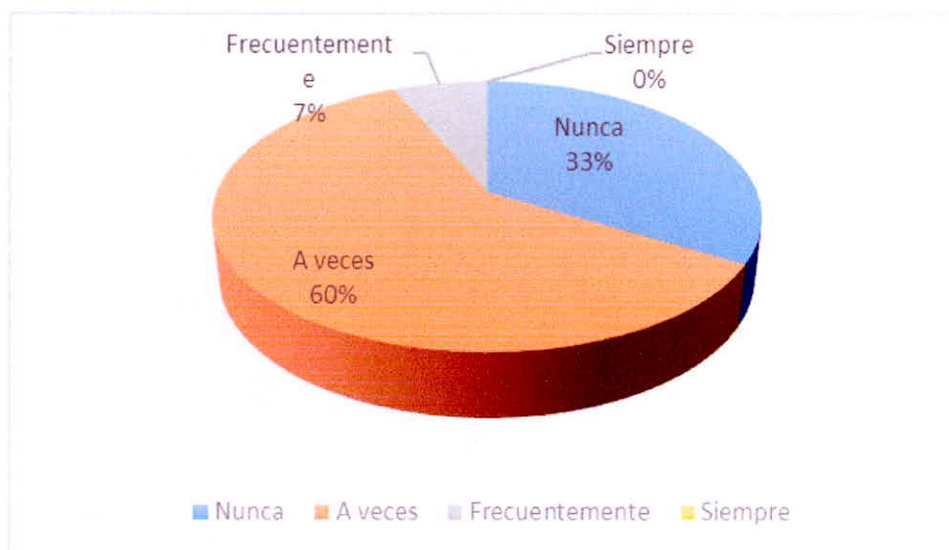


Figura 56: Bases para la selección de personas.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 60% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 7% y 0%, esto quiere decir que las bases les falta apoyarse en algún estándar o criterio determinado para que tenga validez, el cual se funda en las características del cargo

vacante.

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 4. Recolección de Información Acerca del Cargo.

Tabla 19: Recolección de información acerca del cargo.

4. ¿En el proceso de selección se muestran los contenidos del cargo y requisitos que debe cumplir el aspirante, así como tienen en cuenta el desempeño en el trabajo y el requerimiento del Personal?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	1	7
Frecuentemente	5	33
Siempre	8	53
Total	15	100.00

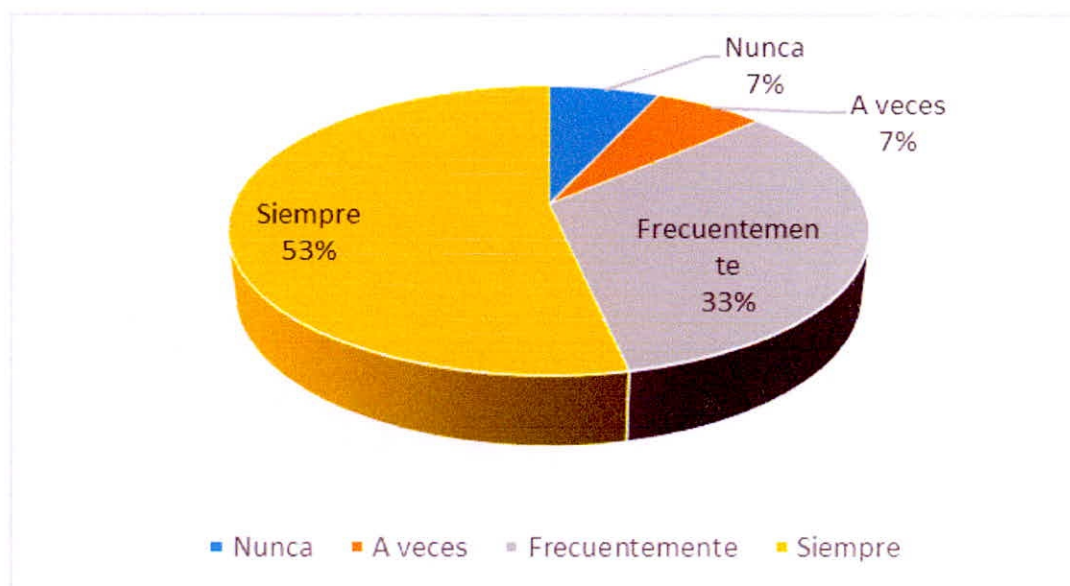


Figura 57: Recolección de información acerca del cargo.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 7% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 33% y 53%, esto quiere decir que si muestran los contenidos del cargo y requisitos que debe cumplir el aspirante, así como tienen en cuenta el desempeño en el trabajo y el

requerimiento del Personal.

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 5. Elección de las Técnicas de Selección: Entrevista de Selección, Pruebas de Conocimiento o de Capacidad: (Idiomas, Cultura general), Pruebas Psicométricas, Pruebas de personalidad, Técnicas de Simulación

Tabla 20: Elección de las técnicas de selección

5. ¿En el proceso de selección se aplican correctamente las técnicas de selección? como: Entrevista de Selección, Pruebas de Conocimiento o de Capacidad: (Idiomas, Cultura general), Pruebas Psicométricas (comportamiento humano), Pruebas de personalidad (el carácter, y el temperamento), técnicas de Simulación (sometido a situaciones de simulación relacionadas con situaciones de la realidad).

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	40
A veces	6	40
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

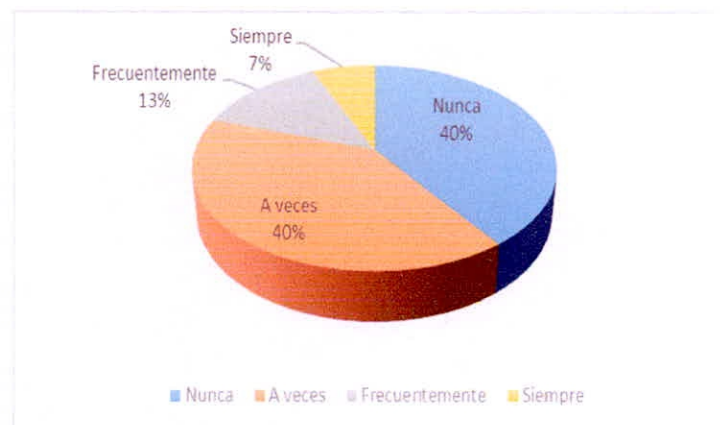


Figura 58: Elección de las técnicas de selección.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 40% y 40% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, esto quiere decir que casi no se aplican algunas técnicas de selección como: entrevista de selección, pruebas de conocimiento o de capacidad: (idiomas, cultura

general), Pruebas Psicométricas (comportamiento humano), Pruebas de personalidad (el carácter, y el temperamento), técnicas de Simulación (sometido a situaciones de simulación relacionadas con situaciones de la realidad).

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 6. Etapas de la Entrevista de Selección

Tabla 21: Etapas de la entrevista de selección

6. ¿En el proceso de selección se desarrolla las etapas de la entrevista de selección como preparación, ambiente, desarrollo de la entrevista, terminación de la entrevista, evaluación del candidato?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	47
A veces	6	40
Frecuentemente	2	13
Siempre	0	0
Total	15	100.00

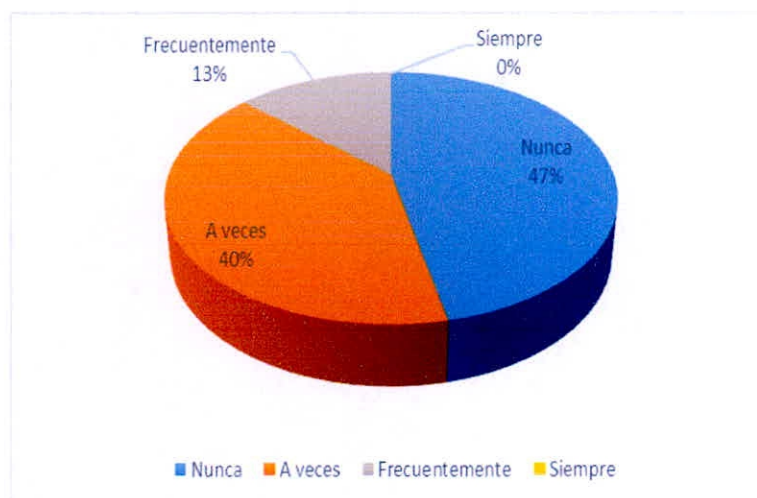


Figura 59: Etapas de la entrevista de selección.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 47% y 40% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 0%, quiere decir que casi no se desarrolla en su totalidad las etapas de la entrevista de selección como: preparación, ambiente, desarrollo de la entrevista, terminación de

la entrevista, evaluación del candidato.

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 7 Análisis y Diseño del Puestos

Tabla 22: Análisis y diseño de puestos

7. ¿En el proceso de selección se lleva a cabo el análisis y diseño de puestos es decir el levantamiento de información para recabar datos del puesto como tareas normas de desempeño, las responsabilidades ya que en base a ello podemos conocer la estructura de la organización y mediante ella el funcionamiento de cada puesto?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	40
A veces	6	40
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

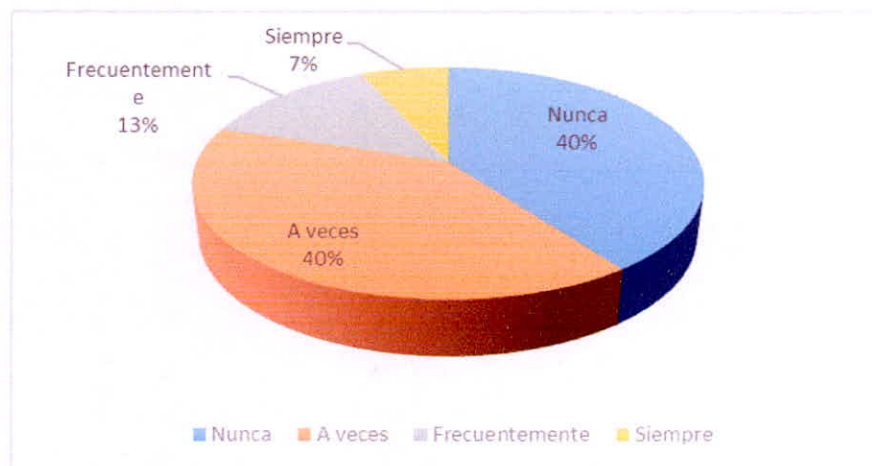


Figura 60: Análisis y diseño del puestos.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 40% y 40% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, quiere decir que en el proceso de selección casi no se lleva a cabo el análisis y diseño de puestos es decir el levantamiento de información para recabar datos del puesto como tareas normas de desempeño, las responsabilidades ya que en base a

ello podemos conocer la estructura de la organización y mediante ella el funcionamiento de cada puesto.

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 8 Instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas en el Proceso de Selección y Categorías

Tabla 23: Instrumentalidad de pruebas psicotécnicas

8. En el proceso de selección se usa la instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas (Test de 10 a 18 minutos basa en analogías verbales, prueba numérica se deriva del cálculo aritmético y pretende medir el ingenio y la habilidad)?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	93
A veces	1	7
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
Total	15	100.00

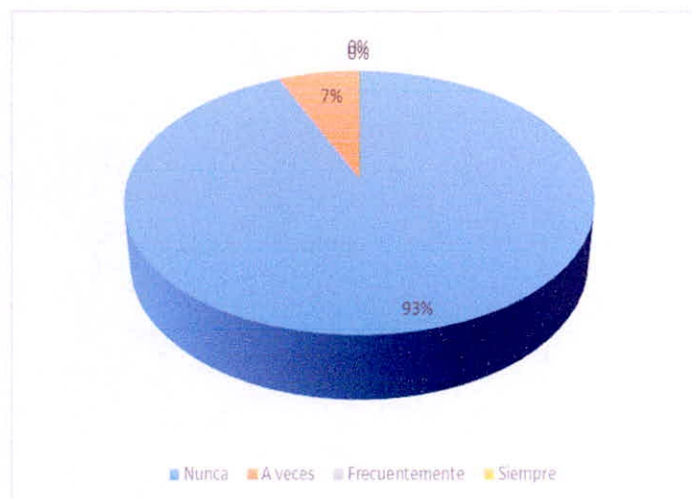


Figura 61: Instrumentalidad de pruebas psicotécnicas.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 93% y 7% que son porcentajes altamente mayores a frecuentemente y siempre que son 0% y 0%, quiere decir que muy poco se usa la instrumentalizad de pruebas psicotécnicas (Test basa en analogías verbales, prueba numérica, medida del ingenio y la habilidad).

Dimensión: Selección del Personal propuesta por Chiavenato

Indicador: 9 Bases Técnicas de Selección de Personal

Tabla 24: Bases técnicas de selección de personal

9. ¿En el proceso de selección existen bases técnicas como: análisis del cargo, aplicación de la técnica de los incidentes críticos, análisis de los datos del empleado)?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	3	20
Total	15	100.00

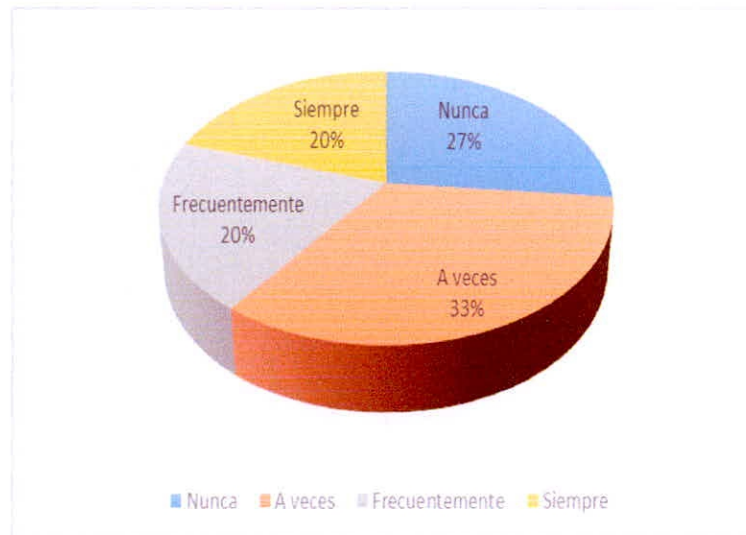


Figura 62: Bases técnicas de selección de personal.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 33% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 20% y 20%, quiere decir medianamente se apoyan en un patrón o criterio determinado como: análisis del cargo, aplicación de la técnica de los incidentes críticos, análisis de los datos del empleado.

Dimensión: Proceso de Selección basada en competencias

Indicador: 10. La redacción de anuncio

Tabla 25: La redacción de anuncio

10. ¿En el proceso de selección basada por competencias la redacción del anuncio es directo y claro, constituye el reflejo de la organización y la imagen que se desea comunicar, mostrando medios de recepción como: presentación de los CV mediante e-mail?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	3	20
Total	15	100.00

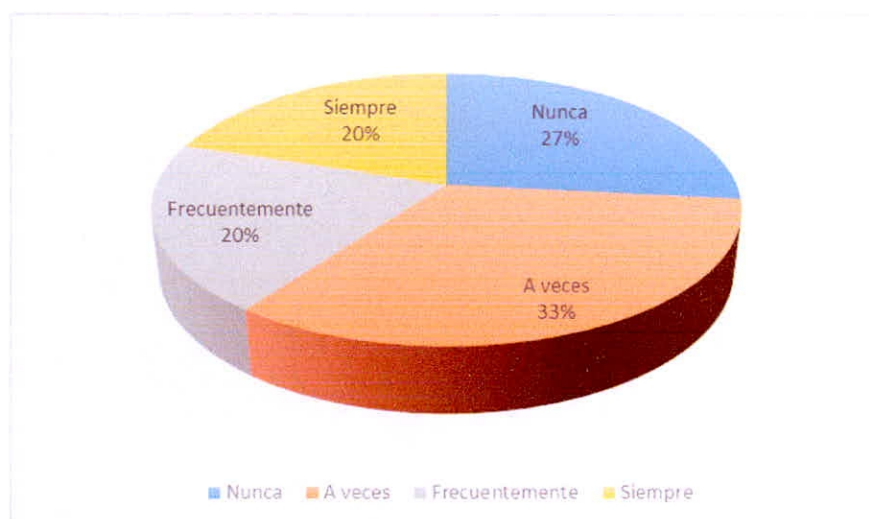


Figura 63: La redacción de anuncio.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 33% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 20% y 20%, quiere decir que medianamente la redacción del anuncio es directo y claro, constituye el reflejo de la organización y la imagen que se desea comunicar, mostrando medios de recepción como: presentación de los CV mediante e-mail.

Dimensión: Proceso de Selección basada en competencias

Indicador: 11. Análisis del currículum vitae

Tabla 26: Análisis del currículum vitae

11. ¿En el proceso de selección basada en competencias el currículum Vitae esta de acorde con el perfil del docente que se quiere cubrir (facilitador y líder para el aprendizaje, generando conocimientos y resolviendo las necesidades actuales y futuras de los estudiantes, promotor de la investigación)?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	3	20
Total	15	100.00

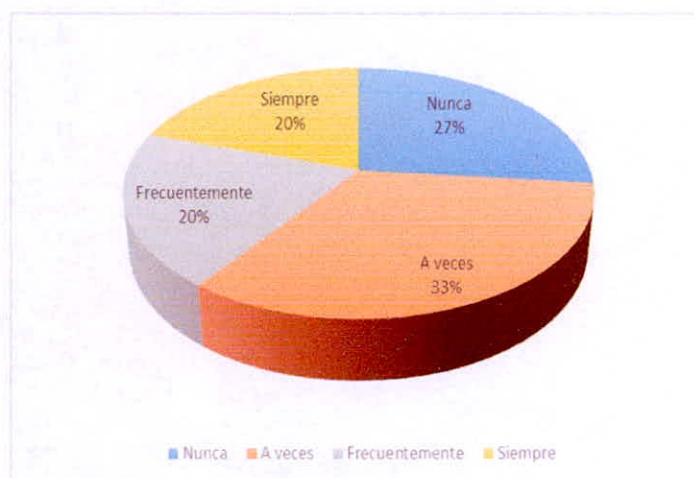


Figura 64: Análisis del currículum vitae.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 33% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 20% y 20%, quiere decir que medianamente el currículum Vitae esta de acorde el con el perfil del docente que se quiere cubrir.

Dimensión: Proceso de Selección basada en competencias

Indicador: 12. La entrevista

Tabla 27 La entrevista

12. ¿En el proceso de selección basada en competencias se aplica la entrevista, en el que se califica las expresiones, ademanes, posturas del postulante?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	60
A veces	5	33
Frecuentemente	1	7
Siempre	0	0
Total	15	100.00

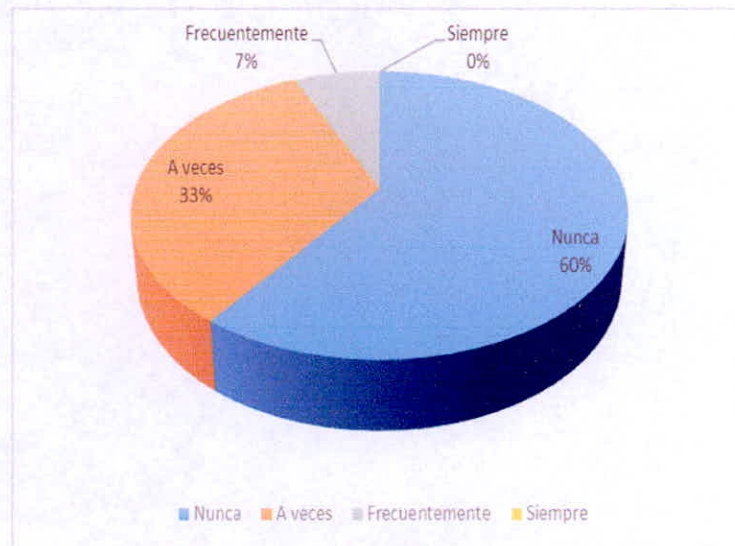


Figura 65: La entrevista.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 60% y 33% que son mayores a frecuentemente y siempre que son 7% y 0%, quiere decir que casi no se aplica la entrevista, en el que se califica las expresiones, ademanes, posturas del postulante.

Dimensión: Proceso de Selección basada en competencias

Indicador: 13. La entrevista por competencias

Tabla 28: La entrevista por competencias del proceso de selección

13. ¿En el proceso de selección basada en competencias se aplica la entrevista por competencias como:

existe algún tipo de correlación entre nivel y experiencia, formular las preguntas de forma sencilla y comprensiva, efectuar una sola pregunta a la vez, evitar que las preguntas condicionen las respuestas, formular las preguntas que no induzcan a eludir la respuesta ni a adoptar una actitud defensiva o negativa.?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	67
A veces	3	20
Frecuentemente	2	13
Siempre	0	0
Total	15	100.00



Figura 66: La entrevista por competencias del proceso de selección.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 67% y 20% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 0%, quiere decir que muy poco se aplica la entrevista por competencias como: no existe correlación entre nivel y experiencia, no se formulan preguntas de forma sencilla y comprensiva, se efectúan varias preguntas a la vez y se aplican preguntas

que condicionen las respuestas, se formulan preguntas que inducen a eludir la respuesta y a veces a adoptar una actitud defensiva o negativa.

Dimensión: Proceso de Selección basada en competencias

Indicador: 14 El registro de la entrevista

Tabla 29: El registro de la entrevista

14. ¿En el proceso de selección basada en competencias se aplica el registro de la entrevista en donde se anotan todos los datos valoración del candidato, tomando aspectos como: presentación, expresión, contacto, competencias de personalidad y sobre todo la comparación con el perfil requerido?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	40
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	1	7
Total	15	100.00

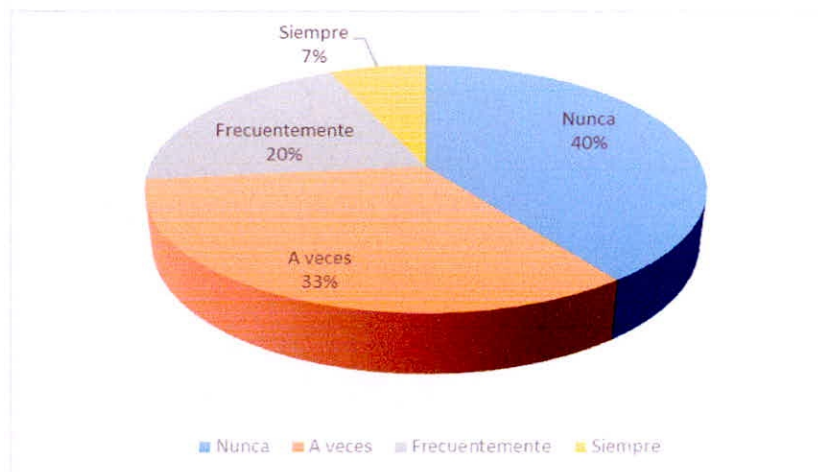


Figura 67: El registro de la entrevista.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 40% y 33% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 7%, quiere decir que casi no se aplica el registro de la entrevista en donde se anotan todos los datos valoración del candidato, tomando aspectos como: presentación,

expresión, contacto, competencias de personalidad y sobre todo la comparación con el perfil requerido.

Dimensión: Proceso de Selección basada en competencias

Indicador: 15 Evaluación

Tabla 30: Evaluación en el proceso basada en competencias

15. ¿En el proceso de selección basada en competencias la evaluación se da con pruebas Psicológicas (permite que las personas demuestren distintas facetas), Assessment center (observar, clasificar y evaluar) y conocimientos técnicos o habilidades específicas?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	3	20
Total	15	100.00

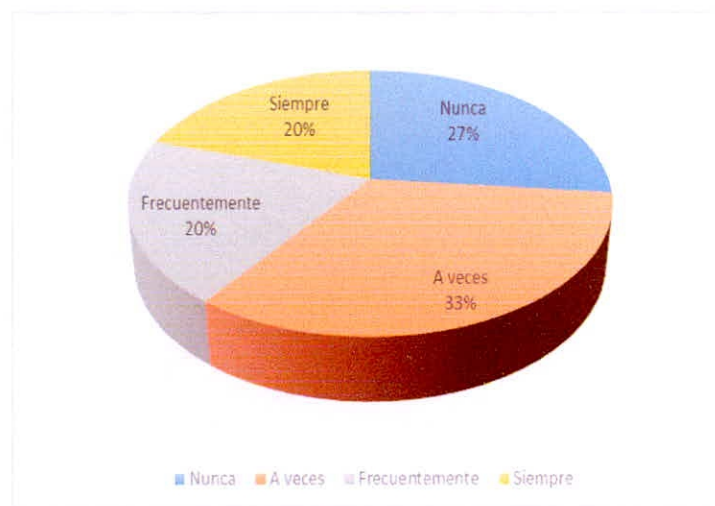


Figura 68: Evaluación en el proceso basada en competencias.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 33% que son porcentajes medianamente mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 20%, quiere decir que regularmente la evaluación se da con pruebas Psicológicas, Assessment center (observar, clasificar y evaluar) y conocimientos

técnicos o habilidades específicas.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 16 Mecanismos de selección Transparentes

Tabla 31: Mecanismos de selección transparentes

16. ¿En el proceso de selección cree usted que se cumple los mecanismos de selección transparentes, se realizan impugnaciones durante el proceso?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	2	13
Total	15	100.00

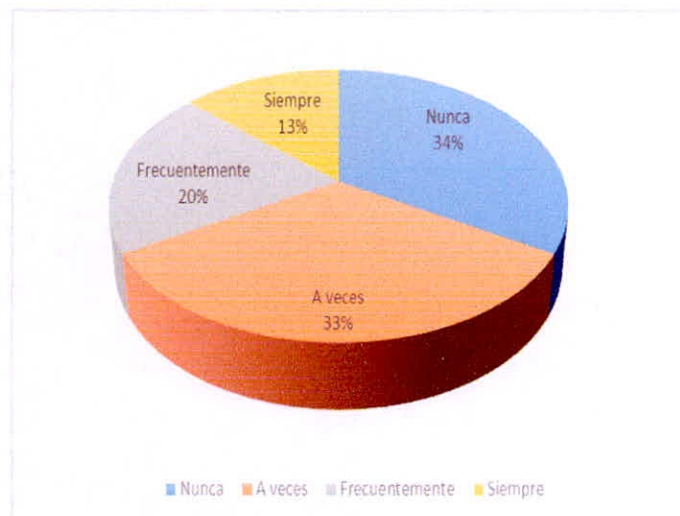


Figura 69. Mecanismos de selección transparentes.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 33% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 13%, quiere decir que regularmente no cumple los mecanismos de selección transparentes debido a que se realizan impugnaciones durante el proceso.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 17 Convocatoria pública debidamente difundida

Tabla 32: Convocatoria pública debidamente difundida

17. ¿En el proceso de selección crees usted que la convocatoria pública es debidamente difundida, que aseguren la diversidad formativa, así como la idoneidad de los docentes?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	1	7
Frecuentemente	8	53
Siempre	5	33
Total	15	100.00

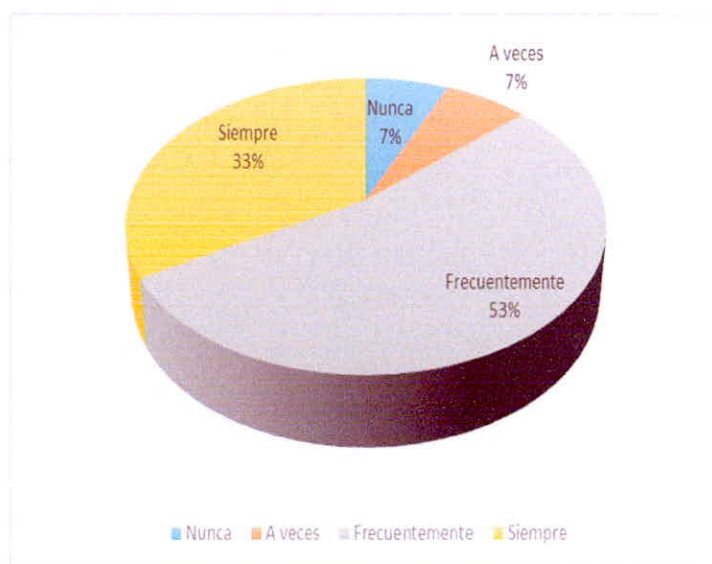


Figura 70: Convocatoria pública debidamente difundida.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 7% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 53% y 33%, quiere decir que la convocatoria pública es debidamente difundida y asegura la diversidad formativa, así como la idoneidad de los docentes.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 18 Investigación y responsabilidad social

Tabla 33: Investigación y responsabilidad social

18. ¿En el proceso de selección se evalúa la Investigación y proyección social?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	1	7
Frecuentemente	7	47
Siempre	7	47
Total	15	100.00

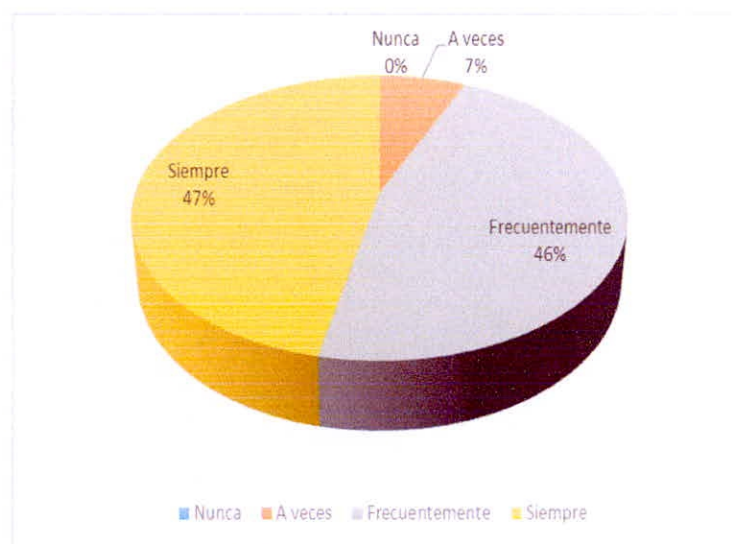


Figura 71: Investigación y responsabilidad social.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 7% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 47% y 47%, quiere decir que si se evalúa la Investigación, proyección social.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 19 Cursos, Pasantías, Participación en proyectos, Seminarios, Congresos de los últimos 3 años ≥ 4 h

Tabla 34: Cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios y Congresos

19. ¿En el proceso de selección se evalúa los cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios, congresos de los últimos 3 años Mayores o iguales a 4 horas?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	4	27
Frecuentemente	3	20
Siempre	3	20
Total	15	100.00

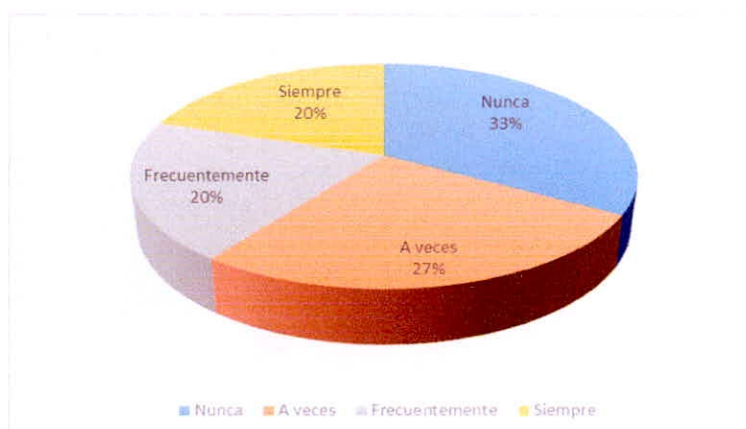


Figura 72: Cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios y Congresos.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 27% que son porcentajes ligeramente mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 20%, quiere decir que medianamente se evalúa los cursos, pasantías, participación en proyectos, seminarios, congresos de los últimos 3 años Mayores o iguales a 4 horas.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 20 Docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas.

Tabla 35: Docentes con patentes, publicaciones

20. ¿En el proceso de selección se evalúa a los docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	7	47
Frecuentemente	1	7
Siempre	2	13
Total	15	100.00

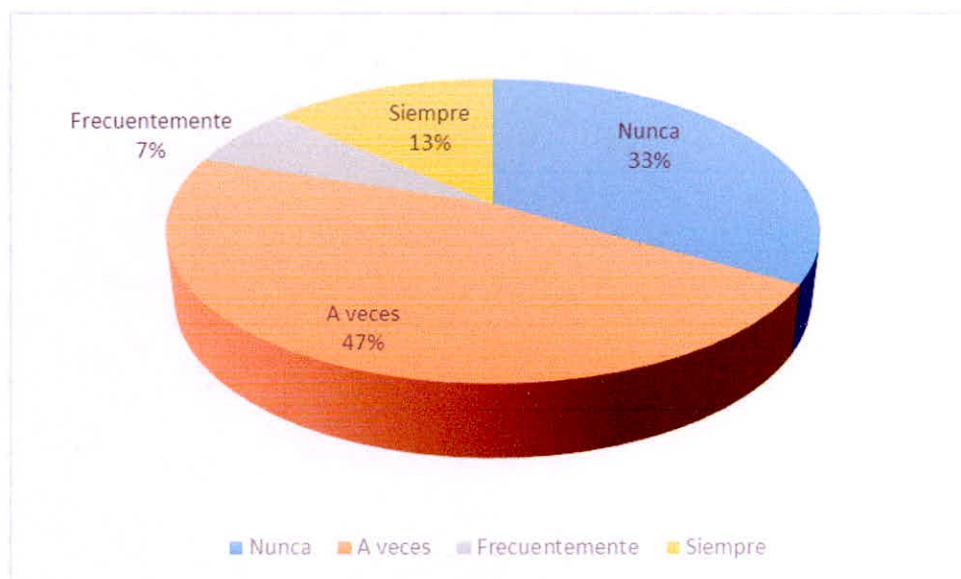


Figura 73: Docentes con patentes, publicaciones.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 47% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 7% y

3%, quiere decir que medianamente se evalúa a los docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 21 Manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales)

Tabla 36: Manejo de TIC

21. ¿En el proceso de selección se evalúa el manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales)?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	47
A veces	8	53
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
Total	15	100.00

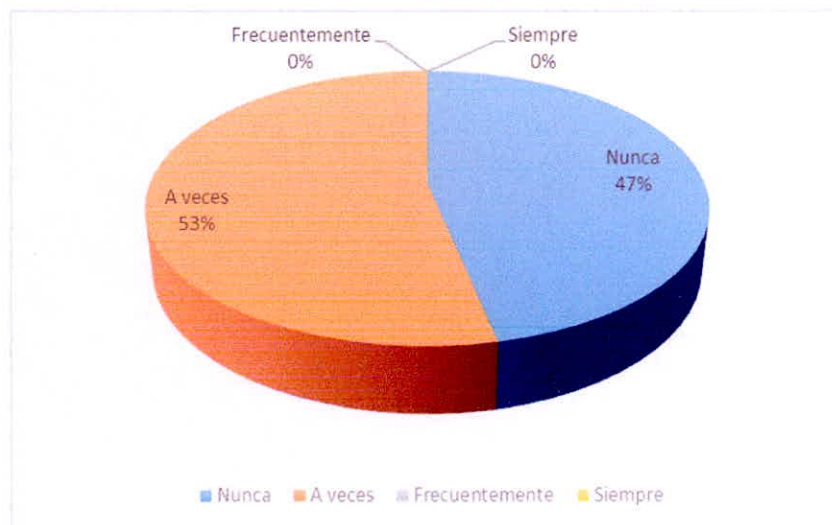


Figura 74: Manejo de TIC.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 47% y 53% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 0% y 0%, quiere decir que casi no se evalúa el manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales).

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 22 Docentes investigadores Registrados en SINACYT.

Tabla 37: Docentes investigadores registrados en SINACYT

22. ¿En el proceso de selección se evalúa a los docentes investigadores en SINACYT?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	53
A veces	5	33
Frecuentemente	1	7
Siempre	1	7
Total	15	100.00

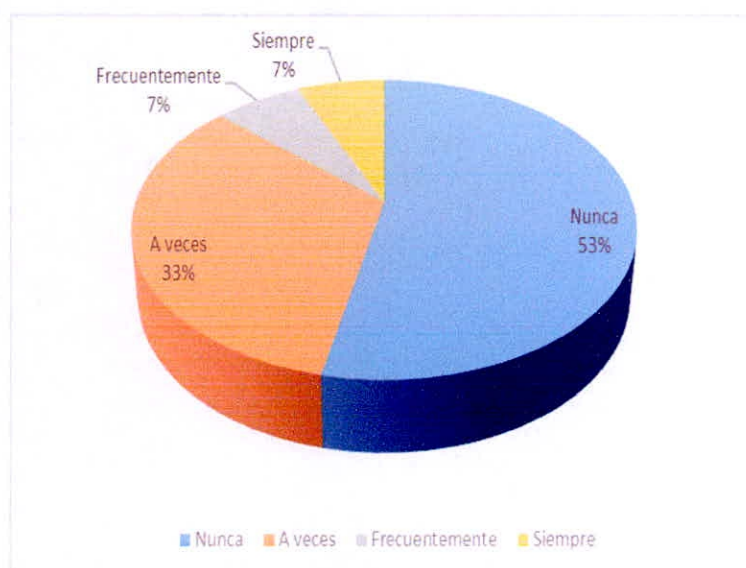


Figura 75: Docentes investigadores registrados en SINACYT.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 53% y 33% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 7% y 7%, quiere decir que casi no se evalúa a los docentes investigadores en SINACYT.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 23 Experiencia Pedagógica: adecuada Didáctica y pedagogía

Tabla 38: Experiencia pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía

23. ¿En el proceso de selección se evalúa la experiencia Pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía, presentando alguna certificación o curso de experiencia pedagógica?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	40
A veces	6	40
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

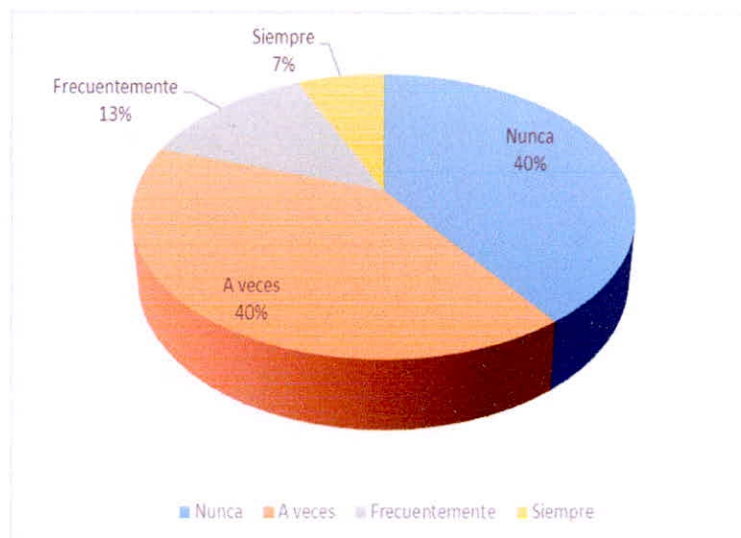


Figura 76: Experiencia pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 40% y 40% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, quiere decir que casi no se evalúa la experiencia Pedagógica: adecuada didáctica y pedagogía, presentando alguna certificación o curso de experiencia pedagógica.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 24 Experiencia profesional

Tabla 39: Experiencia profesional

24. ¿En el proceso de selección se evalúa la experiencia profesional?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	0	0
Frecuentemente	1	7
Siempre	14	93
Total	15	100.00

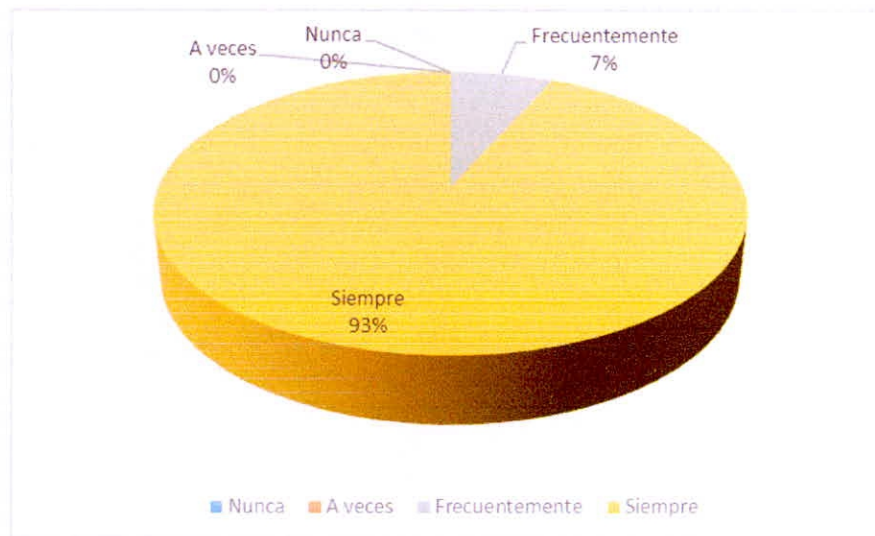


Figura 77: Experiencia profesional.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 0% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 7% y 93%, quiere decir que si se evalúa la experiencia profesional.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 25 Experiencia docente en los Cursos que se le asigna

Tabla 40: Experiencia docente en los cursos que se le asigna

25. ¿En el proceso de selección se evalúa la experiencia docente en los cursos que se le asigna?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	4	27
Frecuentemente	4	27
Siempre	3	20
Total	15	100.00

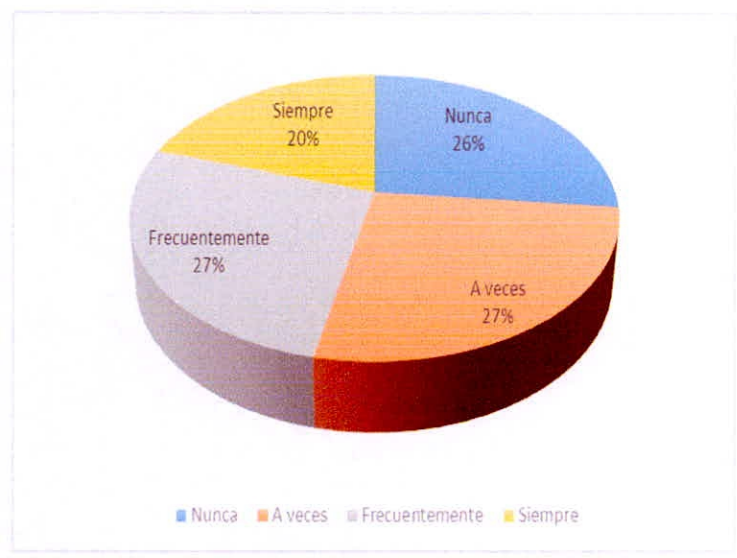


Figura 78: Experiencia docente en los cursos que se le asigna.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 27% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 27% y 20%, quiere decir que medianamente se evalúa la experiencia docente en los cursos que se le asigna.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 26 Grados y títulos

Tabla 41: Grados y títulos

26. ¿En el proceso de selección se evalúa los grados y títulos?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	0	0
Frecuentemente	1	7
Siempre	14	93
Total	15	100.00

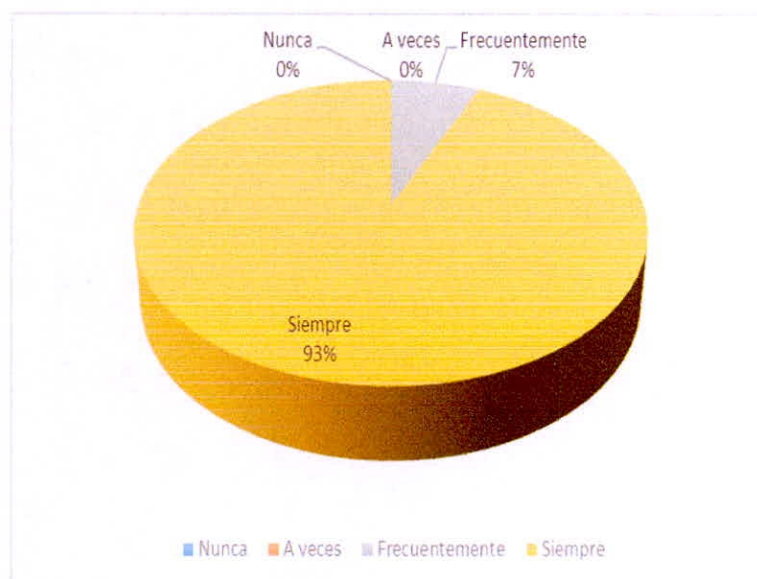


Figura 79: Grados y títulos.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 0% que son porcentajes totalmente menores a frecuentemente y siempre que son 7% y 93%, quiere decir que si se evalúa los grados y títulos.

Dimensión: Estándares de Acreditación para la Selección Docente

Indicador: 27 Asesoría y tutoría al estudiante

Tabla 42: Asesoría y tutoría al estudiante

27. ¿En el proceso de selección se evalúa la asesoría al estudiante?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	53
A veces	6	40
Frecuentemente	1	7
Siempre	0	0
Total	15	100.00

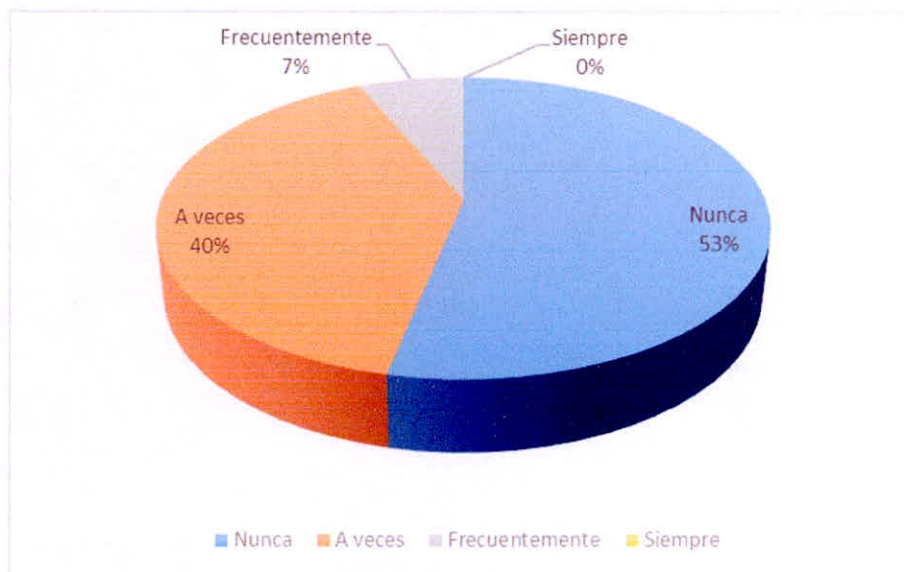


Figura 80: Asesoría y tutoría al estudiante.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 53% y 40% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 7% y 0%, quiere decir que casi no se evalúa la asesoría y tutoría al estudiante.

Dimensión: Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente

Indicador: 28 Calificación de los estudiantes por semestre al docente

Tabla 43: Calificación de los estudiantes por semestre al docente

28. ¿En el proceso de selección se evalúa la calificación de los estudiantes por semestre al docente?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	40
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	1	7
Total	15	100.00

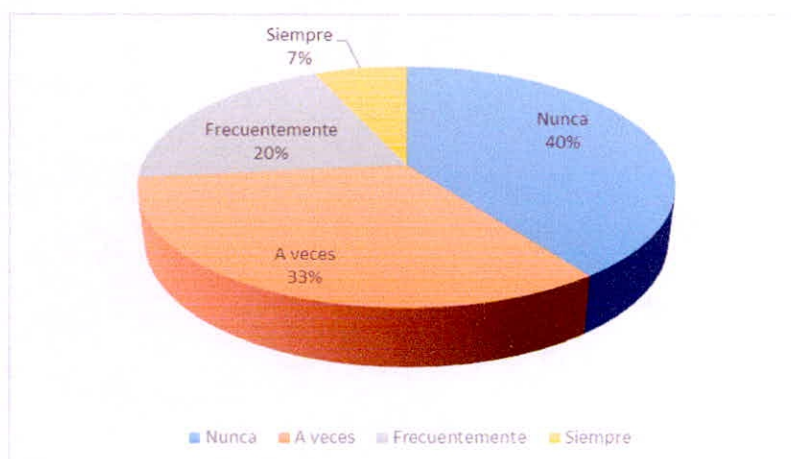


Figura 81: Calificación de los estudiantes por semestre al docente.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 40% y 33% que son porcentajes medianamente mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 7%, quiere decir que casi no se evalúa en el proceso de selección la calificación de los estudiantes por semestre al docente.

Dimensión: Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente

Indicador: 29 Instrumento normativo que contenga: procedimientos de selección, fechas de concursos de selección.

Tabla 44: Instrumento normativo

29. ¿En el proceso de selección existe un instrumento donde se guardan las fechas de concursos de selección?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	47
A veces	6	40
Frecuentemente	2	13
Siempre	0	0
Total	15	100.00

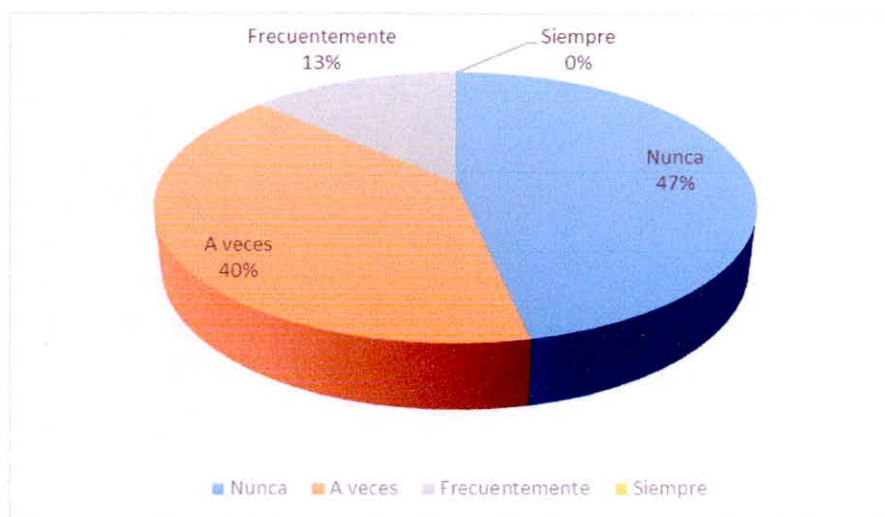


Figura 82: Instrumento normativo.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 47% y 40% que son porcentajes altamente mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 0%, quiere decir que casi no existe un instrumento donde se guardan las fechas de concursos de selección anteriores.

Dimensión: Modelo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente

Indicador: 30 Docentes registrados en RENACYT

Tabla 45: Docentes registrados en RENACYT

30. ¿En el proceso de selección se evalúa a los docentes registrados en RENACYT?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	100
A veces	0	0
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
Total	15	100.00

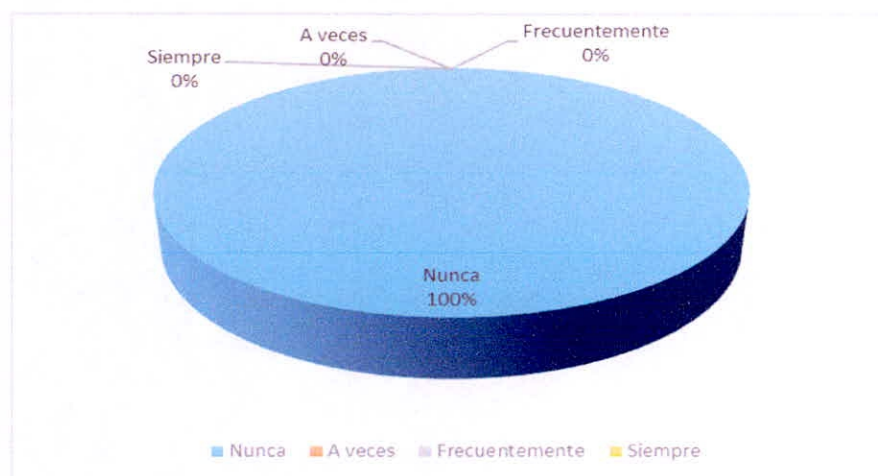


Figura 83: Docentes registrados en RENACYT.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 47% y 53% que son porcentajes altamente mayores a frecuentemente y siempre que son 0% y 0%, quiere decir que no se evalúa a los docentes registrados en RENACYT en el proceso de selección.

Anexo C

Encuestas Realizadas: Organización para la Incorporación efectiva del docente Universitario a los 15 Docentes en base a las 6 dimensiones

Señores docentes tengan la amabilidad de contestar las siguientes preguntas respecto a la efectividad docente UNS.

1. ¿El profesional es expertos en la materia, conoce a profundidad el tema que enseñan y relaciona los contenidos con la práctica profesional, vinculándolos con la vida.

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

2. ¿Cree usted que el docente UNS son profesionales expertos en la materia, que conoce a profundidad el tema que enseña y relaciona los contenidos con la práctica profesional, vinculándolos con la vida real?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

3. ¿Cree usted que el docente UNS posee profesionalismo, mente ágil, puntualidad, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud democrática, honradez e imparcialidad, buena disposición, interesado en los problemas de los alumnos y con ciertas habilidades interpersonales?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

4. ¿El docente UNS hace uso de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

5. ¿Cree usted que el docente UNS tiene la capacidad o aptitud para producir los efectos que pretende la Universidad que es el aprendizaje de los alumnos, la investigación y el servicio a la sociedad?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

6. ¿El docente al ser evaluado por el estudiante, los resultados están demostrando la cantidad y calidad del aprendizaje de sus alumnos?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

7. ¿Existe un trayecto formativo que contribuya a la mejora de la gestión pedagógica, como conformar una comunidad de aprendizaje entre los docentes de la escuela que permita disminuir las dificultades que enfrentan los alumnos?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

8. ¿La evaluación del docente es dada por medio de comisiones de profesores o por el director del departamento establecimiento de normas y baremos precisos de calificación?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

9. ¿La estructura del silabo es redactado de manera pertinente y coherente es decir los contenidos están debidamente seleccionados, actualizados, secuenciados de acuerdo al perfil docente, relevantes, pertinentes y con grado de profundidad adecuados al nivel del curso?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

10. ¿Los contenidos del silabo están debidamente seleccionados, y sus fuentes de información tienen una antigüedad menor de 5 años?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

11. ¿El diseño de la clase magistral en el proceso de selección es centrado en los estudiantes, realiza trabajos grupales, mantiene la dinámica a los estudiantes haciendo preguntas?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

12. ¿El diseño de clase magistral es basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

13. ¿En la exposición del tema el docente responde con propiedad, claridad y dominio y se deja entender claramente con propiedad, claridad y dominio y se deja entender claramente?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

14. ¿En la exposición del tema el docente demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional, cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

15. ¿En la exposición del tema el docente posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso enseñanza aprendizaje?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

16. ¿En la exposición del tema el docente posee habilidades para la gestión y manejo en el aula?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

17. ¿En la exposición del tema el docente posee habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

18. ¿En la exposición del tema el docente demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

19. ¿En la exposición del tema el docente aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

20. ¿En la exposición del tema los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al método y al tema propuesto?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

21. ¿En la exposición del tema el diseño de clase se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

22. ¿En el trabajo de Investigación el título contiene las variables del problema de investigación?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

23. ¿En el trabajo de Investigación el problema planteado es redactado de forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos, enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando éste lo requiere?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

24. ¿En el trabajo de Investigación los materiales, métodos y la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

25. ¿En el trabajo de Investigación presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

26. ¿En el trabajo de Investigación discute sistemáticamente cada uno de los Discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

27. ¿En el trabajo de Investigación Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

28. ¿En el trabajo de Investigación la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos y las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema?

Nunca A veces Frecuentemente Siempre

Anexo D

Análisis de encuestas: Organización para la Incorporación efectiva del docente Universitario aplicadas a 15 docentes del Anexo C realizadas en base a las 6 dimensiones de la Variable.

Organización para la Incorporación efectiva del docente Universitario.

Dimensión: Perfil docente en el modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente

Indicador: 1. Dominio de su Disciplina

Tabla 46: Dominio de su disciplina

1. ¿El profesional es expertos en la materia, conoce a profundidad el tema que enseñan y relaciona los contenidos con la práctica profesional, vinculándolos con la vida.

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	7	47
Frecuentemente	6	40
Siempre	2	13
Total	15	100.00

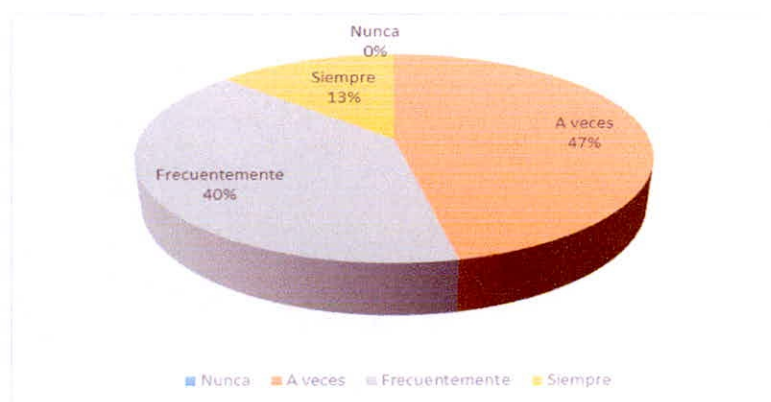


Figura 84: Dominio de su disciplina.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 47% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 40% y 13%, quiere decir que los docentes UNS son profesionales expertos en la materia, que conoce a profundidad el tema que enseña y medianamente lo relaciona los contenidos con la práctica profesional, vinculándolos con la vida real.

Dimensión: Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente

Indicador: 2. Competencias Docentes

Tabla 47: Competencias docentes

2. ¿Cree usted que el docente UNS logra en las aulas una enseñanza- aprendizaje que potencie al máximo a los alumnos logrando el aprendizaje deseado con habilidades para la gestión y manejo y desarrollo de procesos de evaluación en el aula, que le permitan valorar los avances de los alumnos?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	5	33
Frecuentemente	3	20
Siempre	3	20
Total	15	100.00

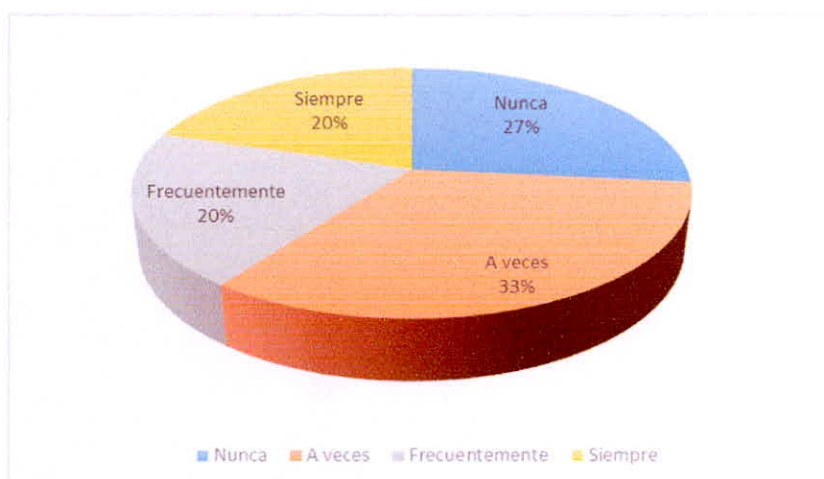


Figura 85: Competencias docentes.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 33% que son porcentajes medianamente mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 20%, quiere decir que casi no se desarrolla en su totalidad que el docente UNS logra en las aulas una enseñanza- aprendizaje que potencie al máximo a los alumnos logrando el aprendizaje deseado con habilidades para la gestión y manejo y desarrollo de procesos de evaluación en el aula, que le permitan valorar los avances de los alumnos.

Dimensión: Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente

Indicador: 3. Características Personales

Tabla 48: Características personales

3. ¿Cree usted que el docente UNS posee profesionalismo, mente ágil, puntualidad, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud democrática, honradez e imparcialidad, buena disposición, interesado en los problemas de los alumnos y con ciertas habilidades interpersonales?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	6	40
Frecuentemente	3	20
Siempre	2	13
Total	15	100.00

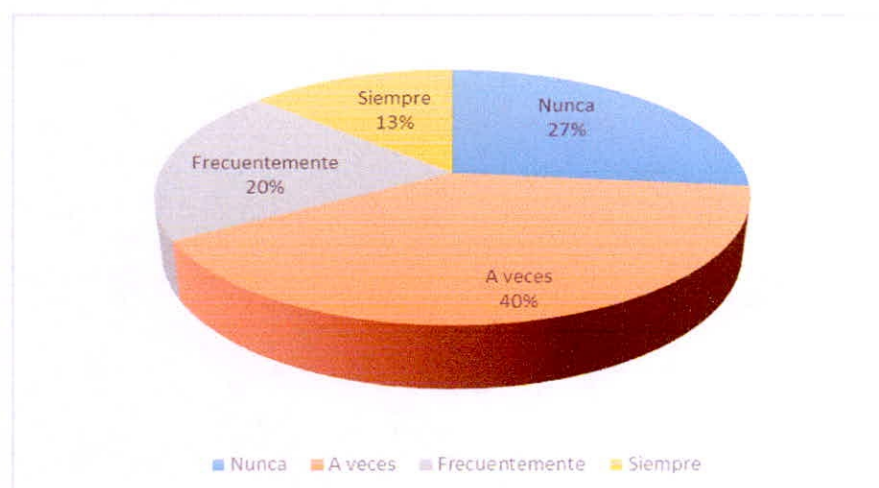


Figura 86: Características personales.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 40% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 20% y 13%, quiere decir que el docente a veces no posee algunos de los siguientes indicadores como profesionalismo, mente ágil, puntualidad, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud democrática, honradez e imparcialidad, buena disposición, interesado en los problemas de los alumnos y con ciertas habilidades interpersonales.

Dimensión: Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente

Indicador: 4. Competencias Tecnológicas

Tabla 49: Competencias tecnológicas

4. ¿El docente UNS hace uso de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	2	13
Frecuentemente	5	33
Siempre	7	47
Total	15	100.00

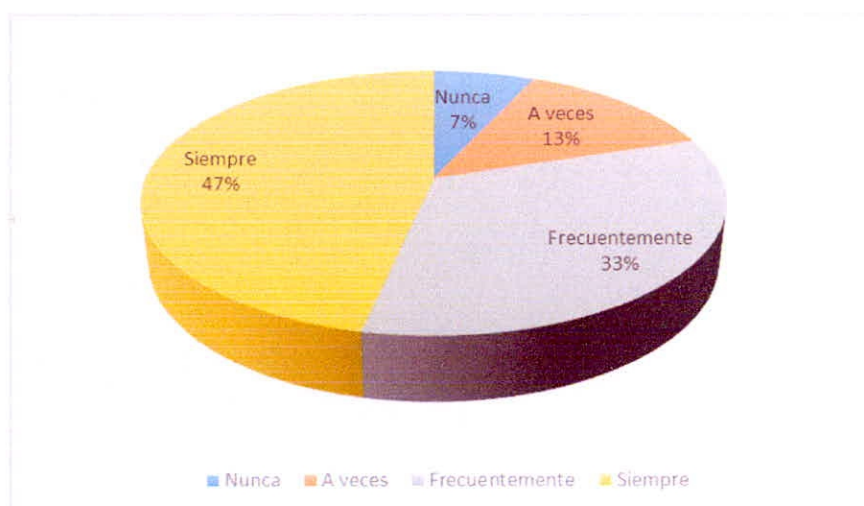


Figura 87: Competencias tecnológicas.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 13% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 33% y 47%, quiere decir que el docente hace uso de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Dimensión: La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario

Indicador: 5 Evaluación Eficacia docente

Tabla 50: Evaluación eficacia docente

4. ¿Cree usted que el docente UNS tiene la capacidad o aptitud para producir los efectos que pretende la Universidad que es el aprendizaje de los alumnos, la investigación y el servicio a la sociedad?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	3	20
Frecuentemente	8	53
Siempre	4	27
Total	15	100.00

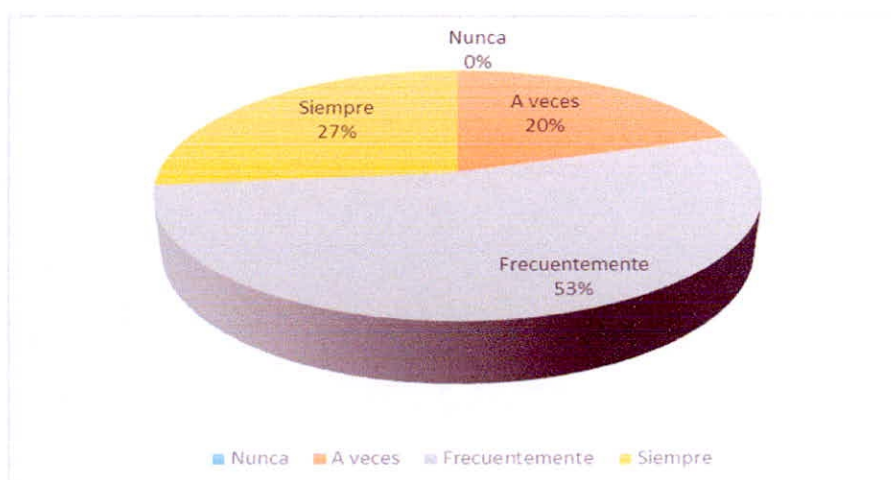


Figura 88: Evaluación eficacia docente.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 20% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 53% y 27%, quiere decir que el docente UNS en mayor grado tiene la capacidad o aptitud para producir los efectos que pretende la Universidad que es el aprendizaje de los alumnos, la investigación y regularmente el servicio a la sociedad.

Dimensión: La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario

Indicador: 6. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos

Tabla 51: Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos

6. ¿El docente al ser evaluado por el estudiante, los resultados están demostrando la cantidad y calidad del aprendizaje de sus alumnos?

alternativas	Frecuencias	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	1	7
Frecuentemente	2	13
Siempre	11	73
Total	15	100.00

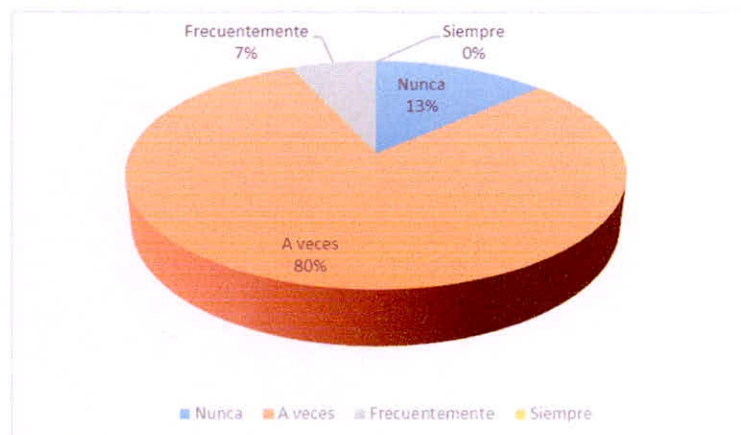


Figura 89: Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 7% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 13% y 73%, quiere decir que el docente al ser evaluado por el estudiante con todos los parámetros los resultados si demuestra en su mayoría la cantidad y calidad del aprendizaje de sus alumnos.

Dimensión: La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario

Indicador: 7 Gestión Pedagógica

Tabla 52: Gestión pedagógica

7. ¿Existe un trayecto formativo que contribuya a la mejora de la gestión pedagógica, como conformar una comunidad de aprendizaje entre los docentes de la escuela que permita disminuir las dificultades que enfrentan los alumnos?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	67
A veces	5	33
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
Total	15	100.00

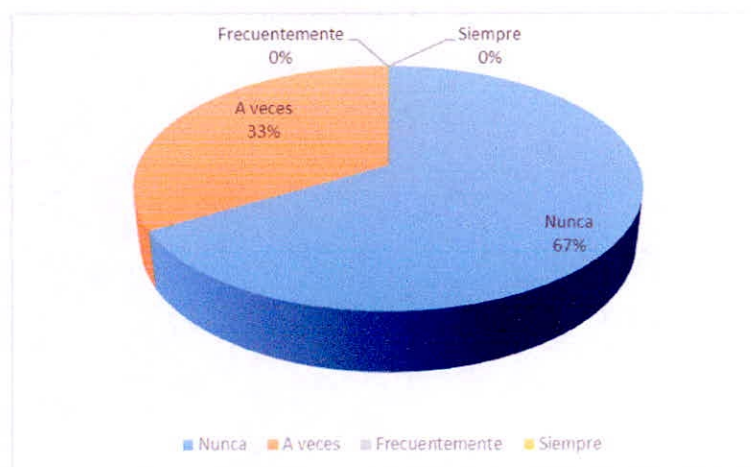


Figura 90: Gestión pedagógica.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 67% y 33% que son porcentajes altamente mayores a frecuentemente y siempre que son 0% y 0%, quiere decir que casi no existe un trayecto formativo que contribuya a la mejora de la gestión pedagógica, como conformar una comunidad de aprendizaje entre los docentes de la escuela que permita disminuir las dificultades que enfrentan los alumnos.

Dimensión: La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario

Indicador: 8. Evaluación por parte del director del departamento

Tabla 53: Evaluación por parte del director del departamento

8. ¿La evaluación del docente es dada por medio de del director del departamento establecimiento de normas y baremos precisos de calificación?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	4	27
Frecuentemente	5	33
Siempre	2	13
Total	15	100.00

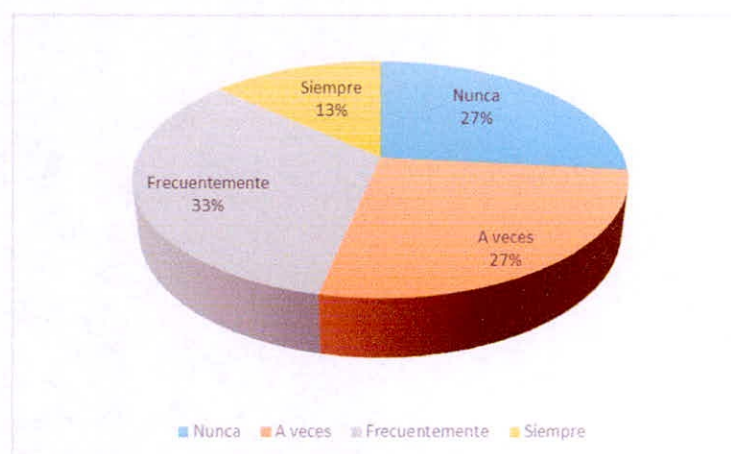


Figura 91: Evaluación por parte del director del departamento.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 27% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 33% y 13%, quiere decir que la evaluación del docente está dada por medio del director del departamento y regularmente se establece normas y baremos precisos de calificación.

Dimensión: Silabo por competencias

Indicador: 9. Estructura pertinente y coherente

Tabla 54: Estructura pertinente y coherente

9. ¿La estructura del silabo es redactado de manera pertinente y coherente es decir Los contenidos están debidamente seleccionados, actualizados, secuenciados de acuerdo al perfil docente, relevantes, pertinentes y con grado de profundidad adecuados al nivel del curso?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	7	47
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

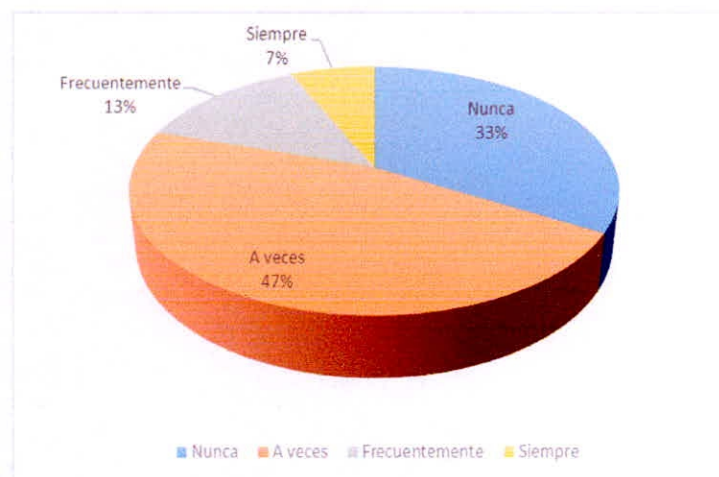


Figura 92: Estructura pertinente y coherente.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 47% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, quiere decir que la estructura del silabo algunas veces no es redactado de manera pertinente y coherente es decir los contenidos casi no están debidamente seleccionados, actualizados, secuenciados de acuerdo al perfil docente, relevantes, pertinentes y con grado de profundidad adecuados al nivel del curso

Dimensión: Silabo por competencias

Indicador: 10 Contenidos están debidamente seleccionados fuentes de información, con antigüedad menor de 5 años.

Tabla 55: Contenidos están debidamente seleccionados

10. ¿Los contenidos del silabo están debidamente seleccionados, y sus fuentes de información tienen una antigüedad menor de 5 años?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	9	60
Frecuentemente	5	33
Siempre	0	0
Total	15	100.00

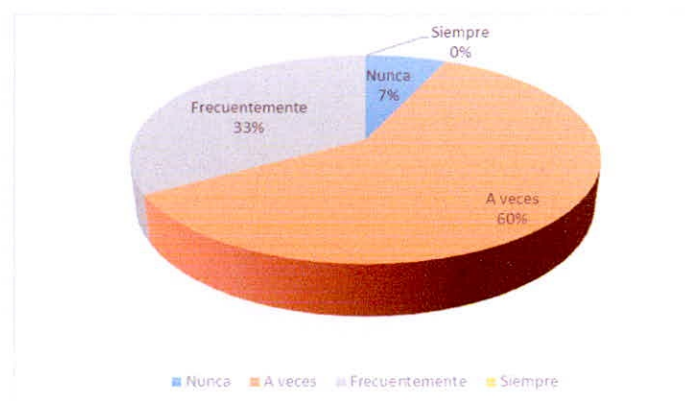


Figura 93: Contenidos están debidamente seleccionados.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 60% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 33% y 0%, quiere decir que los contenidos del silabo no están debidamente seleccionados, y sus fuentes de información no tienen una antigüedad menor de 5 años en su mayoría.

Dimensión: Diseño de clase magistral

Indicador: 11. Diseño centrado en los estudiantes: Realiza trabajos grupales, mantiene las dinámicas a los estudiantes haciendo preguntas.

Tabla 56: Diseño centrado en los estudiantes

11. ¿El diseño de la clase magistral en el proceso de selección es centrado en los estudiantes, realiza trabajos grupales, mantiene la dinámica a los estudiantes haciendo preguntas?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	67
A veces	5	33
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
Total	15	100.00

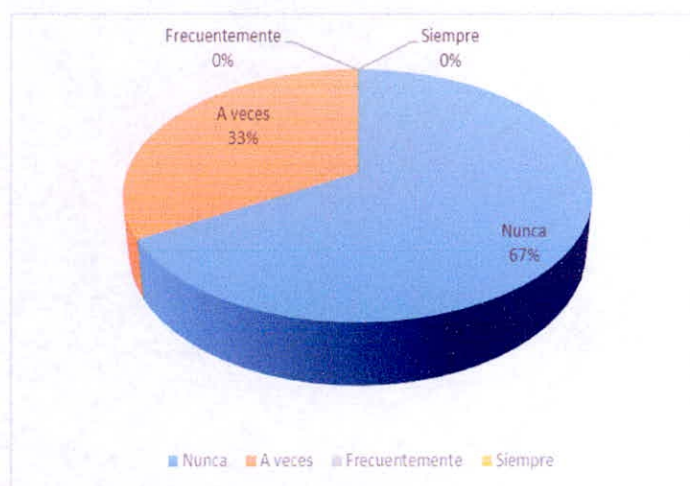


Figura 94: Diseño centrado en los estudiantes.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 67% y 33% que son porcentajes altamente mayores a frecuentemente y siempre que son 0% y 0%, quiere decir que el diseño de la clase magistral en el proceso de selección no es centrado en los estudiantes, no se puede verificar que se realizan trabajos grupales no que se mantiene la dinámica a los estudiantes haciendo preguntas porque escasas veces se invita a los estudiantes?

Dimensión: Diseño de clase magistral

Indicador: 12 Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad

Tabla 57: Clases pedagógicas, didácticas, aprendizaje y de la especialidad

12. ¿El diseño de clase magistral es basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	9	60
Frecuentemente	4	27
Siempre	2	13
Total	15	100.00

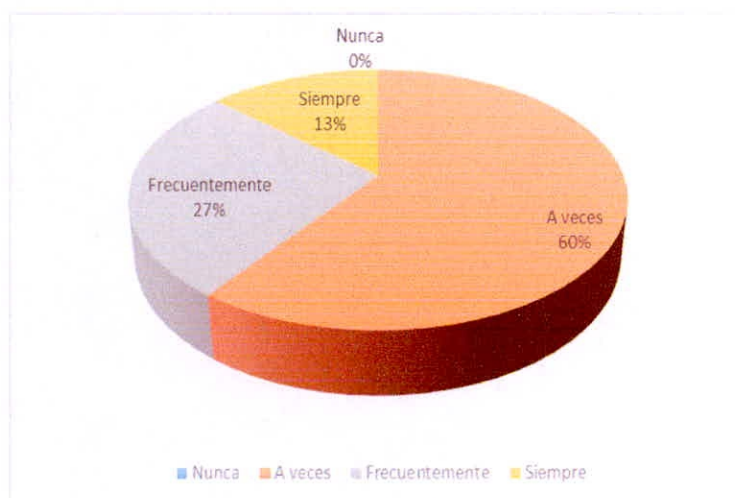


Figura 95: Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad estudiante.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 60% que son porcentajes medianamente mayores a frecuentemente y siempre que son 27% y 13%, quiere decir que el diseño de clase magistral hay aspectos que no están basados en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 13 Responde con propiedad, claridad y dominio y se deja entender claramente.

Tabla 58: Responde con propiedad, claridad, dominio y se deja entender claramente.

13. ¿En la exposición del tema el docente responde con propiedad, claridad, dominio y se deja entender claramente?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	8	53
Frecuentemente	5	33
Siempre	1	7
Total	15	100.00

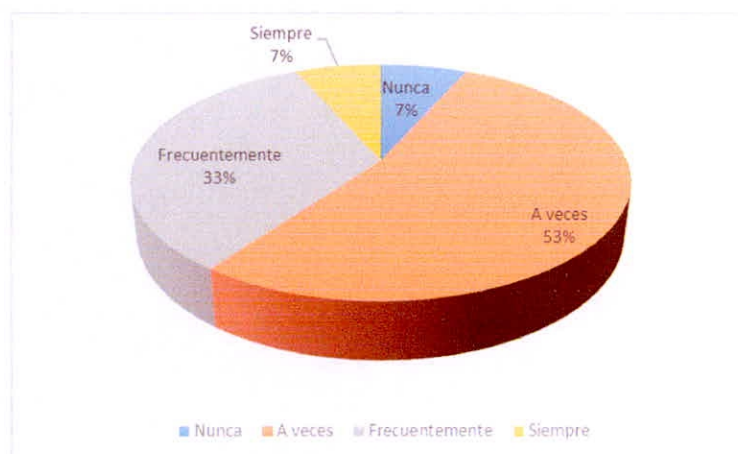


Figura 96: Responde con propiedad, claridad, dominio y se deja entender claramente.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 53% que son porcentajes medianamente mayores a frecuentemente y siempre que son 33% y 7%, quiere decir que en la exposición del tema el docente en su mayoría no responde con propiedad, claridad y dominio, ni tampoco se deja entender claramente.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 14. Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional, cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad.

Tabla 59: Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional, cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad.

14. ¿En la exposición del tema el docente demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional, cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	9	60
Frecuentemente	5	33
Siempre	0	0
Total	15	100.00

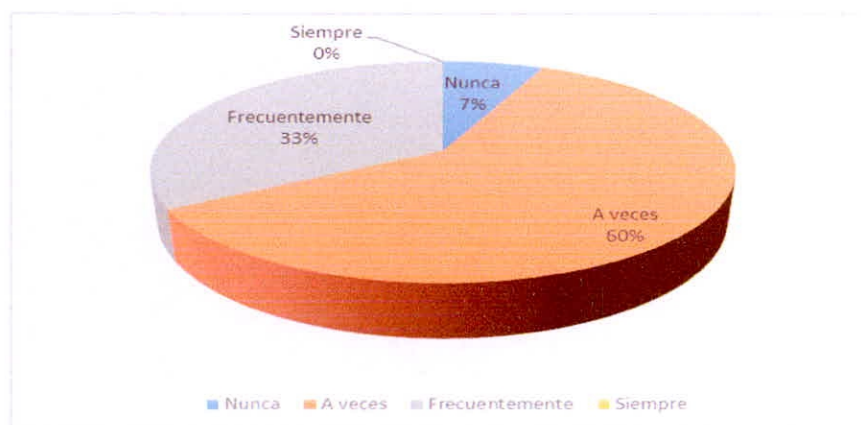


Figura 97: Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional, cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 60% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 33% y 0%, quiere decir que en la exposición del tema el docente casi no demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional, cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad respecto a los alumnos.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 15 Posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 60: Posee habilidades para el proceso enseñanza aprendizaje

15. ¿En la exposición del tema el docente posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso enseñanza aprendizaje?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	8	53
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

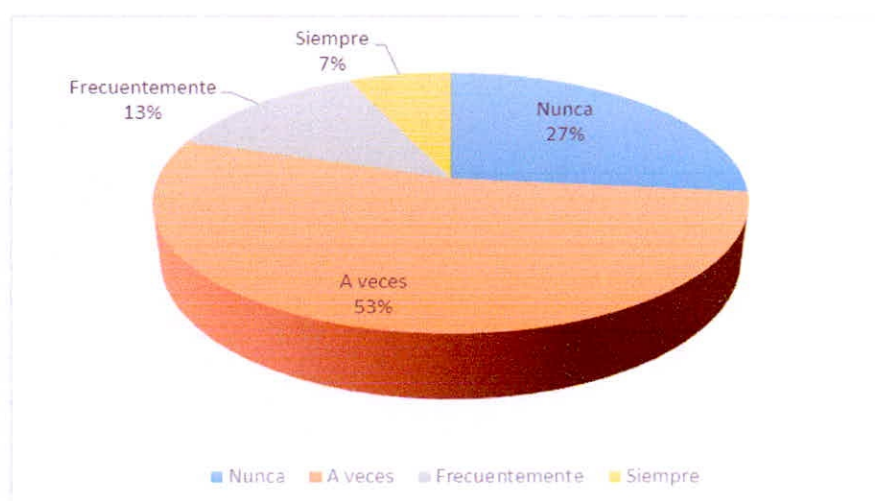


Figura 98: Posee habilidades para el proceso enseñanza aprendizaje

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 27% y 53% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, quiere decir que en la exposici3n del tema el docente casi no posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso ense1anza aprendizaje.

Dimensi3n: Capacidad de desarrollo de la exposici3n del tema.

Indicador: 16 Habilidades para la gesti3n y manejo en el aula

Tabla 61: Habilidades para la gesti3n y manejo en el aula

16. ¿En la exposici3n del tema el docente posee habilidades para la gesti3n y manejo en el aula?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	53
A veces	4	27
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

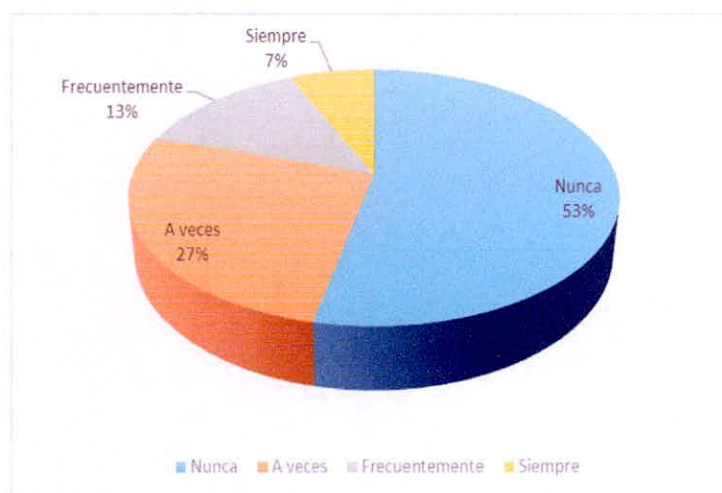


Figura 99: Habilidades para la gesti3n y manejo en el aula

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 53% y 27% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, quiere decir que en la exposición del tema la mayoría de docentes si posee habilidades regulares para la gestión y manejo en el aula.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 17. Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías

Tabla 62: Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías

17. ¿En la exposición del tema el docente posee habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	13
A veces	10	67
Frecuentemente	2	13
Siempre	1	7
Total	15	100.00

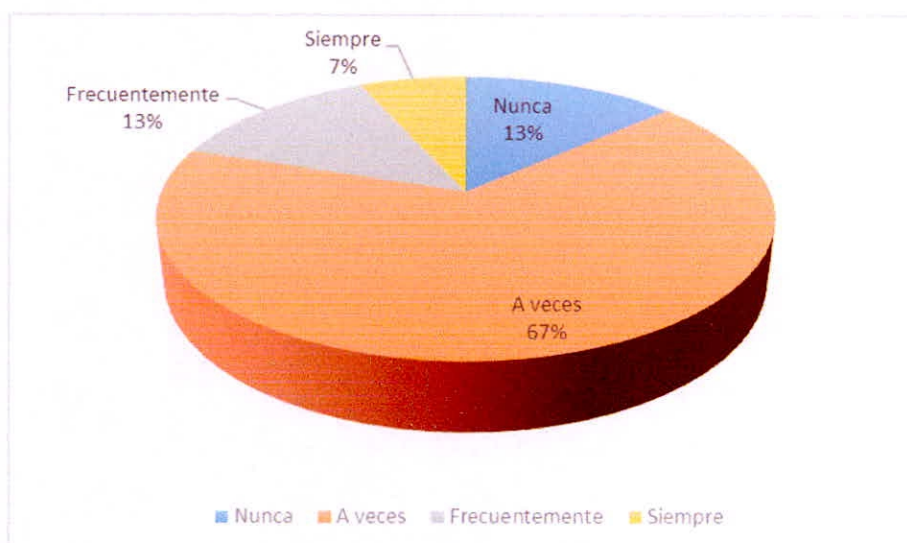


Figura 100: Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 13% y 67% que son porcentajes altamente mayores a frecuentemente y siempre que son 13% y 7%, quiere decir que muy pocos docentes en la exposición del tema no poseen habilidades pedagógicas, innovación pedagógica y nuevas tecnologías.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 18. Demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis.

Tabla 63: Demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis.

18. ¿En la exposición del tema el docente demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	2	13
Frecuentemente	12	80
Siempre	1	7
Total	15	100.00

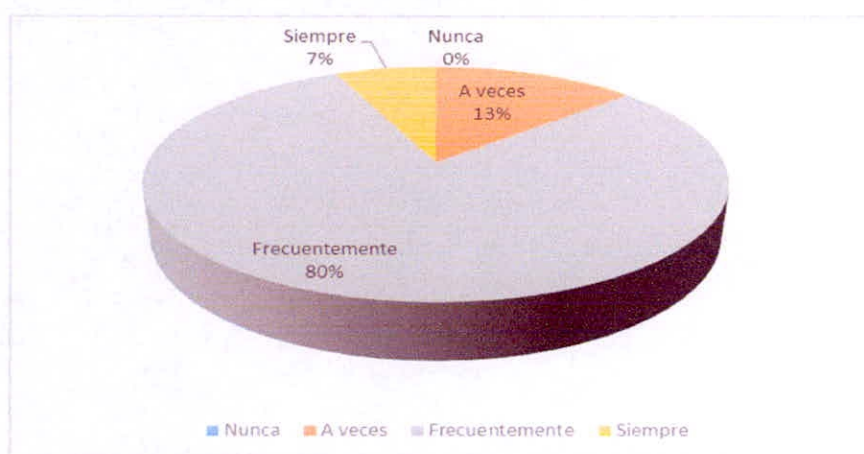


Figura 101: Demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 13% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 80% y 7%, quiere decir que en la exposición del tema el docente en su mayoría demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 19. Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional.

Tabla 64: Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional

19. ¿En la exposición del tema el docente aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	2	13
Frecuentemente	5	33
Siempre	7	47
Total	15	100.00

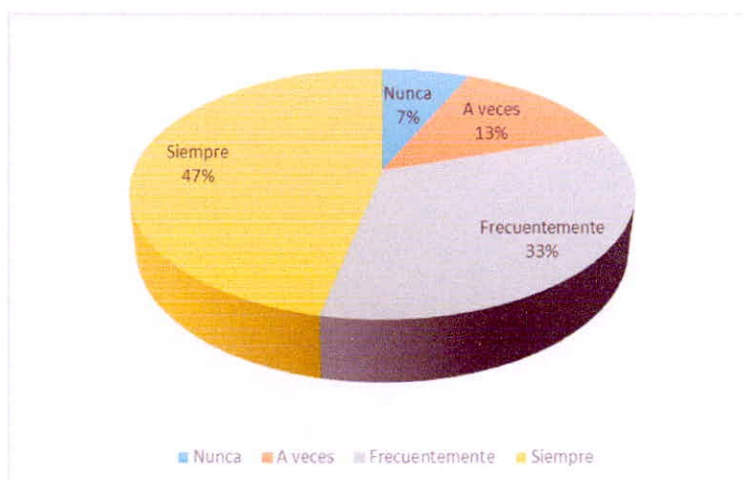


Figura 102: Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 13% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 33% y 47%, quiere decir que en la exposici3n del tema el docente en su mayor3a si aporta conocimientos 3tiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el 3mbito profesional.

Dimensi3n: Capacidad de desarrollo de la exposici3n del tema.

Indicador: 20. Los materiales did3cticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al m3todo y al tema propuesto.

Tabla 65: Los materiales did3cticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al m3todo y al tema propuesto.

20. ¿En la exposici3n del tema los materiales did3cticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al m3todo y al tema propuesto?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	6	40
Frecuentemente	8	53
Siempre	1	7
Total	15	100.00

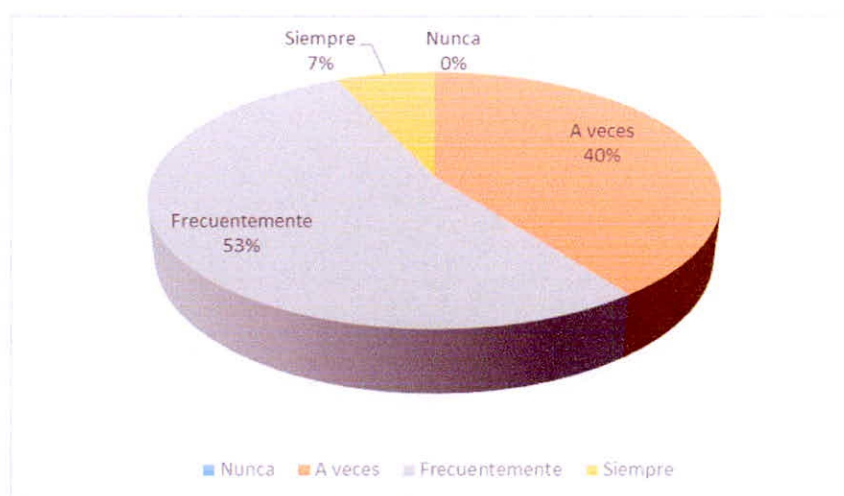


Figura 103: Los materiales did3cticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al m3todo y al tema propuesto.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 40% que son porcentajes medianamente menores a frecuentemente y siempre que son 53% y 13%, quiere decir que el docente en su exposición del tema, los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al método y al tema propuesto.

Dimensión: Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.

Indicador: 21 El diseño de clase se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica.

Tabla 66: El diseño de clase se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica.

21. ¿En la exposición del tema el diseño de clase se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	20
A veces	5	33
Frecuentemente	6	40
Siempre	1	7
Total	15	100.00

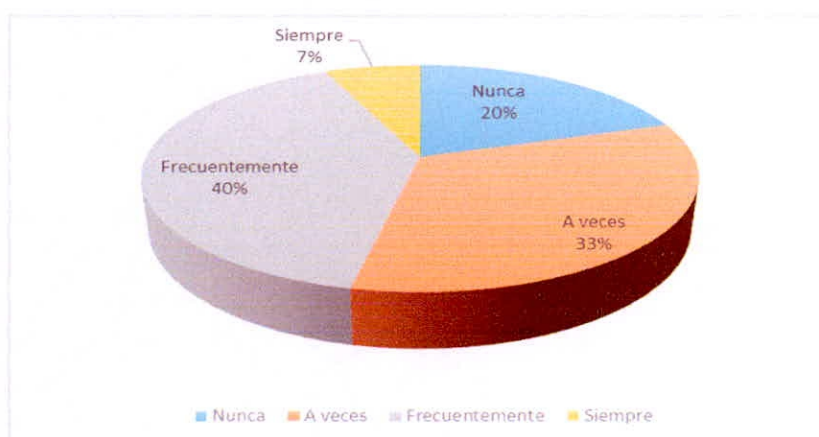


Figura 104: El diseño de clase se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 20% y 33% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 40% y 7%, quiere decir que en la exposición del tema el diseño de clase del docente regularmente se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 22 El título contiene las variables del problema de investigación.

Tabla 67: El título contiene las variables del problema de investigación

22. ¿En el trabajo de Investigación el título contiene las variables del problema de investigación?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	7
A veces	2	13
Frecuentemente	10	67
Siempre	2	13
Total	15	100.00

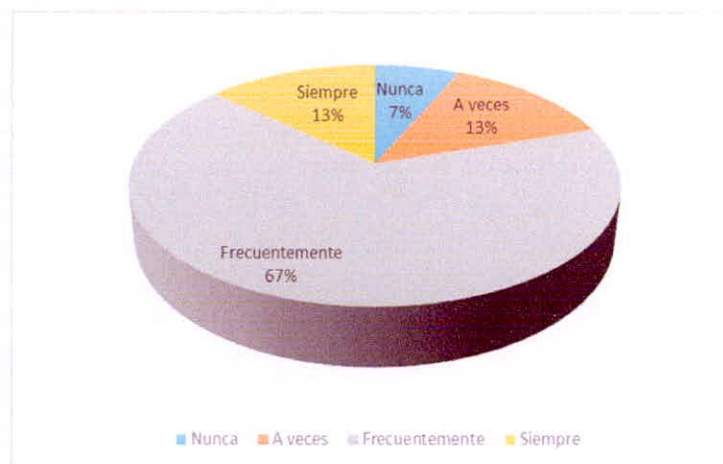


Figura 105: El título contiene las variables del problema de investigación.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 7% y 13% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 67% y 13%, quiere decir que frecuentemente en el trabajo de Investigación el título planteado por los docentes contiene las variables del problema de investigación.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 23 Problema planteado en forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos. Enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando éste lo requiere.

Tabla 68: Problema planteado en forma clara, concreta y precisa.

23. ¿En el trabajo de Investigación el problema planteado es redactado de forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos, enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando éste lo requiere?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	0	0
Frecuentemente	12	80
Siempre	3	20
Total	15	100.00

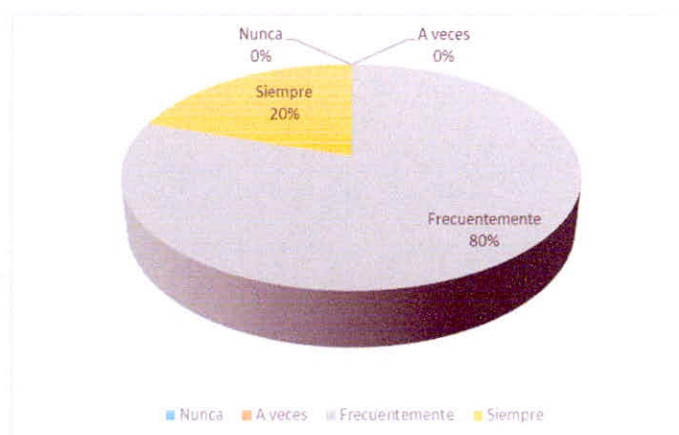


Figura 106: Problema planteado en forma clara, concreta y precisa.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 0% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 80% y 20%, quiere decir en el trabajo de Investigación el problema planteado es redactado de forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos, enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando éste lo requiere.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 24 Los materiales, métodos y la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema.

Tabla 69: Materiales, métodos y muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema.

24. ¿En el trabajo de Investigación los materiales, métodos y la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	0	0
Frecuentemente	13	87
Siempre	2	13
Total	15	100.00

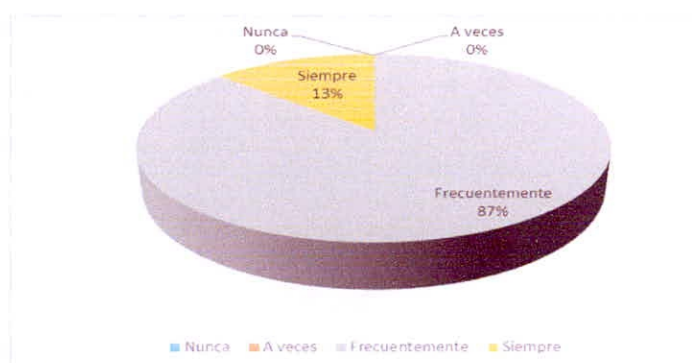


Figura 107: Los materiales, métodos y la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 0% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 87% y 13%, quiere decir que en la investigación los materiales, métodos, muestra son adecuados y plantean un diseño adecuado a la solución del problema.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 25 Presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario.

Tabla 70: Presenta los resultados

25. ¿En el trabajo de Investigación presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	4	27
Frecuentemente	9	60
Siempre	2	13
Total	15	100.00

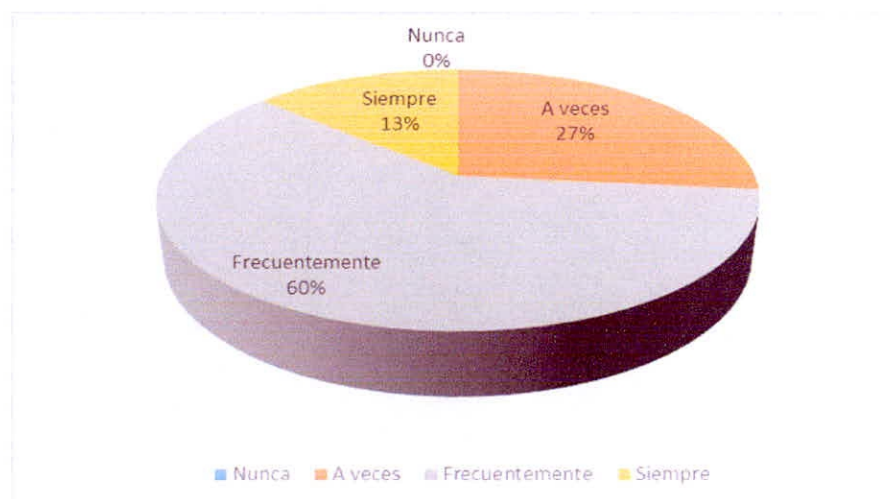


Figura 108: Presenta los resultados.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 27% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 60% y 13%, quiere decir que en el trabajo de investigación los docentes presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema y algunos pruebas estadísticas.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 26 Discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados.

Tabla 71: Discute sistemáticamente cada uno de los resultados

26. ¿En el trabajo de Investigación discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	6	40
Frecuentemente	8	53
Siempre	1	7
Total	15	100.00

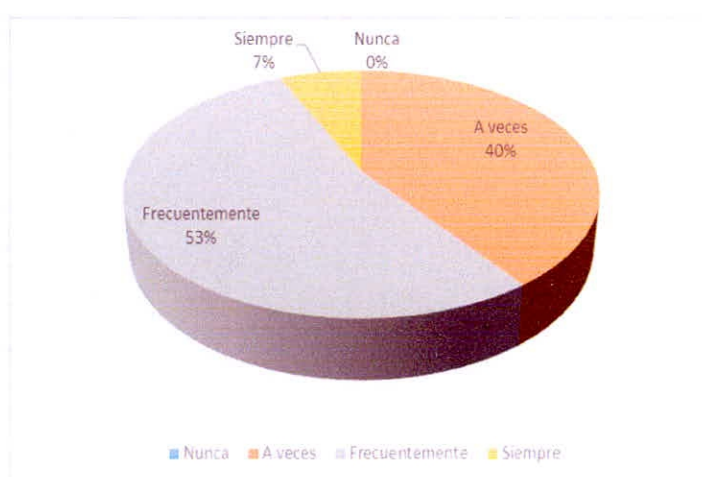


Figura 109: Discute sistemáticamente cada uno de los resultados.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 40% que son porcentajes menores a frecuentemente y siempre que son 53% y 7%, quiere decir que en el trabajo de investigación los docentes si discuten sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 27 Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento

Tabla 72: Formula conclusiones lógicas

27. ¿En el trabajo de Investigación Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	7	47
Frecuentemente	6	40
Siempre	2	13
Total	15	100.00

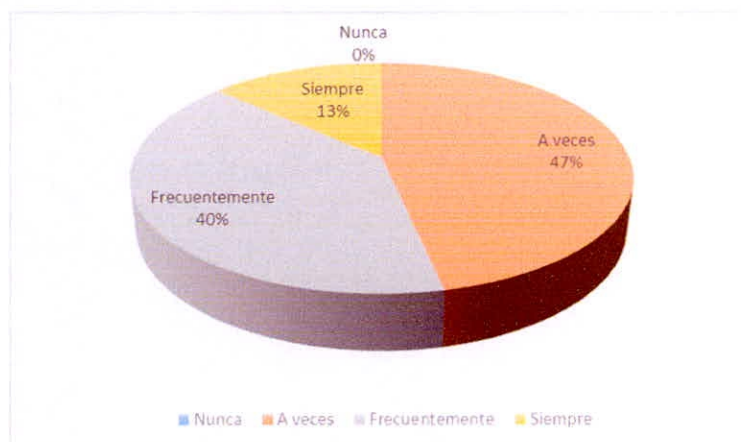


Figura 110: Formula conclusiones lógicas.

Como se puede observar en el grafico entre los que contestaron nunca y a veces el 0% y 47% que son porcentajes casi similares a frecuentemente y siempre que son 40% y 13%, quiere decir que en el trabajo de investigación pocos docentes formulan

conclusiones lógicas en función al replanteamiento.

Dimensión: Trabajo de Investigación

Indicador: 28 En la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos. Las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema.

Tabla 73: Presenta citas justificables

28. ¿En el trabajo de Investigación la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos y las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema?

alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	10	67
Frecuentemente	0	0
Siempre	0	0
Total	15	100.00

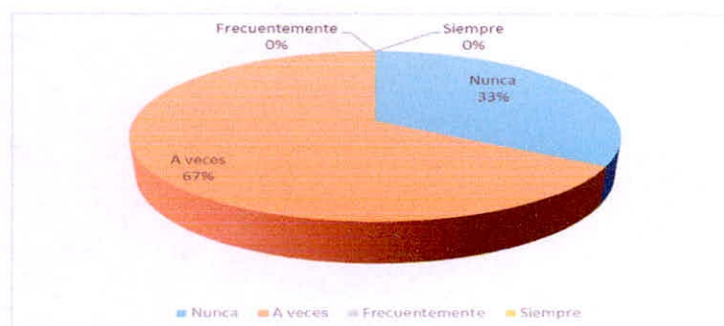


Figura 111: Presenta citas justificables.

Como se puede observar en el gráfico entre los que contestaron nunca y a veces el 33% y 67% que son porcentajes mayores a frecuentemente y siempre que son 0% y 0%, quiere decir que en el trabajo de Investigación los docentes muy poco presentan citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos y las referencias bibliográficas que no están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema.

ANEXO E

Encuestas Realizadas a 10 Estudiantes sobre la Organización para la Incorporación efectiva docente

Señores docentes tengan la amabilidad de contestar las siguientes preguntas respecto a la efectividad docente UNS.

1. ¿En promedio sus docentes que les dictaron diferentes signaturas ellos se dejan entender en las clases, relacionan la teoría con la práctica, vinculándolos con la vida?

Si

No

2. ¿Cree que sus docentes tiene un trato de docentes formadores y aplica la pedagogía en clases?

Si

No

3. ¿Cree que sus docentes dominan su tema?

Si

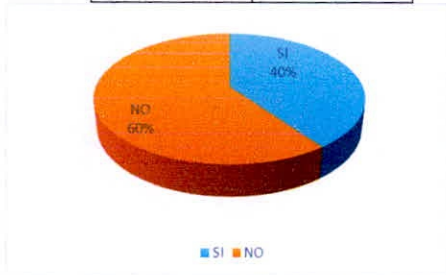
No

ANEXO F

Análisis de las encuestas realizadas a 10 estudiantes

1. ¿En promedio sus docentes que les dictaron diferentes signaturas ellos se dejan entender en las clases, relacionan la teoría con la práctica, vinculándolos con la vida?

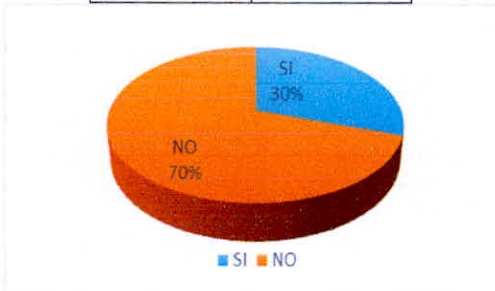
SI	4
NO	6



Como se puede observar en el siguiente resultado el 60% de los 10 estudiantes contestaron que de todos sus docentes que les dictaron diferentes signaturas ellos no se dejan entender en las clases y no relacionan con la práctica no vinculan con la vida, mientras que un 40% indican que si se dejan entender.

2. ¿Cree que sus docentes tiene un trato de docentes formadores y aplica la pedagogía en clases?

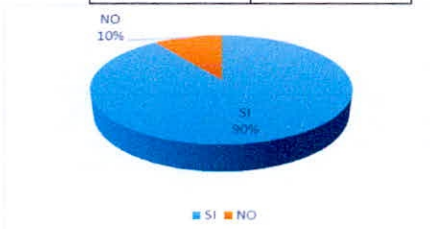
SI	3
NO	7



Como se puede observar en el siguiente resultado el 70% de los 10 estudiantes contestaron que sus docentes no tiene un trato de docente formador ni aplica la pedagogía en clase, mientras el 30% indican que si lo tienen.

3. ¿Cree que sus docentes dominan su tema?

SI	9
NO	1



Como se puede observar en el siguiente resultado el 90% de los 10 estudiantes contestaron que sus docentes si domina su tema, mientras que solo el 10% indica que no domina.

ANEXO G

Proceso de selección del concurso publico 2013 de la UNS

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
PROCESO DE SELECCIÓN DEL CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO A LA DOCENCIA UNIVERSITARIA ORDINARIA 2013
RESULTADOS FINALES

PROFESORADO	N° PLAZA	CANDIDATOS Y APELLIDOS	PUNTAJE DE CALIFICACIÓN Y ASESORÍA ACADÉMICA	PUNTAJE DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	PUNTAJE DE ENSEÑANZA	TOTAL	CONTRIBUCIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA	1	RODRIGO GONZALEZ GONZALEZ	14.00	25.00	20.00	59.00	GANADOR
	2	IVAN RICARDO LEON ARIZ	14.00	15.00	15.00	44.00	NO GANADOR
	3	ANDRÉS GONZALEZ GONZALEZ	13.00	12.00	11.00	36.00	NO GANADOR
	4	LEONARDO ROBERTO VILLALBA	12.00	15.00	11.00	38.00	NO GANADOR
FACULTAD DE CIENCIAS	5	ROSA MARÍA GONZALEZ	12.00	20.00	20.00	52.00	NO GANADOR
	6	CLAUDIA DEL ROSARIO ESPINOZA	14.00	12.00	20.00	46.00	NO GANADOR
	7	CLAUDIA GABRIELA MARCELA BARBERA	12.00	15.00	15.00	42.00	NO GANADOR
	8	ANDRÉS FERNANDO CARRILLO GARCÍA	12.00	17.00	15.00	44.00	NO GANADOR
FACULTAD DE EDUCACIÓN	9	LUIS FERNANDO GONZALEZ RIVERA	12.00	16.00	15.00	43.00	NO GANADOR
	10	FERNANDO RICHARD AGUIRRE TORRES	12.00	16.00	15.00	43.00	NO GANADOR
	11	TERESA EMILY SANDOVAL SANTA ANA	12.00	16.00	15.00	43.00	NO GANADOR
	12	ANDRÉS FERNANDO GONZALEZ	12.00	16.00	15.00	43.00	NO GANADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	13	ANDRÉS FERNANDO GONZALEZ	12.00	16.00	15.00	43.00	NO GANADOR
	14	ANDRÉS FERNANDO GONZALEZ	12.00	16.00	15.00	43.00	NO GANADOR



Figura 112: Proceso de selección del concurso publico 2013 de la UNS. Fuente: UNS, 2013.

Como se puede apreciar en la siguiente figura tenemos a los candidatos en el proceso de selección docente Órdinario de las diferentes facultades.

ANEXO H
Carta de Presentación

Dr. (a) /Lic/Ing/Mg.

.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato saludarle y a la vez, hacer de su conocimiento que siendo egresada del programa de Doctorado en Ingeniería de Sistemas E Informática en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Santa, requiero validar el instrumento de evaluación con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi tesis es: “Propuesta de Modelo de Selección del recurso Humano aplicando Gestión del Conocimiento para la incorporación efectiva del Docente en la Universidad Nacional Del Santa” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar dicho instrumento, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Ingeniería (), Gestión del conocimiento () ó investigación educativa (). Los instrumentos de validación que le hago llegar se refieren a: Matriz de operacionalización de las variables (donde indica los objetivos, Variables, dimensiones e indicadores), lista de cotejo y modelo de gestión del conocimiento.

Expresándole mis sentimientos de estima y respeto me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que me brinda.

Atentamente.

Ms. Lizbeth Dora Briones Pereyra
DNI: 32960646

**ANEXO I
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

Apellidos y nombres del Validador

Dr. (a) /Lic/Ing/Mg.

Dra. Soto Zavaleta Annie Rosa

DNI: 32968539

Especialidad del validador:

Doctora en Educacion

Magister en Educacion

Licenciada en Comunicacion Social

Licenciada en Educacion

Colegiatura: 0532968539

Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
LISTA DE COTEJO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

Apellidos y nombres del Validador

Dr. (a) /Lic/Ing/Mg.

Dr. Sanchez Vaca Daniel Angel

DNI: 18146173

Especialidad del validador:

Doctorado en Ciencias Químicas.

Maestría en Ingeniería Química Ambiental

Ingeniero Químico.

CIP: 98818

Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
LISTA DE COTEJO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
No aplicable []**

Apellidos y nombres del Validador

Dr. (a) /Lic/Ing/Mg.

Mg. Carlos Eugenio Vega Moreno

DNI: 32937583

Especialidad del validador:

Maestria en Administracion

Licenciado en Educacion Secundaria, Especialidad:

Matematica, Fisica y Computacion

Ingeniero de Sistemas e Informatica

CIP: 68201

Marzo del 2019

Firma del Experto Informante.

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: MODELO DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del Validador

Dr. (a) /Lic/Ing/Mg.

Mg. Paredes Jacinto Marlene Raquel

DNI: 18216110

Especialidad del validador:

**Magister en Ingeniería Informática y Multimedia
Ingeniero De Computación Y Sistemas**

CIP: 59334

Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.

ANEXO J: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro 04 Matriz de Operacionalización de las variables

Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Analizar y describir los modelos de selección del recurso humano planteados	Modelo de selección del recurso humano	Selección del Personal propuesta por Chiriquiano	1. La Selección como Proceso de Comparación 2. La Selección como Proceso de Decisión 3. Bases para la Selección de Personas 4. Recolección de Información Acerca del Cargo 5. Elección de las Técnicas de Selección: Entrevista de Selección, Pruebas de Conocimiento o de Capacidad: (Idiomas, Cultura general), Pruebas Psicométricas, Pruebas de personalidad, Técnicas de Simulación 6. Etapas de la Entrevista de Selección 7. Análisis y Diseño del Puestos 8. Instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas en el Proceso de Selección y Categorías 9. Bases Técnicas de Selección de Personal
		Proceso de Selección basada en competencias	10. La redacción de anuncio 11. Análisis del currículo vitae 12. La entrevista 13. La entrevista por competencias 14. El registro de la entrevista 15. Evaluación
		Estándares de Acreditación para la Selección Docente	16. Mecanismos de selección transparentes 17. Convocatoria pública debidamente difundida 18. Investigación y responsabilidad social 19. Cursos, Pasantías, Participación en proyectos, seminarios, congresos de los últimos 3 años >=4 h 20. Docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indexadas 21. Manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales) 22. Docentes investigadores registrados (REGINA) 23. Experiencia Pedagógica: adecuada Didáctica y pedagoga 24. Experiencia profesional 25. Experiencia docente en los Cursos que se le asigna 26. Grados y títulos 27. Asesoría al estudiante
		Mecanismo de Licenciamiento y sus indicadores básicos de calidad para la selección docente	28. Calificación de los estudiantes por semestre al docente 29. Instrumento normativo que contenga procedimientos de selección, fechas de concursos de selección 30. Docentes registrados en DENA

Fuente: Elaboración propia

Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Analizar y describir como esta organizado la incorporación efectiva del docente Universitario	Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario	Perfil Docente en el Modelo educativo basada en competencias para los procesos de selección docente	1. Dominio de su Disciplina 2. Competencias Docentes 3. Características Personales 4. Competencias Tecnológicas
		La Gestión por Competencias, Evaluación, selección y promoción del profesor universitario.	5. Evaluación Eficacia docente 6. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos 7. Gestión Pedagógica 8. Evaluación por parte de comisiones de profesores o por el director del departamento
		Silabo por competencias	9. Estructura pertinente y coherente 10. Contenidos están debidamente seleccionados fuentes de información, con antigüedad menor de 5 años.
		Diseño de clase magistral	11. Diseño centrado en los estudiantes. Realiza trabajos grupales, mantiene las dinámicas a los estudiantes haciendo preguntas 12. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad
		Capacidad de desarrollo de la exposición del tema.	13. Responde con propiedad, claridad y dominio y se deja entender claramente. 14. Demuestra puntualidad, mente agil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad. 15. Posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso enseñanza aprendizaje. 16. Habilidades para la gestión y manejo en el aula. 17. Habilidades pedagógicas, innovación pedagógica y nuevas tecnologías. 18. Demuestra dominio del tema que expone y utiliza los terminos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis. 19. Aporta conocimientos utiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y o en el ambito profesional. 20. Los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al metodo y al tema propuesto. 21. El diseño se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y logica.
Trabajo de Investigación	22. El título contiene las variables de problema de investigación 23. Problema planteado en forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos. Enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando este lo requiere 24. Los Materiales y metodos la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema. 25. Presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario 26. Discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados. 27. Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento. 28. En la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos. Las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema.		

Fuente: Elaboración propia

LISTA DE COTEJO

Variable: Modelo de selección del recurso humano

Indicadores	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1.. La Selección como Proceso de Comparación				
2. La Selección como Proceso de Decisión				
3. Bases para la Selección de Personas				
4. Recolección de Información Acerca del Cargo.				
5. Elección de las Técnicas de Selección: Entrevista de Selección, Pruebas de Conocimiento o de Capacidad: (Idiomas, Cultura general), Pruebas Psicométricas, Pruebas de personalidad, Técnicas de Simulación				
6. Etapas de la Entrevista de Selección				
7. Análisis y Diseño del Puestos				
8. Instrumentalidad de Pruebas Psicotécnicas en el Proceso de Selección y Categorías				
9. Bases Técnicas de Selección de Personal				
10. La redacción de anuncio				
11. Análisis del currículo vitae				
12. La entrevista				
13. La entrevista por competencias				
14. El registro de la entrevista				
15. Evaluación				
16. Mecanismos de selección Transparentes				
17. Convocatoria pública debidamente difundida				
18. Investigación y responsabilidad social				
19. Cursos, Pasantías, Participación en proyectos, seminarios, congresos de los últimos 3 años ≥ 4 h				
20. Docentes con patentes, publicaciones, desarrollos tecnológicos, presentaciones en congresos, artículos científicos publicados en revistas indizadas.				
21. Manejo de tecnologías de información y comunicación (cursos virtuales)				

22. Docentes investigadores registrados (SINACYT).				
23. Experiencia Pedagógica: adecuada Didáctica y pedagogía				
24. Experiencia profesional				
25. Experiencia docente en los Cursos que se le asigna				
26. Grados y títulos				
27 Asesoría al estudiante				
28. Calificación de los estudiantes por semestre al docente				
29. Instrumento normativo que contenga: procedimientos de selección, fechas de concursos de selección.				
30. Docentes registrados en RENACYT				

Variable: Organización en la incorporación efectiva del docente Universitario

Indicadores	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1. Dominio de su Disciplina				
2. Competencias Docentes				
3. Características Personales				
4. Competencias Tecnológicas				
5. Evaluación Eficacia docente				
6. Evaluación del profesor por el grado de aprendizaje de los alumnos				
7. Gestión Pedagógica				
8. Evaluación por parte de comisiones de profesores o por el director del departamento				
9. Estructura pertinente y coherente				
10. Contenidos están debidamente seleccionados fuentes de información, con antigüedad menor de 5 años.				
11. Diseño centrado en los estudiantes: Realiza trabajos grupales, mantiene las dinámicas a los estudiantes haciendo preguntas.				
12. Clase basada en aportes de las teorías pedagógicas, didácticas, de aprendizaje y de la especialidad				

13. Responde con propiedad, claridad y dominio y se deja entender claramente.				
14. Demuestra puntualidad, mente ágil, colaboración, compromiso educativo, ética profesional cooperación y actitud, democrática honradez e imparcialidad.				
15. Posee habilidades suficientes para desarrollar un proceso enseñanza aprendizaje.				
16. Habilidades para la gestión y manejo en el aula.				
17. Habilidades pedagógicas, Innovación pedagógica y nuevas tecnologías.				
18. Demuestra dominio del tema que expone y utiliza los términos apropiados y el manejo de la semántica y la sintaxis.				
19. Aporta conocimientos útiles, relevantes y aplicables en desarrollo de la carrera y/o en el ámbito profesional.				
20. Los materiales didácticos usados son oportunos, pertinentes, actuales y adecuados a la estrategia, al método y al tema propuesto.				
21. El diseño se enmarca en un modelo con fases relacionadas en forma secuencial y lógica.				
22. El título contiene las variables del problema de investigación.				
23. Problema planteado en forma clara, concreta y precisa, basado en antecedentes de conocimientos previos. Enuncia una hipótesis coherente con el problema cuando éste lo requiere.				
24. Los Materiales y métodos la muestra es representativa, adecuada y plantea un diseño adecuado a la solución del problema.				
25. Presenta los resultados de su investigación en forma sistemática en función de las variables del problema, incluye pruebas estadísticas si es necesario.				
26. Discute sistemáticamente cada uno de los resultados obtenidos para probar su validez y confiabilidad en función de pruebas estadísticas mencionadas en los resultados.				
27. Formula conclusiones lógicas en función de dicho replanteamiento.				
28. En la redacción del trabajo presenta citas justificables con indicadores adecuados a los asuntos bibliográficos. Las referencias bibliográficas están asentadas de acuerdo a normas internacionales y utilizando un solo sistema.				

MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 74: Análisis Comparativo de los Modelos de Gestión del conocimiento.

MODELO	AUTORES Y FECHA	DEFINICIÓN	ELEMENTOS
Modelo de Nonaka y Takeuchi	Nonaka y Takeuchi (1995)	Proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito y de naturaleza dinámica y continua, se centran en el origen del conocimiento en sí mismo y le da poca importancia a su pertinencia con el entorno o la contingencia que lo rodea	1. Conocimiento tácito. 2. Conocimiento explícito
Modelo de Arthur Andersen	Arthur Andersen (1999)	Enfoca la gestión del conocimiento desde dos perspectivas: Individual y Organizacional La primera refiere la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento y la segunda exige el compromiso de crear infraestructura de soporte, implantar procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas que permitan capturar, analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento	1. Perspectiva individual 2. Perspectiva organizacional
Modelo Knowledge Management Assessment Tool (KMAT)	Arthur Andersen (1999)	El KMAT es un instrumento de evaluación y diagnóstico, propone facilitadores que favorecen el proceso de administrar el conocimiento organizacional".	1. El liderazgo 2. La cultura 3. La tecnología 4. La medición 5. Los procesos

Modelo Elegido: El modelo de Gestión del conocimiento mas adecuado para el proceso de selección docente en la UNS es el Modelo KMAT, Knowledge Assessment Tool de (Andersen, 1999)

por los siguiente motivos:

En liderazgo: El modelo se alinea a los objetivos institucionales al definir el negocio a través del perfil docente.

En Cultura: La universidad apoya al aprendizaje y desea el cambio y generar nuevos conocimientos para mantener la mejora continua.

En cuanto a la tecnología: El modelo se relaciona netamente con la tecnología que es la base para transmitir el conocimiento, a través de plataformas tecnológicas.

En Medición: Se refiere a medir el capital intelectual, este se mide en calidad de enseñanza y aprendizaje, porque está involucrado el recurso humano que son los docentes, generando prestigio a la Universidad.

Procesos: Por medio del modelo fluiría la información de los proceso de selección docente de la UNS, siendo la brecha del conocimiento.

Propuesta de modelo de selección del recurso humano aplicando gestión del conocimiento para la incorporación efectiva del docente en la Universidad Nacional del Santa

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	11%	0%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	conexiones7.blogspot.com Fuente de Internet	1%
4	memoriascimted.com Fuente de Internet	1%
5	uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1%
7	ri.biblioteca.udo.edu.ve Fuente de Internet	1%
8	api.eoi.es Fuente de Internet	<1%

9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
10	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
11	www.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Systems Link Trabajo del estudiante	<1 %
17	www.unj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %

21	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
23	www.uniovi.es Fuente de Internet	<1 %
24	www.puertogijon.es Fuente de Internet	<1 %
25	cucjonline.com Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	<1 %
27	incas.org.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Escuela Politecnica Nacional Trabajo del estudiante	<1 %
29	ri.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
30	redsocialeducativa.euroinnova.edu.es Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja	<1 %

32	unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.utp.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Fundación Universitaria Luis Amigó Trabajo del estudiante	<1 %
35	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
36	superchicafriend.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Fundación Universitaria CEIPA Trabajo del estudiante	<1 %
39	helvia.uco.es Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
42	dcb.fi-c.unam.mx Fuente de Internet	<1 %

43	www.camarachp.cl Fuente de Internet	<1 %
44	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
47	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
48	www.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
51	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo