

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**



SEMINARIO DE GRADUACIÓN

TEMA:

EJERCICIO DIDÁCTICO PROFESIONAL DEL DOCENTE A NIVEL SUPERIOR UNIVERSITARIO Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES GRADUADOS EN LAS DIFERENTES UNIVERSIDADES E INSTITUTOS ESPECIALIZADOS, DURANTE EL AÑO 2020.

SUB TEMA:

USO DE LAS ESTRATEGÍAS TECNOLÓGICAS POR PARTE DEL DOCENTE Y SU IMPACTO EN LA GESTION DE TALENTO HUMANO DE LOS GRADUADOS DE LOS INSTITUTOS ESPECIALIZADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, DURANTE EL AÑO 2020.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

**BR. GARCÍA MOLINA, JOEL GUSTAVO
BR. RIVERA GALDÁMEZ, XIOMARA
BR. SANTAMARÍA LEMUS, IVANIA SARAÍ**

**CARNET N° GM14053
CARNET N° RG09071
CARNET N° SLM15007**

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIADA – O EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DOCENTE DIRECTOR:
MSD. REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN
DR. RENATO ARTURO MENDOZA NOYOLA**

**CIUDAD UNIVERSITARIA “DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA”, SAN SALVADOR,
EL SALVADOR, CENTROAMERICA, OCTUBRE 2020.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Maestro Roger Armando Arias Alvarado

VICE-RECTOR ACADÉMICO

Dr. Raúl Ernesto Azcunaga López

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Juan Rosa Quintanilla

SECRETARIA GENERAL

MsC. Francisco Antonio Alarcón Sandoval

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO

MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos

VICE-DECANO

MsD. Sandra Lorena Benavides de Serrano

SECRETARIO GENERAL

MsD. Juan Carlos Cruz Cubías

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dra. Gloria Elizabeth Arias de Vega

COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN

Dr. Renato Arturo Mendoza Noyola

DOCENTE DIRECTOR

MsD. Reinaldo Antonio López Carrillo.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, al creador y dador de vida **Dios** que nunca me abandonó cuando más lo necesitaba a pesar de las adversidades y permitir a las siguientes personas hacer posible culminar un proceso educativo de gran satisfacción.

A mi hermano **Moisés Enrique García Molina**, por ser la persona que me enseñó a luchar por los sueños que muchas veces enterramos y no cumplimos, por ser el que me apoyo económicamente en culminar este proceso de formación educativa.

A mis padres **Remberto García Anselmo y Dora Isabel Molina** por ser mi escudo en medio de tormentas, por acompañarme y guiarme a convertirme en una persona de bien con sus enseñanzas y a saber esforzarme a pesar de las dificultades de la vida.

A mi compañera, mi hermana, mi apoyo moral en las adversidades en este proceso **Xiomara Rivera Galdámez**, por compartir tantos momentos juntos que son inolvidables, por enseñarme a ser mejor persona y afrontar las dificultades con valentía.

A todos mis **hermanos y hermanas** que me apoyaron a convertirme en el primer profesional de la familia y a dedicarme tiempo con sus sabios consejos. A las personas que encontré en mi camino y que me apoyaron en momentos difíciles de este proceso, a **Cesar Enrique Escobar y a su esposa** por darme una segunda familia.

A mi asesor de tesis **MsD. Reinaldo Antonio López Carrillo**, por ser el guía de este proceso a **Dra. Gloria Elizabeth Arias de Vega, MsD. Gloria Milagro de Rodríguez, MsD. Carlos Alexander Cortez Vargas y a MsD. Ana Silvia Magaña**, por haber plasmado con sus enseñanzas a convertirme en el profesional que soy.

Joel Gustavo García Molina.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a **Dios**, que me guio por el buen camino, dándome las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar la adversidad sin perder dignidad ni caer en el intento, me ha llenado de bendiciones, sabiduría y paciencia.

A mi hermana **Nieves Marlene Rivera** y a su esposo **Luis Ernesto Albeño**, por ser como mis padres, por apoyarme en mis estudios y brindarme todos los medios necesarios para seguir en el proceso, por guiarme cuando el camino era difícil por creer en mí y por siempre cuidarme y darme lo mejor de ustedes.

A mis padres **Leonardo Rivera** y **María Rosenda Galdámez**, a quienes amo agradezco a Dios y a la vida por tenerlos, porque me han enseñado a crecer en valores con mucha responsabilidad a esforzarme hasta alcanzar las metas y propósitos en mi vida. A mis hermanos a quienes quiero y sigo sus ejemplos profesionalmente, por animarme a seguir adelante.

A mi compañero de tesis mejor amigo **Joel Gustavo García Molina**, por estar a mi lado en los momentos difíciles por la paciencia, apoyo en la realización de la tesis y también por todos los años de amistad sincera en toda la carrera gracias.

A mi asesor de tesis **MsD. Reinaldo Antonio López Carrillo**, por ser un excelente guía que ha mostrado comprensión en la construcción del trabajo, a todos los docentes que han contribuido que a mi crecimiento como profesional **Dr. Gloria Elizabeth de Vega, MsD. Gloria Milagros de Rodríguez, MsD. Ana Silvia Magaña, Carlos Alexander Cortez Vargas** y a todos los compañeros y amigos que me han apoyado en la trayectoria de la carrera. Muchas Gracias.

Xiomara Rivera Galdámez.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, darle gracias a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera universitaria, por ser mi fuerza en todo momento, y por permitirme día con día adquirir nuevos conocimientos que podre poner en práctica en su debido momento.

Le doy gracias a mis padres Iván Santamaría y Berta Lemus por ser ese apoyo incondicional en todo este proceso, por darme la oportunidad de experimentar esta etapa de educación superior que ha sido una etapa muy beneficiosa tanto para mi vida personal como vocacional, y sobre todo les agradezco por que han sido en excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi esposo por ser parte importante en este proceso, y por estar apoyándome en las buenas y en las malas, sobre todo por su amor incondicional y por su paciencia.

A mis hermanos por siempre estar pendiente de que todo me saliera bien y tratando de ayudarme para que este proceso lo pudiera culminar de la mejor manera.

Le agradezco el apoyo y la dedicación de tiempo a mis profesores: Gloria Elizabeth Arias de Vega, Javier Quintanilla, Reinaldo Antonio Carrillo, Silvia Magaña, Alex Cortez, Renato Noyola. Por haber compartido conmigo sus conocimientos.

Gracias Licenciado Reinaldo Antonio López Carrillo por ser un excelente guía en este proceso de tesis, por siempre estar a nuestra disposición para poder solventar nuestras inquietudes.

A mis amigos por todos los momentos que pasamos juntos. Por todas las tareas que realizamos y por toda la paciencia. Y sobre todo por la confianza que en mi depositaron. Y a todas esas personitas que no fueron tan cercanos en todo este trayecto pero que siempre me brindaron su ayuda cuando lo necesite. Gracias a todos, Dios los bendiga.

Ivania Saraí

Santamaría Lemus

ÍNDICE

RESUMEN.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPÍTULO I.....	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1. Situación Problemática.....	8
1.2. Enunciado del Problema.....	47
1.3. Justificación de la Investigación.....	48
1.4. Alcances y Delimitaciones.....	51
1.4.1. Alcances.....	51
1.4.2. Delimitación Temporal.....	52
1.5. Objetivos de Investigación.....	52
1.5.1. Objetivo General:.....	52
1.5.2. Objetivos Específicos:.....	52
Tabla 1.....	53
1.7. Operacionalización de Dimensiones.....	53
CAPITULO II.....	56
MARCO TEÓRICO.....	56
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	56
2.2. Fundamentación Teórica.....	69
2.2.1. Relación del Ejercicio Didáctico Profesional Docente a Nivel Superior Universitario y su Impacto en el Desarrollo de Competencias de los Graduados en las Diferentes Universidades e Institutos Especializados de Educación Superior.....	69
2.2.2. El Uso de las Estrategias Tecnológicas como Búsqueda de la Innovación Educativa.....	74
2.2.2.1. La importancia de las Relaciones Interpersonales en los Graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.....	86
2.2.2.2. El Aprendizaje Significativo como Unión no arbitraria hacia el Engrandecimiento Humano..	88
2.2.2.3. La Tecnología Educativa como herramienta fundamental para facilitar el proceso de aprendizaje.....	94
2.2.3. La Gestión del Talento Humano como Proyección de la Felicidad y búsqueda de Mejores Resultados.....	99
2.2.3.1. El Clima Organizacional un Componente Indispensable en la vida de las Organizaciones.....	99
2.2.3.2. Los Procesos de Selección Laboral como Caminos al Éxito.....	102
2.2.3.3. El Desarrollo Profesional Docente como Evidencia de la Calidad Educativa.....	105
2.3. Definición de Términos Básicos.....	111
CAPÍTULO III.....	115
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	115
3.1. Tipo de investigación.....	115
3.2 Población/ Clasificación de las fuentes de información.....	116
3.3 Método de muestreo y tamaño de la muestra/Sistematización de la información.....	117

3.4 Método	125
3.5 Técnicas e Instrumentos	126
3.5.1 Técnicas.....	126
3.5.2 Instrumentos	127
3.6.1. Validez de constructo de los documentos	128
Estimación de la confiabilidad mediante la triangulación de fuentes de consulta respecto a las dimensiones e indicadores expuestos en los objetivos de investigación.	142
CAPÍTULO IV	159
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	159
4.1. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACION DE LOS DATOS.	159
4.2. Interpretación el objetivo uno.	159
Tabla 12. Análisis de resultados respecto a la dimensión clima organizacional.....	164
Tabla 13. Análisis de resultados objetivo 2.....	169
Tabla 15. Análisis de resultados objetivo 3.....	182
CAPÍTULO V	190
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	190
5.1 Conclusiones	190
5.2. Recomendaciones.....	191
Referencias Bibliográficas.	193
ANEXOS	209

RESUMEN.

El presente sumario expone un análisis sobre el ejercicio didáctico profesional del docente a nivel superior universitario y su impacto en el desarrollo de competencias de los estudiantes graduados en las diferentes universidades e institutos especializados, durante el año 2020 y el uso de las estrategias tecnológicas por parte del docente y su impacto en la gestión del talento humano de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior durante el año 2020. Objetivo general: Analizar el impacto de las estrategias tecnológicas usadas por los docentes en la gestión del talento humano y específicos: Identificar si los efectos generados por las relaciones interpersonales determinan el clima organizacional de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior; Exponer si el aprendizaje significativo influye en el proceso de selección laboral y Verificar si la implementación de la tecnología educativa contribuye al desarrollo profesional docente. Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional u opinático, con el propósito de obtener información veraz. Se encontró que los efectos de las relaciones interpersonales determinan el clima organizacional, además, que es necesario una revolución del pensamiento y las prácticas pedagógicas respecto al uso de la tecnología. Finalizando el proceso de investigación, se puede mencionar que el uso de la tecnología en los procesos educativos ha dejado de ser un lujo para convertirse en una necesidad, exigiendo así a todos los que hacen uso de ella una mejor preparación.

Palabras clave

Estrategias Tecnológicas - Talento Humano - diseño instruccional - desarrollo profesional - Aprendizaje Significativo.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, "Uso de las estrategias tecnológicas por parte del docente y su impacto en la gestión de talento humano de los graduados de los institutos especializados de educación superior, durante el año 2020". Detalla la utilización de las Tecnologías de la información y Comunicación en las diversas áreas de la vida, en especial aquellas instituciones y organizaciones que buscan mejorar la gestión del talento humano, y mejorar su productividad por medio de la implementación de herramientas y estrategias tecnológicas; en situaciones como la actual pandemia mundial que ha exigido el uso de estrategias tecnológicas para solventar sus funciones operativas.

Se propuso estudiar el uso de las estrategias tecnológicas utilizadas por los docentes y su impacto en la gestión del talento humano, desde la investigación de tipo documental debido a la emergencia sanitaria mundial creada por el Covid 19, que obligo a la mayoría de las personas a guardar cuarentena y hacer uso de estrategias tecnológicas.

El contenido de esta tesis documental está dividido en cinco capítulos, que se presentan en forma sistemática de la siguiente manera:

En el primer Capítulo, contiene el "Planteamiento del Problema", el cual describe la situación problemática sobre el uso de las estrategias tecnológicas en la vida diaria y como estas afectan o benefician a las personas, desde este planteamiento se deriva para formular el enunciado del problema, la debida justificación del estudio, también se dan a conocer los objetivos de la investigación (General y específicos), así como los alcances, limitaciones y operacionalización de dimensiones e indicadores reflejados en una tabla de forma sistemática.

En el segundo Capítulo, describe “Marco Teórico” la fundamentación teórica, en cuyo contenido se encuentra las fuentes de información consultadas en los diferentes sitios de internet recordando que debido a la emergencia sanitaria; se tuvo que trabajar haciendo uso de una metodología diferente que sustenta el tema de estudio, a través de los antecedentes, y la situación actual sobre el tema estudiado, además, contiene su fundamentación teórica que sirven como parámetros para conocer que tanto se ha investigado sobre el tema y que se encontró de nuevo en la investigación.

En el Capítulo tres, está comprendido lo que es la “Metodología de la investigación”, describiéndose aquí, el tipo de investigación empleada, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información, el procedimiento para analizar los datos, la validez y confiabilidad de las fuentes consultadas; lo anterior con el objeto de darle consistencia a la investigación y que ayudará a la comprensión del tema en cuestión.

En el Capítulo cuatro, hace referencia al “Análisis e interpretación de resultados”, el cual contiene un cruce de fuentes de información validada por expertos y otras fuentes de contraste por medio de un cuadro de triangulación de fuentes con el objeto de darle mayor credibilidad al estudio documental.

Y para finalizar, en el Capítulo cinco, se detalla las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron de acuerdo con los supuestos planteados en la investigación. Se plantea una serie de conclusiones y recomendaciones para mejorar el uso de las estrategias tecnológicas con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano. Finalmente es necesario destacar que el estudio tiene relevancia por el aporte teórico respecto a la importancia que las TICs tienen tanto en la enseñanza como en el quehacer cotidiano de las personas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases presenciales en la escuela. De ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe (CEPAL-UNESCO, 2020, p. 1).

Por esa razón, los organismos internacionales y los Gobiernos de los países de la región no solo reconocen la importancia de la cobertura de la educación superior, sino que convienen en que esta debe ser de calidad, de modo que permita integrar el conocimiento generado con la dinámica económica y social. De esta manera, articulando el sistema de educación superior con la sociedad en su conjunto, se profundiza el impacto social al impulsarse procesos de innovación, generación, transferencia y aplicación de conocimientos a través de la incorporación de las TIC.

Por eso, con la aparición de los ordenadores también conocida como "tercera revolución industrial" ha producido una importante y profunda transformación de las estructuras y procesos de producción económica, de las formas y patrones de vida y cultura de los ciudadanos, así como de las relaciones sociales. (Area Moreira, 2009) Tanto para las empresas como para las economías nacionales, el talento humano se ha convertido en la divisa básica de competitividad. El GTCI (El Índice de Competitividad del Talento Global) confirma que todos los grupos de renta y niveles de desarrollo, de los países que se centran sistemáticamente en la competitividad

del talento tienden a obtener mejores resultados. (INSEAD, HCLI, ADECCO , 2014, p. 5). Hechos irrefutables de lo que ha venido a generar la tecnología a la vida de las personas, evidenciados con el uso que se le da a la tecnología en la actual pandemia mundial, además estas dan vía libre a los países para sacar máximo provecho y sumarse a la larga lista de naciones que buscan por medio de la tecnología sacar adelante sus países.

Por consiguiente, es necesario contar con habilidades sociales para estar en sintonía con los ámbitos personales como organizacionales. Las nuevas tendencias hacia la utilización de equipos virtuales y los retos que éstos generan han hecho evidente la necesidad de repensar y replantear las necesarias habilidades sociales del liderazgo con el objetivo de mantener la cohesión, la eficacia y la productividad de las nuevas organizaciones (Jiménez, Donoso, Camacho, Rivas y Herrero, 2014, p. 599). Tanto así que las organizaciones que surgen en el contexto globalizado de las tecnologías de la información y comunicación exigen que los graduados tengan habilidades sociales con el objetivo de tener mayor desempeño en sus labores, mayor comunicación rompiendo esas barreras lingüísticas y diferencias culturales que muchas veces imposibilitan la tarea productiva en la organización.

Además, las habilidades sociales son necesarias para mejorar el clima organizacional y relaciones personales. Los colaboradores de la organización se hallarán predispuestos y con mejor actitud hacia sus compañeros en tanto más cómodos se sientan con el ambiente laboral mejorando consecuentemente sus relaciones interpersonales (Auz y Polonia, 2014, p. 80). Las habilidades sociales y de comunicación interpersonal involucran las interacciones entre las personas y entre sí mismos, entre las personas y grupos; lo que se busca, entonces, es que la persona maneje correctamente estos aspectos, conductual, personal y situacionalmente; además de considerarlos aspectos verbales, no verbales y cognitivos, todos importantes para el desarrollo

integral de su personalidad y su formación profesional (Mamani, Tejeda, Ponce y Sayco, 2016, p. 6).

Es decir, los proyectos que incorporan las nuevas tecnologías a la educación tienen como objetivo principal el logro de mejores aprendizajes para los estudiantes. La autonomía en la gestión del conocimiento, las TIC son un enorme y excelente pretexto para volver sobre las ideas de innovación que toda la vida hemos tenido. En primer lugar, contribuyen al principio pedagógico de la prioridad de las competencias frente a los contenidos. Las metas esenciales son las competencias, pero también es cierto, y en ocasiones parece contradictorio, que no se pueden aprender las competencias sin contenidos. No existe contradicción: claro que hay que aprender contenidos, pero aprendemos los contenidos para adquirir las competencias (IPE-UNESCO, 2007, p. 59). Por tanto, los institutos especializados de educación superior deben de brindar una educación de calidad la cual involucra como todo proceso educativo todos los factores condicionantes, entre los cuales se puede mencionar; el docente encargado del quehacer educativo y económico, debido que los mercados laborales se concentran en los países considerados potencias mundiales.

Por esta razón, es necesario conocer como lograr integrar las TIC a las diversas actividades del diario vivir debido a la competitividad del mercado laboral actual y situaciones de emergencias sanitarias como la actual causada por el Covid 19. La transformación de la sociedad en una sociedad de la información y del conocimiento mediada por las TIC, la demanda de una educación de calidad y la necesidad de hacer un uso reflexivo de las TIC a favor de los procesos de enseñanza y aprendizaje plantean desafíos y reestructuraciones a la educación, debido al impacto y demandas que dichas transformaciones generan en la manera como la sociedad se organiza, trabaja, se relaciona y aprende. (UNESCO-Pontificia Universidad Javeriana, 2016, p.

12) La evolución tecnológica es el resultado de un largo proceso de aprendizaje llevado a través de miles de años, por tanto, la educación debe de ir a la par de estos cambios convulsionados y ser un motor de cambio en los países.

Ahora bien, la integración de las TIC en los sistemas educativos, no ha sido un proceso homogéneo y lineal, dado que la aplicación del desarrollo de las políticas y estrategias para su integración ha tenido diversos tropiezos epistemológicos de infraestructura y acceso, de desarrollo profesional de profesores, su integración en el currículum y a la incorporación en los procesos de enseñanza/aprendizaje (Guerrero Lozano Liyibeth & Sánchez Sanabri, 2018, p. 201). Las sociedades basadas en el conocimiento científico y tecnológico han logrado mayores niveles de desarrollo y mejor calidad de vida, lo que hace necesario generar un estándar propio con base en los propósitos y requerimientos que se enmarcan dentro de los planes y programas nacionales y estatales de desarrollo en lo referente a lo educativo y las tecnologías. De aquí la importancia que tiene el estructurar programas que ayuden a popularizar la ciencia y la tecnología en todos los sectores y a todos los niveles de la población, por ello, el acceso a la tecnológica es de vital importancia.

Por tanto, es necesario implementar las TIC y dar una educación de calidad en todos los niveles en especial en el superior. Algunas acciones tomadas por el gobierno del Profesor Sánchez Cerén durante su gestión fue la creación de un Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología que articuló dos componentes clave para promover el desarrollo sostenible de El Salvador: por un lado, la educación superior y por otro, la ciencia y la tecnología (Pacto Multisectorial para la Construcción de la Política Nacional de Educación Superior -USAID, 2018, p. 15). La necesidad de apoyar la educación y tecnología radica en los índices de crecimiento de la economía salvadoreña; evidencia de ello la economía no ha crecido en gran

manera en años atrás, por ejemplo, el desempeño de la economía salvadoreña medido a través del Índice de Volumen de Actividad Económica (IVAE), reflejó a noviembre de 2019 un crecimiento de 2.9% superando en 1 punto porcentual al registrado durante similar período de 2018. Comportamiento que fue impulsado por las actividades comercio, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y servicios de comida; construcción, industrias manufactureras y explotación de minas y canteras (Gobierno de El Salvador-Banco Central de Reserva, 2020, p. 7).

En consecuencia, la incursión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en el contexto organizacional ha revolucionado el pensamiento administrativo y gerencial. (Riascos Erazo , 2011, p. 141) Todo esto representa para las empresas nuevas formas de ser más productivos a través del capital humano y su gestión, es acá donde también la tecnología entra en juego; además del papel de los educadores a nivel de educación superior, preparando ese capital humano con competencias necesarias para el campo laboral y sus exigencias. Por ejemplo, tener proactividad ayuda en cierto grado a las personas a emprenden acciones para influir en su entorno. Existe una relación en cuanto de la visión empresarial con el nivel de proactividad que tiene el empresario, cuando la visión por sí sola no implica o asegura la puesta en marcha de las acciones necesarias para lograr los objetivos empresariales. (López Salazar, 2010, p. 304)

En otras palabras, la proactividad es la actitud en la que el individuo asume el pleno control de su conducta vital de modo activo. De esta forma, la persona toma iniciativa en el desarrollo de acciones creativas para generar mejoras en su vida. Las personas que son proactivas hacen uso de sus valores, saben identificar los problemas sabe cómo lograr sus metas y objetivos es una persona responsable de lo que hace y dice, en cada dificultad observa las oportunidades. (Aquino Laiza, 2012, p. 23)

Es importante señalar que la proactividad, satisfacción laboral y compromiso se relaciona positivamente a la integración social y a las intenciones de permanecer en la empresa. Además, la proactividad genera un mayor compromiso emocional y satisfacción laboral. La proactividad es parte fundamental ya que las acciones de los empleados ayudan a tener la capacidad de trabajar en equipo poseer habilidades eso ayuda alcanzar bienestar en el desempeño laboral. (Salessi & Omar, 2017, p. 95)

Por tal razón, los procesos administrativos han sufrido una metamorfosis en su forma de operación dado que a las organizaciones se les exige eficiencia y eficacia; por tanto, se recurre a emplear cada vez más herramientas y a aprovechar las ventajas que suministran las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) (Riascos Erazo , 2011, p. 143). Es el mecanismo de como las instituciones pueden gestionar el talento humano, tomando en cuenta siempre la tecnología y la ciencia misma en todos los procesos que esta realice. Por tal razón muchas organizaciones diseñan mecanismos para la búsqueda de cooperación entre el sistema educativo que son las instituciones formadoras del personal que necesitan, además con el fin de potenciar la práctica para captar capital humano de calidad.

Es necesario también tener en cuenta en los contextos organizacionales los conflictos laborales para tener un clima organizacional sano y estable. El conflicto se basa en una relación social; pero conflicto es básicamente es un problema de percepción porque las partes involucradas deben percibir que entre ellas existe un conflicto, si nadie está consciente del conflicto entonces no existe. Un conflicto puede ir desde algo sin importancia o un simple desacuerdo hasta una posición de molestia, y puede suceder en cualquier área o nivel grupal. (López, Domínguez, Machado, 2014, p. 52) Para un manejo de conflicto de forma natural se requiere que las personas tengan tiempo y compromiso ya que la efectividad depende de la

habilidad de los individuos de adoptarse a la situación con objetividad permitiendo tener las relaciones interpersonales placenteras. (Bermejo Escudero, 2003, p. 21)

El manejo de los conflictos dentro de las organizaciones tiene repercusiones positivas si se da un buen manejo. Cuando se presenta un conflicto muchas personas no saben cómo manejarlo es necesario tener la capacidad de escuchar para llegar a un acuerdo en todas las relaciones de trabajo siempre es importante buscar solución a las dificultades que se presenten. (De León Lacayo, 2016, pp. 25-26) Las relaciones humanas de las personas en las organizaciones es clave para una mayor productividad, además estar ligado este a la satisfacción del empleado, el estudio del autor Mayo demostró que el nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador (teoría clásica), sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. (Albañil, Asteria y Ordinola, 2015, p. 23)

Sin embargo, las relaciones que se conocen y que existen son dirigidas por un factor indispensable e importante entre ellas, ese factor es el ser humano, este a su vez genera otro tipo de relaciones conocida como las relaciones humanas, las cuales comprenden todas las formas de comportamiento y conexiones de los hombres dentro o fuera del trabajo. En esta afirmación se destaca el hecho de que tanto dentro del trabajo como el hogar y la comunidad son decisivamente importantes para crear una actitud y una motivación de una sociedad amable, progresista y sin odios, según sean los ambientes señalados. (Beiza, 2012, p. 15) Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad. "Una relación es habitualmente percibida como comunicación estrecha entre dos individuos" (Pirir Sajbin, 2015, pp. 9-10).

La importancia que tienen las relaciones humanas no abarca exclusivamente el aspecto personal, profesional, laboral, etc. Por el contrario, comprende el problema de la comunicación

del hombre con sus semejantes que es fundamental porque la mala comunicación provee dificultad para entenderse con el prójimo. (Gálvez López, 2002, p. 9) Es necesario abordar los aspectos humanos debido a que las organizaciones comprenden este elemento esencial, y forman parte de una estructura. Se puede decir que la estructura está representada por, la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. (Sarmiento Romero & Valero Silva, 2014, p. 22)

Cabe resaltar que la estructura organizacional constituye la columna vertebral de una empresa, ya que le permite al gerente o directivos tomar decisiones con respecto al responsable de cada función, designando tareas y obligaciones a cada uno de sus miembros, lo que facilitará la coordinación de los recursos humanos y materiales integrándolos apropiadamente. (Cadena Carrera, Martínez Asencio, & Pérez Urresto, 2013, p. 15). Es decir que la estructura flexible permite a la organización ser más dinámica, pero en realidad es difícil romper con su característica rígida, por ser el marco de referencia para establecer las funciones a desempeñar. (Arguelles Guerrero, 2007, p. 24)

Además de la estructura organizacional, cabe destacar los procesos organizacionales desde el contexto de las unidades de información, que se considera el conocimiento como uno de los principales activos que contribuyen con los procesos organizacionales, lo cual propicia espacios para generar avances regidos por transformaciones e innovación. (Escobar L. , 2017, p. 55) La estructura organizacional, independientemente del modelo aplicado por la empresa, ya sea por el tamaño de la entidad, las estrategias definidas, la segmentación del mercado y de los recursos disponibles, debe ayudar a las personas a realizar su trabajo con eficiencia y eficacia,

además se debe tener presente que a estructura es un medio, más no un fin (Bernal Torres y Sierra Arango, 2008, p. 117).

En el proceso a través del cual las organizaciones adquieren conocimiento y lo convierten en conocimiento institucional, es lo que se conoce como aprendizaje organizacional, el cual puede ser generado desde el individuo hacia la organización, o desde la organización hacia el individuo. (Ferrer Dávalos, 2015, p. 109). Los procesos son pasos generales los cuales se realizan dentro de un producto, servicio o actividades, llevan una secuencia para cumplir en forma apropiada las tareas cotidianas de una organización para un mejor funcionamiento y cumplimiento de un objetivo común (Lozano Celleri y Correa Anchundia, 2011, p. 32).

Según, el estudio "Perspectiva Laboral El Salvador", el país se ha caracterizado en las últimas décadas por presentar un saldo migratorio negativo, especialmente en la migración de jóvenes en edad de trabajar. Este mismo estudio menciona un aspecto importante a considerar es la alta proporción de emigrantes con nivel educativo superior (OIT, 2011, p. 17). El estado actual de la gestión del capital humano en el país no es alentador debido a los altos índices de migración de jóvenes en edades de trabajar, la gestión de capital humano depende en gran medida de la administración empresarial y del potencial que muestren los jóvenes, que son motores importantes para el desarrollo del país. Los datos de la última Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples (EHPM) (2009) revelan importantes retos en materia de formación del capital humano para los próximos años. El segmento poblacional juvenil requerirá de una especial atención de las políticas educativas y laborales. Para el año 2009, se registraron cerca de 276 mil jóvenes adolescentes de entre 15 y 19 años que no estudiaban, ello representó el 40.2% del total de población juvenil entre dichas edades (OIT, 2011, p. 21).

Por otra parte, las condiciones de inserción laboral de los jóvenes tienden a ser más precarias. En 2009 únicamente el 9% de jóvenes adolescentes asalariados (15 a 19 años) y el 28% de jóvenes adultos (20-24) asalariados contaban con contrato de trabajo (OIT, 2011, p. 25). Por esta razón, es necesario destacar la necesidad de tomar en agenda nacional de mediano y largo plazo el incorporar más políticas referidas a la educación con el objetivo de permitir a las personas desarrollen habilidades y destrezas, estas pueden contribuir a reducir la pobreza e impulsar el crecimiento y el desarrollo sostenible, para que su incorporación al mercado laboral sea más accesible. La educación permite que las personas puedan desenvolverse con éxito en la vida y en el trabajo; y en ese sentido también es un factor clave para volver al país más competitivo para poder crecer económicamente.

Aunque en menor magnitud, la sobre-edad también es evidente en el caso de los jóvenes adultos (20 a 24 años) dentro de los cuales se registra un 5% cursando educación básica y un 18% educación media. Como habría de esperarse, del total de jóvenes adultos estudiando, la mayoría lo hace a nivel de educación superior universitaria (73%) (OIT, 2011, p. 21). A pesar de que se han logrado avances en el plano educativo de manera significativa aún prevalecen muchos restos. El acceso a la educación ha aumentado, pero no toda la población inicia los estudios oportunamente y algunos jóvenes deben abandonarlos en forma temprana porque no pueden cubrir el costo, más en evidencia la educación superior debido a la necesidad de trabajar para ayudar a sus familias. A esta situación es necesario definir políticas de financiamiento público para que la educación esté vinculada con la política fiscal. Esto implica contar con la voluntad política para lograr acuerdos mínimos sobre generar un flujo mayor de fondos públicos para sostener los esfuerzos de mantener la disciplina fiscal y estabilidad macroeconómica en mediano y largo plazo.

A los contextos expuestos es necesario tomar en cuenta la satisfacción laboral que se define como un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; entonces, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. (Monsalvas Vaca, Montalvas Vaca, & Quintero, 2015, p. 7) Para poner atención al saldo migratorio es necesario tomar en cuenta la satisfacción laboral de las personas debido a que, si no existe esto, los saldos de migración aumentan. La satisfacción laboral forma parte de la calidad de vida del individuo teniendo como base los ideales se pueden observar desde distintos ámbitos tanto en el individual o colectivo.

La satisfacción laboral posee factores que permiten determinar las condiciones con las cuales el personal podrá sentirse contento con su trabajo y con la misma organización. Se refiere que para que el personal se siente satisfecho con el trabajo que realiza, es necesario que tenga un reto de trabajo, de esa manera se sentirá útil, y satisfecho consigo mismo al cumplir con los objetivos, además es importante que sea recompensado por esa labor, por el esfuerzo y por el compromiso. (Lomas Púa, 2017, p. 25) Las organizaciones no solo se tienen que preocupar por mantener satisfechos y darles buenas condiciones a sus empleados sino que buscar incentivar y dar las condiciones laborales adecuadas como oportunidades de ascenso y reconocer todo el esfuerzo que el personal hace, esto se ve reflejado en su desempeño y eficiencia en las actividades diarias.

Cabe mencionar que la satisfacción laboral también guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno. Entonces al igual que las actitudes, predispone a la persona a comportarse de una determinada manera. (Quispe Aquin, 2015, p. 44). Las organizaciones deben

conocer las necesidades de sus empleados porque en un ambiente de trabajo positivo las oportunidades para crecer son grandes, más si se cuenta con la motivación suficiente.

Con relación a la autorregulación desempeña un destacado papel la formulación de metas, que a su vez depende de procesos tales como los autoesquemas, la autoeficacia y el valor que se da al éxito académico. (Lamas Rojas, 2008, p. 15) Es decir, que la autorregulación se basa en el comportamiento propio del individuo entre los componentes más importantes esta la capacidad y habilidad personal para llevar a cabo las tareas como los sentimientos y emoción individual hacia la tarea que realiza.

Es decir, que la motivación es aquella actitud interna y positiva frente al nuevo aprendizaje, es lo que mueve al sujeto a aprender, es por tanto un proceso endógeno. Es indudable que en este proceso en que el cerebro humano adquiere nuevos aprendizajes, la motivación juega un papel fundamental. (Carrillo, Padilla, Rosero, & Villagómez, 2009, p. 24) La motivación abarca muchos aspectos en cuanto a enseñanza y aprendizaje puede mostrar una conducta para aprender de acuerdo a sus capacidades y habilidades también es parte de la personalidad el establecer metas crea un estado positivo en el individuo dando paso a sentirse motivado.

Siendo así, la motivación una dimensión importante para el desempeño y el aprendizaje constante de las personas de la organización. Como sucede con el aprendizaje, la motivación no se observa directamente, sino que se infiere de indicadores conductuales, como verbalizaciones, elección de tareas y actividades dirigidas a metas. La motivación es un concepto explicativo que nos ayuda a entender por qué la gente se comporta como lo hace (H. Schunk, 2012, p. 346). Es decir, la motivación puede influir en lo que aprenden y en cómo lo aprenden. A su vez, a medida que las personas aprenden y perciben que se vuelven cada vez más hábiles, se sienten motivados

para seguir aprendiendo y esto puede ser un elemento importante para que sean más productivos dentro de la organización, es así como la motivación constituye un estímulo importante en la determinación del comportamiento del ser humano.

Para la teoría del condicionamiento operante la motivación para autorregularse depende de la anticipación de las recompensas, de su cercanía y de su importancia, esto es, del beneficio que se espera obtener como resultado de la actividad. Es un hecho que el efecto esperado influye de manera importante en nuestra conducta por lo que si se quiere estimular al individuo a que autorregulen será preciso ayudarles a tener presentes los incentivos que pueden conseguir. (Panadero & Tapia, 2014, p. 12) Este apartado refleja lo que cada teoría argumenta sobre cuál es la fuerza o el motivo que lleva al individuo a autorregularse a medida que todo su comportamiento siempre va orientada a una meta y se mantiene mientras tenga sus expectativas altas, sin embargo, es de gran importancia los conflictos cognitivos generados en el individuo para en mejor aprendizaje.

Es así, como se asume que una persona elige aquellas alternativas que desde sus propios polos del constructo son más significativos y coherentes con su sistema de constructos, esto es, aquellos que le aportan mayor poder predictivo. Para mantener su mundo predecible, una persona intenta proteger de la invalidación su identidad, estructurada como una red de constructos nucleares. Esta visión constructivista está en contraste con una visión hedonista que sugiere que la gente organiza sus conductas con el objetivo de encontrar placer y evitar el sufrimiento. (Gutiérrez, 2006, p. 56).

La cognición distribuida analiza lo cognitivo como un proceso distribuido y construido socialmente, enfatiza la distribución de la actividad cognitiva dentro de las redes sociales y entre las personas. La cognición de un individuo es una cognición distribuida. Este campo del saber

busca comprender la organización de los sistemas cognitivos en un rango de mecanismos que participan en los procesos cognitivos de los individuos; así, la solución de problemas, la memoria, el razonamiento, la representación, el aprendizaje, etcétera, se extienden al exterior de los individuos y se distribuyen a través de los miembros, de los instrumentos y de los símbolos del grupo social. (Montealegre, 2007, p. 32).

Llevar a una persona a un conflicto cognitivo puede ser una manera de generar un aprendizaje significativo y que es aprovechable para el individuo debido a que puede aplicar sus conocimientos en cualquier área del quehacer cotidiano. Para que el estudiante se dé cuenta de la existencia de una inconsistencia, es decir, para poder hablar de un conflicto cognitivo real donde el estudiante siente la necesidad de emplear estrategias diversas para salir del mismo, se debe contar con una base mínima de lógica y de estructura matemática. (Aguilar & Oktaç, 2004, p. 4).

Al margen de la situación o contexto en la que se encuentra el sujeto, existen diferencias individuales en la preferencia por un tipo de concepto de habilidad u otra, consideradas como disposiciones individuales, siendo definidas en términos de “orientaciones motivacionales”. Al respecto los pensamientos, los estados afectivos y los comportamientos de los sujetos en contextos de logro son considerados expresiones racionales de sus metas de logro. (Rodríguez, 2006, p. 15).

Cuando el docente formula los objetivos generales señala el propósito de la enseñanza: puede ser formar profesionales, ciudadanos, personas o sujetos transformadores (agentes de cambio). Los objetivos generales dependen de la política e ideología circunstanciales donde se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje. Luego de formulados los objetivos generales y en función de ellos, se fijarán objetivos más específicos, los cuales se refieren a las dimensiones de

los aprendizajes que comprenden aspectos cognitivos, procedimentales (habilidades y destrezas) y actitudinales. (ANTIGOSO, 2015, p. 16).

Con el término aprendizaje en la interacción se quiere destacar la importancia de la relación entre iguales, guiada por el maestro, con la intención de potenciar el desarrollo de los aprendizajes en el alumnado. La interacción entre los alumnos puede ser un camino para promover el aprendizaje significativo, la socialización y su desarrollo. Se define como las conductas interpersonales que se desarrollan a partir de la realización de una tarea común entre los alumnos. En este sentido, la interacción social es la marca de referencia de las relaciones entre los alumnos y su relación con el aprendizaje y el desarrollo cognitivo. La interacción como un recurso para el aprendizaje tiene perspectivas diferentes. (Díaz, 2010, p. 50).

La educación en la actualidad requiere del trabajo de grupo. En las actividades de enseñanza aprendizaje, en la escuela, la universidad o el trabajo; el trabajo colaborativo o cooperativo conforma uno de los principales elementos. Los proyectos innovadores que usan técnicas de enseñanza aprendizaje involucran esta modalidad de trabajo en la que el ser que aprende se forma como persona. (Férez Glinz, 2005, p. 2)

El trabajo colaborativo es un proceso en el que un individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes de un equipo, quienes saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera, que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento. La consecuencia de este proceso es lo que se conoce como aprendizaje colaborativo. La incorporación en el aula del trabajo colaborativo como una estrategia didáctica, que redunde en un aprendizaje colaborativo, requiere de la utilización de técnicas que lleven a la práctica la estrategia. (Oscar Revelo-Sánchez, 2017, p. 3)

Es así, que el aprendizaje no solo es compromiso del docente, es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario sino es una responsabilidad compartida con los que interactúan a su alrededor, así mismo el medio social, natural y cultural. Aunque se reconoce el rol que juega el maestro dentro del proceso enseñanza – aprendizaje por ser el agente organizador más cercano dentro del ámbito institucional educativo. (Molina, 2014, p. 19).

En la actualidad, se hace patente la necesidad de establecer un sistema docente que permita una formación integral de los estudiantes para adaptarse a las exigencias de la sociedad y al cada vez más competitivo mercado laboral transnacional, que requiere unos determinados perfiles competenciales y unos conocimientos permanentemente actualizados. Esto se convierte en todo un desafío para la comunidad universitaria y para los responsables en política universitaria. En este contexto, dos son los factores que, a juicio, provocan una reformulación de las metodologías docentes universitarias, que deben basarse en el aprendizaje, y no sólo en la enseñanza, y de los sistemas de evaluación: por un lado, el Espacio Europeo de Educación Superior y, por otro, la introducción de las tecnologías de la información y de la comunicación en la docencia universitaria. (Ana M.a Delgado, 2006, p. 1).

Un sistema de enseñanza-aprendizaje orientado a las competencias exige, por tanto, un sistema de evaluación continuada y, a la vez, una solicitud muy frecuente de trabajo del estudiante para que pueda poner de manifiesto cómo va adquiriendo las destrezas mínimas requeridas (el error mínimo aceptable). La evaluación continuada es, pues, no sólo poner más tareas al estudiante para tener más calificaciones, sino tener más ocasiones de interactuar con él para, así, mejorar el proceso de aprendizaje tal como propone el profesor no sólo debe evaluar al final del proceso de aprendizaje la asimilación de conocimientos y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes, sino que, a lo largo del curso, debe proponer con cierta periodicidad

actividades, de carácter evaluable, que faciliten la asimilación y el desarrollo progresivos de los contenidos de la materia y de las competencias que deben alcanzarse, respectivamente. (Joan Domingo, 2018, p. 4).

Como es sabido, la evaluación tiene por objetivo la valoración del grado de aprendizaje conseguido por los estudiantes. Sin embargo, como consecuencia del proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior, la evaluación adquiere una nueva dimensión al girar el aprendizaje en torno al estudiante. En este sentido, debe estar correctamente diseñada para que permita valorar si el estudiante ha alcanzado, como objetivo, no sólo los conocimientos sino también las competencias previamente definidas por el profesor para una materia concreta. Tradicionalmente, la evaluación se ha centrado en la etapa final del aprendizaje y se ha concebido, de forma general, para aprobar más que para aprender; por otro lado, el estudiante enfoca su aprendizaje en función del tipo de evaluación seguida. (Vlachopoulos, 2008, p. 9)

No obstante, el profesor no sólo debe evaluar al final del proceso de aprendizaje la asimilación de conocimientos y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes, sino que, a lo largo del curso, debe proponer con cierta periodicidad actividades, de carácter evaluable, que faciliten la asimilación y el desarrollo progresivos de los contenidos de la materia y de las competencias que deben alcanzarse, respectivamente. De esta forma, la evaluación se convierte en continua o progresiva, y el profesor puede realizar un mayor y mejor seguimiento del progreso en el aprendizaje del estudiante, ya que permite una valoración integral.⁷ Se trata, en suma, siguiendo las teorías constructivistas del conocimiento, de apostar por un aprendizaje significativo. (Vlachopoulos, 2008, p. 9)

De hecho, en una evaluación continua basada en competencias, podemos disponer tanto de una evaluación puramente sumativa caracterizada por asignar calificaciones numéricas, así

como por definir siempre los objetivos a alcanzar, como, dando un paso más en el proceso de enseñanza, de una formativa que busque mejorar progresivamente el aprendizaje del alumno, informando pero no puntuando, sirviendo a su motivación y proporcionando al profesor la información necesaria para mejorar y reorientar el proceso de aprendizaje, al tiempo que ofrece una visión de las dificultades y de los progresos que los estudiantes van realizando a lo largo del curso, tratando de crear en ellos unos hábitos de trabajo, así como un sentido de la responsabilidad y capacidad de autoaprendizaje. (Calvo-Bernardino & Mingorance-Arnáiz, 2010, p. 4).

El aprendizaje continuo de las personas está ligado a la vida cotidiana en especial a los graduados de una carrera, debido a que en la vida laboral forman parte de ese llamado recursos humanos parte más importantes de los activos de una organización. La gestión del talento humano es la esencia y estrategia fundamental para el desarrollo organizacional, despliega una sinergia efectiva con todas las personas de tal manera que se sientan y actúen como socias de la organización, se involucren en procesos de desarrollo al margen de la globalización, tecnología, conocimientos, atención al cliente, calidad, productividad, competitividad (Andachi Trujillo, 2015, p. 61). Por este motivo es necesario que la educación de los futuros profesionales esté ligado a las necesidades del entorno laboral, tomando en cuenta la necesidad de ser competente en el uso de las TIC en situaciones como la generada por el Covid 19.

Además, es necesario que en las organizaciones se involucren en la preparación de capital humano formado en las Instituciones de Educación Superior. Debido también que la descripción de puestos ayuda a identificar las funciones individuales que necesitan los empleados para el éxito: conocimiento, habilidades, capacidades y demás factores que llevan a un desempeño

óptimo (Ramos Bruno, 2009, p. 29). Es un primer paso en busca del capital humano de calidad para poder alcanzar los objetivos organizacionales.

Sin embargo, en las organizaciones los reclutadores del talento humano identifican los puntos débiles en los candidatos, por eso es necesario preparar de forma competente a los futuros profesionales y tener una formación de calidad, siendo así las Instituciones de Educación Superior las encargadas. La mala elección de un candidato, supondrá pérdidas para la empresa, además de problemas de salud para la persona, pues la frustración, la fatiga mental y el estrés, entre otras, son los síntomas que nos encontramos actualmente en nuestro mercado laboral a consecuencia de la inseguridad laboral, los desajustes puesto- candidato, la falta de comunicación por parte empresa- trabajador, etc. (Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía, 2010, p. 1). Los perfiles de la actualidad van más relacionados con las competencias de los profesionales para llenar los puestos que las organizaciones exijan.

Por lo tanto, los procesos de selección de personal realizada por profesionales son garantía de un buen funcionamiento de una organización. Los líderes empresariales están conscientes de la importancia que reviste el proceso de reclutamiento y selección del personal, al considerar la fuerza laboral como el pilar fundamental en la gestión, que finalmente permite alcanzar los objetivos propuestos por la organización, teniendo claro y reconociendo las diversas capacidades y/o habilidades de toda persona que ocupa un cargo dentro de una organización (Ganga Contreras, Francisco & Sánchez, Romina, 2008, p. 293). Los procesos de selección y reclutamiento del personal es un factor clave para las organizaciones, porque mediante este tipo de procesos se buscan los perfiles más idóneos para cada puesto y que ayudarán a las organizaciones a cumplir sus objetivos.

En consecuencia, actualmente el mercado es cada vez más competitivo, las empresas que quieran competir en el largo plazo deberán preocuparse por establecer estrategias de diferenciación en el área de gestión de RR. HH (Idalberto Chiavenato, 2011). El proceso de reclutamiento, selección del personal y la posterior socialización de los nuevos candidatos tienen una importancia vital para el futuro de las organizaciones. El continuo avance de la tecnología facilita en gran medida la evolución del reclutamiento y la selección de personal (Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara, 2020, p. 12). La tecnología ha estado presente en los ámbitos de la vida y los procesos de selección del personal no están exentos, y aquello que engloba la gestión del talento humano en las empresas. El uso de las TIC en las empresas también es un factor importante que puede ayudar al cumplimiento de los objetivos que se tengan como organización.

Por lo consiguiente, el éxito de las empresas se debe en gran manera a los procesos de selección laboral y las competencias que los aspirantes a ocupar un lugar en la empresa posean. El objetivo del reclutamiento es atraer a un número suficiente de candidatos potencialmente cualificados para cubrir los puestos vacantes (García Molina, 2017, p. 13). Las organizaciones deben estar en sintonía con varios factores, sin embargo, uno que no debe dejar de lado nunca, es el capital humano, debido a que; a ello deben su razón de ser y que se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos.

Por esa razón, las organizaciones necesitan personal que además de compartir las metas de la empresa, se comprometa a apoyarlas. La inducción es el primer paso para lograr un compromiso duradero; el objetivo primordial de un programa de inducción consiste en fomentar un pensamiento positivo en los nuevos miembros del personal (Bermúdez Restrepo, 2011, p. 124). La inducción aparte de ser uno de los tantos procesos organizacionales, es un instrumento

perfecto para que el personal nuevo se familiarice y se comprometa con los objetivos de la organización.

Es necesario, reflexionar la importancia de la inducción del nuevo empleado. El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la organización y la estructura de ésta (Rivera, Rodriguez y Sandoval, 2012, p. 20). Con esto la organización trata de disminuir la tensión al trabajador y ayudarlo a su adaptación.

Es así, como una inducción efectiva, da sentido de pertenencia al nuevo personal generando seguridad de ser capaz para realizar las funciones que le sean delegadas. La inducción se relaciona con el trabajo que deberá desempeñar la persona, informándole acerca de la ubicación del puesto, los deberes y responsabilidades del mismo; las relaciones de trabajo que debe mantener, los equipos con que debe trabajar y los demás requisitos generales que debe observar (Toribio Aquino, 2007, p. 1). La inducción del personal seleccionado es necesario debido a que, que permite desde la alta dirección hasta el núcleo operativo conocer y dar sentido a las funciones organizacionales.

Por esta razón, la gestión humana o del talento humano en las organizaciones es un factor determinante. También es conveniente tener en cuenta que otro de los procesos para llegar al éxito de las empresas u organizaciones es el constante aprendizaje, esto con diversas fórmulas como las capacitaciones constantes, la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. (Valentín Rodríguez, 2016, p. 30). En tal sentido, es uno de los procesos más importantes de las organizaciones debido a que este sirve como vehículo para llenar esos vacíos

que muchas veces vienen de la formación académica, su objetivo en sí es dar más herramientas a las personas para su buen desempeño dentro de las organizaciones.

Además, son aquellas actividades programadas que buscan desarrollar y mejorar las habilidades de las personas dentro de la empresa y obtener un mayor desempeño. Capacitar siempre es la única respuesta que es útil en cuanto a la necesidad de los individuos y las comunidades laborales (Rojas Santos, 2018, p. 10). El proceso de capacitación es un punto de suma importancia debido a que se busca cualificar el personal conforme a las demandas externas y poder responder a estas.

Es así, como los procesos de selección de personal son bases fundamentales en una organización. La mayoría de las MYPES consideran que la capacitación es una inversión (Centurión Medina, 2016, p. 62). La capacitación forma parte de los procesos de selección laboral, las empresas y organizaciones consideran que capacitando al personal lograrán mejores resultados tal como lo afirma el enunciado anterior.

En tal sentido, la capacitación constituye el elemento para aportar a una mejor productividad. La capacitación está orientada a la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones para que este se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad, dé excelentes servicios a sus clientes, prevenga y solucione anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización (Bermúdez Carrillo, 2015, p. 8). La capacitación viene siendo un proceso educativo que formula la reestructuración de brechas en áreas desconocidas del profesional, es donde la educación se conecta con el campo laboral.

Por esa razón, la tecnología educativa actual centrada en el diseño instruccional trata de aplicar las teorías del aprendizaje al campo curricular y supone un planteamiento eficientista que

ha llegado a representar una poderosa tendencia en la teorización curricular. Este planteamiento se asienta en la diferenciación de tareas (influencia de la concepción taylorista en el campo industrial y que da lugar a las primeras elaboraciones de la teoría curricular en Estados Unidos), lo cual se traduce en el ámbito educativo en la división entre los diseñadores, ejecutores y evaluadores del currículo. En muchos casos, convirtiéndose los materiales de enseñanza (libros de texto y, actualmente, programas informáticos, CD-ROM multimedia, materiales en red, etc.) en las traducciones de los materiales curriculares; y asumiendo los profesores el papel de consumidores de propuestas tecnológicas elaboradas por otros (editoriales o empresas privadas). (Muñoz, 2002, p. 76).

El denominado diseño instruccional tiene que ver con un plan sistemático para lograr que los estudiantes adquieran en un alto porcentaje los objetivos del curso, unidad o tema que se les desea enseñar. El origen del denominado diseño instruccional fue la tecnología educativa basada en el conductismo skineriano, pero el paso por la educación asistida por computador y la moderna educación virtual, le han dado al diseño una evolución hacia enfoques mixtos de conductismo humanista y de constructivismo (Católica del Norte Fundación Universitaria - Dirección de Investigaciones e Innovaciones Pedagógicas, 2013, pp. 7-8). El diseño instruccional no es un proceso que haya nacido con la introducción de las TIC en el ámbito educativo, sin embargo, a partir de la unión de ambos, se ha perfeccionado, así como nace en primera instancia la tecnología educativa con el fin de dar respuesta a las necesidades de los profesionales que se estaban formando; actualmente adaptado a las herramientas tecnológicas implementadas en algunas instituciones de educación.

En general, el diseño instruccional de un curso consiste en la definición de todos los aspectos relevantes de su planeación para fines de un determinado proceso de enseñanza-

aprendizaje en el contexto de un programa educativo formal. En específico, el diseño instruccional es uno de los tres roles principales que concurren en la elaboración de un curso. Los otros dos son el conocimiento aplicado al contenido del curso, y el desarrollo de recursos y materiales de soporte al aprendizaje (Lloréns Luis, Espinosa Yessica y Castro Luisa, 2013, p. 3).

Un diseño instruccional hace referencia a la forma como se planea el acto educativo donde el diseño de actividades, la planeación, el uso de estrategias, las técnicas, didácticas, la evaluación y la retroalimentación, juegan un papel importante, teniendo en cuenta el proceso de aprendizaje que realizará el estudiante. La formación mediada por las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, exige presentar la información de manera concreta y concisa, que incluya los conceptos fundamentales para cada saber, ya que lo que se propone es brindar al estudiante la posibilidad de desarrollar habilidades para la autogestión de su aprendizaje y promover su capacidad para utilizar estratégicamente el conocimiento e ir aprendiendo de manera cada vez más autónoma y autorregulada.

El diseño instruccional como eje de planificación para la producción e implementación, beneficia tanto a profesores como a estudiantes. Utilizar un modelo de diseño instruccional facilita la elaboración del material por parte de los involucrados en la producción, también facilita la gestión del proceso a los profesores y la ejecución del mismo a los estudiantes, de allí la importancia de que dicho modelo esté adecuado a las necesidades de la institución y en especial a las necesidades de los estudiantes, lo que asegura la calidad del aprendizaje (Agudelo Mónica, 2009, p. 2).

Los cambios que se han dado en la educación con la inserción de las TIC han hecho que los modelos de diseño instruccional también evolucionen. Las metodologías de diseño de

material educativo ya no sólo son procesos sistemáticos con fases lineales sino también procesos sistémicos con actividades estrechamente relacionadas. Se establecen cuatro momentos o generaciones en el desarrollo de los modelos de diseño instruccional (Agudelo Mónica, 2009, p. 3).

En un primer momento está el enfoque conductista, en el que la instrucción es lineal y sistemática: parte de objetivos de aprendizaje observables y secuenciales. Otro centrado en las teorías del aprendizaje de Gagné. Se trata de un diseño que posee mayor interactividad, más abierto y el alumno puede incorporar nuevos conocimientos y aprendizajes. Sin embargo, sigue teniendo un carácter lineal del aprendizaje. El enfoque cognitivo como tercer momento incluye hechos, conceptos, procedimientos y principios. Este modelo no es lineal, sino que se caracteriza por ser cíclico. Un cuarto enfoque sustentado en teorías constructivistas, la del caos y la de sistemas, obtiene como resultado un modelo heurístico, centrado en el proceso de aprendizaje y no en los contenidos específicos. En este el alumno es capaz de manipular situaciones y generar aprendizajes, en él se combinan el contenido y las actividades de aprendizaje, orientando al alumno a darse cuenta del valor del descubrimiento (Agudelo Mónica, 2009, p. 3).

La educación en línea es mucho más que la simple aplicación de la informática al proceso de enseñanza - aprendizaje. De hecho, es posible afirmar, sobre la base de la literatura existente al respecto, que la educación en línea corresponde a un nuevo modelo pedagógico, por cuanto representa un auténtico avance cualitativo frente a la enseñanza actual. La educación en línea está transformando la estructura paradigmática de los procesos educativos en todos sus aspectos, desde la administración y el soporte técnico hasta los presupuestos epistemológicos de la transmisión del conocimiento. Por lo tanto, la educación en línea utilizando TIC, se está

convirtiéndose en un punto de referencia para analizar el actual modelo dominante en las instituciones educativas en Colombia y en otros países (Agudelo Mónica, 2009, p. 9).

Con todo y lo que representa en cuanto a sus avances, para que la educación en línea tenga éxito es absolutamente necesario garantizar el acceso de los estudiantes a los instrumentos de aprendizaje, así como proveer unas bases pedagógicas y didácticas muy firmes. Por tal motivo el diseño instruccional no debe dejarse de lado en la producción e implementación de ningún recurso educativo o ambiente virtual de aprendizaje. Dicho diseño es la carta de navegación para el equipo de producción, tutores y estudiantes. Máxime si la intención es aplicar enfoques, como el enfoque por competencias, que promueve una transformación completa de los planes de estudio en proyectos de formación, lo que exige una planificación integral que incluye explicitar objetivos y resultados esperados (Agudelo Mónica, 2009, p. 10).

Además, el diseño educativo o Instruccional es la base para garantizar que la tecnología no se sobrepondrá al aprendizaje y para reafirmar que en todo proceso educativo el aspecto pedagógico es y será siempre lo fundamental con incorporación o no de tecnología. En la Educación la tecnología es un medio, hoy por hoy un medio supremamente importante, pero no un fin (Agudelo Mónica, 2009, p. 10).

Tomando en cuenta los cambios vertiginosos que la nueva modernidad ha introducido, se torna indispensable buscar teorías y paradigmas educativos que sustenten didácticas novedosas que provean herramientas que satisfagan las necesidades de la realidad educativa actual (Blanco Mauricio, 2019, p. 5). Los beneficios de la educación virtual se extienden a todas las formas de educación, el empleo de las nuevas tecnologías posibilita que el proceso enseñanza-aprendizaje no se limite únicamente a las instituciones de educación formal, si no que invita a todos los tipos de organización a que promueva el desarrollo de habilidades y competencias. Por esta razón es

necesario introducir también proyectos innovadores que se articulen entorno a enfoques didácticos que puedan adaptar de mejor manera las TIC en los procesos de enseñanza, a la vez que se fomente el desarrollo de competencias generéricas y específicas necesarias en los futuros profesionales.

Por ejemplo, la Realidad Aumentada ofrece numerosas posibilidades educativas y un inmenso potencial para mejorar el aprendizaje y la enseñanza. La Realidad Aumentada aplicada al ámbito formativo permite activar los procesos cognitivos generando nuevas ideas, conocimientos u opiniones acerca del mundo que rodea al estudiante. Da lugar a la reflexión, a la explicación de fenómenos y aporta soluciones a determinados problemas. Asimismo, permite desarrollar habilidades cognitivas, espaciales, perceptivo motoras y temporales en los estudiantes (Almenara Julio, Cano Esteban, Meneses Eloy, 2018, p. 30). La Realidad Aumentada en las instituciones educativas como proyectos para incorporar en las aulas pueden proporcionar a los usuarios el acceso a un contenido multimedia rico, variado y significativo, facilitándoles un contexto relevante y con el que poder interactuar de manera inmediata.

Otros proyectos innovadores, con el que pueden contar las instituciones de educación superior son los orientados al trabajo colaborativo que, como una estrategia en el aula universitaria, contribuye a potenciar el aprendizaje, al permitir la confrontación de puntos de vista y opiniones, ayuda a revalorizar la perspectiva propia y facilita el intercambio con el otro, pues activa y conduce al aprendizaje para abordar con éxito situaciones comunicativas entre iguales. Lo anterior a través de los denominados "makerspaces" este término se ha extendido entre los makers para referirse a cualquier espacio que promueva la participación, el intercambio de conocimiento y la colaboración a través de la exploración y el uso creativo de herramientas y tecnología. Los makerspaces no poseen una estructura ni un conjunto de herramientas

predefinidos, y pretenden ser un espacio creativo accesible para todo el que desee trastear y crear (Vuorikari, R., Ferrari, A., Punie, Y., , 2019, p. 3).

Los proyectos de innovación escolar despiertan la motivación a los estudiantes además de prepararlos para situaciones reales que se enfrentan en el mercado laboral. La integración de alianzas institucionales juega un importante aporte a la formación de capital humano, por eso es necesarios proyectos en los cuales las instituciones de educación superior conecten la enseñanza de las aulas con los perfiles profesionales que las empresas u organizaciones requieren.

Es así como la integración curricular de Tecnologías de la Información y Comunicación es el proceso de hacerlas enteramente parte del curriculum, como parte de un todo, permeándolas con los principios educativos y la didáctica que conforman el engranaje del aprender. Ello fundamentalmente implica un uso armónico y funcional para un propósito del aprender específico en un dominio o una disciplina curricular. (Jaime H. Sánchez, 2007, p. 2).

No es lo mismo integración curricular de las TIC (ICT), que integrar las TIC al currículo (ITC). Nos referimos a la relevancia de integrar las TIC y envolverlas en el desarrollo curricular. El propósito es la actividad de aprendizaje, la acción pedagógica, el aprender, mientras que ITC el centro es la tecnología, aprender las TIC aparece como el foco de atención, sin un objetivo de desarrollo curricular. (Vargas M. Z., 2012, p. 8).

La investigación educativa cumple con una doble perspectiva: la investigación como una práctica constitutiva de la realidad del maestro, cuyas técnicas, valores, intencionalidad, presupuestos y aplicaciones se deben aprender; y como una actividad reflexiva, consciente, racional y sistemática en y sobre la práctica, que permita reconstruir los procesos en la acción educativa, teorizar y generar conocimiento pedagógico y didáctico. Así los maestros se forman

investigando y el programa mismo es objeto de investigación, por parte de maestros y estudiantes. De igual manera, la práctica pedagógica mediada por la investigación en la formación de sujetos históricos-sociales, debe fundamentar sus procesos en la interpretación y reconstrucción del contexto educativo, de modo que permita comprender y dar sentido a la acción pedagógica y busque con ello, la transformación cultural del contexto en el que se realiza el hecho educativo. (León, 2014, p. 4).

Las practicas pedagógicas requieren la utilización de la didáctica, el saber ser y hacer disciplinar, requiere el abordaje del estudiante, sus características, procesos de pensamiento, madurez y desarrollo, para esto el docente debe tener competencias relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otras. Las prácticas pedagógicas requiere de una preparación conceptual, procedimental y estratégica del docente, en donde el conocimiento es insuficiente para el desempeño en el aula y se pone en juego todo su ser, provoca al docente a estudiar y reflexionar sobre la cotidianidad y la forma de intervenir los conceptos teóricos, la forma de ponerlos en escena con el propósito de generar los nuevos saberes que deben adquirir los estudiantes. (Paula Andrea Duque, 2013, p. 17).

En un escenario de práctica debe primar la relación de interdependencia y retroalimentación continua, donde conceptos y prácticas se conjuguen en la experiencia de aprendizaje y desarrollo de competencias del futuro profesional. En este sentido, lo disciplinar y lo pedagógico guardan reciprocidad en tanto que la perspectiva teórica de la disciplina se ve enriquecida con desequilibrios cognitivos generados en el escenario de práctica y, a su vez, la perspectiva pragmática del contexto de aprendizaje propicia una reflexión y retroalimentación desde la puesta en escena de un conocimiento teórico generando (en ambos casos) un aprendizaje con significado. Así pues, se espera que el diseño curricular de un programa de licenciatura de

cuenta de una nueva dinámica que lleva tanto a los futuros docentes como a sus docentes mismos a mantener, y enriquecer la constante dependencia de estos espacios de aprendizaje; actitud que tanto se valora al evaluar el desempeño de los docentes en ejercicio. (Ministerio de Educación Nacional, 2016, p. 7).

Es necesario tener en cuenta que para la formación de un profesional se debe contar con la Infraestructura de las TIC adecuada. En educación los dispositivos y software de estas tecnologías deben estar disponibles para que docentes y estudiantes, puedan realizar las actividades y tareas curriculares; con el fin de lograr aprendizajes permanentes, mediante una metodología colaborativa e interactiva. La infraestructura de las TIC más utilizadas en educación son: Pizarra digital, pizarra digital interactiva, pizarra compartida, computadores, software educativo aulas especializadas, mediáticas, recursos para consulta, portales educativos, sitios, web, revistas digitales, periódicos digitales, videos, tutoriales interactivos, bases de datos, mapas on line, wiki, correo electrónico, simulación virtual, laboratorio virtual, teléfonos celulares, dispositivos de audio, tarjetas digitales entre otras. (Ramón Acosta, 2014, p. 20).

Dotar a las instituciones y con infraestructura tecnológica y equipos modernos no significa que profesores y estudiantes se apropien y hagan un uso adecuado de las TIC, lo cual muy pocas veces es percibido como un problema por directivos y personal académico de las instituciones. Desde 2000 el gobierno ha invertido gran cantidad de recursos económicos en la dotación de escuelas con equipos de computación integrando las TIC al currículo educativo. La sola inclusión de una infraestructura tecnológica no es suficiente para desarrollar el potencial TIC si no se eliminan las desventajas entre grupos particulares de población, que habitan áreas rurales, y no se transforma la práctica docente. (Remolina Caviedes, 2014, p. 3).

Existen tres principios o niveles para comprender la alfabetización digital en la actualidad, el primero responde al uso de herramientas digitales, programas y aplicaciones; el segundo obedece a la comprensión crítica de las TIC, o dicho de otra manera, a la habilidad de analizar y evaluar el contenido con el que se interactúa. Finalmente, el tercer nivel es aquel en donde el usuario es capaz de crear y compartir contenidos digitales haciendo uso de las herramientas tecnológicas. Aunque estos niveles suponen la disposición de infraestructura tecnológica como un factor fundamental para dar pie al acceso y uso de las TIC, los procesos de alfabetización digital van más allá de la dotación de dispositivos y la instrucción técnica para el manejo de nuevas tecnologías, sino que se enfocan en desarrollar en los usuarios las habilidades necesarias para fomentar escenarios de aprendizaje con tecnologías, manteniendo enfoques críticos, incluyentes y participativos. Considerando esta mirada particular. (Luis Sánchez, 2017, p. 10).

Es necesario, para la formación de profesionales la adopción de un enfoque de enseñanza profundo. Este se caracteriza por una motivación intrínseca en la que el estudiante está interesado por la materia de estudio y siente satisfacción en comprender y transformar la información en conocimiento. La estrategia congruente consiste en relacionar ideas, argumentar y usar los datos para extraer conclusiones y conectar ideas nuevas con conocimientos previos, en definitiva, intención de comprender lo que se aprende. Mientras que, adoptar un enfoque superficial supone motivación extrínseca abordando las tareas como una imposición externa, miedo al fracaso, pero trabajar únicamente lo necesario para obtener las calificaciones mínimas. La estrategia congruente a este enfoque consistiría en un aprendizaje memorístico de hechos y procedimientos sin asociarlos, focalizando la atención en elementos sueltos sin integrar la información en un todo. (Provecho, 2015, p. 21).

Como sucede en la mayoría de los casos, cuando se pretende establecer medidas o características de algunas variables educativas, existe un camino recorrido para llegar a un instrumento o método para hacerlo; es así que Biggs y sus colaboradores, debieron transitar por diversas versiones de cuestionarios para llegar a la última versión del instrumento R-LPQ-2F learning process questionnaire (cuestionario de procesos de aprendizaje), que permite identificar el enfoque de aprendizaje preferente por estudiantes que estudian en los niveles de la educación secundaria y media, y que es el que ha servido como punto de partida para la obtención de los datos recabados para esta investigación. (Contreras, 2015, p. 64).

El enfoque de enseñanza desde dos perspectivas: uno, el enfoque de la enseñanza centrado en el profesor y dos, el enfoque de la enseñanza centrada en el estudiante; al mismo tiempo se ha identificado dos formas de entender la enseñanza: un énfasis en la transmisión o reproducción de información y otra buscando promover un cambio en el estilo de aprendizaje en el alumno. De igual forma, acerca de los enfoques de aprendizaje que desarrollan los estudiantes se han identificado dos formas para aprender: aquellos que buscan un aprendizaje superficial y memorístico y otros que buscan alcanzar un aprendizaje profundo y complejo; diferencias que surgen el propósito del estudio y la estrategia utilizada por el alumno. (Claveria, 2016, p. 3).

Existe una gran cantidad de evidencia que apoya la idea de que los enfoques de aprendizaje son fuertes predictores tanto del esfuerzo como del desempeño en cursos a distancia, por lo que se constituye esta nueva tendencia de investigación sobre características de los alumnos como una muy productiva y relevante dentro del campo de la educación a distancia. Por último, es importante señalar que en los últimos años la palabra calidad comienza a estar presente en los diferentes análisis que se realizan sobre la enseñanza, e ineludiblemente ésta aparece asociada con el nivel de satisfacción que los estudiantes y profesores, como usuarios, tienen

respecto a ella. Esta satisfacción, cuando nos referimos a entornos virtuales, se asocia con determinados parámetros y variables, que van desde la calidad de los materiales, las herramientas utilizadas para comunicarse e interactuar entre los participantes en la acción formativa, el tiempo. (Saucedo, 2005, p. 7).

Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación, la formación es un proceso que ha de plantearse como una acción global, no puntual que afecta todo el desarrollo profesional y que comprende toda la institución; es la aspiración a enlazar la función docente con los problemas de la práctica y la utilización de metodologías consecuentes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio. Significa entonces que la formación del docente no solo debe responder a los intereses personales sino deben dirigirse a mejorar la realidad de la institución para lograr los aprendizajes esperados, por lo cual esta formación debe ser continua e integral ya que estamos ante una realidad cambiante. (Jimeno, 2015, p. 21).

En la actualidad se demanda de una educación con calidad y se requiere que el docente se encuentre preparado, para cubrir las expectativas requeridas de la propia institución educativa. Existen diversas modalidades en las que el profesor tiene la oportunidad de prepararse para mejorar su práctica docente, en las cuales no alcance las perspectivas establecidas. La formación y capacitación docente no ha sido sistemática en las instituciones de educación superior, los docentes universitarios se forman y capacitan a su arbitrio, no hay una normativa que lleve y obligue al docente a capacitarse. De hecho, la formación y capacitación se iniciaron por diversas causas. (María Lourdes Nares González, 2014, p. 4).

Como puede apreciarse, el hecho de considerar como una prioridad para el trabajo de la UNESCO la formación y la capacitación de docentes, está estrechamente ligado a los resultados

de los aprendizajes de los niños y las niñas en el ámbito escolar, sobre ello, la Sra. Irina Bokova, directora general de la organización ha dicho “Un sistema educativo es apenas tan bueno como sus docentes. Liberar su potencial es esencial para mejorar la calidad del aprendizaje. Todo indica que la calidad de la educación mejora cuando se apoya a los docentes y se deteriora en caso contrario, lo que contribuye a los alarmantes niveles de analfabetismo entre los jóvenes”. (Miguel Jorge LlivinaLavigne, 2013, p. 3).

La formación permanente es un proceso que permite la actualización de acuerdo a los avances de la pedagogía y no solamente para suplir los vacíos de la formación educativa. Está en relación con el modelo educativo que se plantea y garantiza la innovación que el sistema educativo requiere. Está constituida por un conjunto de estrategias, tipos y modalidades formativas que fomentan el desarrollo profesional, el compromiso personal y colectivo de los docentes con la sociedad, en torno al cumplimiento de valores éticos, actitudes morales, sociales y cívicos, así como en su papel de mediadores/as y facilitadores/as de los procesos de aprendizaje de calidad (Serafín Antúnez, 2007, p. 106).

Sin embargo, la formación de profesores en la actualidad ha estado muy restringida, apuntando simplemente a ser profesionales eminentemente teóricos con una adquisición de conocimientos muy limitados brindándole al estudiante universitario una educación muy específica. Es por eso, que para romper con los esquemas tradicionales y adoptar nuevas concepciones teóricas y ser congruentes con ella en la formación integral de los educandos, es necesario que nuestro sistema educativo desarrolle principios cognitivos y afectivos como resultado de la interacción de maestros alumnos en el proceso docente educativo. (Paz, 2008, p. 21). Para que el docente obtenga una serie de conocimientos y competencia que le ayudaran a crecer tanto personal como profesionalmente este debe de estar sometido a capacitaciones

constantes que lo preparen para poder enfrentarse a las nuevas exigencias, llenándolos de herramientas para su mejor desempeño.

La resolución de problemas por medio de la tecnología es producto del impacto que estas han generado en la vida del ser humano. Las personas que están en constante procesos de educación haciendo uso de las tecnologías pueden desarrollar buenas maneras de resolver problemas, pero si estamos estancados personalmente con relación a la tecnología, nuestra manera de ver los problemas, nos van a hacer sentirnos confundidos ante las amenazas de los conflictos tecnológicos y por último, podemos correr el riesgo de ser bastante incapaces para resolver conflictos o adversidades que se nos presenten. (García A. P., 2011, p. 8)

Para ser exactos se tendría que, estar en constante innovación pedagógica para no estancarse. Es necesario para lograr crecer profesionalmente de la mano de los procesos educativos la integración de las tecnologías en el diario vivir para responder a las necesidades que se presenten. Es como decir que en el proceso de "crecimiento personal" nos damos cuenta de que estábamos perdidos y volvemos a casa. Es curioso, porque parece que tenemos que hacer mucho trabajo para darnos cuenta que ya teníamos todas las respuestas por medio de la aplicación de la tecnología. (Gabarró, 2017, p. 4).

Para lograr crecer o avanzar se fijarán unas metas y en el logro de las mismas se encontrarán dificultades, lo cual las hace más lejanas y menos accesibles. La reacción ante estos tropiezos determinará la pronta consecución de los objetivos, el éxito radica en aprender a reaccionar favorablemente ante los inconvenientes y aprenden a superarlos. Es por esto que realizar cambios requiere mucho compromiso individual, ya que variará en muchas ocasiones paradigmas, ya lo mejor nuevos esquemas de los cuales ya se venía acostumbrado. Alcanzar este

cambio requiere de compromiso, paciencia y perseverancia. (Arias Montoya, Portilla de Arias, & Villa Montoya, 2008, p. 2).

Además, si se quiere que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Se Tiene que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje. (Suizo, 2012, p. 60). De tal forma que el docente tiene que ocupar sus habilidades gerenciales directivas para influir en la forma de ser o actuar de sus estudiantes con el objetivo de hacer entes que respondan a las necesidades que exige la sociedad y así poder aprovechar el potencial que cada uno posee.

Las adecuaciones curriculares implican el conocimiento de los estudiantes, de sus fortalezas y necesidades para poder implementar un currículo inclusivo. Tomar conciencia de que el grupo de estudiantes es diverso, heterogéneo; es el primer paso para la toma de decisiones respecto a los materiales, el diseño curricular, los lugares de enseñanza y sus componentes, aunque el proceso de enseñanza sea igual para todos los alumnos, debe estructurarse de forma diferente para cada uno de ellos. Unos necesitarán más tiempo... otros aprenden de forma más eficiente. (Ponce, 2016, p. 8).

Para mejorar los procesos de enseñanza es necesario hacer adaptaciones en el currículo educativo. El proceso de adaptación es un proceso de reflexión y actuación docente, donde el proceso debe tomar decisiones acerca de qué elementos de curriculum son necesarios modificar o adaptar para dar respuesta a las necesidades de los alumnos, dichas adaptaciones pueden dar consistir en establecer objetivos o contenidos diferentes, secuencias de aprendizaje distintas,

materiales o actividades específicas o procedimientos de evaluación adaptados a las características peculiares de algunos alumnos. (Morales, 2020).

Proceso de toma de decisiones sobre los elementos del currículum para dar respuesta a las necesidades de los alumnos y alumnas mediante la realización de modificaciones en los elementos de acceso al currículum y/o en los mismos elementos que lo constituyen. Estos elementos a los cuales se realizan las modificaciones son, los indicadores de logro, contenidos, criterios y procedimientos evaluativos, actividades y metodologías para atender a las diferencias individuales de los niños y niñas con necesidades educativas especiales. (Educación, 2009, p. 10).

En tal sentido el desarrollo profesional docente, está en permanente interacción y en fuerte dependencia del contexto en que ocurre. Las relaciones laborales y sociales, la situación institucional de la escuela, la naturaleza, el origen y la trayectoria de esta, la provisión de recursos, entre otros factores, pueden constituir elementos facilitadores u obstaculizadores del desarrollo profesional docente, lo pueden estimular o inhibir. La interacción con el contexto no puede reducirse a la clásica y lineal relación causa-efecto. El contexto, para ellos, es mediador en el aprendizaje profesional en tanto influye en la práctica del/la docente. Sin embargo, existe también lo que los autores llaman la variable biográfica que “ejerce su influencia en la actitud que se adopta ante el desarrollo profesional”. En una dirección similar apunta Osorio (2016), quien sostiene que “El clima de trabajo en las instituciones educativas, el trato con los compañeros, la promoción dentro de la profesión, la formación a lo largo de la vida, la carrera docente [y] la experiencia” (p.41) son algunas dimensiones del contexto que contribuyen al desarrollo profesional docente. (Álvaro Ramis, 2019, p. 146).

Es necesario establecer una preparación que proporcione un conocimiento válido y genere una actitud interactiva y dialéctica que conduzca a valorar la necesidad de una actualización

permanente en función de los cambios que se producen; a ser creadores de estrategias y métodos de intervención, cooperación, análisis, reflexión; a construir un estilo riguroso e investigativo. Aprender también a convivir con las propias limitaciones y con las frustraciones y condicionantes que procura el entorno ya que la función docente se mueve en contextos sociales que, cada vez más, reflejan fuerzas en conflicto. Ello implica que las instituciones o cursos de preparación para la formación inicial deberían tener un papel decisivo en la promoción no únicamente del conocimiento profesional sino de todos los aspectos de la profesión docente, comprometiéndose con el contexto y la cultura en la que ésta se desarrolla. (Imbernón, 2001, p. 8).

La preocupación por incrementar la calidad de la enseñanza y por mantener alta la motivación de los docentes a lo largo de toda su vida profesional ha hecho que en todos los países de América Latina se haya establecido un sistema de promociones dentro de la carrera docente o carrera magisterial. De esta forma, en la legislación de la totalidad de los sistemas educativos latinoamericanos se regula algún mecanismo para reconocer de forma objetiva y pública el buen desempeño de los docentes mediante la mejora de su situación económica y profesional (Murillo, 2005, p. 52).

Algunas de las características más salientes de la carrera docente en América latina se vinculan con la estructuración en niveles, el alto peso de la antigüedad y la tendencia a la salida del aula como principal forma de ascenso. La primera tiene relación con la posibilidad de dejar la función docente para tomar otras responsabilidades, y la segunda se refiere a la existencia de posibilidades de desarrollo profesional sin que sea necesario dejar de ejercer como profesor de aula. (Vaillant, 2011, p. 25).

Los datos anteriores reflejan la realidad del entorno, que exige la participación de agentes involucrados, en tal sentido a nivel específico en la labor educativa depende del trabajo que

realicen los educadores a nivel de educación superior para poder solventar estas problemáticas. En gran manera depende del uso de estrategias tecnológicas en los niveles educativos para perfeccionar la educación, hacer más uso de esos procesos que ayudaran a alcanzar los objetivos que como nación se presente. Al comenzar el siglo XXI el desarrollo que han alcanzado las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en los últimos años demanda al sistema educacional una actualización de prácticas y contenidos que sean acordes a la nueva sociedad de la información en primer lugar un desafío pedagógico, para incorporar las TICs al aula y en el currículum, planes de estudio, y políticas públicas que aseguren la implementación sistémica de reformas que impacten en los sistemas educativos de manera integral, lo que incluye asegurar la cobertura y calidad de la infraestructura tecnológica (hardware, software y acceso a servicios de información y comunicación).

Es así, como en un contexto como la pandemia del Covid 19, surge la necesidad de implementar el mecanismo de la educación en línea en todas las áreas productivas del país, en especial la educativa. Parece que con el cese temporal de las actividades presenciales de las Instituciones de Educación Superior la educación de la mano de la tecnología ha surgido como un enorme disruptor sobre su funcionamiento. Los sistemas de educación superior, en su conjunto, han cerrado filas en todas partes sin fisuras y su comportamiento, prácticamente a escala universal, ha sido unísono: continuar ofreciendo docencia en modalidades pedagógicas que no requieren la presencialidad (UNESCO-IESALC, 2020, p. 28). Es de esta manera que emergen las modalidades de educación en línea para poder desarrollar las actividades académicas, haciendo uso de todas las estrategias tecnológicas a disposición para poder solventar la tarea pedagógica y humana en las Instituciones de educación Superior.

Es necesario, tener en cuenta que para la implementación de las TIC saber cuando hablamos de educación en línea y a distancia. La enseñanza a distancia es un sistema tecnológico de comunicación bidireccional (multidireccional), que puede ser masivo, basado en la acción sistemática y conjunta de recursos didácticos, y el apoyo de una organización y tutoría que, separados físicamente de los estudiantes, propician en éstos un aprendizaje independiente. Es decir la educación a distancia es una modalidad educativa que también se puede considerar como una estrategia educativa que permite que los factores de espacio y tiempo, ocupación o nivel de los participantes no condicionen el proceso enseñanza-aprendizaje (Martínez Uribe, Carmen, 2008, p. 8).

Y por lo contrario la a educación virtual, también llamada educación en línea, se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. En otras palabras, la educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el profesor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo.

Por lo antes expuesto, el equipo de investigadores se formula el siguiente enunciado de problema.

1.2. Enunciado del Problema

¿Qué impacto generan las estrategias tecnológicas por parte del docente en la gestión del talento humano de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior durante el año 2020?

1.3. Justificación de la Investigación

La educación vista como un factor crucial para generar cambios, transformaciones en una sociedad, de innovaciones del sistema y de cambios en las personas. Por lo que es necesario se produzcan mejoras, para ofrecer procesos educativos de calidad además también requiere que las metodologías y estrategias estén enfocados a producir mejores resultados en relación con la formación de mejores profesionales que estén preparados para enfrentar situaciones como la actual emergencias sanitaria, donde se les pida trabajar bajo modalidades diferentes a las tradicionales, por ejemplo el llamado teletrabajo, incorporando estrategias y uso de herramientas tecnológicas.

Por tal razón, la necesidad de realizar la investigación responde a analizar el impacto que generan el uso de las estrategias tecnológicas por parte de los docentes en la gestión del talento humano de los graduados de los diferentes Institutos especializados de Educación Superior. La experiencia de incorporación de tecnologías en los sistemas educativos debe generar respuestas en relación con el estado actual de la calidad de la educación, para justificar él porque es necesaria su implementación. Hablar de las TIC se ha convertido en un aspecto que está caminando a grandes pasos, en el nuevo entorno social la presencia de las TIC están demandando a los profesionales el desarrollo de competencias individuales y colectivas que le permitan desenvolverse en los diferentes contextos académicos y profesionales haciendo un uso creativo de la información y el conocimiento al que se tiene acceso.

En consecuencia, es necesario saber cómo un graduado está preparado o puede actuar ante situaciones distintas haciendo uso de estrategias tecnológicas para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Debido a que la tecnología representa una exigencia en el campo laboral los profesionales deben estar capacitados y poder responder a las demandas exigentes en relación

con las TIC en cualquier contexto que se desenvuelva, es ahí donde radica la importancia de realizar el estudio. Se intenta demostrar que con el uso de las estrategias tecnológicas por parte de los docentes en su labor educativa preparan futuros profesionales de calidad.

Así mismo encontrar los posibles vacíos que los graduados enfrenten en el mercado laboral a fin de formar profesionales productivos, innovadores, eficientes y eficaces. Como propósito valorar la relación existente entre la importancia del uso de la tecnología y la gestión del talento humano en el mundo laboral, además para poder comprobar si dicha relación presenta beneficios y de esta manera marcar directrices del porque los vacíos encontrados. Mostrar el lado malo o deficiente de la educación le corresponde a ella misma, ofreciendo las posibles soluciones, es decir que cumple la función que busca excelencia académica.

Haciendo énfasis siempre en que todo sistema de educación debe ser uno los principales pilares para el desarrollo de un país, y siguiendo el objetivo de tener una educación de calidad mediante la propuesta de alternativas que ayuden a mejorar vacíos profesionales haciendo uso de las estrategias tecnológicas en la gestión del talento humano. Determinar así mismo el grado en que la utilización de las herramientas tecnológicas contribuye en el aprendizaje, prestando atención a las políticas educativas implementadas por gobiernos recientes. Con esto poder diseñar caminos más viables que conviertan los procesos en mecanismos menos tradicionales, y mejorando la calidad de los procesos de enseñanza por parte de los docentes.

En definitiva, este documento plasmará un análisis sobre la situación del impacto generado por el uso de estrategias tecnológicas por parte del docente en relación con la gestión del talento humano y de manera específica aquellos procesos que permiten que el graduado tenga un mejor desempeño en el mercado laboral; máxime en situaciones donde integrar las TIC sean un reto o en contextos generados como el Covid 19, donde las formas productivas y educativas

son diferentes a las tradicionales. El papel fundamental de los docentes universitarios es ante todo el de enseñar a pensar, crear una actitud positiva en sus estudiantes para que tomen el riesgo de pensar, ejercitar todos y cada uno de sus sentidos dando rienda suelta a la imaginación creadora (Martínez, Luisa & Hernández, Ma. de la Luz, 2014, p. 7). Es necesario plantear una reflexión sobre lo urgente que es preparar al docente universitario en un contexto cambiante y emergente (emergencia de salud, ecológica, de guerras, y otras) debido a que la enseñanza en entornos virtuales es diferente a una enseñanza presencial. Y más allá de la educación presencial y en línea los docentes deben tomar medidas centradas en ajustar, reprogramar y diseñar modos de enseñar haciendo uso de estrategias tecnológicas que apoyen la labor del propio docente en la enseñanza.

Además de ofrecer una mirada integral a la importancia que tienen el uso de las estrategias tecnológicas por parte de los docentes en los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior en relación con los procesos de gestión del talento humano en las empresas u organizaciones donde se desempeñen. Es decir, crear nuevos entornos pedagógicos, capaces de establecer sistemas de educación de alta calidad, favoreciendo el progreso social, económico, la sostenibilidad, así como otras prioridades sociales importantes. La figura del docente es la del facilitador del aprendizaje, emisor de información valiosa en los procesos de formación académica, lo cual es el punto de partida para conocer el impacto de su orientación, así mismo el uso de metodologías diversas.

De la misma forma, es factible realizar esta investigación debido al acceso de bibliografía de la temática, además de contar con una orientación de investigación por parte de docentes. Es una temática vigente y que ha generado producción de conocimiento e información valiosa para retomar los diferentes puntos de vistas de sus investigadores a la vez generar nuevos hallazgos. Las TIC pueden favorecer el acceso universal a la educación, el desempeño de la enseñanza y el

aprendizaje de calidad, la formación competente de docentes, así como la administración más eficiente del sistema educativo, originando cambios en muchos aspectos del sistema educativo.

Por último, una vez realizada esta investigación, como grupo investigador pretende generar un aporte teórico para que las futuras investigaciones tengan una base para seguir estudiando la problemática. Con el propósito de generar propuestas innovadoras debido a que el conocimiento constituye el valor agregado fundamental en todos los procesos de producción de bienes y servicios de un país. Haciendo que el dominio del saber sea el principal factor de su desarrollo autosostenido, generando nuevos hallazgos y que marquen el punto de partida para investigadores que buscan más explicaciones sobre la importancia de las estrategias tecnológicas y el talento humano.

1.4. Alcances y Delimitaciones

1.4.1. Alcances.

La investigación se llevará a cabo con la finalidad de conocer el uso de estrategias tecnológicas utilizadas por los docentes y como estas impactan la gestión del talento humano, de graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior, con más importancia en contextos de educación en línea, exigida por la actual emergencia sanitaria que vive el mundo, además de diseñar lineamientos de índole pedagógico que ayuden en el proceso de adopción y ejecución sobre acciones relacionadas con la creación y el uso de la tecnología por parte del docente a nivel superior en los procesos de enseñanza aprendizaje. Es necesario reajustar, innovar o poner en ejecución una didáctica distinta para poder dar respuesta a las necesidades educativas en las instituciones de educación superior, con más énfasis en contextos de emergencias donde no se puede ejercer la labor docente de forma presencial.

1.4.2. Delimitación Temporal

La investigación se realizará en un periodo comprendido de febrero a octubre durante el año 2020 el equivalente a un total de ocho meses, periodo en el cual se desarrollarán las diferentes etapas del proceso de investigación.

1.5. Objetivos de Investigación.

1.5.1. Objetivo General:

Analizar el impacto de las estrategias tecnológicas usadas por los docentes en la gestión del talento humano de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior, durante el año 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos:

1.5.2.1. Identificar si los efectos generados por las relaciones interpersonales determinan el clima organizacional de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.

1.5.2.2. Exponer si el aprendizaje significativo influye en el proceso de selección laboral de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.

1.5.2.3. Verificar si la implementación de la tecnología educativa contribuye al desarrollo profesional docente de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.

Tabla 1.

1.7. Operacionalización de Dimensiones

Objetivo General: Describir el impacto de las estrategias tecnológicas usadas por los docentes en la gestión del talento humano de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior durante el año 2020.			
Objetivos Específicos	Dimensiones	Conceptualización	Indicadores
Identificar si los efectos generados por las Relaciones Interpersonales determinan el clima organizacional de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.	Relaciones Interpersonales	Conjunto de relaciones de humanas en un ámbito social, laboral, educativo, etc. en el cual se observa el desempeño de cada persona en el logro de objetivos organizacionales, además el desarrollo de confianza de criterios entre miembros para la resolución de conflictos que se desarrollen en las actividades cotidianas de la organización o el ambiente social.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manifestación de habilidades comunicativas ✓ Desempeño Laboral con actitud proactiva ✓ Tratamiento de manejo de conflictos laborales ✓ Existencia de Buenas Relaciones Humanas.
	Clima Organizacional	Es el todo de una organización que está integrado por todas las partes, es decir toda la estructura organizacional, procesos y factores que determinan la satisfacción laboral de cada individuo, así mismo la motivación de autorrealización del personal, además se puede definir como el sistema de individuos que dan vida a la organización por medio de sus modos de hacer, sentir y pensar que sin esto una organización sería un simple conjunto de material inerte.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de una estructura organizacional armoniosa. ✓ Presencia de las TIC en Procesos Organizacionales. ✓ Satisfacción Laboral como éxito organizacional. ✓ La Motivación del profesional para el logro de objetivos.

Definir cómo los Efectos del aprendizaje significativo influyen en el proceso de selección laboral de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.	Aprendizaje Significativo	Tipo de aprendizaje que resulta de un conflicto cognitivo en el cual debe de existir un trabajo colaborativo y participación de cada individuo. O la asociación de lo presente con ideas previas, reestructurando este en uno solo, de tal manera que funcionan como anclaje. El aprendizaje significativo permite a la persona a una transferencia del conocimiento en el momento que este lo requiera bajo cualquier escenario o contexto, además de una evaluación continua para el desarrollo personal y apropiación de la información.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conflicto Cognitivo para la apropiación de la información. ✓ Existencia de la participación activa en la construcción de conocimiento. ✓ Gestión del Trabajo colaborativo para el logro de metas. ✓ Manifestaciones de buenas prácticas para el crecimiento personal
	Proceso de Selección Laboral	Conjunto de actividades que desempeñan las organizaciones, instituciones o empresas, desde el perfil del candidato ideal, pasando por el reclutamiento e inducción del mismo. Además, para la selección del personal que se encargaran de diversos roles dentro de la empresa, está relacionado a la gestión del talento humano y capacitación del personal para desempeñar los cargos, plazas disponibles y logro los objetivos de manera efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tendencias de la búsqueda del perfil de Candidato ideal en el mundo laboral ✓ La incidencia de la tecnología en el Reclutamiento del personal. ✓ La influencia de los procesos de inducción Laboral para el profesional seleccionado. ✓ La excelencia organizacional a través de la capacitación del personal.

<p>Describir como la implementación de la tecnología educativa contribuye al desarrollo profesional docente de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.</p>	<p>Tecnología Educativa</p>	<p>Es la integración curricular de las Tecnologías de la Información y Comunicación, en los procesos educativos, con el objetivo de apoyar a la asimilación de la información planteada en los contenidos. Por ello se deben tomar en cuenta las prácticas pedagógicas, enfoques de enseñanza aprendizaje e infraestructura tecnológica em función del aprendizaje del individuo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La clave de integrar las TIC en el currículo educativo. ✓ La efectividad de las Prácticas Pedagógicas en el aula mediadas por las TIC. ✓ La eficiencia operativa de las Infraestructuras Tecnológicas en función del aprendizaje. ✓ La adaptabilidad de los Enfoques de aprendizaje para la integración de las TIC al mundo educativo.
	<p>Desarrollo Profesional Docente</p>	<p>Es la labor clave para el desarrollo de un estudiante, dependerá de la constante capacitación docente, que ayudará al crecimiento personal de ambos y de esta la forma de plantear la transmisión de contenidos e interiorización o apropiación. El desarrollo profesional docente conlleva la responsabilidad de adaptar la curricula en el aula, un proceso continuo de aprendizaje y adquisición de capacidades que den un valor añadido al estudiante. Además, la necesaria promoción de la profesión docente para que exista en él satisfacción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La calidad educativa mediada por la innovación docente. ✓ Manifestación de interés por el conocimiento tecnológico para el crecimiento personal. ✓ La búsqueda de la adaptación curricular significativa en el aula. ✓ Existencia del buen Desempeño del profesional docente en función de la satisfacción personal.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.

La educación superior no universitaria comenzó, primordialmente con la educación técnica. Este nivel de formación profesional es ofrecido tanto por las universidades como por los institutos especializados y tecnológicos (Bruno Fabián & Flores M. José, 2005, p. 26). Un momento importante en este proceso significó la creación del Instituto Tecnológico Centroamericano (ITCA), en 1970. Promediando la década de los noventa fueron creados los Institutos especializados que, a diferencia de los institutos tecnológicos, otorgan títulos de licenciatura y profesorado (Bruno Fabián & Flores M. José, 2005, p. 27).

En cuanto a la clase de instituciones de educación superior la ley específica tres: Institutos Tecnológicos (dedicados a la formación de técnicos y tecnólogos en las distintas especialidades científicas, artísticas y humanísticas), Institutos Especializados de nivel superior (dedicados a formar profesionales de un área de las ciencias, la técnica o el arte) y Universidades (dedicadas a la formación académicas en carreras con estudios de carácter multidisciplinario en ciencias, artes y técnicas) (Bruno Fabián & Flores M. José, 2005, p. 28). Es así como se estructura la educación superior en el país que busca la formación de capital humano de calidad para cubrir las necesidades que demandan la sociedad en diferentes momentos de la historia.

Es así, como la fundación de diversos Institutos Especializados de Educación Superior comenzaron a surgir con la idea brindar mayor acceso a la educación a la población. La historia del Instituto Especializado de Educación Superior “El Espíritu Santo” es prácticamente similar a la historia de la formación de los profesionales de la educación, en 1953 se fundó como Escuela Normal “El Espíritu Santo” para la formación de Profesores de Educación e Instrucción Primaria,

que persistió hasta 1968, en 1978, adquiere el nombre de Colegio Tecnológico “El Espíritu Santo”. En 1983, se autorizó al Colegio Tecnológico a extender títulos de Profesores de Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media (Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo"). En 1995, adopta el nombre de Instituto Tecnológico “El Espíritu Santo” y forma Maestros de Educación Básica y ese mismo año con el nombre de Colegio de Educación Superior “El Espíritu Santo” autorizado para la formación de Profesores de Educación Básica para I y II Ciclos.

Por lo consiguiente, en 1996, de acuerdo con la Ley de Educación Superior “se cambia el nombre por Instituto Especializado de Educación Superior “El Espíritu Santo”. En 1999, el Instituto es autorizado para ofrecer las Licenciaturas en Ciencias de la Educación, con las Especialidades de Educación Parvularia y Educación Básica para I y II ciclo, para el 2000, se autoriza al Instituto el Curso de Formación Pedagógica para Profesionales, los Profesorados para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media en las Especialidades de Matemática y Lenguaje y Literatura (Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo"). En 2001, la Dirección de Educación Superior le autoriza el Curso de Formación Pedagógica para Profesores Idóneos de Educación Artística, a quienes se les extiende el título de Profesor de Educación Artística para el nivel de Educación Básica y Profesores de Educación Artística para nivel de Educación Media.

Para el año 2008, el Instituto es autorizado para impartir las carreras de Profesorado en Ciencias Naturales para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media, Profesorado en Educación Física. En 2009, se autoriza al Instituto Especializado de Educación Superior “El Espíritu Santo” para impartir las Maestrías en Evaluación Educativa y en Administración de la Educación Física, Deporte y Recreación. También la Licenciatura en Educación Física, Deporte y

Recreación (Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo"). La evolución que ha tenido Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo" es una clara evidencia del fuerte compromiso para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Seguidamente, el Centro Cultural Salvadoreño Americano abriera sus puertas al servicio de la comunidad para la enseñanza del idioma inglés, el 19 de septiembre de 1955. Nació con el nombre de "Centro Cultural El Salvador - Estados Unidos", algo que siempre ha caracterizado al centro cultural desde su apertura es su innovación y pasión por la enseñanza del idioma inglés llevando hasta poseer un espacio en televisión; YSU-tv canal 4, donde se impartían clases a alumnos que además servían para enseñar el idioma al espectador (Centro Cultural Salvadoreño Americano). Es una institución a nivel de educación superior de larga trayectoria encargada en la formación de jóvenes en el idioma inglés.

A fines de 1969 comenzaron las primeras ideas por construir un edificio propio, la idea se concretó en diciembre de 1978. En enero de 1980 inició sus funciones en su moderno edificio, en febrero de 1994, inicio clases el diplomado Secretariado Técnico Bilingüe y Bachillerato a Distancia, fue concebido y diseñado para responder a las exigencias de la vida moderna que demanda preparar profesionales que se inserten en la vida laboral (Centro Cultural Salvadoreño Americano). En el mismo año se creó el Centro Educativo de Cómputo para impartir clases de informática y a la vez se ofrecieron los cursos libres y diplomados del área a niños, jóvenes, adultos; además de capacitaciones a personal de empresas e instituciones.

En septiembre de 1998, se formularon y aprobaron nuevos estatutos como ONG, manteniéndose como una entidad social, docente y cultural al servicio de la comunidad, sin fines de lucro, apolítica, y no religiosa, según la Ley de Asociaciones Fundaciones sin fines de Lucro (Centro Cultural Salvadoreño Americano). En el año 2005 se amplía la cobertura y se inaugura la

filial de San Miguel para ofrecer diplomados en idioma inglés así como Tercer Ciclo de Educación Básica, Bachillerato General y Asistente Técnico Bilingüe. En el año 2008 el Centro Cultural Salvadoreño Americano patrocina la creación del Instituto Especializado de Nivel Superior Centro Cultural Salvadoreño Americano, para ofrecer carreras de nivel superior en el área de educación e idioma inglés (Centro Cultural Salvadoreño Americano).

Seguidamente, la Escuela Superior Franciscana Especializada/AGAPE (ESFE/AGAPE), en sus inicios como Instituto Tecnológico de Sonsonate (ITSO), fue creado como una corporación de derecho público, a través del acuerdo Ejecutivo N° 3553, de fecha 10 de noviembre de 1981. El 3 de mayo de 1999, mediante un convenio suscrito con el Ministerio de Educación, la Asociación AGAPE de El Salvador asumió la administración del Instituto Tecnológico de Sonsonate; el cual funcionó en las instalaciones del Colegio San Francisco de Asís, propiedad de la Asociación AGAPE de El Salvador. En el año 2008 pasamos a formar parte de la red MEGATEC (Modelo Educativo Gradual de Aprendizaje Técnico y Tecnológico), Desde el 6 de junio 2009 el Instituto Tecnológico de Sonsonate se transforma en Escuela Superior Franciscana Especializada/AGAPE, según acuerdo número 15-0721 del Órgano.

Es así, como la Escuela Superior Franciscana Especializada/Agape (ESFE/AGAPE), es una Institución de Educación Superior dedicada a la formación de Profesionales Técnicos. Institución formadora en las áreas de Ingeniería Eléctrica, Ingeniería de Desarrollo de Software y Gestión y Desarrollo Turístico, brindamos servicios de capacitación, cursos y diplomados, dirigidos a trabajadores de empresas y público en general (ESFE AGAPE). Además, nuestra Escuela de Idiomas ofrece servicios educativos en los niveles básico, intermedio y avanzado del idioma inglés para niños, jóvenes y adultos.

Consecuentemente, en la misma línea nace la ESEN en 1993, comenzando a ser parte de la historia de la educación superior del país a partir de 1994, cuando tuvo su primer año académico. Un prestigioso economista chileno, Ernesto Fontaine, preguntó a fines de los ochenta empresarios salvadoreños “¿Dónde se educan los futuros líderes de El Salvador?” él sugirió que debía crearse urgentemente una Escuela de Educación Superior, de Economía y Negocios, y que dicha sugerencia tuvo eco en la familia de Don Luis Poma, y especialmente, en su hijo Ricardo (Escuela de Educación Superior de Economía y Negocios). De ahí que la ESEN surge de un esfuerzo decisivo y significativo de un grupo de empresarios, comprometidos con mejorar la calidad de la educación superior del país. Este esfuerzo ha estado liderado desde su inicio por el Ing. Ricardo Poma.

En sus primeros años, la ESEN tuvo menos de 10 colaboradores contratados, tres salones de clase, una biblioteca pequeña, un laboratorio de informática con menos de 30 computadoras, un centro de extensión universitaria (el Centro Emprendedor ESEN) y una carrera de pregrado (la Licenciatura en Economía y Negocios) (Escuela de Educación Superior de Economía y Negocios). Hoy en día, la ESEN cuenta con más de 80 colaboradores contratados (entre personal docente y administrativo), quince salones de clase, un centro de conocimiento, un laboratorio de tecnología (inspirado en el método SCALE-UP). Además cuenta con dos laboratorios de informática con 50 computadoras cada uno (certificado uno de ellos por ETS para servir el Toefl iBT), tres centro de extensión universitaria (el Centro Emprendedor ESEN, el Centro de Liderazgo y el Centro de Políticas Públicas) y tres carreras de pregrado (la Licenciatura en Economía y Negocios desde 1994, la Licenciatura en Ciencias Jurídicas desde 2003 y la Ingeniería de Negocios desde 2009) (Escuela de Educación Superior de Economía y Negocios).

Además, en la línea de los Institutos Especializados de Educación Superior nace la Escuela de Comunicación Mónica Herrera nació en Chile en 1979. Institución que cuenta con sus extensiones en Ecuador y El Salvador, que fueron aprobados sus estatutos según acuerdo número 1574 del Órgano Ejecutivo en el Ramo de Educación, de fecha 11 de marzo de 1994 (Escuela de Comunicaciones Mónica Herrera, 2020). Su personería jurídica fue aprobada de acuerdo con lo establecido por el artículo 4 del Reglamento de Aplicación de la Ley de Universidades Privadas.

Como resultado, los Institutos de Especializados de Educación Superior deben siempre responder a las necesidades de la sociedad salvadoreña, en especial los futuros profesionales incorporando de las tecnologías en la educación salvadoreña y esta comienza con la conexión y acceso al internet. En 1993 Costa Rica es el primer país centroamericano en conectarse a Internet. Ante ello, unos meses más tarde El Salvador también daría un paso adelante para seguir dicho ejemplo, 1994 se da la primera conexión a internet en El Salvador se instaló en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de El Salvador. Además, algunas universidades junto a FUSADES, CONACYT y ANTEL formaron la Asociación SVNET. El Salvador obtuvo el dominio ‘.sv’ que permitía diferenciar a los sitios web salvadoreños de los de otros sitios de otros países. (Escobar C. , 2017). La necesidad de incorporar herramientas tecnológicas a la educación y sociedad salvadoreña inicia con imitar a los países que quieren ir a la vanguardia, lo cual significó una primera apuesta para implementar la tecnología a las actividades cotidianas de las instituciones de educación superior.

Búsqueda de incorporación de la web en las instituciones para mejorar sus actividades productivas. Es así como en 1996 aparecen los primeros sitios web nacionales; uno de ellos fue es.com.sv, un sitio manejado por ANTEL que ofrecía el servicio de correo electrónico y algunos enlaces hacia algunas instituciones que también estaban conectadas a internet. Otro de los

primeros sitios fue svnet.org.sv, que también sería encargado de gestionar los dominios que identifican a El Salvador en Internet (.sv, com.sv, org.sv, .gob.sv, etc.) Esto cambia el paradigma en la forma de enseñar en esa época, La educación fue impartida con un aprendizaje mental, pedagógico, es decir, se le enseñaba al niño a leer y escribir no a razonar y discutir. También practicaban actividades culturales relacionadas a valores cívicos y morales, fue así como la educación y la cultura formaban profesionales a inicios de la década de 1960 (Elizondo Palacios, 2012).

Una de las herramientas que se incorporó en El Salvador como medio de comunicación fue el correo electrónico. La primera dirección de correo electrónico que se registró en El Salvador fue ribarra@di.uca.edu.sv. Esta dirección pertenecía a Rafael Lito Ibarra, conocido como el “Padre de la Internet” en El Salvador.1998. Apenas tres años después de que El Salvador se conectara a Internet en forma directa y dedicada, se concibió el proyecto Infocentros. Esta iniciativa resultó ser una de las más destacadas para la transición de la población hacia la Sociedad del Conocimiento. 2004 (Escobar C. , 2017)

Las tecnologías de la información y comunicación también mejoraron la labor docente con ayuda de otras instituciones en El Salvador. Es así como la Dirección de Ayudas Audiovisuales tenía la tarea de capacitar a los docentes en las técnicas de enseñanza, con el objetivo de incentivar al estudiante durante el desarrollo de la clase. El docente debía auxiliarse de materiales didácticos para dinamizar la clase y obtener un mejor aprendizaje y no pasar hablando horas y horas; sino que él estudiante, debía practicar y no sólo escuchar (Elizondo Palacios, 2012).Por eso el gran reto el cual deben de enfrentar cada una de las instituciones de educación superior; de incorporar todas las nuevas tecnologías de la comunicación de aprendizaje

como parte fundamental de la educación, que permita avances en el ámbito educativo; como el desarrollo profesional docente y competencias tecnológicas de los futuros profesionales.

La implementación de las TIC en la educación, es un factor importante para desarrollar en los futuros profesionales competencias necesarias para el mundo laboral, así lo demuestran diferentes investigaciones que se citan a continuación: "La aplicación de las TIC en la docencia universitaria en filología: un estudio contrastivo" que señala que el uso generalizado de las TIC puede contribuir, además, a mejorar sustancialmente la calidad de la enseñanza universitaria (Martínez, 2003, p. 97). Es así, la aplicación de las TIC a la docencia universitaria es hoy ya una realidad, de manera gradual pero que sin duda irá desarrollando las potencialidades de las personas con su uso en los próximos años.

Sin embargo, uno de los aspectos clave que hay que tener en cuenta al abordar el uso de las TIC lo constituyen los recursos de que disponen alumnos y profesores para su trabajo. La utilización de las TIC en la docencia universitaria implica un esfuerzo de adaptación de las estructuras existentes a esa nueva realidad, lo que obliga a plantearse las condiciones de rentabilidad de su uso en varias vertientes: infraestructuras, formación, personal de apoyo y políticas de recursos humanos y ordenación académica (Martínez, 2003, p. 97). La utilización de las TIC permite sin lugar a duda mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje; cada uno de los actores en la educación superior debe de ser consciente y adquirir responsabilidades en cada área para que la consecución de esas mejoras ayude en gran manera a la formación de los futuros profesionales.

El autor Vargas en su trabajo documental "Apropiación de las TIC en la docencia universitaria: Statu quo ante un panorama complejo", destaca que este escenario debe llevar al profesorado a reconsiderar su holopraxis trascendental hacia la promoción de competencias, para

que las TIC se vehiculicen como medio y no como fin en sí mismas. Esta situación devela la necesidad subyacente de redefinir la incorporación de estas tecnologías a las funciones de enseñanza (Vargas A. , 2018, p. 3). Por tal razón los docentes en los Institutos Especializados de Educación Superior y Universidades en general desempeñan un papel fundamental en la llamada sociedad del conocimiento, fortaleciendo los procesos de formación académica, preparando profesionales capaces cambiar la realidad social, gestionar soluciones en bien de las personas y de transformar la información en conocimiento en función de mejorar la vida personal y el entorno mismo.

El estudio de las necesidades de formación en Tecnología Educativa a nivel de Posgrado y construcción del perfil de competencia en instituciones no gubernamentales afirmó, que es necesario que el profesional adquiera las competencias sobre el manejo de redes informáticas, creación de páginas web, la actualización de datos, manejo de procesos en línea, entre otras herramientas y estrategias tecnológicas para una mejor productividad y desarrollo dentro de las empresas. (Sibrían Katya, 2014, p. 96) Es así, como las TIC invaden el quehacer educativo, de los docentes en la universidad y que fungen como estrategias tecnológicas, para enseñar de una manera más gráfica, interrelacionando los contenidos e información con el objetivo de formar a los futuros profesionales, desarrollando capacidades y competencias necesarias.

Es de esta manera, la tecnología influye en las diversas actividades desarrolladas por el ser humano en especial las integradas a realizaciones pedagógicas. Su utilidad se pone en evidencia al facilitar el acceso a fuentes variadas y actualizadas de información, a visualizaciones y modelos dinámicos que facilitan el aprendizaje de ideas complejas, sino también proveen de elementos e instrumentos que posibilitan centrar el currículo en la resolución de problemas auténticos conectados con el mundo real; la concreción de propuestas educativas y la creación de

práctica virtuales (Sibrían Katya, 2014, p. 25). Lo que viene a reconfirmar que el uso de las TIC en la educación superior ha sido un eje, un elemento fundamental para el desarrollo educativo, profesional y el de las diversas organizaciones que hacen uso de ellas.

Como resultado, el contexto de la gestión del talento humano en las empresas con el uso de las TIC se ve más compleja. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito, así mismo las personas dependen de las organizaciones para alcanzar sus objetivos personales e individuales (Idalberto , 2002, p. 4). Este desafío se vincula a la vez a la tarea del docente en la formación de los profesionales que trabajan en estas organizaciones para amalgamar la compleja red de interconexiones a favor de familiarizar, usar, integrar, reorientar y evolucionar en conocimientos, habilidades y actitudes humanas en los profesionales.

Es así, como la llamada sociedad del conocimiento exige en la mayoría de los trabajos una educación formal y la capacidad para adquirir y aplicar conocimiento teórico y analítico de aprender permanentemente. Así lo demuestra la investigación de Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana, la gestión humana debe tener en cuenta: a) la trayectoria de los sujetos; b) calificación y desempeño en contexto; c) evaluación individual y colectiva, y d) importancia de los valores y creencias, porque estos van más allá de cumplir tareas rutinarias en la organización del trabajo para la producción (Díaz, 2014, p. 28). Por eso el ejercicio docente en la universidad actúa como un vehículo para la formación de competencias necesarias en los futuros profesionales que se enfrentaran a diversas situaciones en la vida laboral, y cada día la educación superior se debe comprometer a incorporar uso de las TIC en los procesos de enseñanza.

También, el uso de las estrategias tecnológicas por medio de las TIC se puede convertir en un factor determinante en la formación de los futuros profesionales. Lo afirma el estudio sobre "Incidencia del uso de las tecnologías de la información y la comunicación" Las TIC en la enseñanza aprendizaje de los docentes hacia los estudiantes por medio de programas interactivos puede convertirse en una poderosa estrategia tecnológica, pedagógica y didáctica que facilite la capacidad multisensorial, a través de gráficos fotografías, sonidos todo esto permite transmitir el conocimiento de manera mucho más natural y serán una buena herramienta en la educación (Victoria Osorio, 2015, p. 82). Por esta razón en las universidades se necesita implementar en la curricula educativa esas estrategias y elementos tecnológicos que ayuden al docente a orientar adecuadamente la enseñanza, esas estrategias tecnológicas que le permitan servir de puente entre el aprendiz y su aprender, y sobre todo desarrollar competencias en los futuros profesionales que le permitan crear, construir, emprender, y adaptarse a los vertiginosos cambios que las TIC generan en los diferentes ámbitos de la vida.

Por tal razón, los medios de comunicación propios de las nuevas tecnologías generan en el receptor un efecto convincente y más vivencial que los medios tradicionales (Segurajáuregui, Luciano, & Rojas, Francisco , 2008, p. 76) El estudio "Impacto de la apropiación de las TIC en los profesores universitarios para el desarrollo de un aprendizaje significativo", expresa que es importante que hoy en día los docentes estén conscientes sobre el nuevo rol que tienen actualmente, ya no solo es el de transmitir conocimientos de forma magistral sino tienen que echar mano de la nuevas herramientas tecnológicas que emergen de manera vertiginosa, para lograr una mejor empatía y comunicación con sus estudiantes (Hernández de Jiménez, 2014, p. 85). Lo que viene a confirmar que el uso de las TIC tiene impacto positivo en la enseñanza de los docentes, además de posibilitar la estructuración de competencias en los futuros profesionales.

No obstante, existe la necesidad de que las instituciones den un mayor acompañamiento a los docentes en la utilización de este tipo de recurso (Hernández de Jiménez, 2014, p. 86). El estudio “La integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como estrategias de innovación pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje”; destaca que: El uso adecuado de las TIC facilita y mejora la labor docente, propiciando aprendizajes significativos que consolidan el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la utilización de herramientas interactivas estas a su vez permiten que los usuarios accedan a todo tipo de información en la red y compartir experiencia con profesionales del área educativa (Córdova, 2013, p. 135). Es necesario que las instituciones de educación superior pongan especial cuidado en el impacto que tienen el uso de las TIC, en el aula el cual permite desarrollar otras potencialidades que las estudiantes poseen y que serán determinantes en el campo laboral.

Es así, las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC) forman parte de una cultura tecnológica que amplían las potencialidades académicas y la competitividad de los individuos para su desarrollo personal y social (Córdova, 2013, p. 134). La transformación y modernización con el uso de las TIC en la educación superior han revolucionado también áreas como economía, la política, la salud, la cultura. La formación de profesionales en la educación superior debe de ser cada vez más consciente haciendo uso de la ciencia y tecnología, haciendo de los profesionales personas capaces de la resolución en el mundo laboral. La formación de profesionales a nivel superior busca claramente que tengan capacidades que el campo laboral exige, por ejemplo, la gestión del talento humano en todas sus dimensiones, debido a que es un elemento determinante en las empresas u organizaciones de ahora en día.

Por tal razón, las Tecnologías de la Información y la Comunicación pueden facilitar y fortalecer el desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para adquirir las competencias

básicas para el éxito académicos, estas son saber, saber hacer y saber ser (Córdova, 2013, p. 135). El estudio "Educación virtual. ¿Simulando lo educativo?" destacó que los estudiantes formados en entornos con Nuevas Tecnología de la Información y la Comunicación adquieren autonomía en el trabajo, mientras desarrollan un pensamiento flexible dado que deben elegir entre gran cantidad de información y posteriormente validarla para lo cual deben desarrollar habilidades de juicio crítico (Rozo, C., Peña, J. A., Prada, M., Cárdenas, G. , 2010). La formación de competencias es en parte; por el impacto del uso de las TIC en los procesos de enseñanza, con lo que los docentes al utilizarlas fortalecen el desarrollo de competencias, especialmente en la educación superior que es el nivel que debe garantizar la formación de profesionales competentes para el mundo laboral.

Por tanto, la educación en los Institutos Especializados de Educación Superior debe estar preparada, por un lado; para garantizar una educación de calidad y responder a situaciones de emergencia, como la pandemia Covid-19. El uso de estrategias tecnológicas son una forma para garantizar la educación a distancia, aun en situaciones de emergencia y es de esta manera, que los Institutos Especializados de Educación Superior de El Salvador siguen los procesos de formación a través de plataformas virtuales como Zoom, Moodle, correo electrónico, mensajería por WhatsApp, Google Classroom y Messenger que son herramientas con las que ya cuentan las instituciones (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2020). Es de esta manera como las Instituciones de Educación Superior están dando respuesta a las necesidades educativas, con lo que las estrategias tecnológicas ayudan a la labor docente tanto de manera presencial como en línea, y lo más destacable en situaciones de emergencia como guerras, pandemia u otras.

2.2. Fundamentación Teórica.

A continuación, se destacan los diferentes planteamientos teóricos que sustentan la problemática planteada objeto de estudio, que aclaran y explican cómo se desarrolla a lo largo del tiempo y como este ha afectado a los involucrados.

2.2.1. Relación del Ejercicio Didáctico Profesional Docente a Nivel Superior Universitario y su Impacto en el Desarrollo de Competencias de los Graduados en las Diferentes Universidades e Institutos Especializados de Educación Superior.

Es necesario, una comprensión de la docencia universitaria como actividad de enseñanza, lo cual no va en contravía de la concepción básica de docencia. La docencia no solo se circunscribe a perspectivas o estrategias para la enseñanza, sino que debe abordarse desde sus desafíos y en ello desde la preocupación por los sentidos, condiciones, posibilidades, saberes y herramientas con las que el profesor universitario cuenta (Londoño, 2015, p. 70). Las prácticas docentes y profesionales se convierten en una estrategia idónea para estimular, desarrollar, adquirir competencias y afrontar situaciones que consoliden la formación académica, acompañadas de los valores.

Es así, la Práctica Docente y Profesional, es una etapa muy importante en el proceso de formación de los futuros profesionales de la educación. Es un momento en el cual se puede definir como aquella práctica reflexiva, como una práctica del maestro que se construye no desde un ejercicio instrumental, sino desde un proceso reflexivo que cualifica y posibilita la proyección del mismo (Londoño, 2015, p. 71). La gran finalidad de esta etapa es aumentar la calidad de experiencias docentes basadas en la reflexión crítica, que permita la transformación consciente de los docentes en formación, permitiéndoles cambiar sus esquemas y paradigmas didácticos, cuya acción llevara a una verdadera formación de profesionales.

Por tal razón, conocer el qué, el cómo y el para qué se enseña, le permitiría al docente una mayor capacidad de decisión para realizar, en forma planeada, su labor. En tal sentido, el saber cómo orientar las prácticas de enseñanza ayudará a mejorar el quehacer propio en la práctica educativa, ya que conociendo los atributos y características esenciales de la actividad docente, se ampliarían las posibilidades para escoger los métodos o estilos de enseñanza más adecuados en educación superior (Bejarano Jhon, 2013, p. 319) El ejercicio docente es una actividad muy compleja, debido de a qué se debe adecuar los métodos, estrategias y herramientas de enseñanza de acuerdo al contexto y época. En tal sentido en la sociedad llamada del conocimiento, es necesario que el actuar docente en el aula universitaria se adecue a las necesidades de los futuros profesionales, formando en ellos las competencias necesarias para su desenvolvimiento.

Tanto así, que la aproximación a la realidad del profesional que trabaja en la enseñanza universitaria, como decimos, es una dimensión compleja y multidimensional. El desempeño de la docencia universitaria y del resto de funciones asociadas a esta profesión, precisa de una identidad y de un pensamiento claramente definido de cara a afrontar los permanentes retos que se presentan en el marco de la educación superior, (García M. , 2015, p. 547). En este sentido su labor es esencial y el aprendizaje de los estudiantes será el resultado de su actuación en los procesos de enseñanza, es decir el papel del docente a nivel de educación superior es de más trascendencia.

Es así, las competencias son “complejas capacidades integradas, en diversos grados, que la educación debe formar en los individuos para que puedan desempeñarse como sujetos responsables en diferentes situaciones de la vida social y personal (Cullen, 1996, citado por Beneditone 2007).En tal sentido, el fin de lograr las competencias esperadas para ser mediador en aprendizajes permanentes de calidad, en armonía con las necesidades de los profesionales y la

demanda del mercado laboral, además de afrontar con responsabilidad los deberes, obstáculos y dilemas éticos de la profesión gestora de su propia formación. Los desafíos que presenta la humanidad invitan a reflexionar el liderazgo social de la educación superior frente a la formación de los profesionales con competencias sólidas, que les permita enfrentar los retos laborales, que sean personas con principios éticos, pensamiento crítico y ciudadanía activa. (Sandoval Romero, 2019, p. 251).

No obstante, las competencias, desde un enfoque educativo, son susceptibles de ser aprendidas y desarrolladas en un proceso de formación profesional. El perfil competencial y su aplicación en el mercado de trabajo está estrechamente ligadas con la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica que permite producir el efecto deseado en situaciones profesionales donde las competencias genéricas son parte del logro o alcance de los resultados laborales luego de haber cursado una carrera universitaria, es lo que se espera de una transición de la universidad al ámbito laboral. (Sandoval Romero, 2019, p. 258). Es decir, el ejercicio docente es de vital importancia siempre y cuando este reflexione sobre su práctica en el aula y procure establecer por medio de su enseñanza la conexión entre el mundo educativo y las necesidades del mundo laboral. Esa conexión debe de fomentar la enseñanza basada en competencias de los futuros profesionales, debido a que son aprendidas en un proceso meramente profesional.

Por lo consiguiente, es un reto de la educación superior debe de formar profesionales competitivos a nivel de mercado laboral. La acción de la enseñanza en las aulas no es un puro fluir espontáneo, aunque existan rasgos y sucesivos imprevistos, sino algo regulado por patrones metodológicos en las tareas que se practican (Gimeno Sacristán, 1991, p. 10). Es donde el maestro en el pleno de su ejercicio puede aplicar estrategias tecnológicas, con el fin de promocionar el desarrollo de las competencias necesarias en los estudiantes y futuros

profesionales. Sin embargo, es necesario que la tarea del docente en su afán de enseñar sea apoyada mediante un modelo educativo que incorpore el uso de diferentes estrategias, métodos, herramientas y actividades.

Es así, como la práctica docente se estructura a partir de la articulación de tres funciones: docente-alumno-conocimiento. Con lo cual podemos considerar este sentido reflexionado de la profesión docente como un sistema de comprensión e interpretación del hecho educativo; y que corresponde a una dimensión básica del educador (quien establece la relación entre el educando, medio y logro educativos) (Alarcón Vásquez, 2011 – 2017, p. 296). El ejercicio docente debe de estar siempre vinculado a otros elementos, para que esta tenga sentido a la hora de abordarla. Si el ejercicio docente articula y vincula estas estructuras o elementos de una manera adecuada se estaría logrando la formación de competencias.

Por lo tanto, hoy en día los parámetros de crecimiento y desarrollo están basados en la competencia económica. El profesor reconoce la necesidad de considerar el carácter contingente de todos elementos que componen el proceso educativo. Los conocimientos y actividades de aprendizaje deben ser acordes a las características e intereses del estudiante, que a la vez tienen relación a un contexto. (Alarcón Vásquez, 2011 – 2017, p. 300). La educación superior debe de estar en función de garantizar a los estudiantes su formación de la manera más adecuada, plasmando en ellos competencias necesarias que demanda el mercado laboral. En tal sentido, la educación superior debe de estar vinculada a los criterios de competitividad laboral, y estar amparada por políticas que garanticen una formación de profesionales de calidad.

Es decir, la práctica docente refleja un esfuerzo de los profesores por mejorar y transitar hacia un aprendizaje más activo de los estudiantes y una responsabilidad importante del profesor para guiarlos. Los profesores muestran concepciones acerca de la enseñanza y el aprendizaje en

las que se refleja que el estudiante juega un papel activo y el profesor sigue como responsable de planear la enseñanza y orientar el aprendizaje (Cañedo, T., Figueroa, I. E. , 2013, p. 14).La formación de competencias en los profesionales de las Instituciones de Educación Superior depende, primero del papel de los estudiantes y luego del actuar docentes en su ejercicio como profesional. Es así, como se vinculan estos elementos en la enseñanza y aprendizaje en la educación.

Sin embargo, la práctica docente demanda la necesidad de que los estudiantes se involucren en su aprendizaje, lo que para los profesores supone también buscar e incorporar una estrategia distinta de enseñanza (Cañedo, T., Figueroa, I. E. , 2013, p. 15). El saber cómo orientar las prácticas de enseñanza ayudará a mejorar el quehacer propio en la práctica educativa, ya que conociendo los atributos y características esenciales de la actividad docente, se ampliarían las posibilidades para escoger los métodos o estilos de enseñanza más adecuados en educación superior (Bejarano Jhon, 2013, p. 319) El papel activo del docente en su ejercicio como profesional debe cumplir con el perfil requerido, para poder brindar una educación de calidad. El saber cómo fomentar y transmitir la información necesaria para la formación de conocimiento en los estudiantes, demanda saber cómo, con qué, para qué enseñar, así mismo buscar los medios para que los estudiantes se desarrollen plenamente en su formación académica.

Por último, la práctica docente se da como una reflexión del papel del profesor como persona y docente entre lo que ha sido y lo que quiere ser; entre lo que quiere hacer y lo que puede hacer. La dimensión interpersonal fomenta un clima de clase para el trabajo y el estudio, la colaboración y la flexibilidad (Cañedo, T., Figueroa, I. E. , 2013, p. 16). Es decir, el ejercicio docente en las Instituciones de Educación Superior solo muestra la complejidad del trabajo o labor que como docente tienen en la educación superior. Los docentes en su ejercicio profesional

tienen muchas funciones implícitas en los procesos de formación de profesionales, y que para muchos marcan un antes y un después, en sus vidas; tanto en la universidad como en la vida personal y laboral.

2.2.2. El Uso de las Estrategias Tecnológicas como Búsqueda de la Innovación Educativa.

En este apartado se procederá a desarrollar el tema el uso de las estrategias tecnológicas como búsqueda de la Innovación educativa, tomando en cuenta diferentes aspectos relacionados al aprendizaje significativo y la tecnología educativa como amparo en el uso de las estrategias tecnológicas y como esta innova o influye de muchas maneras el quehacer cotidiano de las personas.

Es necesario, aclarar la definición de estrategia para poder tener idea de la importancia que esta juega en la educación. La estrategia se define como procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 141). Una estrategia es aquella actividad que se planea u organiza que está orientada a la obtención de logros de aprendizaje, es necesario tener presente los elementos fundamentales que hacen parte del proceso de aprendizaje, tales como la relación de aprendizaje, enseñanza y su relación didáctica.

Además, es necesario tener presentes cinco aspectos esenciales para considerar qué tipo de estrategia es la indicada para utilizarse en ciertos momentos de la enseñanza, dentro de una sesión, un episodio o una secuencia instruccional: Consideración de las características generales de los aprendices. Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular, que se va a abordar. La intencionalidad o meta que se desea lograr y las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno para conseguirla. Vigilancia constante del proceso de enseñanza; así como del progreso y aprendizaje de los alumnos. Determinación del

contexto intersubjetivo (por ejemplo, el conocimiento ya compartido) creado con los alumnos hasta ese momento, si es el caso (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 141). Cada uno de estos factores y su posible interacción constituyen un importante argumento para decidir por qué utilizar alguna estrategia y de qué modo hacer uso de ella.

También se puede identificar las estrategias en su momento de aplicación dentro el proceso de enseñanza. Las estrategias preinstruccionales por lo general preparan y alertan al estudiante en relación con qué y cómo va a aprender. Las estrategias coinstruccionales apoyan los contenidos curriculares durante el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, las estrategias postinstruccionales se presentan al término del episodio de enseñanza y permiten al alumno formar una visión sintética, integradora e incluso crítica del material (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 144).

Estrategias para activar (o generar) conocimientos previos: Son aquellas estrategias dirigidas a activar los conocimientos previos de los alumnos o incluso a generarlos cuando no existan (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 144). Este tipo de estrategia sirve en un doble sentido: para conocer lo que saben sus alumnos y para utilizar tal conocimiento como base para promover nuevos aprendizajes.

Estrategias para orientar y guiar a los aprendices sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje. Tales estrategias son aquellos recursos que el profesor o el diseñador utilizan para guiar, orientar y ayudar a mantener la atención de los aprendices durante una sesión, discurso o texto (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 146). Este tipo de estrategias pueden aplicarse de manera continua para indicar a los alumnos en qué conceptos o ideas focalizar los procesos de atención y codificación.

Estrategias para mejorar la codificación (elaborativa) de la información a aprender. Se trata de estrategias que van dirigidas a proporcionar al aprendiz la oportunidad para que realice una codificación ulterior, complementaria o alternativa a la expuesta por el enseñante o, en su caso, por el texto (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 146). Los ejemplos más típicos de este grupo provienen de toda la gama de información gráfica (ilustraciones, gráficas, etcétera).

Estrategias para organizar la información nueva por aprender. Tales estrategias proveen de una mejor organización global de las ideas contenidas en la información nueva por aprender. Proporcionar una adecuada organización a la información que se ha de aprender, como ya hemos visto, mejora su significatividad lógica, y, en consecuencia, hace más probable el aprendizaje significativo de los alumnos (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 146). Se pueden tomar en cuenta aquellas relacionadas con las de representación viso espacial, como mapas o redes conceptuales, a las de representación lingüística, como los resúmenes, y a los distintos tipos de organizadores gráficos, como los cuadros sinópticos simples, de doble columna y organizadores textuales.

Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender. Son aquellas estrategias destinadas a ayudar para crear enlaces adecuados entre los conocimientos previos y la información nueva a aprender, asegurando con ello una mayor significatividad de los aprendizajes logrados (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, pp. 146-147). Dentro de este rubro vamos a incluir a todas aquellas estrategias dirigidas a activar o a generar los conocimientos previos en los aprendices. Al mismo tiempo, tales actividades pueden contribuir a esclarecer las expectativas apropiadas en los alumnos sobre los aprendizajes próximos de información nueva.

Tabla 2. Matriz resumen estrategias basadas en TIC.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS BASADAS EN TIC					
ESTRATEGIAS PRE INSTRUCCIONALES		ESTRATEGIAS CO INSTRUCCIONALES		ESTRATEGIAS POS INSTRUCCIONALES	
APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	APOYO DE TIC	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	APOYO DE TIC	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	APOYO DE TIC
Pregunta esencial	Foros	Mapas Conceptuales	Mindomo	Mapas conceptuales	Mindomo
Lluvia de ideas		Preguntas orientadoras	Foros	Talleres de consulta en equipo	WebQuest: 1,2,3 tu WebQuest Google Docs
Organizador previo	Videos	Experiencias	Cámaras, celulares, tablas de datos y graficas con Excel	Rúbricas	RubiStar
Blog para la clase de Física		Laboratorios	Laboratorios virtuales: simulaciones	Blog para la clase de Física	
		Informes de laboratorios	Google Docs		
		Exposiciones	PowerPoint, videos, PC, Video beam		
		Consultas	Internet, buscadores, WebQuest		
Blog para la clase de Física					

(Gómez Isabel, Oyola Claudia, 2012, p. 24)

Los autores hacen una matriz de los momentos en que se puede aplicar las diferentes estrategias con ayuda de la tecnología, que busca en los futuros profesionales aprendizajes significativos. Las TIC's han facilitado la democratización en el acceso y la distribución de un enorme volumen de información que no era posible tener acceso, incrementando exponencialmente la velocidad y agilidad de las comunicaciones y posibilitando el intercambio de papeles entre emisor y receptor de manera que ambos forman parte activa del proceso educativo.

Tabla 3. Matriz resumen con la aplicabilidad de las estrategias didácticas basadas en TIC.

ESTRATEGIA	APLICABILIDAD
Organizador Previo	Al utilizar como organizador previo un video, se logró despertar el interés y la curiosidad de los estudiantes, generando en estos interrogantes, ideas y opiniones que ayudaron a mantener la atención durante el desarrollo de las clases.
Mapas conceptuales creados con la herramienta Mindomo	La creación de mapas conceptuales con la herramienta Mindomo resultó interesante para los estudiantes, por la posibilidad de colocar imágenes y videos que los ayudaran a comprender mejor el tema, por la facilidad para manejar los enlaces y especialmente por la idea de publicarlos en el blog de la clase de Física y así compartirlos con los compañeros.
Foros	La participación en los foros propuestos en el blog, propiciaron la participación espontánea, el respeto hacia la opinión de los compañeros, el fomento del sentido crítico, la interiorización de conceptos, facilitando en gran medida el logro de un aprendizaje significativo en el estudiante.
Exposiciones	Las exposiciones realizadas apoyadas con recursos TIC, permitieron aprender y enseñar con mayor claridad algunos conceptos y presentarlos de forma más atractiva e interesante, mantuvieron la atención del público y les ayudó a perder el temor hacia la utilización de los mismos.
WebQuest	El desarrollo de la WebQuest, permitió el fomento de un aprendizaje activo, cooperativo y autónomo por parte del estudiante, lo ayudó a aprender a utilizar adecuadamente los recursos, a ser creativo, original, crítico ante la información encontrada, a compartir sus conocimientos con los compañeros y ayudarlos en el proceso de construir el suyo.
Laboratorio Virtual	Para los estudiantes fue motivante e innovador la realización del laboratorio virtual, ya que podían ver fácilmente los cambios en los resultados de acuerdo a los cambios en los valores de entrada y realizar un paso a paso del proceso de la experiencia
Uso de celulares, cámaras	Utilizar recursos TIC de uso cotidiano para los estudiantes, en la clase de Física, propició modificaciones en la forma tradicional de enseñar y aprender en esta asignatura: incrementó en ellos el interés por el estudio y ahora se muestran motivados hacia el aprendizaje.
Rubrica	El uso de rúbricas les resultó interesante y agradable a los estudiantes, ya que así conocían lo que el profesor esperaba de ellos y como debían presentar las actividades para cumplir con los objetivos propuestos, además, sabían el por qué de cada nota que obtenían y qué podían hacer para mejorarla. Tenían en sus manos la herramienta para procurar obtener siempre excelentes notas.
Blog para la clase de física	Se utilizó como aspecto central de la propuesta la creación de un blog, donde se presentó la información de manera atractiva a los estudiantes, quienes participaron activamente con sus comentarios. El Blog tiene foros, webquest, enlace a los laboratorios virtuales, videos, mapas conceptuales realizados por los estudiantes.

(Gómez Isabel, Oyola Claudia, 2012, p. 25)

Es necesario saber la aplicabilidad de las estrategias, el cuadro anterior enuncia la estrategia y como se aplica para tener mejores resultados. Resulta de vital importancia que el estudiante mantenga siempre la dirección correcta durante el proceso de aprendizaje para poder lograr la meta, la cual se refiere sobre todo a la consecución de los aprendizajes significativos. Paralelamente, el crecimiento del volumen de la información hace que deje de ser prioritario el almacenaje de contenidos para ceder relevancia a las capacidades de análisis, síntesis y gestión de la información, dichas capacidades permiten el desarrollo de competencias de adaptación al mundo cambiante influenciado por la tecnología.

La enseñanza, utilizando las nuevas tecnologías hoy disponibles, debe dar una información que proporcione una visión global de los conceptos fundamentales y que permita prever el resultado u objetivo final, el control de los comportamientos, la formulación de un programa, su aplicación y evaluación consiguiente. Debe permitir añadir ejemplos de aplicaciones reales de las ideas expuestas, para convertir los conceptos en algo vivo para el estudiante y la existencia de una unidad de simulación que permita al educando plantear sus propios casos y resolverlos, siguiendo el sistema de ver ¿qué pasaría sí? Las recientes teorías del aprendizaje propugnan que el conocimiento es algo que cada individuo reconstruye, y por lo tanto el conocimiento no se adquiere por mera transmisión. En consecuencia, se sostiene que las estrategias del aprendizaje más efectivas son las que explotan el principio de aprender haciendo. (Nuez, 2001, p. 4).

a. Instrucción programada: La enseñanza programada es una aplicación directa cuya finalidad es la de provocar estímulos sistemáticos y refuerzos inmediatos y es una de las aplicaciones del modelo conductista en el ámbito educativo. Si los programas pretenden ante todo proporcionar oportunidades de realizar ejercicios relativos a contenidos o temas que ya le han sido introducidos, se tiene otra modalidad de instrucción programada denominada ejercitación. En este caso el ordenador puede proporcionar las explicaciones teóricas pertinentes sobre todo si va combinada con aplicaciones tutoriales, o comunicar el alumno con el profesor o con otras fuentes de información o consulta. Los efectos educativos de la interactividad se acrecientan al registrar los datos que genera el estudiante en su labor y al usarlos como parámetros en el proceso de aprendizaje. Para que la ejercitación pueda tener un valor pedagógico se precisan programas didácticos y escritos con un uso adecuado de los recursos interactivos. (Nuez, 2001, p. 4).

b. Tutorial: Un ordenador que ejecuta un programa de tipo tutorial instruye a un estudiante en una determinada rama de conocimientos de forma análoga, en cierto modo, a la que emplearía un profesor en situación de enseñar a un sólo alumno. Evidentemente, hay diferencias esenciales. El ordenador no es un ser humano; es solamente una máquina programada para transmitir unos conocimientos de forma semejante a un profesor, pero severamente restringida. Los tutoriales más perfeccionados llegan a admitir, hasta un cierto punto, respuestas constructivas y pueden utilizar una amplia gama de recursos (gráficos de alta resolución en color, sonido, pantalla táctil, etc.). Como inconvenientes se acepta que la escasa inteligencia y flexibilidad de los programas de ordenador obliga a trivializar los diálogos tutoriales a través de un estrecho marco de opciones, que es insuficiente para presentar y explorar convenientemente conceptos complicados. Aceptando estas limitaciones, de por sí importantes, en sentido contrario se puede argumentar que este defecto puede restringir la operatividad del mismo si el ordenador no dispone de una base de información implementada en forma de hipertexto o constituye el único medio de instrucción. La instrucción programada es una raíz común de la ejercitación y el tutorial, por lo que ambos tipos de aplicaciones forman a menudo un todo único por lo que fueron las primeras aplicaciones de los ordenadores a la enseñanza dando lugar a la denominada “instrucción asistida por ordenador” (C. A. I.) “Computer Assisted Instruction”. (Nuez, 2001, p. 4).

c. Simulación: Se trata de programas capaces de simular en el ordenador situaciones reales y generar resultados precisos. Son muy interesantes puesto que la realización expresa de programas “ad hoc”, permite abordar la resolución de problemas cuya finalidad, cuando no se dispone de dichas herramientas, obliga a tratarlos de forma teorizante. En general el modelado y la simulación surgen de forma natural como extensión del concepto de diseño. El diseño supone

la manipulación de elementos que representan posibilidades reales, es decir se basa en modelos creíbles de la realidad. Un diseño cuidadoso impulsa a la investigación de la naturaleza y construcción del modelo, entendidos éstos como una representación compacta del fenómeno real. La aparición del ordenador cambió la situación de forma radical al introducir una herramienta para la representación simbólica de los modelos y el cálculo numérico de su comportamiento. En este contexto, un modelo de simulación se puede considerar como un conjunto de ecuaciones para generar el comportamiento del sistema real. El ordenador, bajo el control de un programa que implementa el modelo, puede emplearse para generar su comportamiento. Este proceso se denomina simulación y el programa, programa de simulación. (Nuez, 2001, p. 5).

La simulación constituye una de las aplicaciones más fructíferas e imaginativas de los ordenadores en la enseñanza. Dos son sus aportaciones fundamentales: en primer lugar, la simulación encaja plenamente en los objetivos normales de los planes de estudio, complementando los restantes procedimientos didácticos, pudiendo llegar a ser tan formativa e interesante como el trabajo de laboratorio. En segundo lugar, la relativa simplicidad de los algoritmos de los modelos que se emplean permite que los propios profesores puedan plasmarlos en programas de actualidad tecnológica que se ajustan a las prestaciones usuales de los ordenadores presentes en las instituciones educativas. (Nuez, 2001, p. 5).

d. Niveles multimedia: Cuando se habla del empleo de los “multimedia”, se está haciendo referencia a la utilización a través del ordenador de 'múltiples medios' como texto, gráficos, sonido, imágenes, animación y simulación, que son combinados y controlados por el usuario de forma interactiva, para conseguir un efecto deseado. El uso de color, imagen, sonido y animación no es excesivamente reciente, pero sí lo es su empleo en la elaboración de cursos, con las técnicas 'multimedia'. La razón es simple: el gran espacio ocupado en memoria cuando se

almacenan ficheros de sonido o imagen, digitalizados, hacía inviable su uso con ordenadores normales. La aparición de los nuevos sistemas de almacenamiento mayoritariamente CD-ROM, ha hecho factible su empleo, utilizando interfaces y periféricos adecuados. Por otro lado, los grandes avances obtenidos recientemente en el mundo de las comunicaciones han hecho posible la transmisión de cursos mediante redes locales, redes telefónicas, radio, fibra óptica, vía satélite, etc., con lo que la educación puede hacerse llegar con facilidad hasta el lugar deseado. Esto ha abierto nuevas y amplias perspectivas en la educación a distancia. (Nuez, 2001). P,5.

e. Hipertexto y multimedia: hipermedia hasta ahora la enseñanza siempre se ha desarrollado de forma casi lineal. Esto quiere decir que las unidades en las que puede dividirse el conocimiento se transmiten de forma consecutiva, es decir, se informa y comunica una después de la otra. El problema está en que el proceso de aprendizaje de la persona no siempre es lineal. La mente humana asimila, tanto de una forma profunda mediante el estudio, como de una forma horizontal a través de la experiencia. Adquiere las distintas unidades de conocimiento y las asocia, en profundidad o en paralelo, siguiendo un camino diferente, elegido personalmente. El hipertexto es un sistema que permite comunicar la información, dividiéndola en unidades (nodos), ligados de forma tal, que el usuario puede acceder a la información que él personalmente decida en cada momento. Este sistema de ir de un punto a otro se denomina navegación. Por lo tanto, el hipertexto permite establecer una representación prácticamente no lineal del conocimiento a través de una serie de unidades básicas del mismo (nodos) situadas a distintos niveles y ligadas entre sí por medio de relaciones jerárquicas y asociativas. Las uniones entre nodos son establecidas por el profesor o por el mismo sistema en función de la experiencia (Sistema Inteligente), permitiendo "navegar" al alumno entre ellos a su propia voluntad. (Nuez, 2001, p. 6).

Con el uso de las TIC los procesos de enseñanza-aprendizaje ya no se realizan de manera exclusiva en un aula de clase y se han venido acuñando diferentes nombres o términos. De educación o formación virtual se ha dicho que es un conjunto de procedimientos cuya finalidad es proporcionar instrucción por medios de comunicación impresos y electrónicos a personas que participan en un proceso de aprendizaje reglado, en lugares y en horarios distintos a los del profesor. De la misma manera se ha definido como que son aquellas formas de estudio que no son guiadas o controladas directamente por la presencia de un docente en el aula, pero se beneficia de la planeación y guía de tutores a través de un medio de comunicación que permita la interrelación profesor-alumno. (Ruiz, 2014, p. 9).

La educación ha evolucionado a un aprendizaje mediante medios electrónicos, o estrategias tecnológicas de enseñanza. **El E-learning** se presenta como una de las estrategias formativas que pueden resolver los problemas educativos con que nos encontramos, aislamiento geográfico del estudiante de las instituciones de educación, hasta el perfeccionamiento constante que nos implanta la sociedad del conocimiento, sin olvidarnos del ahorro de dinero y tiempo que supone, o la magia del mundo interactivo en que nos introduce. (Ruiz, 2014, p. 9). Es así como la tecnología deja de ser solo un asunto técnico para procesarse y pensarse en el contexto de una labor de enseñanza-aprendizaje y de una formación integral del estudiante. También, el E-Learning se refiere como sinónimo de aprendizaje en red, teleformación, aprendizaje virtual, que utiliza la red como tecnología de información. (Ruiz, 2014). P, 10.

La formación mixta se presenta como una opción más económica que la presencial y de igual manera mejorar la calidad de las clases mediante el uso de presentaciones multimedia y otorgar más responsabilidad a los estudiantes. En el E-learning no se trata de colocar únicamente referentes conceptuales o guías que se pueden soportar en otro medio, el fin es aprovechar las

ventajas que nos dan las TIC para generar material que aprovechen sus ventajas y beneficios. Gran parte del desarrollo de las modernas técnicas educativas y estrategias tecnológicas se basa en el hecho de que cuantos más sentidos participen en el proceso de aprendizaje, más fácil será la asimilación y retención de conocimientos. (Ruiz, 2014, p. 10).

Por tanto, el e-learning busca la manera más adecuada para el aprendizaje del estudiante. El e-learning busca que el estudiante desarrolle habilidades para su futuro desempeño profesional y su vida en sociedad, tales como: buscar y encontrar información relevante en la red, criterios para valorar y clasificar la información encontrada, trabajar en equipo, tomar decisiones en base a informaciones encontradas. (Ruiz, 2014, p. 11).

El e-learning conecta con el tipo de enseñanza impartida en educación superior que tiene las siguientes características. Es un proceso constructivo; se desarrolla en entornos mixtos y se basa en el desarrollo de la pericia. La interactividad es un elemento central, precisa del desarrollo de autonomía del estudiante y requiere de un diseño instruccional sólido.

Otra estrategia tecnológica son las ilustraciones (fotografías, dibujos, pinturas) constituyen uno de los tipos de información gráfica más ampliamente empleados en los diversos contextos de enseñanza (clases, textos, programas por computadora, etcétera) (Díaz Barriga, Hernández Rojas, 2002, p. 164). El uso de ilustraciones en el sentido antes mencionado por Díaz-Barriga, nos permite romper la monotonía del material de aprendizaje estandarizado, que en el caso específico de la educación a distancia suele recaer en textos que se leen directamente de la computadora o que se presentan en formato PDF que igualmente pueden ser tanto leídos en el monitor como descargados para su posterior impresión.

Igualmente presenta un conjunto de estrategias docentes para el diseño de actividades de aprendizaje, tomando como base un modelo de diseño instruccional de aprendizaje auténtico, las cuales se relacionan a continuación con las características principales: **Estrategias de establecimiento del contexto del aprendizaje auténtico:** es un proceso de construcción de conocimiento significativo y, además relevante para un contexto. **Estrategias de activación o presentación de conocimientos:** la intención es que los estudiantes relacionen los contenidos que se presentan con lo que ya saben, o bien, con una estructura general introductoria al tema. **Estrategias de construcción y aplicación del conocimiento:** representan el núcleo del diseño instruccional, y son determinantes para propiciar que se lleve a cabo la construcción de conocimiento profundo. **Estrategias de reflexión e integración del conocimiento:** esta estrategia puede estructurarse de tal manera que los estudiantes expongan su conocimiento y reciban retroalimentación, o bien, de modo que ensayen nuevas formas de aplicar el conocimiento aprendido ante situaciones o retos similares. (Ruiz, 2014, p. 18).

El método educativo puede ser definido como el conjunto de modos o maneras de organizar y desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientadas a conseguir fines educativos. Por eso la visión metodológica del docente debe apoyarse en la coherencia interna y la complementariedad de las estrategias tecnológicas puesta en juego. Los principales aspectos que deben considerarse en la toma de decisiones metodológicas son las necesidades de los estudiantes, las características de la materia, los estilos de aprendizaje y la referencia al contexto de la acción formativa. (Córdova de López, Maldonado Huezco, & Pérez Montes, 2013, p. 42).

Es por lo anterior, que el propósito de diseñar una estrategia de innovación pedagógica a través del uso de las TIC, es fortalecer la asimilación de las competencias académicas a los estudiantes; pues por medio del uso de recursos interactivos se atiende los estilos de aprendizaje

visual, auditivo y kinestésico. La enseñanza, a través del uso de las TIC, debe dar una información que proporcione una visión global de los contenidos y que permita prever el resultado u objetivo final, el control de los comportamientos, la formulación de un programa, su aplicación y evaluación. Ante tal necesidad es necesario innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje utilizando estrategias que involucren el uso adecuado de las tecnologías, con el fin de desarrollar competencias para el diseño, desarrollo e implementación de recursos didácticos utilizando las TIC como herramientas de trabajo y haciendo uso de entornos virtuales de aprendizaje en el proceso educativo. (Córdova de López, Maldonado Huevo, & Pérez Montes, 2013, p. 43).

2.2.2.1. La importancia de las Relaciones Interpersonales en los Graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.

Las relaciones interpersonales en las organizaciones requieren que las personas trabajen juntas y se comuniquen, frecuentemente en pares de forma colectiva. Estas relaciones interpersonales deben ser productivas, cooperativas y satisfactorias. En realidad, la gente se topa con que no es así: casi todas las relaciones de trabajo producen cierto grado de conflicto con el paso del tiempo. (Viscarra, Brigitte, Varga, & Shirley, 2017, p. 12) Es necesario identificar las diferencias de la personalidad adaptarse a ellas, para prevenir conflictos; las relaciones interpersonales deben ser de forma constructiva fortalecer la comunicación en conjunto, además de poner en práctica habilidades sociales.

Por lo consiguiente, las habilidades sociales son determinantes en las organizaciones. Es necesario que cada una de las personas sepan relacionarse y disponer de manera efectiva de un conjunto de habilidades sociales (HS) con la finalidad de evitar conflictos que deterioran el clima laboral (CL) (Naranjo Pinela, Espinel Guadalupe y Robles Amaya , 2019, p. 90). Los

profesionales necesitan habilidades sociales y personales, ese conjunto de estrategias aprendidas que ayudan a actuar y a relacionarse con los demás de manera eficaz y orientada a la consecución de metas organizacionales. Además de tener una actitud proactiva para mejorar las relaciones laborales con los compañeros.

Ahora bien, para tener éxito en el actual mercado laboral es preciso convertirse en un agente de cambio, tener iniciativa y saber hacer frente a la incertidumbre. La persona proactiva no espera que los demás tomen decisiones por ella, actúa con determinación anticipándose a los problemas, baja a terrenos operativos y crea constantemente nuevas oportunidades. (G, 2005, pp. 4-5) Pero hay que tener en cuenta que el comportamiento proactivo está orientado a los resultados; pero ser proactivo no consiste únicamente en proponer ideas o hacer reestructuraciones cognitivas para percibir la realidad de otra manera, es bueno pensar en cambio, pero no es suficiente, hay que ser capaz de transformar las ideas en acciones para obtener buenos resultados.

Con relación a las causas de un conflicto laboral, es necesario dimensionarlo para medir el impacto que podría generar. Los conflictos laborales pueden ser de poca o gran importancia, individuales o colectivos, limitarse a un lugar de trabajo o extenderse a varias empresas. (OIT, Centro Internacional de Formación., 2013, p. 18). Existen muchas causas de los conflictos en el ámbito laboral se dan desde una simple queja de los empleados por ejemplo desde los derechos de pago, o una queja del grupo de empleados respecto a las condiciones laborales ya sea riesgos de peligro, salud se promueven el interés del empleado, es decir, algunos conflictos laborales toman más tiempo para ser resueltos.

Por consiguiente, las relaciones humanas de las personas en las organizaciones es clave para una mayor productividad, además estar ligado este a la satisfacción del empleado. Han

pasado varias décadas del estudio de Mayo y sus colaboradores sus aportes no han perdido vigencia en la teoría del comportamiento organizacional, donde nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador (teoría clásica), sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. (Albañil, Asteria y Ordinola, 2015, p. 23) Los estudios de esta teoría se basan primordialmente en enfocar los efectos psicológicos que podían producir las condiciones del trabajo en relación con la producción, es así como la satisfacción de los empleados de una organización influye en la vida productiva de misma.

2.2.2.2. El Aprendizaje Significativo como Unión no arbitraria hacia el Engrandecimiento Humano.

David Ausubel fue uno de los grandes de la psicología educativa, como otros teóricos cognoscitivistas, postuló que el aprendizaje implica una restructuración activa de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el sujeto posee en su estructura cognitiva. Concibió a la persona como un procesador activo de la información, y que el aprendizaje es un proceso sistemático y organizado que no se reduce a simples asociaciones memorísticas. Apoyado de la teoría de Ausubel, el aprendizaje significativo ocurre entonces, cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante pre-existente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otros saberes estén adecuadamente claros y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionan como un punto de anclaje a las primeras. (Molina, 2014, p. 11)

Enmarcada en el constructivismo, se basa en que las personas aprenden por conceptos y proposiciones creando estructuras cognitivas. Así, en esencia, la teoría explica que el aprendizaje crea una estructura cognitiva nueva como resultado de la asimilación o inclusión de los nuevos

conocimientos en la organización preexistente. Esta última es fundamental, en tanto que permite la entrada de nuevos conceptos y proposiciones. Dando paso al individuo para que este pueda resolver cada uno de los conflictos cognitivos que se generan en la reconstrucción de los conocimientos previos. (Abella, 2008, p. 4).

Es importante hacer relación entre constructivismo y aprendizaje significativo, porque son dos corrientes educativas pedagógicas que se vinculan en los procesos de aprendizaje, el constructivismo indica que se aprende mejor cuando el estudiante manipula, experimenta, descubre y hace sus propias inferencias o conclusiones; el aprendizaje significativo sugiere que todo aprendizaje debe de partir por los conocimientos previos, así pues el constructivismo y el aprendizaje significativo surge cuando la persona procesa la información y construye sus propios conocimientos, así mismo relaciona los conceptos a aprender y les da un sentido a partir de la estructura conceptual que ya posee, en tal sentido que construye al relacionar los conceptos nuevos con los conceptos que ya tiene. (Molina, 2014, p. 12)

En la actualidad, la gran mayoría de docentes busca que los estudiantes aprendan con sentido y no sólo memorísticamente. Esto nos inserta en lo que supone el aprendizaje significativo. “El aprendizaje significativo requiere que la persona relacione los nuevos conceptos con los conocimientos y las proposiciones relevantes que ya conoce” (Torre, 2002, p. 39). Pero este aprendizaje significativo no sería posible sin la existencia de estrategias de aprendizaje, las cuales “están presentes entre los recursos que un estudiante debe manejar para aprender mejor”. (Foster, 2013, p. 27)

Es así, dentro de las estrategias de repetición, se puede ubicar a las estrategias de ensayo, las cuales están dirigidas hacia la reproducción literal. En lo que corresponde a estrategias de elaboración, encontramos la creación de elaboraciones efectivas, donde lo que se busca es que el

estudiante esté involucrado en la construcción de puentes entre lo que ya conoce y lo que está tratando de aprender. Por su parte, dentro de las estrategias organizacionales, se ubican la síntesis de una obra, el diseño de un mapa conceptual, el manejo de jerarquías conceptuales y el diseño de un mapa mental. (Foster, 2013, p. 28)

Por lo tanto, para el aprendizaje significativo, el aprendiz no puede ser un receptor pasivo; muy al contrario. Debe hacer uso de los significados que ya internalizó, de modo que pueda captar los significados que los materiales educativos le ofrecen. En ese proceso, al mismo tiempo que está diferenciando progresivamente su estructura cognitiva, está también haciendo reconciliación integradora para poder identificar semejanzas y diferencias, reorganizando su conocimiento. O sea, el aprendiz construye su conocimiento, produce su conocimiento. Se trata, así, de un proceso de construcción progresiva de significaciones y conceptualizaciones, razón por la que este enfoque se enmarca bajo el paradigma o la filosofía constructivista. (Palmero, 2011, p. 33)

En contraposición al aprendizaje significativo, que es el proceso mental por el que los individuos atribuimos significados, para Ausubel se produce el aprendizaje mecánico como un proceso en el que no se da interacción entre el nuevo contenido y la estructura cognitiva del aprendiz o que, de haberla, es arbitraria y literal. Cuando esto ocurre, bien porque no existan elementos de anclaje claros y relevantes o bien porque no haya predisposición para aprender significativamente, el resultado final de ese proceso es un aprendizaje repetitivo carente de significado. (Palmero, 2011, p. 33)

En tal sentido tanto el aprendizaje por descubrimiento (recordemos que esta teoría surge en el marco de una creciente tendencia a su uso) como el aprendizaje receptivo pueden ser mecánicos o significativos. Es una falsa asunción pretender que el descubrimiento y la

reconstrucción del conocimiento que se le supone conduce a un aprendizaje significativo, del mismo modo que es erróneo también considerar que una estrategia basada en la exposición verbal, es decir, un aprendizaje por recepción no pueda ser significativo. Ambos modos pueden ser tanto significativos como mecánicos, puesto que esta condición depende de la forma de asimilar y almacenar la nueva información en la estructura cognitiva. Por eso Ausubel entiende que se ha generado una confusión entre dos dimensiones distintas del proceso de aprender: por recepción/por descubrimiento y aprendizaje mecánico/aprendizaje significativo, estableciéndose en ambas sendos continuos entre un extremo y el otro. (Palmero, 2011, p. 33)

Por lo consiguiente, la estructura cognitiva tiende a organizarse jerárquicamente en términos de nivel de abstracción, generalidad e inclusividad de sus contenidos. Consecuentemente, la emergencia de los significados para los materiales de aprendizaje típicamente refleja una relación de subordinación a la estructura cognitiva. Conceptos y proposiciones potencialmente significativos quedan subordinados o son “subsumidos” bajo ideas más abstractas, generales e inclusivas (los “subsumidores”). Este aprendizaje se denomina aprendizaje significativo subordinado. Es el tipo más común. Si el nuevo material es sólo corroborado o directamente derivable de algún concepto o proposición ya existente, con estabilidad e inclusividad, en la estructura cognitiva, el aprendizaje se denomina derivativo. Cuando el nuevo material es una extensión, elaboración, modificación o cuantificación de conceptos o proposiciones previamente aprendidos de manera significativa, el aprendizaje subordinado se considera correlativo. (Fuentes, 2017, p. 46)

A sí mismo, el nuevo material de aprendizaje guarda una relación de supe ordenación con la estructura cognitiva cuando el sujeto aprende un nuevo concepto o proposición más abarcadora que pueda subordinar, o “subsumir”, conceptos o proposiciones ya existentes en su estructura de

conocimiento. Este tipo de aprendizaje, mucho menos común que el subordinado, se llama aprendizaje superordenado. Es muy importante en la formación de conceptos y en la unificación y reconciliación integradora de proposiciones aparentemente no relacionadas o conflictivas. Ausubel cita además el caso del aprendizaje de conceptos o proposiciones que no son subordinados ni superordenados en relación con algún concepto o proposición, en particular, ya existente en la estructura cognitiva. No son subordinales ni son capaces de subordinar algún concepto o proposición ya establecido en la estructura cognitiva de la persona que aprende. A este tipo de aprendizaje le da el nombre de aprendizaje significativo combinatorio. Según él, generalizaciones inclusivas y ampliamente explicativas tales como las relaciones entre masa y energía, calor y volumen, estructura genética y variabilidad, oferta y demanda, requieren este aprendizaje. (Fuentes, 2017, p. 47)

Además, el proceso de Aprender-Haciendo tiene como una de sus fases más crítica el trabajo colaborativo. Éste, se refiere a los aportes que hace un estudiante a sus compañeros de equipo en lo relativo a experiencias, comentarios, sugerencias, reflexiones, críticas constructivas, gráficos relacionados con el trabajo que deben desarrollar, en forma conjunta, los integrantes de un equipo. El trabajo colaborativo promueve el logro de objetivos comunes en un grupo de trabajo, lo que no debe entenderse como la repartición de tareas, ni dar la competencia entre los estudiantes, como tampoco mostrar indiferencia ante los logros alcanzados. Trabajar en forma colaborativa supone compromiso y responsabilidad de aprender y enseñar unos con los otros. (Fuentes, 2017, p. 47)

Siendo así, el Ministerio de Educación plantea la necesidad de cambiar los paradigmas que se tienen del concepto de evaluación debido a que estos deben responder a las demandas de la educación actual. Indica que los exámenes tradicionales no permiten una visión clara de lo que

se espera de los estudiantes durante su proceso de formación, porque solo sirven para explorar la memoria y se limita al uso del conocimiento en el desempeño de otras habilidades. (Molina, 2014, p. 30) Para que docente conozca el verdadero aprendizaje de un estudiante tiene que utilizar una serie de herramientas que le permitan al estudiante demostrar todo lo que ha aprendido, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones utilizan pruebas estandarizadas que no dan a conocer en su totalidad cuales son los aprendizajes de los estudiantes.

Además, se considera que la evaluación del aprendizaje es el proceso, sistemático, instrumental, analítico y reflexivo, que verifica e interpreta la información obtenida y para luego analizar los logros alcanzados, con el propósito de formar juicios de valor y tomar decisiones. Esto implica que, en el proceso de aprendizaje, el docente debe hacer una verificación permanente del avance y los logros de los estudiantes, esto ayudará a detectar dificultades y reforzar en los aspectos que se consideren necesarios para el desarrollo de las competencias, tanto en el aprendizaje como para el mismo docente en la aplicación de los procesos metodológicos. (Molina, 2014, p. 30). Es de suma importancia que el docente busque llenar cualquier vacío que presentar los alumnos, ya que esto ayudara que su aprendizaje sea significativo y así estos puedan desarrollar competencias que les serán de gran utilidad para su desarrollo personal y profesional.

A si pues la evaluación del aprendizaje significativo es participativa, por consiguientes los educandos son los sujetos principales del proceso, es decir que determinan conscientemente qué pueden y qué no pueden hacer, por tal razón la evaluación debe de cumplir con tres momentos importantes; la autoevaluación, que se refiere a la capacidad del estudiante para juzgar sus propios logros en relación a una tarea determinada; la coevaluación; que se entiende por la participación de otros estudiantes para evaluar el desempeño de su compañero, y la heteroevaluación que es la que realiza el docente, los padres y madres de familia u otros

miembros de la comunidad para conocer los avances de los aprendizajes. (Molina, 2014, p. 31). Sin embargo, la falta de formación hace que estos tres grandes momentos de la evaluación no se desarrollen de la mejor manera, debido a que el docente en la mayoría de los casos se enfoca en sacar una serie de notas que se le solicitan, no dándole la verdadera función a la evaluación que es demostrar los logros obtenidos.

El aprendizaje en grupo es la forma de aprendizaje que sigue las mismas pautas de organización y metodología que los grupos de trabajo en equipo de las empresas, y este método de trabajo en equipo ha sido la respuesta al reto de tener que afrontar grandes proyectos empresariales. Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que deben colaborar para alcanzar metas comunes. La división de las tareas permite alcanzar un resultado coordinado, donde el total es más y diferente, que la suma de sus partes individuales. (Sánchez, 2011, p. 105).

2.2.2.3. La Tecnología Educativa como herramienta fundamental para facilitar el proceso de aprendizaje.

Las Instituciones Educativas manejan un modelo pedagógico de acuerdo al contexto económico en el cual se ubica y las necesidades más imperantes de la comunidad educativa; el modelo educativo de una Institución orienta la enseñanza en la misma. Hoy en día es urgente incluir las TIC en los modelos educativos, ya que son una herramienta valiosa para superar las barreras de acceso al conocimiento que ha tenido la sociedad por siglos. Se propone un modelo que permite hacer la inclusión de las TIC en el currículo. (Amaya, 2017, p. 34).

La tecnología educativa se ha presentado a lo largo de su historia como una disciplina viva, conceptualizada de diversas formas, contradictoria y significativa, aludiendo con ella a la importancia que ha tenido, las transformaciones en las que se ha visto introducidas y las diversas formas de entenderla con las que nos encontramos. En los últimos tiempos, esta disciplina ha

sufrido diferentes orientaciones que la han llevado a situarse en una perspectiva más realista para su utilización, como la de centrarse en el diseño, la utilización y la evaluación de las tecnologías de la información aplicadas a acciones formativas, sean éstas formales, informales o no formales. (Sevilla, 2003, p. 24). La tecnología educativa se ha convertido en una herramienta esencial para el proceso de enseñanza-aprendizaje, debido a que ha venido a facilitar dicho proceso, captando la atención de los que se encuentran inmersos en este proceso y logrando que se dé un aprendizaje significativo.

Además, la tecnología educativa ha pasado por cinco grandes momentos históricos en su evolución: momentos iniciales de desarrollo, lo que algunos autores han considerado como la prehistoria de la tecnología educativa: la influencia de los medios audiovisuales y los medios de comunicación de masas aplicados al terreno educativo; la introducción de la psicología conductista en los procesos de enseñanza-aprendizaje; la introducción del enfoque sistémico aplicado a la educación; y las nuevas orientaciones que se están produciendo como consecuencia de la introducción de la psicología cognitiva y constructivista y los replanteamientos epistemológicos en el campo educativo en general y en el curricular en particular. (Sevilla, 2003, p. 24). Dichos momentos influyeron para que la tecnología se convirtiera en pieza fundamental de la educación, para luego poder revolucionar la adquisición de conocimientos con el propósito de hacer de la sociedad antes de un pensamiento crítico-reflexivo.

Por ello la integración de las TIC en las Institutos Especializados de Educación Superior se basa en la necesidad de la presencia de herramientas tecnológicas en el espacio educativo o de su utilización didáctico-pedagógica por parte del profesor. Se trata también de la oportunidad y la necesidad de insertar a las nuevas generaciones en la cultura digital, y de adquirir las competencias necesarias resultantes de ella y para ella, se trata de la existencia de modelos

pedagógicos y currículos que ofrezcan un significado educativo al uso de las TIC. (Bernal, 2014, p. 51). La integración de las TIC en la educación ha sido muy benefactora debido a que esta permite el logro de nuevas competencias que le servirán tanto a los docentes como a los alumnos para poder cumplir con los nuevos desafíos de la sociedad.

En tal sentido con la llegada de la internet, las políticas públicas debieron asumir la carga de compensar a través de las escuelas las desigualdades de acceso que comenzaba a producirse en la sociedad, al mismo tiempo que se fortalecía la visión que la incorporación de las TIC en los procesos educativos permitiría transformar y adecuar la escuela a los desafíos de la sociedad del conocimiento. Este fortalecimiento de las redes se basó entonces en la creación de la infraestructura y de los medios de comunicación e información junto con los espacios o esquemas de red donde los diversos actores pudieran interrelacionarse, producir innovaciones y capacitarse. (Bernal, 2014, p. 53)

Hoy en día, es necesario entender el aprendizaje en la educación como un proceso dinámico de naturaleza multidimensional, en donde las tecnologías tradicionales del aprendizaje sólo representan la pobre comprensión de su naturaleza. Este tipo de aprendizaje, se caracteriza por: (1) ser complejo y difuso, (2) ser de lento desarrollo, (3) ser multicausado, (4) implicar pericia en habilidades, (5) implicar la capacidad de transferencia del aprendizaje y (6) sólo poder ser descrito al nivel del sistema en el que es desarrollado y, siempre en términos de probabilidades. (Guzmán, 2015, p. 18). No se dice que el método tradicional de enseñanza sea malo, pero en la mayoría de las ocasiones deja mucho que desear dejando grandes vacíos en los estudiantes los cuales los perjudicaran a la hora de enfrentarse a una sociedad actualizada en tecnología, es por ello que se requiere que los docentes tengan una amplia gama de conocimientos en cuanto a las nuevas tecnologías que van surgiendo.

Es así, como uno de los retos más importantes del sistema educativo actual es el fomentar la autonomía y el sentido de agencia, en vista de que poseer información no significa haber construido el conocimiento, ni saber qué hacer con ella para resolver situaciones. Este desafío implica no sólo poner disponible información en la mente de los estudiantes, sino que se deben fomentar conocimientos y habilidades que les permitan construir bases de conocimientos de mejor calidad, validarlas con evidencias fuertes a partir de contextos pertinentes en tiempo y forma, adaptarlas a situaciones imprevisibles y transmitirlos apropiadamente. (Guzmán, 2015, p. 20). Darles el uso adecuado a las Tecnologías de la educación a que los estudiantes adquieran la información necesaria para crear una serie de competencia que les serán de gran utilidad en el proceso de aprendizaje y en el campo laboral en el que se desenvolverán.

Con esto, teorizar sobre las tecnologías del aprendizaje surge como un campo de generación de conocimiento, con líneas de trabajo múltiples e interdisciplinarias, donde psicólogos cognitivos, educadores, profesionales en diversas disciplinas y científicos de la computación son retados a trabajar conjuntamente en problemas educativos de importancia mayor. Ante esto, la preparación oportuna de todos los involucrados (autoridades, profesores y educadores en general), juega un papel central. El reto además de representar la generación de avances en los artefactos también implica darles la difusión necesaria de manera tal que los interesados en las tecnologías del aprendizaje estén al tanto de los fundamentos teóricos, empíricamente sustentados. (Guzmán, 2015, p. 22)

En este campo, es por todos conocido que limitaciones en la formación docente e inadecuaciones en las tecnologías de la educación han favorecido que el fomento de aprendizajes complejos resulte ineficiente (Castañeda y Peñalosa, 2011). De aquí que se insista en la necesidad de fomentar la investigación sobre los mecanismos determinantes del aprendizaje mediado por

tecnologías, de manera tal que se favorezca el entendimiento de su complejidad y, en consecuencia, se optimice la derivación tecnológica requerida. (Guzmán, 2015, p. 22). Debido a ello que el docente debería de permanecer en constante formación para que este pueda responder a las nuevas exigencias, dándoles el uso adecuado a las nuevas tecnologías, logrando con ello facilitar su proceso de enseñanza y de igual manera haciendo que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo.

En este contexto, Peñalosa y Castañeda (2012), enfatizan la necesidad de conocer mejor los procesos de interacción y construcción del conocimiento en ambientes tecnológicos restrictivos y diferentes a lo que se acostumbra en los escenarios presenciales. Se argumenta, que aprender en internet demanda nuevas y mayores exigencias para los aprendices, entre ellas, satisfacer competentemente tareas que requieren del acceso casi simultáneo a múltiples fuentes de información, como también, la familiarización con una estructura no lineal de información y con una compleja interactividad entre diversos sistemas. (Guzmán, 2015, p. 23). Por consiguiente, que los estudiantes aprendan de la mano de nuevas tecnologías les ayudará a crear una serie de nuevas competencias que los harán profesionales exitosos para enfrentarse a la sociedad y buscar su transformación.

Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación, la formación es un proceso que ha de plantearse como una acción global, no puntual que afecta todo el desarrollo profesional y que comprende toda la institución; es la aspiración a enlazar la función docente con los problemas de la práctica y la utilización de metodologías consecuentes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio. Significa entonces que la formación del docente no solo debe responder a los intereses personales sino deben dirigirse a mejorar la

realidad de la institución para lograr los aprendizajes esperados, por lo cual esta formación debe ser continua e integral ya que estamos ante una realidad cambiante. (Jimeno, 2015, p. 21).

2.2.3. La Gestión del Talento Humano como Proyección de la Felicidad y búsqueda de Mejores Resultados.

En el presente apartado se desarrollará los aspectos relacionados a la gestión del talento humano y como este puede lograr la felicidad y mejores resultados en las empresas, con la ayuda de la gestión del recurso humano. Además de desarrollar puntos sobre el clima organizacional como componente indispensable en la vida de las organizaciones, los procesos de selección laboral y el Desarrollo Profesional Docente como Evidencia de la Calidad Educativa.

2.2.3.1. El Clima Organizacional un Componente Indispensable en la vida de las Organizaciones.

La importancia de la estructura organizacional en una institución es de suma importancia, refleja las funciones y proyectos a desarrollarse. El diseño organizacional debe guardar coherencia con los objetivos de la institución, el contexto del mercado en el cual opera y las regulaciones del Estado. En el caso de las universidad, se pueden encontrar sectores diferenciados en su estructura: un núcleo operativo, base de la organización conformado por profesores e investigadores, a cargo de las funciones de docencia, investigación y extensión; una cumbre o ápice estratégico, la cual tiene la responsabilidad general de la organización (rectores, decanos, directores de carrera, entre otros) (Miceli Silvina, 2019, p. 64). Esta estructura universitaria se caracteriza por adquirir las cualidades propias de una burocracia profesional diseño estructural que confía en los conocimientos y habilidades de los profesionales operativos necesarios para el funcionamiento.

El clima organizacional es el ambiente humano en el que se desenvuelven todos los trabajadores de una organización. Existe un buen clima en una organización cuando el personal trabaja en un entorno favorable, adecuado y por tanto puede brindar todos sus conocimientos y habilidades. (Arce Baltazar & Malvas Rojas, 2014, p. 27) Cuando el personal de una institución educativa desarrolle sus actividades en un entorno favorable desplegará toda su potencialidad en beneficio de esta.

Los elementos del Clima Organizacional y el ambiente laboral influye en el comportamiento y la conducta de los miembros de la organización, el cual posee elementos que condicionan el tipo de ambiente, dentro de estos están.

Tabla 4. Elementos del Clima Organizacional.

ELEMENTOS
El aspecto individual de los empleados donde se involucran actitudes, personalidad, percepciones, valores, estrés y aprendizaje.
Los grupos dentro de la organización, procesos, su estructura, sinergia, normas y responsabilidades.
La motivación, necesidades, empeño y esfuerzo de los trabajadores.
Liderazgo, políticas, desenvolvimiento, influencia y poder de los directivos.
La estructura con sus macro y micro dimensiones.
La evaluación, las remuneraciones, la toma de decisiones, la comunicación y los procesos organizacionales.
Esta información fue tomada una tesis de grado (Romero Sacalxot, 2016, pp. 14-15)

Todos los elementos mencionados son los que determinan el desempeño de los colaboradores en función del alcance de objetivos, en la satisfacción al desarrollar sus funciones, la moral y la calidad del trabajo, lo cual se verá reflejado en la organización en una mayor producción, satisfacción, eficiencia, adaptación, supervivencia, desarrollo y reducción del ausentismo de los empleados.

Cabe mencionar la importancia del enfoque basado en procesos. Para mejorar los procesos se necesita, la mejora continua de los procesos es una estrategia que permite a las organizaciones generar valor de modo continuo, adaptándose a los cambios en el mercado y satisfaciendo permanentemente las necesidades y expectativas cada vez más exigentes de sus clientes. (Fomento, 2005, p. 14) Como se puede realizar la mejora optimizando los procesos existentes de las operaciones que no aportan un valor a la institución y reduciendo los errores o defectos en el proceso; la organización deberá estimular al máximo la creatividad de sus empleados y además deberá adaptar su estructura para un mejor aprovechamiento.

Es necesario destacar la importancia que tienen la satisfacción para el personal de la organización. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito organizacional es considerada un constructo muy importante en la psicología organizacional y del trabajo, entre otras cosas por el papel de mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo organizacional como individual. (Pérez Vilar, 2011, p. 19) Además, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral uno componente claves es que los empleados tienen un alto grado de eficiencia y motivación, mostrando interés, responsabilidad y compromiso con la organización.

Siendo así, la motivación aquella actitud interna y positiva frente al nuevo aprendizaje, es lo que mueve al sujeto a aprender, es por tanto un proceso endógeno. Es indudable que en este proceso en que el cerebro humano adquiere nuevos aprendizajes, la motivación juega un papel fundamental. (Carrillo, Padilla, Rosero, & Villagómez, 2009, p. 24). La motivación abarca muchos aspectos en cuanto a enseñanza y aprendizaje puede mostrar una conducta para aprender de acuerdo a sus capacidades y habilidades también es parte de la personalidad el establecer metas, crea un estado positivo en el individuo dando paso a sentirse motivado.

2.2.3.2. Los Procesos de Selección Laboral como Caminos al Éxito.

La selección de personal como clave del éxito en las empresas u organizaciones. Se reconoce que una buena selección de personal y un adecuado desempeño laboral son cardinales cuando se trata de permanecer en el tiempo, sobre la base del incremento de los niveles de competitividad, considerando un funcionamiento óptimo, eficaz y eficiente; dada las exigencias que el mundo moderno establece (Ganga Contreras, Francisco & Sánchez, Romina, 2008, p. 293). Es necesario que las empresas u organizaciones se adapten al constante cambio de los mercados y donde la innovación y el aprendizaje sean continuos además de tomar en cuenta, que deben ser flexibles e inteligentes en el manejo del capital humano y sus procesos de integración, para lograr mantener competitividad respecto a otras organizaciones.

También, es necesario la formulación y elaboración de los perfiles más idóneos que necesita la organización. En tanto planear el capital humano precisa considerar el contexto, este proceso se inicia con el análisis y la integración respecto a la planeación estratégica de toda la organización, pero además requiere considerar la información económica, social y política de los acontecimientos nacionales e internacionales que repercuten en la sociedad, en general y de una manera particular en la organización, pues, las personas son parte de un todo (Armas Yadira, Llanos Mónica, Traverso Paola, 2017, p. 71). La búsqueda de los perfiles es una tarea que debe ser bien planificada, en tanto que se deben tomar en cuenta diversos factores debido a que estos pueden influir de gran manera a la selección y reclutamiento del personal de las organizaciones.

Sin embargo, las tecnologías de la información y comunican exigen a los nuevos perfiles profesionales mayor rendimiento. El nuevo trabajador debe ser polivalente y saber hacer un poco de casi todo. No bastará con tener estudios. Será necesario tener buenos estudios. Quien sea capaz de resolver problemas tendrá empleo garantizado (Chiavenato, 2009, p. 111). Las

exigencias de los nuevos perfiles es una clara exigencia de la revolución tecnológica que demanda mayor gente calificada.

No menos importante, dentro de las organizaciones es importante la inducción del personal reclutado y ya seleccionado. Los programas de inducción son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación a la organización, disminuyendo la tensión y nerviosismo que trae consigo, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad (Stoner, J. y otros., 1996). Es esencial que en las empresas u organizaciones para tener éxito los seleccionados tengan un periodo de incorporación en sus futuras actividades, es un proceso de aprendizaje y adopción, que generara en la persona esa confianza y familiaridad. Esto en función de cumplir tanto los objetivos personales como colectivo que como institución se puedan plantear.

Por esta razón, la gestión humana o del talento humano en las organizaciones es un factor determinante. Por tanto es conveniente tener en cuenta que uno de los procesos para llegar al éxito de las empresas u organizaciones es el constante aprendizaje, esto con diversas fórmulas como las capacitaciones constantes, la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. (Valentín Rodríguez, 2016, p. 30). En tal sentido, es uno de los procesos más importantes de las organizaciones debido a que este sirve como vehículo para llenar esos vacíos que muchas veces vienen de la formación académica, su objetivo en sí es dar más herramientas a las personas para su buen desempeño dentro de las organizaciones.

En consecuencia, en un mercado cada vez más competitivo, las empresas que quieran competir en el largo plazo deberán preocuparse por establecer estrategias de diferenciación en el área de gestión de RR. HH (Idalberto Chiavenato, 2011). El proceso de reclutamiento, selección

del personal y la posterior socialización de los nuevos candidatos tienen una importancia vital para el futuro de las organizaciones. El continuo avance de la tecnología facilita en gran medida la evolución del reclutamiento y la selección de personal (Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara, 2020, p. 12). La tecnología ha estado presente en los últimos años en los ámbitos de la vida, los procesos de selección del personal no están exentos, y aquello que engloba la gestión del talento humano en las empresas. El uso de las TIC en las empresas también es un factor importante que puede ayudar al cumplimiento de los objetivos que se tengan como organización.

Por lo consiguiente, el éxito de las empresas se debe en gran manera a los procesos de selección laboral y las competencias que los aspirantes a ocupar un lugar en la empresa posean. El objetivo del reclutamiento es atraer a un número suficiente de candidatos potencialmente cualificados para cubrir los puestos vacantes (García Molina, 2017, p. 13). Las organizaciones deben estar en sintonía con varios factores, sin embargo, uno que no debe dejar de lado nunca, es el capital humano, debido a que; a ello deben su razón de ser y que se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos.

Por tal motivo, uno de los caminos al éxito de las organizaciones es la gestión del talento humano, mediante los procesos de selección laboral. En la era del conocimiento, en la que ya estamos aprendiendo a vivir, los cambios que ocurren en las empresas no son sólo estructurales. Son, sobre todo, cambios culturales y conductuales que transforman el papel de las personas que participan en ellas (Chiavenato, 2009, p. 47). Es decir, los cambios obligan a las organizaciones a tomar varios factores como referencia respecto a esos procesos de selección laboral, debido a que vienen acompañado de cambios culturales, sociales, tecnológicos, y el éxito se definirá si se toman todo como un conjunto.

A modo de cierre, los procesos de selección laboral juegan un importante papel, dentro de las organizaciones, tomando como punto de referencia la gestión de talento humano. El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito (Chiavenato, 2009, p. 52) Es así, como los procesos de selección laboral son un punto de partida para que una empresa emprenda su camino al éxito, por medio de su capital humano, apoyado por la gestión del talento humano.

2.2.3.3. El Desarrollo Profesional Docente como Evidencia de la Calidad Educativa.

Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación, la formación es un proceso que ha de plantearse como una acción global, no puntual que afecta todo el desarrollo profesional y que comprende toda la institución; es la aspiración a enlazar la función docente con los problemas de la práctica y la utilización de metodologías consecuentes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio. Significa entonces que la formación del docente no solo debe responder a los intereses personales sino deben dirigirse a mejorar la realidad de la institución para lograr los aprendizajes esperados, por lo cual esta formación debe ser continua e integral ya que estamos ante una realidad cambiante. (Jimeno, 2015, p. 21).

Para comprender las intencionalidad del desarrollo profesional docente, no cabe duda que los dominios requeridos no surgen de la nada, tienen un origen, una idea de lo que es educar y de lo que es la pedagogía como instrumento básico del pensamiento docente, desde esta perspectiva la evolución de la educación como ciencia, deja entre ver un conjunto de modelos contemporáneos en educación que influyeron en la forma en que se proyectaba el fenómeno educacional y como desde el ángulo de cada modelo educativo contemporáneo se concibe la

labor de los docentes desde diferentes perspectivas, en cada uno de ellos y de conformidad a estos tendríamos un desarrollo profesional diferenciado, y que con justo razonamiento se apostaría por el de mayores ventajas comparativas entre sí. (Paz, 2008, p. 12). De tal manera, para poder comprender el desarrollo profesional docente se debe tener muy claro lo que es educar y como el docente a través de los diferentes métodos de la educación puede desempeñar su labor de profesional de la mejor manera.

Sin embargo, la formación de profesores en la actualidad ha estado muy restringida, apuntando simplemente a ser profesionales eminentemente teóricos con una adquisición de conocimientos muy limitados brindándole al estudiante universitario una educación muy específica. Es por eso, que para romper con los esquemas tradicionales y adoptar nuevas concepciones teóricas y ser congruentes con ella en la formación integral de los educandos, es necesario que nuestro sistema educativo desarrolle principios cognitivos y afectivos como resultado de la interacción de maestros alumnos en el proceso docente educativo. (Paz, 2008, p. 21). Para que el docente obtenga una serie de conocimientos y competencia que le ayudaran a crecer tanto personal como profesionalmente este debe de estar sometido a capacitaciones constantes que lo preparen para poder enfrentarse a las nuevas exigencias, llenándolos de herramientas para su mejor desempeño.

En tal sentido el desarrollo profesional docente, está en permanente interacción y en fuerte dependencia del contexto en que ocurre. Las relaciones laborales y sociales, la situación institucional de la escuela, la naturaleza, el origen y la trayectoria de esta, la provisión de recursos, entre otros factores, pueden constituir elementos facilitadores u obstaculizadores del desarrollo profesional docente, lo pueden estimular o inhibir. La interacción con el contexto no puede reducirse a la clásica y lineal relación causa-efecto. El contexto, para ellos, es mediador en

el aprendizaje profesional en tanto influye en la práctica del/la docente. Sin embargo, existe también lo que los autores llaman la variable biográfica que “ejerce su influencia en la actitud que se adopta ante el desarrollo profesional” (p. 125). En una dirección similar apunta Osorio (2016), quien sostiene que “El clima de trabajo en las instituciones educativas, el trato con los compañeros, la promoción dentro de la profesión, la formación a lo largo de la vida, la carrera docente [y] la experiencia” (p.41) son algunas dimensiones del contexto que contribuyen al desarrollo profesional docente. (Álvaro Ramis, 2019, p. 146)

Formación inicial y capacitación permanente de los profesores: una manera inteligente de alcanzar un mejor desarrollo profesional

Uno de los factores que inciden en la vida educativa sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente. (Suizo, 2012, p. 41). De tal manera que al estar en constante formación estos adquieran diversas competencias que le serán de mucha ayuda a la hora del desempeño docente y poder así brindar un servicio de calidad, además de sentirse en un clima organizacional adecuado.

El clima organizacional integra las características y percepciones individuales y sociales del ambiente de trabajo que determina los comportamientos individuales y grupales de los miembros de la organización. La creación de un clima institucional positivo es una de las dificultades que hoy están encontrando la mayoría del profesorado para mantener en el aula un ambiente distendido que les permita desarrollar su tarea con eficacia. El logro de éste mismo clima en las Instituciones Educativas pone el acento en la necesidad de que todos miembros que

componen el Centro trabajen colaborativamente en la creación de un ambiente de trabajo para la mejora de la tarea educativa. (Suizo, 2012, p. 55)

En efecto para crear un clima institucional positivo es necesaria además una organización que favorezca la corresponsabilidad. Durante mucho tiempo, ha predominado el individualismo y la falta de un trabajo en equipo del profesorado, a veces incluso dentro de las diversas áreas y departamentos. Sin entrar a una apreciación más sistemática de los factores que determinan el clima de organización de las escuelas, basta comprobar cómo un buen director logra crear en poco tiempo un ambiente favorable y, en contraposición, cómo un mal director provoca una degradación de la atmósfera escolar. (Suizo, 2012, p. 55)

Además, si se quiere que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Se Tiene que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje. (Suizo, 2012, p. 60). De tal forma que el docente tiene que ocupar sus habilidades gerenciales directivas para influir en la forma de ser o actuar de sus estudiantes con el objetivo de hacer entes que respondan a las necesidades que exige la sociedad y así poder aprovechar el potencial que cada uno posee.

La profesión docente es un arte refiriéndose a las actividades que realizan, los profesores que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos. Además, exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos. (Suizo, 2012, p. 61). Es así como por medio de una

buena relación docente-alumno se puede dar un buen aprendizaje significativo, ya que el alumno puede ir adquiriendo un pensamiento crítico-reflexivo y una serie de competencias que le serán de mucha utilidad a la hora de enfrentarse al mundo laboral.

Igualmente, para influir en la mente del aprendiz, se tiene que conocer su complejidad, sus estilos preferidos de aprendizaje, sus diferentes clases de inteligencia, etc. Se tiene que saber que la mente del alumno está dispuesta a llegar a un acuerdo con la otra parte: la extraordinaria destreza del maestro como alquimista de la mente para transformar la esclavitud mental en libertad. Aquí se encuentra la cima dorada de la destreza del maestro: su capacidad de abrir la mente para que el alumno despierte la necesidad por el conocimiento y pueda ir enfrentándose a los nuevos desafíos que se le plantearan. (Suizo, 2012, p. 62)

En este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión y continuidad y equilibrio, no sólo en el “que” y el “cómo” de su ejercicio docente, sino también en el “por qué” en relación con sus fines “morales” fundamentalmente. Exige también que se abordan sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional. La prioridad que se asigna al ejercicio de la docencia en el contexto de los sistemas educativos se refiere básicamente a la adquisición de competencias para el mejoramiento de la función pedagógica en orden a producir las respuestas deseadas para incrementar la calidad de la educación. (Suizo, 2012, p. 64)

El reconocimiento del rol protagónico del docente en las transformaciones de los sistemas educativos ha tenido como consecuencia la consolidación del concepto de desarrollo profesional docente que alude a las distintas acciones ejecutadas por el docente en su proceso de formación posibilitando su desempeño profesional, la creación de identidades y el mejoramiento de sus

competencias profesionales. Desde esta perspectiva: El desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los docentes, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción. (Bernal, 2014, p. 43). Es por ello que es de suma importancia que los docentes sean capaces de someterse a autoevaluaciones, lo cual les permitirá darse cuenta de los vacíos que se tienen debido al constante cambio de la sociedad y de las nuevas exigencias que van surgiendo, al ser estos evaluados o auto evaluados podrán prepararse para poder desempeñarse mejor.

Los docentes a lo largo de la historia se le reconocen como el profesor que diseña clases, traduce objetivos en actividades de enseñanza y evalúa en relación a esos objetivos. Estas tareas las asumen con cierto grado de autonomía en el marco usual de su experiencia, al interior de la sala de clases y es responsable de lo que ocurre en la misma y realiza su enseñanza dirigiéndola en forma más o menos prescriptiva a sus alumnos. Las nuevas demandas en el campo social y educacional obligan a los profesores y profesoras a trabajar en cierto sentido de manera inédita con respecto a su experiencia anterior. La realidad de sus alumnos se complejiza tanto en los países desarrollados como en desarrollo, aunque los problemas no sean del todo comparables. Se emiten mensajes que apuntan a la responsabilidad del maestro por el aprendizaje de sus alumnos y se busca medir su éxito según resultados. (Bernal, 2014, p. 44)

2.3. Definición de Términos Básicos.

Actitudes Humanas: Es la manera en la que el ser humano se comporta y el estado de ánimo que presenta el individuo.

Aptitud: Se basa en las habilidades y destrezas; son las cualidades que posee una persona y que se pueden observar en distintas etapas de la vida.

Asunción: Es un acto de asumir y de resultados en aceptar las responsabilidades asumiendo alguna función o cargo dentro de una empresa u organización.

Autonomía: Postura de una persona que está rígidamente guiada por las reglas que guían su comportamiento, además de regular su conducta dentro de la sociedad u organizaciones donde se desempeña.

Capacitación: La capacitación es un proceso de educación, es dotarle al empleado de saberes, herramientas para poder desenvolverse adecuadamente en sus actividades dentro de la organización. Es un esfuerzo que la organización diseña para mejorar los talentos, conocimientos y habilidades que se necesitan para el buen desempeño.

Capital Humano: El conjunto de personas que dan vida a la organización y que sirven como pilar para el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas. El talento humano está formado por dos factores importantes que son el talento (conjunto de habilidades y competencias de la persona) y el contexto (lugar donde se aplica el talento o las habilidades y competencias).

Competencias: Son las capacidades y habilidades con las que el individuo cuenta; factores que distinguen a esa persona y que se ven reflejados en el desempeño laboral.

Conflicto Laboral: Se da cuando existe una confrontación de ideas entre un miembro de la empresa con otro y ambos defienden la postura; es algo normal, pero a su vez favorece el crecimiento en las organizaciones.

Clima Organizacional: Es el ambiente físico dentro de la empresa en el cual se desarrollan las actividades laborales y relaciones interpersonales, la mayor fortaleza se basa en las habilidades personales; cuando el clima organizacional es bueno y los empleados están comprometidos y motivados hay una mayor productividad.

Desempeño Laboral: Es un el conjunto de actuaciones que permiten a la organización, medir, evaluar comportamientos y resultados relacionados con el trabajo que realiza el empleado; es decir, en qué medida, es productivo el trabajo del empleado para el logro de objetivos de la organización.

Dimensión Interpersonal: Es clave en las relaciones interpersonales y en los equipos de colaboradores de una empresa; lo que hace atractivo y agradable en el carácter de una persona.

Ejercicio Didáctico: Es un medio material cuyo objeto es el apoyo al proceso de enseñanza; facilita el proceso y es parte de la comunicación.

Estrategia Tecnológica: Es una herramienta de innovación; lo fundamental es tener un buen manejo de la tecnología, como de tener experiencia en plataformas educativas y programas que desarrollen competencias en el individuo.

Gestión del talento humano: Es el conjunto de acciones, políticas o prácticas que las organizaciones realizan para dirigir el rumbo de las actividades por medio de la administración del trabajo de las personas, recursos con el único objetivo de lograr los objetivos, la misión y visión organizacional.

Habilidades: Se refiere a la aplicación del conocimiento que posee la persona en un contexto o actividad, con el fin de resolver problemas o situaciones que el momento y contexto lo exija, es decir la transformación del conocimiento en acciones concretas que viva la persona.

Herramientas Interactivas: Son aquellos programas o aplicaciones diseñados para hacer fácil el trabajo de quien los utiliza; en el ámbito educativo su finalidad es mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Juicio Crítico: Es la actividad que se debe emplear para que el estudiante desarrolle competencias de pensamiento crítico; busca la habilidad de comentar y criticar algún texto.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación: Son tecnologías desarrolladas que busca enviar una información; tienen la capacidad de almacenar dicha información, forma lasos para una comunicación impersonal y busca la calidad de vida en el ámbito educativo.

Organización: Una organización es la formación de un conjunto de personas que trabajan con un fin en común que desde luego tendrá un beneficio. Es una estructura de capital humano que desempeña actividades para satisfacer necesidades de las personas en una sociedad por medio de la producción de bienes y servicios.

Páginas Web: Es navegar desde un documento otro a través de una concesión; es un método importante de la comunicación se basa en la información, se puede navegar desde cualquier tipo de servidor en internet.

Práctica Educativa: Son las innovaciones educativas en la docencia con la finalidad de tener selección de conocimientos académicos como de conocimientos, así como también experiencias educativas.

Práctica Reflexiva: Es una manera interactiva para docente que toma la reflexión como un principio fundamental busca superar la visión de sus conocimientos.

Perfil del Candidato: Es el elemento que las organizaciones buscan para incorporar el mejor capital humano dentro de ellas. Tomando como referencia la identificación de competencias que el candidato posea, siendo así el inicio de los procesos de selección y reclutamiento del personal que formará parte de la organización.

Productividad: Es mejorar un proceso productivo; el éxito de una empresa es el alto índice de recursos que genera en entrada y salidas. Es así como se espera medir la productividad.

Proceso de Selección Laboral: Es el conjunto de acciones ordenadas que realizan las organizaciones para la adquisición del capital humano que ocupara los cargos dentro de ella. Es un proceso que debe ser cuidadosamente planeado desde la formación de los perfiles, hasta la selección, reclutamiento, inducción y capacitación de todo el personal

Reclutamiento: Es la atracción o invitación que realiza una empresa hacia las personas que desean formar parte de la ella. Es el proceso mediante el cual se busca abastecer en el exterior o interior de la organización el capital humano indispensable para seguir con su operación.

Relaciones Interpersonales: Es la interacción entre una o más personas conviviendo con los demás es importante mencionar que es comunicarse de forma efectiva; ayuda a solucionar conflictos con nuestros familiares o en el campo laboral con los demás compañeros.

Satisfacción: Es un estado de la mente reflejándose con el cumplimiento de expectativas logros de objetivos y la felicidad de haberlos alcanzado.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

Debido a que la investigación es de tipo documental se puede tener una mejor comprensión caracterizándose por el empleo predominante fuentes de información y el análisis de diferentes fenómenos se puede definir como:

Baena (1985) “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información, “(p. 72). (Ávila Baray, Introducción a la Metodología de la Investigación., 2006). La recolección de la información se realiza por una recopilación adecuada de datos, materiales de información que permiten redescubrir hechos, para una nueva investigación. Quiere decir que el investigador debe buscar fuentes que sean confiables que establezcan que la información sea verificada para poderse retomar teniendo en cuenta los derechos de autor, es una investigación que se realiza de forma ordena basándose en la construcción de conocimientos.

Se presenta una definición más específica de la investigación documental según el autor Garza (1988) Se caracteriza por el empleo predominante de registros gráficos y sonoros como fuentes de información, registros en forma de manuscritos e impresos, (p. 8). (Ávila Baray, Introducción a la Metodología de la Investigación, 2006) Quiere decir que es una técnica de investigación es una recopilación adecuada de información que permite obtener documentos nuevos o redescubriendo hechos en los que se puedan explicar, comparar y analizar con el propósito de realizar un análisis de fuentes.

3.2 Población/ Clasificación de las fuentes de información

Según (Arias F. G., 2012) “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. (P. 81). Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio con el propósito de generar un nuevo conocimiento sobre la investigación que se está realizando. Es decir que la población en una investigación documental se refleja en una serie de elementos con características similares que sirven como base para generar nuevos conocimientos teniendo en cuenta la situación actual en la que se está desarrollando el problema, estos conocimientos se pueden genera a través de fuentes documentales o vivas (conocimientos propios del investigador).

Tabla 5. Población y Clasificación de las fuentes de información

Nº	FUENTES PRIMARIAS	FUENTES SECUNDARIAS	FUENTES TERCIARIAS
1	Escuela Superior de Economía y Negocios Dirección: Santa Tecla Teléfono: 2234 9292 Correo: admision@esen.edu.sv https://www.facebook.com/ESENELSALVADOR?ref=hl	21 Tesis	2 Videos
2	Instituto Especializado de Nivel Superior Centro Cultural Salvadoreño Americano Dirección: Avenida los Sisimiles Frente a MetroCentro Norte San Salvador San Salvador SV, CP 1101, San Salvador Teléfono:2239 8000 Correo: socialnet@ccsa.edu.sv https://ww.ccsa.edu.sv/	16 Libros	
3	Instituto Especializado de Nivel Superior Franciscana Especializada Ágape Dirección: CA-8 Km 63, Sonzacate	37 Revistas	

	Teléfono: 2429 9700 Correo: esfe@agape.edu.sv		
4	Instituto Especializado de Nivel Superior Mónica Herrera Dirección: Av. Manuel Gallardo 3-3, Santa Tecla. La Libertad, El Salvador, C.A. (16,59 km). Teléfono: 2507 6500 Correo: info@monicaherrera.edu.sv http://www.monicaherrera.edu.sv	33 Informes	
5	Instituto Especializado de Nivel Superior El Espíritu Santo. Dirección: Urb. Jardines de Merliot, Avenida El Boquerón, y calle Chiltiupán, polígono O # 5, Ciudad Merliot, Santa Tecla, La Libertad, CP 1501 Teléfono: 2236 7300 Correo: informacion@ieeses.edu.sv http://www.ieeses.edu.sv/	7 Documento de sitio web	

Fuente de Información Validas y Confiables

(Se realizó una guía de observación con la finalidad de evaluar la confiabilidad de la institución como fuente de información para la investigación en los que contiene seis criterios ver anexo A).

(Se agrego fotografías de los institutos especializados de educación superior sobre las fuentes primarias de la fuente de información ver anexo B).

3.3 Método de muestreo y tamaño de la muestra/Sistematización de la información

Muestreo intencional también denominado muestreo opinático o de juicio, se utiliza cuando es el propio investigador el que selecciona a los sujetos que considera apropiado. El investigador establece previamente las características específicas a cumplir cada uno de los elementos muestrales. (Corral, Corral, & Franco Corral, 2015) En esta investigación se utilizó un muestreo No probabilístico Intencional u Opinático, ya que se seleccionaron las fuentes de

información de acuerdo a los criterios que el equipo investigador se plateo, con el propósito de obtener información veraz para un mejor desarrollo de la investigación.

Los criterios para la selección de fuentes de información serán los siguientes como la información relevante para el tema a investigar, coherencia de la información, calidad de la información, accesibilidad y autenticidad, poder identificar su procedencia y actualización. Es decir, será utilizada solo información relevante porque ayuda a conocer la realidad de la problemática cumpliendo con coherencia tenga lógica y orden para que se comprenda considerando la calidad de información que sea accesible autentica que no sea de dudosa procedencia y que sea lo más actual posible.

Tabla 6. Muestra y sistematización de la información seleccionada

Fuentes Secundarias	Fuentes Terciarias
<p>Tesis -21</p> <p>1.La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar. Andachi Trujillo, S. https://n9.cl/gserg6</p> <p>2.La Estructura Organizacional y su Relación con la Calidad de Servicio en Centros de Educación Inicial. Bastidas Espinoza, V. https://n9.cl/f1hm3</p> <p>3.El sentido reflexionado de la profesión docente, según sus agentes. Un estudio de casos en comunas de la región del Bio Bio - Chile. Universidad de Barcelona, Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Barcelona. Alarcón Vásquez, C. https://n9.cl/yicsuu</p> <p>4.“La Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (tic) como Estrategias de Innovación Pedagógica en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en las asignaturas básicas impartidas en los Centros de Educación Formal Fe y Alegría San José Plan del Pino, la Chacra y San José las Flores Departamento de San Salvador”. tesis, Universidad de El Salvador, Departamento de Ciencias de la Educación, San Salvador. Córdova, Maldonado y Pérez. https://n9.cl/ecnra</p> <p>5.Ramos Bruno, A. (2009). Los nuevos desafíos de la administración del recurso humano. Tesis de grado, Universidad Veracruzana, Veracruz. https://n9.cl/t9tov</p> <p>6.Valentín Rodríguez, Hugo. (2016). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Universidad INCA Garcilaso de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Lima. https://n9.cl/yldk</p>	<p>Videos</p> <p>1 PROGRAMA: Historia de la UES Parte 2. https://n9.cl/axp02</p> <p>2- Reportaje Historia de la UES Parte 1. https://n9.cl/jv5ws</p>

-
- 7.Necesidades Tecnológicas de las Pequeñas y Medianas Empresas en El Salvador Chacón, M.. Tesis de grado, Universidad Tecnológica de El Salvador, San Salvador. <https://n9.cl/ei5ue>
- 8.Capacitación y Desempeño Laboral . Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar , Quetzaltenango. Rojas Santos, F. <https://n9.cl/zy8f>
- 9.Modelo de Gestión por Competencias para la Administración del Recurso Humano de la Facultad de Ciencias Agronómicas de la Universidad de El Salvador”. tesis de grado, Universidad de El Salvador, Escuela de Administración de Empresas, San Salvador.Rivera, Rodriguez y Sandoval. <https://n9.cl/oxczy>
- 10.Diseño y Elaboración del Manual de Inducción de Personal en la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT). Tesis de Grado, Universidad de San Carlos De Guatemala, Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial. Toribio Aquino, P. <https://n9.cl/wb7u8>
- 11.Desarrollo de un Plan de de Acción para Mejorar el Clima Organizacional. Tesis de grado, Universidad Sergio Arboleda, Bogotá Colombia. Sarmiento Romero, P. A., & Valero Silva, P. A. <https://n9.cl/xz2s>
- 12.Inteligencia Emocional y Clima Organizacional. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala. Romero Sacalxot, H. N. <https://n9.cl/k0zz>
- 13.Estudio de las necesidades de formación en Tecnología Educativa a nivel de Posgrado y construcción del perfil de competencia en instituciones no gubernamentales de la región central de El Salvador, en los Departamentos de San Salvador, La Libertad y Cuscatlán durante el año 2013”. Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Departamento de Ciencias de la Educación, San Salvador.Sibrían Katya, C. K. <https://n9.cl/5j4l>
- 14.Victoria Osorio, C. (2015). Incidencia del Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación Tesis de Maestría, Universidad San Buenaventura, Departamento de Educación, Cali. <https://n9.cl/acpa>
- 15.El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en la I.E. Manuel González Prada. Universidad Católica Sedes Sapientiae , Huari Perú. Arce Baltazar, G. J., & Malvas Rojas. Y. M. <https://n9.cl/pyzwx>
- 16.El Manejo de Conflictos y la Eficiencia Laboral. Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Bermejo Escudero, G. <https://n9.cl/jiq6u>
- 17.Liderazgo y Conflictos Laborales. Tesis de Grado., Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala. De León Lacayo, M. C. <https://n9.cl/jjesg>
- 18.El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa López Albújar de Piura. Universidad de Piura, Perú. Albañil, A., & Ordinola. <https://n9.cl/95qp>
- 19.Relaciones Interpersonales en el Ámbito Laboral del Personal del Colegio Guatemala de la Asunción . Universidad de San Carlos Guatemala . Pirir Sajbin, V. Y. <https://n9.cl/50pn>
- 20.Las Relaciones Humanas en Administración Educativa. Tesis de Grado , Universidad de San Carlos Guatemala. Gálvez López, S. E. <https://n9.cl/rnhlb>
- 21.Suizo, L. S. (2012). Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desgaste del Profesorado. Valencia, Perú. <https://n9.cl/9s9q>
-

Libros – 15

- 1.El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Fidias G. Arias. <https://n9.cl/malc>
- 2.La Gestión del Desarrollo Profesional Docente en el Uso de las TIC en el Aula. Angélica María Higuera Bernal. <https://n9.cl/8xm5>
- 3.El Aprendizaje Significativo y el Desarrollo de Capacidades Comunicativas de Textos Narrativos. Guisella Cervantes Gómez Foster. <https://n9.cl/cdttt>
- 4.Metodología de la Investigación. Hernández Sampieri, Roberto. <https://n9.cl/z835p>
- 5.Gestión del talento humano. Idalberto, Chiavenato. <https://n9.cl/o2w6>
- 6.Administración de recursos humanos. Idalberto Chiavenato. <https://n9.cl/ged1>
- 7.Técnicas de Investigación Documental. Jurado Rojas, Yolanda. <https://n9.cl/361ly>
- 8.Administración. Stoner, J. y otros. <https://n9.cl/xky3>
- 9.La cuarta revolución industrial. Schwab, Klaus. <https://n9.cl/exwi>
- 10.El Aprendizaje Significativo y su Relación con el Uso de las TIC en la Enseñanza de la Informática de los Estudiantes del Grado Noveno de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Paz de Ariporo Casanare. Jaime Augusto Salazar Fuentes. <https://n9.cl/vumc>
- 11.Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Avances, retos y desafíos en la transformación educativa. Guzmán, Maricela Osorio. <https://n9.cl/1vfc2>
- 12.Constructivismo: Estrategias para aprender a aprender. Pimienta Prieto, Julio H. <https://n9.cl/lmd0>
- 13.Sociedad del Conocimiento y Educación.(L. G. Aretio, Ed.). <https://n9.cl/dgz41>
- 14.Sistemas de Resolución de Problemas de Conflictos Laborales.Directrices para Mejorar el Desempeño. O'Donovan, P., & Oumarou, M. <https://n9.cl/48cw>
- 15.Álvaro Ramis, M. P. (2019). Educar para la Ciudadanía. El Salvador. <https://n9.cl/wbntb>

Revistas- 37

- 1.La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. Cañedo, T.Figueroa, I. E. <https://n9.cl/oj9tr>
 - 2.Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. Conde Cardona, Y. <https://n9.cl/3s77b>
 - 3.Apropiación de las TIC en la docencia universitaria: Statu quo ante un panorama complejo Vargas, Alejandra. <https://n9.cl/nx2c>
 - 4.La Influencia del Factor Humano, el Liderazgo y la Cultura de las Organizaciones en los Procesos de Implementación y Gestión del Cambio Organizacional. Ferrer Dávalos, Raúl Marcelo. <https://n9.cl/l2p6w>
 - 5.Conocimiento y procesos organizacionales en Unidades de Información de Maracaibo-Venezuela. Escobar, L. <https://n9.cl/a10w>
-

-
6. Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana. Díaz, O. <https://n9.cl/6wy6>
7. La Brecha Digital y Su Influencia en la Educación para la Sustentabilidad. Segurajáuregui, Luciano, & Rojas, Francisco. <https://n9.cl/cdyty>
8. Habilidades Sociales para las nuevas Organizaciones. Jiménez, Donoso, Camacho, Rivas y Herrero. <https://n9.cl/khkc8>
9. Las Habilidades Sociales y la Comunicación Interpersonal de los Estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Mamani, Tejeda, Ponce y Sayco. <https://n9.cl/0if37>
10. Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. Naranjo Pinela, Espinel Guadalupe y Robles Amaya. <https://n9.cl/2jhc>
11. La Proactividad Empresarial como Elemento de Competividad. López, S. A. <https://n9.cl/7pk8>
12. Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Salessi, S., & Omar, A. <https://n9.cl/ys52>
13. La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. Palmero, M. L. <https://n9.cl/ujz9>
14. Replanteando la tecnología educativa. Tecnologías en la era de la globalización, 24. Sevilla, J. C. <https://n9.cl/if8as>
15. La Influencia del Factor Humano, el Liderazgo y la Cultura de las Organizaciones en los Procesos de Implementación y Gestión del Cambio Organizacional. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc, 11(1). doi:<http://dx.doi.org/10.18004/riics>. Ferrer Dávalos, R. M. <https://n9.cl/fex18>
16. La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara. <https://n9.cl/gwq9g>
17. Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación. AD-Minister (26). doi:10.17230/ad-minister.26.1Monsalvas Vaca, C., Montalvas Vaca, L., & Quintero, J. <https://n9.cl/8t1m3>
18. La Motivación y el Aprendizaje. Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. <https://n9.cl/6h3qw>
20. Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico. Lamas Rojas, H. <https://n9.cl/hex1>
19. Teorías de Autorregulación Educativa: una Comparación y Reflexión Teórica. Panadero, E., & Tapia, J. A. <https://n9.cl/dhnor>
20. Análisis de un Puesto de Trabajo. Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía. <https://n9.cl/ticj>
21. La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. Bermúdez Restrepo, H. <https://n9.cl/sr7k6>
-

22.La formalización, financiamiento, capacitación, competitividad y la rentabilidad en las micro y pequeñas empresas, chimbote, 2010-2013. In Crescendo Institucional, Centurión Medina, R. <https://n9.cl/y0zp>

23.Capacitación: Una Herramienta de Fortalecimiento de las PYMES. Bermúdez Carrillo, L. <https://n9.cl/emspb>

24.La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. Cañedo, T., Figueroa, I. E. <https://n9.cl/oj9tr>

25.La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara. <https://n9.cl/gwq9g>

26.La Gestión de Procesos. Fomento, M.D. <https://n9.cl/r5xnd>

27.Tecnología Educativa: Características y Evolución de una Disciplina. Ana García-Valcárcel Muñoz. <https://n9.cl/oqpf8>

28.Educación virtual. ¿Simulando lo educativo? Rozo, C., Peña, J. A., Prada, M., Cárdenas, G. <https://n9.cl/48cb>

29.Una genealogía de la educación en El Salvador. Gómez Arévalo, Amaral. <https://n9.cl/0r2o>

30.Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. Riascos Erazo, S. <https://n9.cl/xd48>

31.La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Julio Cabero Almenara, María del Carmen Llorente Cejudo. <https://n9.cl/0x0ml>

32.Procedimientos de Muestreo. Corral, Yadira; Corral, Itzama; Franco Corral, Angie. <https://n9.cl/bh0w>

33.Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. Dulzaides Iglesias, María Elinor; Molina Gómez, Ana María. <https://n9.cl/bp5b>

34.Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Claudio Díaz Herrera. <https://n9.cl/6co6>

35.La complejidad del análisis documental Pena Vera, Tania; Pirela Morillo, Johanna <https://n9.cl/1fq3x>

36.Aguilar Gavira, Sonia; Barroso Osuna, Julio La Triangulación de Datos como Estrategia en Investigación Educativa. <https://n9.cl/wp803>

Informe – 33

1.INSEAD, HCLI, ADECCO . (2014). El Índice de Competitividad del Talento Global Desarrollo del talento para hoy y mañana. INSEAD. Bruno Lanvin y Paul Evans. <https://n9.cl/m9kmm>

2.IIPE-UNESCO. (2007). Las TIC: del aula a la agenda política. IIPE-UNESCO-UNICEF, Buenos Aires. <https://n9.cl/f10g>

3.UNESCO-Pontificia Universidad Javeriana. (2016). Competencias y estándares TIC desde

la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente. UNESCO-Pontificia Universidad Javeriana, Cali. <https://n9.cl/smdm>

4.Pertinencia Pedagógica y Uso de las TIC en la Educación Superior Guerrero Lozano Liyibeth & Sánchez Sanabri. <https://n9.cl/06q4f>

5.MINED. (2014). Política Nacional de TIC en Educación . MINED, Vice Ministerio de Ciencia y Tecnología. , San Salvador. <https://n9.cl/s04n>

6.Pacto Multisectorial para la Construcción de la Política Nacional de Educación Superior - USAID. (2018). Propuesta de Política Nacional de Educación Superior de El Salvador . Pacto Multisectorial para la Construcción de la Política Nacional de Educación Superior -USAID, San Salvador. [https://www.mined.gob.sv/descarga/Propuesta Política de Educación Superior.pdf](https://www.mined.gob.sv/descarga/Propuesta%20Pol%C3%ADtica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.pdf)

7.Gobierno de El Salvador-Banco Central de Reserva. (2020). Informe Económico Mensual Gobierno de El Salvador-Banco Central de Reserva, San Salvador. <https://n9.cl/jy8m>

8.La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo. Organización Internacional del Trabajo.OIT. <https://n9.cl/4vr4g>

9.Cambio Tecnológico y Empleo: Aportes Conceptuales y Evidencia frente a la Dinámica en Curso. Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación. Roitter, S. <https://n9.cl/4xhjq>

10.La importancia del recurso humano en la estrategia de las organizaciones. Rangel, S. Universidad de la Sabana, Chía. <https://n9.cl/8py0>

11.Perspectiva Laboral El Salvador. OIT, El Salvador. <https://n9.cl/5icbg>

12.COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después, Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. UNESCO. UNESCO-IESALC. <https://n9.cl/rft5>

13.Docentes Universitarios ante los Desafíos de las TIC en su Práctica Educativa. Repositorio Institucional Olavide. Martínez, Luisa & Hernández, Ma. de la Luz. <https://n9.cl/gicx>

14.MINED. (n.d.). HISTORIA Y REFORMA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SALVADOR. SanSalvador. <https://n9.cl/vpepb>

15.Bruno Fabián & Flores M. José. (2005). La educación superior no universitaria en El Salvador. <https://n9.cl/be0c6>

16.Martínez, L. (2003). Estudio contrastivo de experiencias en la aplicación de las NTIC a la enseñanza/aprendizaje en Filología. Universidad Complutense, Facultad de Filología, Madrid. https://eprints.ucm.es/5762/1/Luján_Martínez.pdf

17.Impacto de la apropiación de las TIC en los profesores universitarios para el desarrollo de un aprendizaje significativo. Experiencias docentes. Universidad Don Bosco. Hernández de Jiménez, E. <https://n9.cl/l448s>

18.Londoño, G. (2015). La docencia universitaria: realidad compleja y en construcción. Miradas desde el estado del arte. Universidad de La Salle, Bogotá. <https://n9.cl/6pk8v>

19.Bejarano Jhon. (2013). Las prácticas de enseñanza del profesor universitario, una

herramienta efectiva para el éxito pedagógico. Universidad Nacional de Colombia., Departamento de Nutrición Humana. Facultad de Medicina., Bogotá. <https://n9.cl/dwxby>

20.Historias de vida profesional docente y tutoría en la universidad. Universidad de Huelva, Departamento de Educación, Huelva. García, M. <https://n9.cl/ww4z>

21.Relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior. Sandoval Romero, A.Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Educación, Bellaterra. <https://n9.cl/ujdfh>

22.Influencia de las Relaciones Interpersonales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las Empresas Sur Motors. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa Perú. Viscarra, P., Brigitte, L., Varga, L., & Shirley, J. <https://n9.cl/rnsf>

23.Habilidades sociales y su influencia en el Clima laboral en los Colaboradores del área de Canales del Banco General Rumiñahui. Tesis Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Departamento de Psicología, Quito. Auz y Polonia. <https://n9.cl/bjl6>

24.Influencia de la Proactividad en el Clima organizacional.G, C. J. <https://n9.cl/iyr5>

25.Actitud Proactiva de los Trabajadores Mineros en Seguridad y Salud Ocupacional para Controlar y Reducir los Riesgos Laborales de la Empresa Beloro . Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo Perú. Aquino Laiza, L. A. <https://n9.cl/9ts6>

26.Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Clima Organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo. Universidad Cristiana de Panamá. López, S., Domínguez, M., & Inés, M. <https://n9.cl/6tk76>

27.Diseño de la Estructura Organizacional y Funcional de la Empresa Distapiz-Cía. Universidad de Guayaquil ,Ecuador .Cadena Carrera, E., Martínez Asencio, T., & Pérez Urresto A. <https://n9.cl/bjt9x>

28.Una Metodología para el Diagnóstico y el Diseño de una Estructura Organizacional . Universidad Nacional Autónoma de México. Arguelles Guerrero, O. <https://n9.cl/917wo>

29.Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú.Lomas Púa, R. <https://n9.cl/pgf11>

30.Satisfacción Laboral una Versión Actual de la Aplicación del Concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación hacia un Modelo Integrador . Universidad Abierta Interamericana , Buenos Aires Argentina. Pérez Vilar, P. S. <https://n9.cl/ig4n>

31.Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apuímac Andahuaylas. Universidad Nacional José María Arguedas , Andahuaylas, Perú. Quispe Aquin. <https://n9.cl/w972>

32.Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Universidad ECOTEC, Departamento de Publicaciones, Samborombón. Armas Yadira, Llanos Mónica, Traverso Paola. <https://n9.cl/gk49>

33.Análisis de Puestos de Trabajo y Selección del Personal. Universidad Miguel Hernández de ELCHE. García Molina, S. <https://n9.cl/u79b>

Documento de sitio web-8

1.Centro Cultural Salvadoreño Americano. (n.d.). Centro Cultural Salvadoreño Americano. Retrieved Agosto 1, 2020, from Centro Cultural Salvadoreño Americano: <https://n9.cl/mgti>

-
2. Escobar, C. (2017, Octubre 24). Medium Corporation. Retrieved Junio 23, 2020, from <https://n9.cl/zq0pu>
 3. Escuela de Comunicaciones Mónica Herrera. (2020, Agosto 1). ECU RED. Retrieved from ECURED. [https://www.ecured.cu/Escuela_de_Comunicación_Mónica_Herrera_\(El_Salvador\)#Historia](https://www.ecured.cu/Escuela_de_Comunicación_Mónica_Herrera_(El_Salvador)#Historia)
 4. Escuela de Educación Superior de Economía y Negocios. (n.d.). ESEN. Retrieved Agosto 1, 2020, from ESEN: <https://n9.cl/qr3c0>
 5. ESFE AGAPE. (n.d.). ESFE AGAPE. Retrieved Agosto 1, 2020, from ESFE AGAPE: <https://www.esfe.agape.edu.sv/institucion.php?id=85>
 6. Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo". (n.d.). Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo". Retrieved Agosto 1, 2020, from Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo": <https://n9.cl/jnv02>
 7. Universidad de El Salvador, TVUES. (2017, Enero 31). Reportaje Historia de la UES Parte 1. (TVUES, Editor, & TVUES, Producer) Retrieved Junio 25, 2020, from TVUES-YOUTUBE <https://n9.cl/tlv3>
 8. Universidad de El Salvador, TVUES. (2017, Febrero 6). PROGRAMA: Historia de la UES Parte 2. (TVUES) Retrieved Junio 25, 2020, from TVUES-YOUTUBE: <https://n9.cl/qz25>
-

3.4 Método

El análisis documental es un proceso que parte de la necesidad de facilitar a investigadores al acceso de fuentes de información. Según la postura teórica del autor Pinto Molina (1992: 89) añade que el análisis documental es el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión. (Peña Vera & Pirela Morillo, 2007) En otras palabras, el análisis documental es un proceso que involucra tanto el análisis, reflexión y saberes, por ejemplo, los docentes dejan tarea la lectura de un libro, el estudiante implementa estrategias organiza y representa el contenido del documento de una manera distinta al original centrándose en la síntesis, análisis generando un nuevo documento la finalidad es facilitando el acercamiento cognitivo del individuo con el contenido y las fuentes de información.

Cabe destacar que el análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico-sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas. (Dulzaides Iglesias & Molina Gómez, 2004) Es decir, se centra en la producción documental proporciona al sujeto un camino para llegar al documento su finalidad es la transformación de documentos originales sometiéndolo a un análisis luego se convierte en otro documento secundario es proceso que se estudia se interpreta se hace síntesis minuciosamente para iniciar un nuevo documento.

3.5 Técnicas e Instrumentos

3.5.1 Técnicas

Para el autor (Arias F. G., 2012) Las técnicas de recolección de datos son las distintas maneras o formas de obtener información. Por otra parte, las técnicas facilitan el proceso de investigación permitiendo lograr mayor efectividad y nuevos conocimientos. Quiere decir que las técnicas se eligen en referencia los distintos propósitos, las que resulten apropiadas según el tipo de investigación su mayor función es obtener la información promoviendo la producción de los conocimientos fiables.

Para recoger información se usará la técnica del fichaje, con el fin de seleccionar y extraer información necesaria de las fuentes bibliográficas para fundamentar científicamente la presente tesis. Para tal efecto se utilizará como instrumentos permitiendo registrar datos información de distintas fuentes facilitando la comprensión de documentos leídos.

Además, se puede dar una aproximación de los autores Marridi, Archenti y Piovani 2007 (Díaz Herrera, 2018) el análisis de contenido es una técnica de interpretación de textos que se

basan en procedimientos de descomposición y clasificación de estos. Debe señalarse que el análisis permite valorar y evaluar el adjunto de la información. De este modo el análisis de contenido es una técnica utilizada en varias áreas, del saber humano a través de investigación realizándose en forma objetiva, sistemática en el texto.

3.5.2 Instrumentos

Según el autor (Arias F. G., 2012, p. 68) Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

Tabla 7. **Conceptualización de fichas documentales**

Tipos de Fichas		
Hemerográfica: Contiene los datos que sirven para identificar las publicaciones periódicas, tales como revistas o diarios.	Bibliográficas: En esta tarjeta o ficha se anotan los datos editoriales preestablecidos por la Asociación Americana de Psicología (APA).	Resumen: Se realiza una recapitulación o sumario elaborado por el investigador.
Textual: En este tipo de ficha se realiza la transcripción de un párrafo que contenga una idea importante, el que se escribe entre comillas, seguido del número de páginas. Debe ser breve, tener unidad y presentar una sola idea.	Contenido: La elaboración de comentarios requiere de una gran practica pues se trata de asimilar el contenido para elaborar después, ideas generales en torno a lo leído, es decir críticas, juicios u opiniones.	Paráfrasis: El investigador plasma los conceptos generales de un libro con sus propias palabras.

(Jurado Rojas, 2005)

3.6. Procedimientos

3.6.1. Validez de constructo de los documentos

La validez de constructo es probablemente la más importante, sobre todo desde una perspectiva científica, y se refiere a qué tan bien un instrumento representa y mide un concepto teórico (Hernández Sampieri, 2014, p. 203). A la luz de la necesidad y el grado de aplicabilidad de este tipo de validez, en la presente investigación, se procederá a realizar una validez de constructo de los documentos muestrales con la ayuda de expertos en la temática, haciendo uso de la técnica de agregados Individuales. Agregación individual de los expertos, que consiste en obtener la información de manera individual de cada uno de ellos, sin que estos se encuentren en contacto (Cabero Almenara, Julio y Llorente Cejudo, María d, 2013, p. 17) El procesamiento de los resultados serán a través de la prueba de concordancia entre jueces.

Formato de validación de constructo respecto a las dimensiones e indicadores contenidos en los objetivos de la investigación.

Valides de las fuentes de consulta por parte de los expertos, respecto a las dimensiones, indicadores y contenidos en los objetivos de investigación. (Ver en anexo C).

Se someterá a estimar la confiabilidad de los documentos, mediante un procedimiento de triangulación de fuentes, la cual consistirá en la utilización de diferentes estrategias y fuentes de información sobre una recogida de datos permite contrastar la información recabada (Aguilar, S.& Barroso, J., 2015, p. 74).

Tabla 8. Resultados de la Validación



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Validación de constructo respecto a las dimensiones e indicadores contenidos en los objetivos de la investigación.

Indicaciones: Marque con una X cada uno de los criterios a evaluar con la escala; según su juicio de criterio, indicando si es válido o no.			Objetivo: Comprobar el grado de validez de las dimensiones, indicadores y constructos teóricos contenidos en el ejercicio de la investigación.										
Escala: ED: En desacuerdo MDA: Medianamente de acuerdo DA: De acuerdo													
DIMENSIONES	INDICADOR	CONSTRUCTO TEORICO DE LA FUENTE DE INFORMACIÓN A VALIDAR.	Experto A			Experto B			Experto C			Total	Observación y dictamen
			ED	MDA	DA	ED	MDA	DA	ED	MDA	DA		
Relaciones Interpersonales	Habilidades Sociales.	Naranjo Pinela, Espinel Guadalupe y Robles Amaya, (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. https://n9.cl/etyvf La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral, teniendo presente las tendencias de las organizaciones modernas, las			X			X			X	100%	Confiable

	cuales se han vuelto más competitivas y demandan de un personal con capacidades interpersonales que logren consolidar el éxito de la empresa.											
Actitud Proactiva en el desempeño laboral	G, Caro, (2005). Influencia de la Proactividad en el Clima organizacional. https://n9.cl/iyr5 Proactividad se ha puesto de moda en el ámbito de dirección de la empresa. Según el autor Steve Covey considera que “La esencia de la persona proactiva es la capacidad de liderar su propia vida”.			X			X			X	100%	Confiable
Manejo de conflictos laborales.	OIT, Centro Internacional de Formación. (2013). Sistemas de Resolución de Problemas de Conflictos Laborales. Directrices para Mejorar el Desempeño. https://n9.cl/khfwg Con relación a las causas de un conflicto laboral. Los conflictos laborales pueden ser de poca o gran importancia, individuales o colectivos, limitarse a un lugar de trabajo o extenderse a varias empresas.		X				X		X		66.66%	Confiable

Clima Organizacional	Estructura organizacional.	<p>Miceli Silvina (2019). El sistema de aseguramiento de la calidad: evaluando los instrumentos de medición de la CONEAU.</p> <p>https://n9.cl/cjuwx</p> <p>El conocimiento de la universidad como organización es una condición previa necesaria para asegurar la coherencia entre los instrumentos de evaluación y lo evaluado, como así también para lograr que los objetivos de la política pública no se traduzcan solamente en “modificaciones superficiales en la estructura de la organización, sin consecuencias para el núcleo duro de funcionamiento”.</p>			X			X			X	100%	Confiable
	Proceso Organizacional.	<p>Fomento, (2005). La Gestión de Procesos.</p> <p>https://n9.cl/r5xnd. La mejora continua de los procesos es una estrategia que permite a las organizaciones generar valor de modo continuo, adaptándose a los cambios en el mercado y satisfaciendo permanentemente las necesidades y expectativas cada vez más exigentes de sus clientes.</p>			X			X			X	100%	Confiable

	Satisfacción Laboral	<p>Pérez Vilar, Pablo Sebastián, (2011). Satisfacción Laboral una Versión Actual de la Aplicación del Concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación hacia un Modelo Integrador. https://n9.cl/r5xnd</p> <p>Este trabajo pretende reunir la información de las investigaciones realizadas durante la década 2000-2010 para enunciar razones necesarias y suficientes para un teoría actual e integradora de la satisfacción laboral. Para ello, se realizó un recorrido de las distintas definiciones de este constructo y se realizaron los instrumentos de medición, las utilizados en 338 investigaciones extraídas de distintas bases de datos y se consultó bibliografía adicional para complementar la información en aquellas situaciones que se consideran necesarias.</p>		X				X		X		66.66	Confiable
Aprendizaje Significativo	Conflicto Cognitivo para la apropiación de la información.	<p>Abella, Fernando Rey (2008) Utilización de los mapas conceptuales como herramienta evaluadora del aprendizaje significativo del alumno universitario en ciencias con independencia de su conocimiento de la metodología.</p>			X			X			X	100%	Confiable

	<p>https://n9.cl/8z8v</p> <p>Aprender significativamente supone modificar los esquemas conceptuales que el alumno tiene, partiendo de su realidad y desarrollar su potencial de aprendizaje. Las condiciones para conseguir esto serán una actitud positiva por parte del alumno y un contenido de aprendizaje que sea potencialmente significativo.</p>											
Participación en logro de objetivos personales.	<p>Palmero, (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. https://n9.cl/5ycl</p> <p>Para el aprendizaje significativo, el aprendiz no puede ser un receptor pasivo; muy al contrario. Debe hacer uso de los significados que ya internalizó, de modo que pueda captar los significados que los materiales educativos le ofrecen</p>			X			X			X	100%	confiable
Trabajo colaborativo para el logro de metas.	<p>Sánchez López, Paloma (2011) Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0.</p> <p>https://n9.cl/vnrl</p>			X			X			X	100%	Confiable

		La importancia de este trabajo, que debemos comentar que constituye la primera investigación de Creación y Gestión de Conocimiento mediante Trabajo Colaborativo que se efectúa en España en el marco de la Formación Profesional, campo en el que apenas se investiga.											
Proceso de Selección Laboral	Perfil de Candidato ideal.	Chiavenato, Idalberto (2009) Gestión del talento humano. https://n9.cl/o2w6 Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada.			X			X			X	100%	Confiable

Reclutamiento del personal.	<p>Armas Yadira, Llanos Mónica, Traverso Paola, (2017). Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales.</p> <p>https://n9.cl/gk49</p> <p>El reclutamiento de talentos puede ser tanto interno como externo, pero determinar el tipo de reclutamiento dependerá de las necesidades del perfil y filosofía institucional.</p>		X				X		X		66.66%	Confiable
Inducción Laboral del seleccionado.	<p>Stoner, J. y otros., (1996). Administración.</p> <p>https://n9.cl/xky3</p> <p>El autor pone el énfasis en el desafío que se deriva de la globalización de la economía para cada uno de los gerentes, y tiene como meta hacer que los estudiantes adquieran conciencia de estos cambios en el entorno y mostrarles cómo se están adaptando los gerentes eficaces. Además de los programas de inducción que son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación a la organización, disminuyendo la tensión y nerviosismo que trae consigo, ya que tiende a experimentar sentimientos de</p>			X			X		X		66.66%	Confiable

		soledad e inseguridad.											
Tecnología Educativa	Integración Curricular de las TIC.	Amaya García, Roberto Alonso (2017) Modelo para optimizar la integración de las TIC en los procesos académicos de la Institución Educativa Enrique Suárez del municipio de Almeida, Boyacá. https://n9.cl/tipp El proceso de formación continua docente se ha planteado como un proceso permanente ante los cambios acelerados de la sociedad, para brindar ayuda al trabajo pedagógico que realiza el maestro.			X			X			X	100%	Confiable
	Prácticas Pedagógicas en el aula.	Guzmán, (2015). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Avances, retos y desafíos en la transformación educativa. https://n9.cl/qesl Uno de los retos más importantes del sistema educativo actual es el fomentar la autonomía y el sentido de agencia, en vista de que poseer información no significa haber construido el conocimiento, ni saber qué hacer con ella para resolver situaciones. Este desafío implica no sólo poner		X				X		X		66.66%	Confiable

		disponible información en la mente de los estudiantes, sino que se deben fomentar conocimientos y habilidades que les permitan construir bases de conocimientos de mejor calidad.											
	Infraestructura Tecnológica en función del aprendizaje.	BERNAL, (2014). LA GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EL USO DE LAS TIC EN EL AULA. https://n9.cl/8xm5 Con la llegada de la internet, las políticas públicas debieron asumir la carga de compensar a través de las escuelas las desigualdades de acceso que comenzaba a producirse en la sociedad, al mismo tiempo que se fortalecía la visión que la incorporación de las TIC en los procesos educativos permitiría transformar y adecuar la escuela.			X			X			X	100%	Confiable
Desarrollo Profesional Docente	Capacitación docente en función de la calidad educativa.	JIMENO, LUISA DONATILA QUIROZ (2015) FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES DESARROLLADO POR EL MUNICIPIO DE PISCO - REGIÓN ICA.			X			X			X	100%	Confiable

	<p>https://n9.cl/tipp</p> <p>El proceso de formación continua docente se ha planteado como un proceso permanente ante los cambios acelerados de la sociedad, para brindar ayuda al trabajo pedagógico que realiza el maestro.</p>											
<p>Crecimiento personal para el desarrollo de una personalidad concreta.</p>	<p>Paz, (2008). PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PARA LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS DIDÁCTICAS EN EL CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL NOR-ORIENTAL.</p> <p>https://n9.cl/snpv5</p> <p>La formación de profesores en la actualidad ha estado muy restringida, apuntando simplemente a ser profesionales eminentemente teóricos con una adquisición de conocimientos muy limitados brindándole al estudiante universitario una educación muy específica.</p>			X			X			X	100%	Confiable

Responsabilidad para la adaptación curricular en el aula.	<p>SUIZO, (2012). LAS REPERCUSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA SATISFACCIÓN Y EL DESGASTE DEL PROFESORADO.</p> <p>https://n9.cl/pl8z</p> <p>Si se quiere que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Se Tiene que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje.</p>			X			X			X	100%	Confiable
---	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	------	-----------

Interpretación sobre el resultado de validación

Según los datos obtenidos en la dimensión Relaciones Interpersonales la cual se desglosa en tres indicadores, el primer indicador que es habilidades sociales y en el segundo que es Actitud Proactiva en el desempeño laboral se obtuvo una validez y confiabilidad del 100%, sin embargo en el tercer indicador el de manejo de conflictos se obtuvo un 66.66% de validez y confiabilidad, de igual manera en la segunda dimensión que es el clima organizacional en los dos primero indicadores que son estructura organizacional y proceso organizacional se obtuvo una validez y confiabilidad de un 100%, mientras que en el tercer indicador que es la satisfacción laboral se obtuvo un 66.66% de validez y confiabilidad, sin embargo en la tercera dimensión que es la del aprendizaje significativo en la cual sus indicadores son conflicto cognitivo para la apropiación de la información, la participación en el logro de objetivos personales y el trabajo colaborativo se obtuvo un 100% de validez y confiabilidad en cada indicador, el en caso de la cuarta dimensión proceso de selección laboral solo se obtuvo un 100% de validez y confiabilidad en el primer indicador que es el perfil del candidato ideal, mientras que en los otros dos reclutamiento del personal e inducción del personal seleccionado se obtuvo un 66.66% en ambos indicadores, en el caso de la quinta dimensión que es tecnología educativa en los indicadores integración curricular de las TIC e infraestructura tecnológica se obtuvo el 100%, mientras que en prácticas pedagógicas en el aula se obtuvo un 66.66%, sin embargo en la última dimensión que es el desempeño profesional docente en los tres indicadores capacitación docente en función del aprendizaje, crecimiento personal para el desarrollo de una personalidad concreta y responsabilidad en las adecuaciones curriculares en el aula en los tres se obtuvo el 100% de validez y confiabilidad. Teniendo como resultado un porcentaje favorable en cada indicado

Luego se hará mapa cognitivo en el que se represente el contenido y significados de los documentos válidos y confiables, con la perspectiva de hacer un contraste inicial con los hallazgos en los objetivos de la investigación y las teorías que los fundamentan. Los mapas cognitivos son estrategias que hacen posible la representación gráfica de una serie de ideas, conceptos y temas con un significado y sus relaciones, enmarcando estos en un esquema o diagrama (Pimienta Prieto, Julio H. , 2008, p. 51)

En seguida, se efectuará mediante tablas el análisis e interpretación de los resultados, es decir, el contraste entre las teorías que fundamentan los objetivos y los significados encontrados en los documentos consultados con la finalidad de poner al descubierto el uso de las estrategias tecnológicas y como estas han impactado en la gestión del talento humano de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior, con un enfoque crítico retomar aspectos que ayudaran a diseñar lineamientos pedagógicos respecto al uso de las estrategias tecnológicas a nivel superior y así mismo con respecto a los objetivos de la investigación.

Finalmente, se establecerán las principales conclusiones como hallazgos resultantes del análisis de contraste y recomendaciones, diseñando una propuesta que ayude a mejorar el uso de las estrategias tecnológicas en la enseñanza de educación superior con una perspectiva propositiva tendiente a mitigar el problema relacionado con el uso de las estrategias didácticas y el impacto de la gestión del talento humano de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.

Además de las referencias bibliográficas, se incorporarán como anexos algunas de las fichas como instrumentos de registro.

Tabla 9.

Estimación de la confiabilidad mediante la triangulación de fuentes de consulta respecto a las dimensiones e indicadores expuestos en los objetivos de investigación.

DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTES DE CONSULTA VALIDADA	FUENTE DE CONSULTA 1	FUENTE DE CONSULTA 2	FUENTE DE CONSULTA 3
Relaciones Interpersonales	Habilidades sociales	<p>Naranjo, Espinel y Robles (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral.</p> <p>La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral, teniendo presente las tendencias de las organizaciones modernas, las cuales se han vuelto más competitivas y demandan de un personal con capacidades interpersonales que logren consolidar el éxito de la empresa.</p>	<p>Jiménez, Donoso, Camacho, Rivas y Herrero. (2014)</p> <p>Habilidades Sociales para las Nuevas Organizaciones.</p> <p>Las nuevas tendencias hacia la utilización de equipos virtuales y los retos que éstos generan han hecho evidente la necesidad de repensar y replantear las habilidades sociales del liderazgo con el objetivo de mantener la cohesión, la eficacia y la productividad de las nuevas organizaciones.</p>	<p>Auz y Polonia (2014) Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del banco general rumiñahui.</p> <p>Los colaboradores de la organización se hallarán predispuestos y con mejor actitud hacia sus compañeros en tanto más cómodos se sientan con el ambiente laboral mejorando consecuentemente sus relaciones interpersonales.</p>	<p>Mamani, Tejeda, Ponce y Sayco (2016).</p> <p>Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano – puno.</p> <p>Las habilidades sociales y de comunicación interpersonal involucran las interacciones entre las personas y entre sí mismos, entre las personas y grupos; lo que se busca, entonces, es que la persona maneje correctamente estos aspectos, conductual, personal y situacionalmente; todos importantes para el desarrollo integral de su personalidad y su formación profesional.</p>
	Actitud Proactiva en el desempeño laboral.	<p>G, Caro Johana (2005) Influencia de la Proactividad en el Clima organizacional.</p> <p>Se investigó cómo la proactividad produce</p>	<p>López Alejandra (2010). La Proactividad Empresarial como Elemento de Competividad</p> <p>El papel del empresario debe basarse en impulsar el cambio y el desarrollo de las</p>	<p>Aquino Laiza (2012). Actitud Proactiva de los Trabajadores Mineros en Seguridad y Salud Ocupacional para Controlar y Reducir los Riesgos Laborales de la Empresa</p>	<p>Salessi y Solana (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día</p> <p>El presente trabajo proporciona una revisión bibliográfica sistemática</p>

		<p>diferentes cambios en el clima organizacional. Este elemento se evaluó mediante una actividad que realizan los empleados de una Multinacional con alto nivel de reconocimiento. Los resultados encontrados demuestran que la presencia del comportamiento proactivo en los empleados genera creatividad, no negación al cambio, garantiza un mayor sentido de compromiso, responsabilidad y por supuesto el desarrollo de la empresa.</p>	<p>organizaciones debiendo contar con las habilidades y características necesarias para lograrlo. Analizar la visión y proactividad empresarial como variables de la cultura empresarial, es de gran importancia para la sobrevivencia y competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa.</p>	<p>Beloro.</p> <p>El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar si los trabajadores mineros muestran una actitud proactiva para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa BELOORO C.L. - Mina Paraíso frente a Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>Para el presente trabajo de investigación se destacó como variables de estudio: Variable independiente: actitud proactiva en Seguridad y Salud Ocupacional; y, Variable dependiente: Riesgos Laborales.</p>	<p>sobre proactividad, enmarcándose metodológicamente en el análisis bibliométrico y el análisis de contenido. Se examinaron bases especializadas obteniéndose 82 publicaciones científicas correspondientes al período 2007-2017.</p>
Manejo de conflictos laborales	<p>OIT, Centro Internacional de Formación (2011) Sistemas de Resolución de Problemas de Conflictos Laborales. Directrices para Mejorar el Desempeño</p> <p>Esta guía forma parte de las acciones de la OIT para fortalecer la prevención y resolución de conflictos</p>	<p>López, Domínguez, Machado (2014) Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Clima Organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo.</p> <p>Nuestro trabajo se enfoca en el estudio de las relaciones interpersonales y su</p>	<p>Bermejo Escudero (2003). El Manejo de Conflictos y la Eficiencia Laboral</p> <p>El presente estudio tiene como objetivo la elaboración de un programa de un curso que permita capacitar a los gerentes para que manejen los conflictos en su empresa de una manera efectiva</p>	<p>De León Lacayo, María (2016) Liderazgo y Conflictos Laborales</p> <p>El estudio se realizó con 35 colaboradores de género masculino y femenino que son el total de la población, comprendidos entre las edades de 22 a 45 años; se utilizó como instrumento un</p>	

		<p>laborales al brindar asesoramiento a los constituyentes de la OIT y a toda persona interesada en la resolución de conflictos. Proporciona asesoramiento sobre los pasos que se deben seguir ya sea para reactivar un sistema existente o para establecer una institución independiente, asegurándose de que funcionen de manera eficiente y de que brinden servicios de resolución de conflictos eficaces.</p>	<p>influencia en el clima organizacional del Centro de Educación Nuevo Chorrillo; pues se consideran estas relaciones como temas de gran importancia hoy en día; para casi todas las organizaciones y en especial en el sector educativo.</p> <p>El propósito de este trabajo busca incentivar a un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, donde tanto los docentes como colaboradores y el sector administrativo trabajen de manera coordinada para alcanzar los fines de la educación.</p>	<p>logrando en su personal mayor eficacia. Para lograrlo, se llevó a cabo un estudio bibliográfico para ubicar lo que es conflicto y el cómo se presenta con todas sus modalidades obteniendo así aquellos aspectos a considerar tales como: surgimiento, la relevancia que tiene a nivel empresarial, cómo se ha estudiado y que formas de manejarlo o solucionarlo se han dado para sustentar el curso e identificar el problema.</p>	<p>cuestionario de sí, no y por qué el cual determino que si existe relación entre liderazgo y la solución de conflictos laborales, de acuerdo con los resultados las conclusiones fueron que en cuanto a liderazgo los colaboradores no presentan ningún problema ya que desarrollan buenos hábitos y conductas, sin embargo existe un gran índice de que ocurren conflictos laborales que principalmente se originan por mala comunicación.</p> <p>Por lo anterior se recomendó una serie de talleres de comunicación efectiva como propuesta al problema que se encontró y de esta manera crear un buen ambiente laboral basado en diálogos y buenas relaciones personales.</p>
Clima organizacional	Estructura organizacional	<p>Miceli Silvina (2019) El sistema de aseguramiento de la calidad: evaluando los instrumentos de medición de la CONEAU.</p> <p>El presente libro constituye un aporte valioso para todos los actores universitarios</p>	<p>Sarmiento y Valero Silva (2014) Desarrollo de un Plan de Acción para Mejorar el Clima Organizacional.</p> <p>El presente trabajo inició a partir de la pregunta ¿Qué plan de acción se puede implementar para lograr el</p>	<p>Cadena, Martínez y Pérez (2013) Diseño de la Estructura Organizacional y Funcional de la Empresa Distapiz-Cía.</p> <p>Esta tesis examina cómo la estructura organizacional y funcional de la empresa</p>	<p>Arguelles Oscar (2007) Una Metodología para el Diagnóstico y el Diseño de una Estructura Organizacional</p> <p>Este trabajo de investigación tiene como objetivo presentar características, elementos y principios de las</p>

		<p>involucrados en los procesos con algún grado de responsabilidad tanto en la definición de los estándares de calidad para el sistema de aseguramiento de la calidad posgrados, como en la selección y elaboración de los instrumentos. Tomar en consideración las amenazas halladas por la autora redundará en mejores instrumentos para la realización de procesos de acreditación de un modo más transparente y compartido por los múltiples actores que están involucrados en él.</p>	<p>mejoramiento del clima organizacional. Por lo tanto, tuvo como objetivo desarrollar un plan de acción para fortalecer el ambiente laboral de la Vicepresidencia Técnica, Dirección Calidad de Avianca de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima laboral Great Place to Work 2012 y acorde con las políticas gestión humana de la organización.</p>	<p>Distapiz-Cía se analizó y evaluó la situación actual de la empresa respecto a la estructura organizacional y funcional, con la finalidad de diseñar y desarrollar un orden jerárquico dentro de la institución, estableciendo funciones para cada cargo al interior de la empresa ajustadas a las necesidades actuales, desarrollando un manual de funciones para cada cargo, el mismo que permitirá tener una idea más clara de las actividades y responsabilidades que tiene a su cargo cada miembro de la empresa.</p>	<p>organizaciones, y propone una metodología para diagnosticar y diseñar estructuras organizacionales. Su contenido resume qué es y cómo diseñar una estructura organizacional, tratando de ubicar su aplicación en el contexto de la planeación.</p>
Proceso Organizacional	<p>Fomento, M.D (2005) La Gestión de Procesos</p> <p>Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la gestión por procesos es un sistema de control eficiente en las empresas.</p>	<p>Escobar, Lisa (2017) Conocimiento y procesos organizacionales en Unidades de Información de Maracaibo-Venezuela</p> <p>Las transformaciones sociales regidas por la evolución del conocimiento han permitido el desarrollo de los procesos organizacionales para el mejoramiento continuo de las unidades de información UI. En tal sentido, el impacto del</p>	<p>Ferrer Dávalos (2015). La Influencia del Factor Humano, el Liderazgo y la Cultura de las Organizaciones en los Procesos de Implementación y Gestión del Cambio Organizacional.</p> <p>En este artículo se analiza, de qué manera el factor humano y el liderazgo, además de la cultura propia de una organización, influyen en la gestión y en la implementación del cambio</p>	<p>Lozano y Correa (2011) Diseños de procesos Organizacionales y Establecimiento de Lineamientos de Control Interno Aplicado a las empresas CEDUCAR en el año 2011.</p> <p>Los autores pretenden diseñar procesos organizacionales y establecer lineamientos de control interno mediante el modelo ERM (Enterprise Risk Management) para una adecuada administración del riesgo. Además, diseñar un</p>	

			<p>conocimiento se prevé como pauta para optimar</p> <p>los procesos que proyectan nuevas formas de lograr la interacción de las unidades de información.</p>	<p>organizacional. Partiendo de la idea que todo cambio se genera para mejorar un proceso o situación, se entiende que estos cambios impactarán en mayor o menor escala a toda la organización; y siempre que estos cambios generen una satisfacción en las necesidades de los miembros de la organización, podrán ser implementados de manera positiva.</p>	<p>manual de procesos y procedimientos que permita elevar la posición competitiva de la empresa. Establecer lineamientos de control interno para una adecuada administración del riesgo. Para lograr desarrollar el diseño de procesos organizacionales y establecimientos de lineamientos de control interno.</p>
Satisfacción Laboral	<p>Pérez Vilar, Pablo (2011) Satisfacción Laboral una Versión Actual de la Aplicación del Concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación hacia un Modelo Integrador</p> <p>Este trabajo pretende reunir la información de las investigaciones realizadas durante la década 2000-2010 para enunciar razones necesarias y suficientes para un teoría actual e integradora de la satisfacción laboral. Para ello, se realizó un recorrido de las distintas definiciones de este constructo y se realizaron los instrumentos de medición, las utilizados en 338</p>	<p>Monosalvas Carlos; Monosalvas Luis; Quintero, Jorge. (2015) Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación</p> <p>Este artículo analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones. Los resultados de este estudio corroboran y enriquecen conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre estos constructos, a través de un instrumento de medición nuevo y de fácil aplicación.</p>	<p>Lomas Púa, Roni (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. El tipo de estudio fue no experimental; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. Mediante la aplicación del estadístico se evidencio que existe una relación directa; positiva muy alta entre las</p>	<p>Quispe Aquin (2015) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apuñimac Andahuaylas</p> <p>Este trabajo de investigación es fruto de la preocupación sobre el clima organizacional y satisfacción de los trabajadores conocer la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral.</p> <p>Es importante mencionar que este trabajo de investigación es una recopilación y ordenamiento de la información, fruto de la búsqueda, a través de medios físicos (libros, revistas entre</p>	

		investigaciones extraídas de distintas bases de datos y se recorrió a bibliografía adicional para complementar la información en aquellas situaciones que se consideran necesarias.	Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano de este tipo de organizaciones	variables Satisfacción Laboral y Productividad.	otros), electrónicos con consultas sobre la investigación que realizan otras universidades en temas similares en el contexto nacional, latinoamericano y mundial
Aprendizaje Significativo	Conflicto Cognitivo para la apropiación de la información.	<p>Fernando Rey Abella (2008) Utilización de los mapas conceptuales como herramienta evaluadora del aprendizaje significativo del alumno universitario en ciencias con independencia de su conocimiento de la metodología.</p> <p>Aprender significativamente supone modificar los esquemas conceptuales que el alumno tiene, partiendo de su realidad y desarrollar su potencial de aprendizaje. Las condiciones para conseguir esto serán una actitud positiva por parte del alumno y un contenido de aprendizaje que sea potencialmente significativo.</p>	<p>Gutiérrez, Luis (2006) El papel de los conflictos cognitivos en la salud mental: implicaciones para el cambio terapéutico.</p> <p>El tipo de conflicto cognitivo objeto principal de este estudio, tiene que ver con el dilema que se le presenta a un individuo cuando en su sistema de construcción entran en contradicción un par de constructos, uno de los cuales tienen que ver con la definición de la identidad del sujeto y el otro con un deseo de cambio. Se plantea en este caso, un conflicto, ya que el cambio, aunque deseado, se relaciona con una definición opuesta a la construcción de su identidad.</p>	<p>Montealegre, Rosalía (2007) La solución de problemas cognitivos. Una reflexión cognitiva sociocultural.</p> <p>Este artículo, que se basa en la psicología histórico-cultural, enfatiza la solución de problemas como función psicológica superior ligada con otras funciones psíquicas: lenguaje, pensamiento, razonamiento, etc.</p>	<p>Aguilar, Priciliano; Oktaç, Asuman (2004). Generación del conflicto cognitivo a través de una actividad de criptografía que involucra operaciones binarias.</p> <p>Llevar al estudiante a un conflicto cognitivo puede ser una manera de hacerle ver que los conceptos o métodos que maneja no son los adecuados para llegar a una conclusión satisfactoria en la resolución de un problema.</p>

<p>Participación en logro de objetivos personales.</p>	<p>Palmero, (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual.</p> <p>Se define sucintamente la teoría del aprendizaje significativo para enmarcar una explicación más detallada de su constructo esencial, primero desde su significado original y después desde una perspectiva cognitiva más reciente. Con objeto de delimitar claramente qué es y qué no es aprendizaje significativo, se exponen incorrecciones y mitos asociados al mismo. Se muestran, así, las ventajas que supone la utilización de esta teoría como referente para el aula, así como la forma eficaz de lograr un aprendizaje significativo en el alumnado.</p>	<p>Autor: Rodríguez, M Hellín (2006)</p> <p>La teoría de las metas de logro</p> <p>La tarea principal para la perspectiva social-cognitiva de la motivación es estudiar el modo en el que los seres humanos adquieren, representan y utilizan el conocimiento. Dentro de la visión cognitiva-social, existen diferentes teorías que tratan de analizar y comprender como las cogniciones o pensamientos gobiernan la conducta.</p>	<p>Antigoso, Juan Carlos (2015) Relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército- 2014</p> <p>El objetivo de la presente investigación fue determinar qué relación existe entre el desempeño docente y el nivel de logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra.</p>	<p>Autor: Diaz, Luisa Hortensia (2010) Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010.</p> <p>Trata sobre la educación a lo largo de la vida constituye un reto que deberá asumir la Universidad hacia un futuro inmediato de cambios cada vez más profundos en la ciencia y tecnología.</p>
<p>Trabajo colaborativo para el logro de metas.</p>	<p>Sánchez, Paloma López (2011) Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0</p> <p>Con la llegada de nuevas herramientas de Web 2.0 ya no necesitamos una aplicación</p>	<p>Férez Glinz, Patricia Elizabeth (2005)</p> <p>Un acercamiento al trabajo colaborativo</p> <p>El propósito de este documento es presentar en forma clara y sencilla lo que es la técnica del trabajo colaborativo, su aplicación</p>	<p>Oscar Revelo-Sánchez, César A. Collazos-Ordóñez (2017) El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura</p>	<p>Molina, Juan (2014) Aprendizaje significativo y resolución de problemas de ecuaciones de primer grado</p> <p>En el presente trabajo de investigación que es de tipo cuasi experimental, titulado "Aprendizaje significativo y</p>

		<p>específicamente diseñada para este fin, sino que podemos integrar en una plataforma estándar muchas de las herramientas existentes sin costo, que permiten la comunicación y la colaboración entre grupos de alumnos y profesores separados geográficamente, con la finalidad de generar elementos de conocimiento y clasificarlo en una estructura a la que pueden acceder en todo momento y lugar.</p>	<p>en las tres modalidades de esta estrategia de aprendizaje: informal, formal, virtual.</p>	<p>La incorporación del trabajo colaborativo en cursos de programación ha sido identificada como una estrategia potencial que podría maximizar la participación de los estudiantes y tener un impacto positivo en el aprendizaje.</p>	<p>resolución de problemas de ecuaciones de primer grado” se presentan resultados importantes que se lograron obtener con la aplicación de técnicas que ayudan a originar un aprendizaje significativo, llegando a la conclusión, que a través de esta corriente pedagogía impulsada por David Ausubel, en la década de 1970, permite la participación activa del discente, mantiene la motivación, los conocimientos previos interactúan con los nuevos conocimientos, se aplica en las actividades cotidianas y ayuda a construir el propio aprendizaje y el de los demás al momento de discernir y llegar a las conclusiones.</p>
<p>Proceso se selección laboral</p>	<p>Perfil del candidato ideal.</p>	<p>Chiavenato, Idalberto (2009) Gestión del talento humano.</p> <p>Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman</p>	<p>Andachi, Sonia (2015) La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar</p> <p>El objetivo principal fue investigar la teoría de la gestión del talento humano y analizar qué factores inciden</p>	<p>Ramos Bruno (2009)</p> <p>Los nuevos desafíos de la administración del recurso humano</p> <p>En el presente trabajo se observará como la Administración del Recurso Humano está siendo retada y desafiada por los cambios mundiales, cambios que son generados por las</p>	<p>Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2010) Análisis de un puesto de trabajo.</p> <p>La selección de candidatos de una empresa debe ser estudiada y analizada a conciencia, ya que la diferencia de elegir a un candidato u otro repercute significativamente en el beneficio de la empresa. Un</p>

		decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada. El enfoque de este libro se enmarca dentro de esa nueva visión.	en el clima institucional. Durante el desarrollo del presente trabajo no se encontró limitación alguna, los resultados planificados, los mismos que permitirán a las autoridades tomar decisiones respecto del tema objeto de la investigación, con la finalidad de mejorar el servicio educativo.	personas que interactúan con su entorno, aportando y recibiendo grandes cantidades de información. Para este trabajo se conceptualiza el campo por el cuál será tratado y las cualidades que este tiene. Comenzando con ilustrar a la Organización; definiciones, atributos, rasgos y formación de esta, prosiguiendo con la descripción del recurso humano, los cambios mundiales y los retos que se enfrentara la Administración de Recurso Humano.	candidato con las actitudes y aptitudes necesarias para el puesto, motivado por lo que realiza y que detecta cierta recompensa y aceptación por lo que hace será más productivo que aquel que las exigencias del puesto le quedan grandes a los conocimientos que tiene, se encuentra frustrado por lo que realiza y percibe que su carrera profesional en la empresa no tiene futuro.
Reclutamiento del personal.	Armas Yadira, Llanos Mónica, Traverso Paola (2017) Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Este libro constituye un sutil aporte a la comprensión de los procesos y estrategias implícitos en la gestión humana, y es el resultado de los esfuerzos compartidos de las autoras. Teniendo presente que la visión de las personas al interior de las organizaciones o en los diferentes escenarios	Ganga Contreras, Francisco & Sánchez, Romina (2008) Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. Esta revista habla sobre la investigación intenta explorar los elementos necesarios para el conocimiento acerca de cómo las organizaciones se abordan los principales fundamentos teóricos y	García Molina, Sergio (2017) Análisis de puestos de trabajo y selección del personal. En esta tesis consiste en una revisión bibliográfica sobre el análisis del puesto de trabajo y los procesos de selección de personal. El objetivo es conocer todo el proceso de selección del personal desde que se analiza y describe el puesto de trabajo, hasta la selección final del candidato o	Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara (2020) La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. Si las empresas miran a futuro, los trabajadores actuales finalizarán su carrera profesional y el éxito o fracaso de la organización dependerá de las nuevas generaciones e incorporaciones que se	

		laborales, es integral e interdependiente de factores internos y externos concomitantes.	prácticos vinculados al tema.	candidatos idóneos para el mismo, mencionándose posteriormente la formación y la evaluación del desempeño de los empleados se centra sobre el reclutamiento de personal.	hagan en el presente. El objetivo y aportación a la literatura del trabajo, proponer un modelo para gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización de los trabajadores.
Inducción Laboral del seleccionado.	Stoner, J. y otros (1996) Administración	La sexta edición de este clásico pone el énfasis en el desafío que se deriva de la globalización de la economía para cada uno de los gerentes, y tiene como meta hacer que los estudiantes adquieran conciencia de estos cambios en el entorno y mostrarles cómo se están adaptando los gerentes eficaces. También se incorporan temas éticos y medioambientales que representan consideraciones cada vez más relevantes.	Bermúdez Restrepo, Héctor L. (2011) La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. A partir del ejemplo del proceso de inducción general en la empresa, y utilizando ciertos recursos sociológicos, se muestra una paradoja en la que se hallan los especialistas en gestión humana: se pretende cuidar la motivación y el bienestar de los trabajadores para lograr su alto rendimiento, su fidelidad y su permanencia en la empresa; sin embargo, las mutaciones actuales de la arquitectura social, en general, y del trabajo, en particular –como estructura de acción organizada–, obligan a pensar que la lealtad organizacional tiende a ser cada vez más improbable, y que, por el contrario, ciertos procesos de la actual	Rivera, Rodríguez y Sandoval (20012) Modelo de Gestión por Competencias para la Administración del Recurso Humano de la Facultad de Ciencias Agronómicas de la Universidad de El Salvador” La finalidad de esta tesis es presentar una alternativa de solución a la problemática que enfrenta la administración de Recursos Humanos, aunque íntimamente vinculada al área, sobrepasa su campo de acción. De ahí que se necesita una solución holística a través de un modelo contemporáneo de gestión. Los beneficios del modelo son múltiples, destacan la creación de valor agregado en los procesos a través de la movilización del potencial de los empleados,	Toribio Aquino, Pedro (2007) Diseño y Elaboración del Manual de Inducción de Personal en la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT) En toda organización resulta de gran importancia el implementar un programa de inducción de personal. debido a lo complejo que resulta para los nuevos colaboradores, el comprender la estructura y funcionamiento de todo el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología SINCYT (el SINCYT lo conforman instituciones privadas y gubernamentales que trabajan en pro del desarrollo científico y tecnológico nacional

			administración del personal aparecen elaborados con nociones inadecuadas y parecen contribuir directamente a las adversidades de los seres humanos en los escenarios organizacionales.	el trabajo en equipo, la innovación y el compromiso de los individuos con su autodesarrollo para finalmente volverse una organización inteligente basada en aprendizaje continuo.	
Tecnología Educativa	Integración Curricular de las TIC.	Amaya García, Roberto Alonso (2017) Modelo para optimizar la integración de las TIC en los procesos académicos de la Institución Educativa Enrique Suárez del municipio de Almeida, Boyacá. Este informe trata de como aprender significativamente supone modificar los esquemas conceptuales que el alumno tiene, partiendo de su realidad y desarrollar su potencial de aprendizaje. Las condiciones para conseguir esto serán una actitud esto serán una actitud positiva por parte del alumno y un contenido de aprendizaje que sea potencialmente significativo.	Muñoz, 2002 Tecnología educativa: características y evolución de una disciplina Analiza la tecnología educativa como disciplina académica, considerando que se sitúa en el contexto de las ciencias sociales y, por tanto, la evolución de los fundamentos epistemológicos de éstas afecta las concepciones que se van asumiendo en el campo de las ciencias de la educación y, en particular, de la tecnología educativa.	Jaime H. Sánchez Integración Curricular de las TICs: Conceptos e Ideas. Al respecto, la literatura sobre integración curricular de TICs no es del todo clara en su conceptualización y orientación. Este estudio tiene por finalidad revisar el concepto de integración curricular de tecnologías, proponiendo una conceptualización, requerimientos y niveles	Vargas, 2012 Integración curricular de las TIC. Los cambios originados por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ¹ en la sociedad requieren que los docentes tengan que intervenir para fortificar la educación.

Prácticas Pedagógicas en el aula.	Guzmán, 2015 Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Avances, retos y desafíos en la transformación educativa. Este apartado cuenta con una validez y confiabilidad del 66.66%. y trata sobre como las TIC pueden contribuir a tener avances significativos en muchos sectores, sin embargo, la evolución y adopción de las mismas planteará diferentes desafíos, ya que su empleo requiere nuevas habilidades y destrezas, por lo que todos los actores de estos espacios tendrán en algún momento que capacitarse en su uso, con todo lo que esto implica	León, Aura Teresa Sosa, 2014. la práctica pedagógica, una mirada desde la investigación. se busca formar un maestro que abandone su papel disciplinario, represivo, repetitivo y alejado del conocimiento, para que investigue sobre su propia práctica, busque comprender y transformar las situaciones concretas de enseñanza, como aprendizaje.	Nacional, Ministerio de Educación. La práctica pedagógica para escenario de aprendizaje. establece como propósito de la formación de educadores “formar un educador de la más alta calidad científica y ética, desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador.	Paula Andrea Duque, Sandra Lorena Vallejo A, Juan Carlos Rodríguez R, 2013. Estos espacios exhiben y exhibirán una característica específica, construcción y adquisición de conocimientos experienciales, que llevan al ser humano a trascender lo vivido, en una realidad de aprendizaje colaborativo, sistémico y real.
Infraestructura Tecnológica en función del aprendizaje.	Bernal, (2014). La gestión del desarrollo profesional docente en el uso de las TIC en el aula. La tesis trata sobre el desarrollo tecnológico a nivel mundial, y como este cada vez más tiene influencia en el campo educativo escolar. De ahí que en una primera fase de la investigación se haga referencia a diferentes escritos y preceptos que han surgido a nivel internacional, nacional, local e institucional en cuanto a la	Ramón Acosta, Elizabeth Miquilena y Victor Riveros, 2014. La infraestructura de las tecnologías de la información y comunicación como mediadoras y el aprendizaje de la biología. La introducción de la infraestructura de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la didáctica de la biología	Remolina Caviedes, Juan Francisco, 2014. La integración educativa de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en educación es un tema de amplia especulación y trascendencia nacional e internacional. Numerosos proyectos legislativos se han	Miguel Jorge Llivina Lavigne, Idania Luis Sánchez, Ana María Reyes, Diana Ortiz, Fredy Olarte, 2017. El rol de la infraestructura tecnológica en relación con la brecha digital y la alfabetización digital en 100 instituciones educativas de Colombia. El objetivo de este estudio es caracterizar algunas

		profesionalización docente con relación al uso de las Tecnología de la información y la comunicación.	promueve el aprendizaje de esta ciencia al utilizar una metodología colaborativa y el modelo pedagógico constructivista.	enfocado a implementar su uso en diferentes sistemas escolares.	condiciones de infraestructura tecnológica de instituciones educativas de diferentes zonas de Colombia, además de analizar la relación entre estas.
Desarrollo Profesional Docente	Capacitación docente en función de la calidad educativa.	<p>Jimeno, Luisa Donatila Quiroz (2015) Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco - Región Ica.</p> <p>La tesis trata sobre el proceso de formación continua docente se ha planteado como un proceso permanente ante los cambios acelerados de la sociedad, para brindar ayuda al trabajo pedagógico que realiza el maestro.</p>	<p>Miguel Jorge Llivina Lavigne, Idania Urrutia Romaní. (2014)</p> <p>La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible.</p> <p>La educación puede y deber ser el motor de cambio para avanzar en la consecución del desarrollo sostenible, por tanto, es fundamental contar con docentes no solamente comprometidos personalmente con la educación para el desarrollo sostenible, sino también preparados pedagógicamente a nivel profesional.</p>	<p>María Lourdes Nares González, Erika Soto González, (2013)</p> <p>Formación y capacitación docente en las instituciones de educación superior y el impacto en la calidad educativa.</p> <p>El presente trabajo muestra los resultados de una investigación que se realizó en instituciones de educación superior del estado de Nayarit con especialidad en Turismo, con el propósito de identificar la influencia trascendental en la formación y capacitación docente.</p>	<p>Serafín Antúnez, Francisco Imbernon, (2007)</p> <p>La Formación Permanente de Docentes en la Región Centroamericana y República Dominicana: Análisis de la situación y propuestas para la Convergencia Regional.</p> <p>Con el contenido de este libro se pretende reunir y presentar una síntesis resumida de todos los avances que se han ido obteniendo durante este período de trabajo en común sobre este ámbito de la formación y, también, de manera más extensa, comunicar experiencias concretas, con el objeto de que puedan ser conocidas y sometidas a análisis.</p>
	Crecimiento personal para el desarrollo de una	Paz, (2008). Programa de Desarrollo	García, Aurora Palos, 2011. Desarrollo Personal.	Gabarró, Daniel, 2017. Crecimiento Personal ¿Cómo avanzar y qué	Arias Montoya, Leonel; Portilla de Arias, Liliana Margarita; Villa Montoya,

<p>personalidad concreta.</p>	<p>profesional docente para la generación de competencias didácticas en el centro universitario regional nor-oriental</p> <p>Dicha tesis nos menciona que, en la elaboración de un programa de desarrollo profesional docente, enmarcado en las concepciones humanista, constructivista y de la pedagogía activa, que permita el desarrollo de competencias didácticas en el centro Universitario Regional Nor Oriental (CURNO).</p>	<p>El desarrollo personal es un esfuerzo deliberado de aprovechar cabalmente los recursos potenciales de las personas y aumentar su capacidad de adaptación a los cambios y circunstancias que afectan su vida.</p>	<p>peligros evitar?.</p> <p>Cuando hablamos, pues, de crecimiento personal, nos estamos referimos a un tipo de enseñanza que busca fortalecer e incrementar nuestras capacidades.</p>	<p>Carla Liliana.2008.</p> <p>El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual.</p> <p>El desarrollo personal y la motivación para el éxito en cualquier ámbito de la vida, es un tema ampliamente conocido y de igual forma difundido, si tenemos en cuenta que nos comportamos con una actitud u otra dependiendo de las ambiciones de éxito que nos suscite el quehacer diario.</p>
<p>Responsabilidad para la adaptación curricular en el aula.</p>	<p>Suizo, (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado.</p> <p>La realidad del mundo actual plantea constantes cambios, retos y problemas para las Instituciones Educativas y para el profesorado. La actuación docente es cada vez más difícil y compleja y exige nuevas formas de educar</p>	<p>Ponce, Zuleima Corredor, 2016.</p> <p>Las adecuaciones curriculares como elemento clave para asegurar una educación inclusiva.</p> <p>El objetivo de sistematizar algunas prácticas educativas, orientadas a asegurar el éxito escolar de los niños que manifiestan algún tipo de necesidad educativa especial.</p>	<p>Morales, Purificación Toledo.</p> <p>La adaptación curricular y la programación de aula.</p> <p>Que toda adaptación curricular debe iniciarse con una evaluación contextualizada del centro, aula o alumno, dependiendo el nivel de adaptación, es decir si la adaptación se va a realizar a nivel de centro, de aula o de alumno concreto.</p>	<p>Ministerio de Educación, 2009Guía de adecuaciones curriculares.</p> <p>La presente guía es un documento que pretende responder a una realidad y a una tarea compleja, como es la realización de adecuaciones curriculares para niños y niñas con necesidades educativas especiales.</p>

Interpretación de la triangulación de fuentes.

Para poder llevar a cabo la investigación se utilizaron una serie de fuentes las cuales fueron seleccionadas por criterios antes planteados por el grupo de investigación, lo que se pretendía es que las fuentes fueran confiables y válidas para que el aporte que brindaran a dicha investigación fuese enriquecedor.

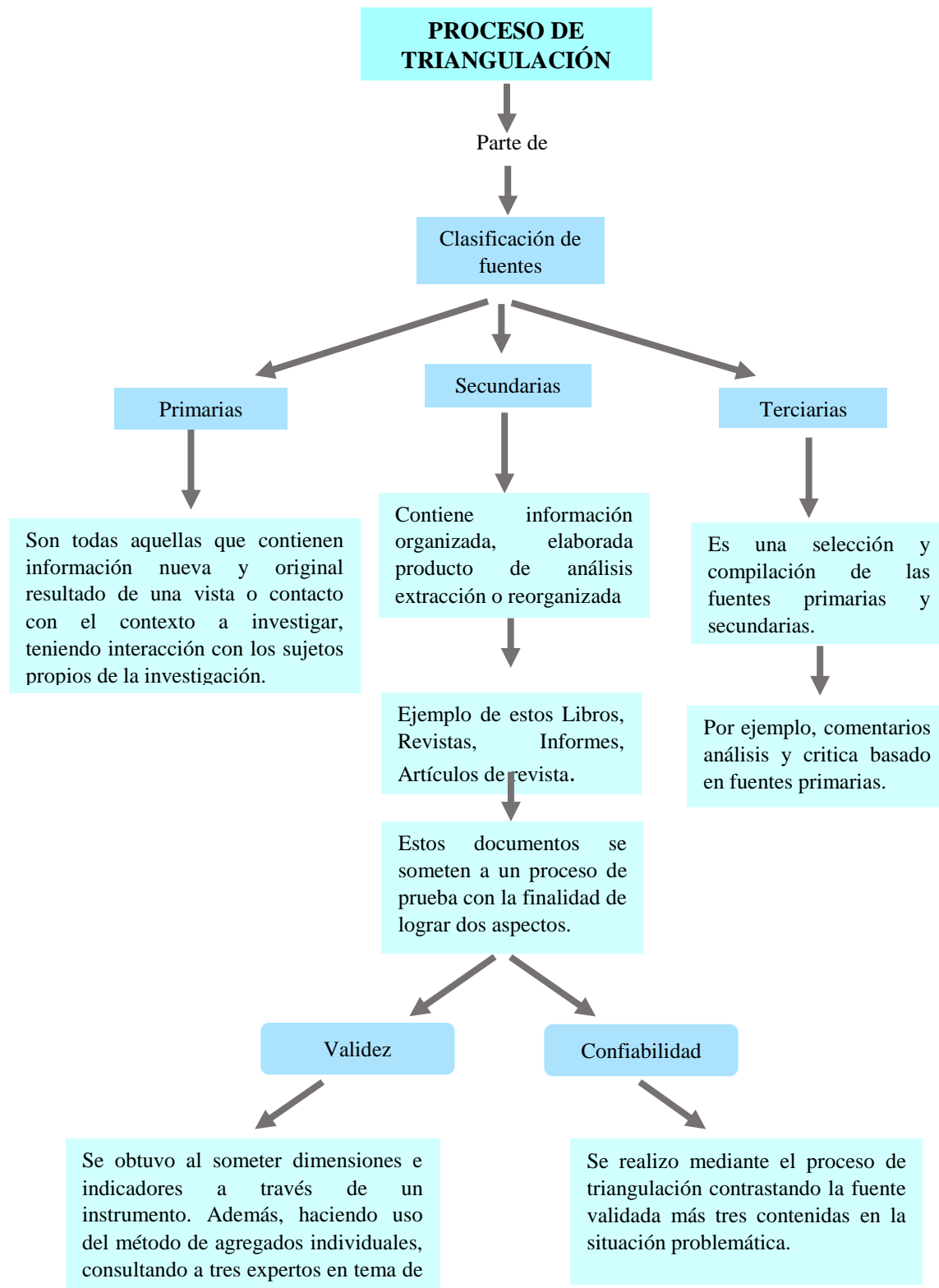
Por lo tanto, en el cuadro anterior del proceso de triangulación se muestra la estructura y esta consta de las dimensiones, indicadores y las cuatro fuentes que se tenían como fundamento de los indicadores con el propósito de observar que similitudes y coincidencias existe entre estas y así poder aportar una mejor fundamentación a la investigación.

Al realizar este proceso de triangulación no solamente se garantiza la validez de una de las fuentes si no que enriquece dicha investigación ya que al contrastar las fuentes por cada indicador se puede observar que las fuentes tienen similitudes y coincidencias que van enriqueciendo el contenido otorgando así una mayor confiabilidad, mayor nivel de precisión y contrastar la consistencia interna del estudio.

Como se puede observar existen ciertas similitudes en las fuentes utilizadas por cada indicador: se muestra que todas las fuentes abordan el indicador en sí, que son de los últimos 20 años, que son documentos reconocidos: libros, tesis, informes y revistas, que todas las fuentes cumplen con los requisitos de fuentes confiables, que aportan información valiosa para la investigación.

Por lo tanto, realizar este proceso ayuda a una mejor comprensión del fenómeno estudiado ya que permite realizar las comparaciones de cuatro autores diferentes, y así poder ver la confiabilidad que tienen las fuentes que se están utilizando.

Figura 10. Mapa de proceso de triangulación



Interpretación mapa cognitivo: Proceso de validez y confiabilidad de las fuentes de información consultadas

En el mapa anterior se narra el proceso de triangulación de las fuentes de información, las cuales se clasifican en primarias, secundarias y terciarias, dichas fuentes se basan en seis dimensiones que están conformadas por indicadores que se sustentan por cuatro fuentes, dichas fuentes ayudaron a realizar el proceso de triangulación, en dicho proceso se contrastó una fuente, que fue sometida en el proceso de validez y confiabilidad con las otras tres fuentes que se tenían por cada indicador para poder ver la relación que tenían las fuentes entre sí.

De las cuatro fuentes por indicador se tomó una para poder someterla al proceso de validez y confiabilidad, para poder llevar a cabo dicho proceso se realizó un instrumento el cual está estructurado con las dimensiones, los indicadores, el constructo teórico, la escala de estimación y una columna de comentarios por si surgía alguno sobre la fuente a validar, al tener el instrumento ya elaborado se le solicita la ayuda a expertos en el tema con el propósito de ver que tan válida y confiable es la fuente que se está utilizando en la investigación.

Al obtener los resultados del proceso de validación realizado por cada uno de los expertos, se verificó según criterio de éstos que todas las fuentes que se utilizaron en la investigación son válidas y confiables ya que todas obtuvieron un porcentaje igual o mayor que 66.66%

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACION DE LOS DATOS.

4.2. Interpretación el objetivo uno.

A continuación, se presenta una tabla de análisis e interpretación de los resultados en contraste con la teoría respecto al objetivo uno.

Tabla 11. Análisis de resultados

Respecto al objetivo específico número uno “Identificar si los efectos generados por las Relaciones Interpersonales determinan el clima organizacional de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior”.

Dimensiones contenidas en el objetivo específico de la investigación	Indicadores	Tiempo que se empleó para el análisis	Fuentes de consulta del marco teórico (Fuentes validadas y confiables)	Fuentes de consulta del contraste (Fuentes por indicador en el proceso de triangulación)	Número aproximado de páginas que se ocuparon	Análisis de contraste.
Relaciones Interpersonales	Habilidades sociales	Dos meses	Naranjo, Espinel y Robles (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre las habilidades sociales y la satisfacción laboral, teniendo presente las tendencias de las organizaciones modernas, las cuales se han vuelto más competitivas y demandan de un personal con capacidades interpersonales que logren consolidar el éxito de la empresa.	Jiménez, Donoso, Camacho, Rivas y Herrero. (2014) Habilidades Sociales para las Nuevas Organizaciones. Las nuevas tendencias hacia la utilización de equipos virtuales y los retos que éstos generan han hecho evidente la necesidad de repensar y replantear las habilidades sociales del liderazgo con el objetivo de mantener la cohesión, la eficacia y la productividad de las nuevas organizaciones.	4 Páginas	Las relaciones Interpersonales son parte esencial para el desarrollo social de una persona, lo cual inciden en los ambientes o climas organizacionales de las instituciones, además de mejorar o desgastar el desempeño de cada una de las personas al contexto próximo. Además, es necesario tomar en cuenta que las organizaciones actuales demandan en los nuevos

				<p>Auz y Polonia (2014) Habilidades sociales y su influencia en el clima laboral en los colaboradores del área de canales del banco general rumiñahui.</p> <p>Los colaboradores de la organización se hallarán predispuestos y con mejor actitud hacia sus compañeros en tanto más cómodos se sientan con el ambiente laboral.</p> <p>Mamani, Tejeda, Ponce y Sayco (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano – puno.</p> <p>Las habilidades sociales y de comunicación interpersonal involucran las interacciones entre las personas y entre sí mismos, entre las personas y grupos; lo que se busca, entonces, es que la persona maneje correctamente estos aspectos, conductual, personal y situacionalmente; todos importantes para el desarrollo integral de su personalidad y su formación profesional.</p>		<p>perfiles de sus puestos contar no solo con conocimientos técnicos si no, otras habilidades necesarias para su desempeño dentro de la organización favoreciendo e incrementando el nivel productivo. Las habilidades sociales en el mundo laboral son diversas y generan un gran impacto en la vida productiva de los trabajadores de la misma organización. Las habilidades sociales generan entornos de trabajo satisfactorios, donde los miembros del talento humano se sientan a gusto y realizados.</p>
	Actitud Proactiva en el desempeño laboral.	Dos meses	G, Caro Johana (2005) Influencia de la Proactividad en el Clima organizacional. La proactividad produce diferentes cambios en el clima	López Alejandra (2010). La Proactividad Empresarial como Elemento de Competividad El papel del empresario debe basarse en impulsar el cambio y el	3 Páginas	Según las fuentes de información consultada, la proactividad según los diferentes autores afirman

			<p>organizacional. Los resultados encontrados demuestran que la presencia del comportamiento proactivo en los empleados genera creatividad, no negación al cambio, garantiza un mayor sentido de compromiso, responsabilidad y por supuesto el desarrollo de la empresa.</p>	<p>desarrollo de las organizaciones debiendo contar con las habilidades y características necesarias para lograrlo. Analizar la visión y proactividad empresarial como variables de la cultura empresarial, es de gran importancia para la sobrevivencia y competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa.</p>		<p>que es un elemento que generan cambios positivos en las organizaciones, las personas proactivas pueden competir y sobrevivir a los entornos tan cambiantes de la sociedad actual.</p> <p>Es decir, para tener éxito en el en el actual mercado laboral, es preciso convertirse en un agente activo de cambio, tener iniciativa y saber hacer frente a la incertidumbre. Es un elemento importante a la hora de tomar decisiones</p> <p>La proactividad se ha puesto cada vez más de moda en el ámbito de la dirección de empresas, ya que para el éxito de sus objetivos el empleador moderno necesita gente comprometida con la empresa, con actitud y aptitudes especiales. Según la valoración de los jueces la fuente valida es confiable, debido a que guarda relación con el tema de investigación, además de dar una visión actual de los requisitos para desempeñarse en las organizaciones.</p>
			<p>Aquino Laiza (2012). Actitud Proactiva de los Trabajadores Mineros en Seguridad y Salud Ocupacional para Controlar y Reducir los Riesgos Laborales de la Empresa Beloro.</p> <p>El trabajo de investigación tuvo finalidad determinar si los trabajadores muestran una actitud proactiva para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa BELORO C.L. frente a Seguridad y Salud Ocupacional.</p> <p>Para el presente trabajo de investigación se destacó como variables de estudio: Variable independiente: actitud proactiva en Seguridad y Salud Ocupacional; y, Variable dependiente: Riesgos Laborales.</p>	<p>Salessi y Solana (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día</p> <p>El presente trabajo proporciona una revisión bibliográfica sistemática sobre proactividad, enmarcándose metodológicamente en el análisis bibliométrico y el análisis de</p>		

				contenido. Se examinaron bases especializadas obteniéndose 82 publicaciones científicas correspondientes al período 2007-2017.		
	Manejo de conflictos laborales	Dos meses	<p>OIT, Centro Internacional de Formación (2011) Sistemas de Resolución de Problemas de Conflictos Laborales. Directrices para Mejorar el Desempeño</p> <p>Esta guía forma parte de las acciones de la OIT para fortalecer la prevención y resolución de conflictos laborales. Proporciona asesoramiento sobre los pasos que se deben seguir ya sea para reactivar un sistema existente o para establecer una institución independiente, asegurándose de que funcionen de manera eficiente y de que brinden servicios de resolución de conflictos eficaces.</p>	<p>López, Domínguez, Machado (2014) Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Clima Organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo.</p> <p>El trabajo se enfoca en el estudio de las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del Centro de Educación Nuevo Chorrillo; pues se consideran estas relaciones como temas de gran importancia hoy en día; para casi todas las organizaciones y en especial en el sector educativo.</p>	3 Páginas	<p>Los hallazgos encontrados en la mayoría de las fuentes de información consultadas apuntan que los conflictos siempre serán una de las características fundamental de cualquier organización, debido a que el factor condicionante son las personas que interactúan dentro de la organización. Es necesario tanto que los graduados de cualquier carrera o gerentes de las organizaciones manejen de manera adecuada los conflictos laborales teniendo como base la objetividad, el bienestar de los trabajadores y de la compañía, es importante trabajar en un clima organizacional que permita que el ambiente laboral sea liviano y lleve a cada individuo al mejoramiento continuo</p> <p>Los encargados y líderes de las organizaciones deben reunir competencias necesarias, más enfocadas a la gestión del talento humano. Las organizaciones que quieren sobrevivir en el tiempo y el mundo cambiante actual deberán de tener visión</p>
				<p>Bermejo Escudero (2003). El Manejo de Conflictos y la Eficiencia Laboral</p> <p>El presente estudio tiene como objetivo la elaboración de un programa de un curso que permita capacitar a los gerentes para que manejen los conflictos en su empresa de una manera efectiva logrando en su personal mayor eficacia. Para lograrlo, se llevó a cabo un estudio bibliográfico para ubicar lo que es conflicto y el</p>		

				<p>cómo se presenta con todas sus modalidades obteniendo así aquellos aspectos a considerar tales como: surgimiento, la relevancia que tiene a nivel empresarial, cómo se ha estudiado y que formas de manejarlo o solucionarlo se han dado para sustentar el curso e identificar el problema.</p>		<p>amplia respecto a los factores que puedan afectar la vida productiva de la institución.</p>
				<p>De León Lacayo, María (2016) Liderazgo y Conflictos Laborales</p> <p>El estudio determino que, si existe relación entre liderazgo y la solución de conflictos laborales, sin embargo, existe un gran índice de que ocurren conflictos laborales que principalmente se originan por mala comunicación. Por lo anterior se recomendó una serie de talleres de comunicación efectiva como propuesta al problema que se encontró y de esta manera crear un buen ambiente laboral basado en diálogos y buenas relaciones personales.</p>		

Tabla 12. Análisis de resultados respecto a la dimensión clima organizacional.

Dimensiones contenidas en el objetivo específico de la investigación	Indicadores	Tiempo que se empleó para el análisis	Fuentes de consulta del marco teórico (Fuentes validadas y confiables)	Fuentes de consulta del contraste (Fuentes por indicador en el proceso de triangulación)	Número aproximado de páginas que se ocuparon.	Análisis de contraste.
Clima organizacional	Estructura organizacional	Dos meses	<p>Miceli Silvina (2019) El sistema de aseguramiento de la calidad: evaluando los instrumentos de medición de la CONEAU</p> <p>El presente libro constituye un aporte valioso para todos los actores universitarios involucrados en los procesos con algún grado de responsabilidad tanto en la definición de los estándares de calidad para el sistema de aseguramiento de la calidad posgrados, como en la selección y elaboración de los instrumentos.</p>	<p>Sarmiento y Valero Silva (2014) Desarrollo de un Plan de Acción para Mejorar el Clima Organizacional.</p> <p>El presente trabajo tuvo como objetivo desarrollar un plan de acción para fortalecer el ambiente laboral.</p> <p>Cadena, Martínez y Pérez (2013) Diseño de la Estructura Organizacional y Funcional de la Empresa Distapiz-Cía.</p> <p>Esta tesis examina cómo la estructura organizacional y funcional de la empresa Distapiz-Cía. Se analizó y evaluó la situación actual de la empresa respecto a la estructura organizacional y funcional, con la finalidad de diseñar y desarrollar un orden jerárquico dentro de la institución, estableciendo funciones para cada cargo al interior de la empresa ajustadas a las</p>	4 paginas	<p>Según los autores el siglo XXI ha traído a las organizaciones mayores desafíos respecto al mercado laboral, el paradigma globalizado de la economía pone a prueba a las organizaciones y sus estructuras que son bases para la forma operativa de sus actividades.</p> <p>Es necesario conectar las relaciones sociales en el contexto organizacional, especialmente, con la llegada de la globalización, la sociedad actual ha generado que las organizaciones se enfrenten a cambios constantes tanto tecnológica como institucionalmente; esta continua transformación ha generado que las relaciones interpersonales, se conviertan en el en un elemento imprescindible para las organizaciones. Además de poner especial atención a la interacción entre las</p>

				<p>necesidades actuales.</p> <p>Arguelles Oscar (2007) Una Metodología para el Diagnóstico y el Diseño de una Estructura Organizacional.</p> <p>Este trabajo de investigación tiene como objetivo presentar características, elementos y principios de las organizaciones, y propone una metodología para diagnosticar y diseñar estructuras organizacionales. Su contenido resume qué es y cómo diseñar una estructura organizacional, tratando de ubicar su aplicación en el contexto de la planeación.</p>		<p>estructuras organizacionales, esta hace que la operatividad de la institución sea adecuada y que cada miembro sepa su función.</p>
	Procesos Organizacional	Dos meses	<p>Fomento, M.D (2005) La Gestión de Procesos</p> <p>Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la gestión por procesos es un sistema de control eficiente en las empresas.</p>	<p>Escobar, Lisa (2017) Conocimiento y procesos organizacionales en Unidades de Información de Maracaibo-Venezuela</p> <p>Las transformaciones sociales regidas por la evolución del conocimiento han permitido el desarrollo de los procesos organizacionales para el mejoramiento continuo de las unidades de información UI. En tal sentido, el impacto del conocimiento se prevé como pauta para optimar los procesos que proyectan nuevas formas de lograr la interacción de las unidades de información.</p>	4 paginas	<p>Como se ha venido desarrollando a lo largo de la Historia reciente de la humanidad la misma tecnología creada por el mismo humano repercute en todas las actividades cotidianas; los procesos organizacionales no son la excepción debido a que ha facilitado en gran manera todos los procesos que se llevan a cabo dentro de una organización.</p> <p>La evolución del conocimiento ha permitido desarrollar procesos organizacionales más eficientes, la cultura organizacional es el punto de</p>

			<p>Ferrer Dávalos (2015). La Influencia del Factor Humano, el Liderazgo y la Cultura de las Organizaciones en los Procesos de Implementación y Gestión del Cambio Organizacional.</p> <p>En este artículo se analiza, de qué manera el factor humano y el liderazgo, además de la cultura propia de una organización, influyen en la gestión y en la implementación del cambio organizacional. Partiendo de la idea que todo cambio se genera para mejorar un proceso o situación, se entiende que estos cambios impactarán en mayor o menor escala a toda la organización.</p>		<p>partida para una buena de gestión del talento humano, y generar cambios positivos que contribuirán al crecimiento de las personas y así mismo a la organización en su productividad.</p>
			<p>Lozano y Correa (2011) Diseños de procesos Organizacionales y Establecimiento de Lineamientos de Control Interno Aplicado a las empresas CEDUCAR en el año 2011.</p> <p>Los autores pretenden diseñar procesos organizacionales y establecer lineamientos de control interno mediante el modelo ERM (Enterprise Risk Management) para una adecuada administración del riesgo. Además, diseñar un manual de procesos y procedimientos que permita elevar la posición competitiva de la empresa. Establecer lineamientos de control interno para una adecuada administración del</p>		

				riesgo. Para lograr desarrollar el diseño de procesos organizacionales y establecimientos de lineamientos de control interno.		
	Satisfacción Laboral	Dos meses	<p>Pérez Vilar, Pablo (2011) Satisfacción Laboral una Versión Actual de la Aplicación del Concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación hacia un Modelo Integrador</p> <p>Este trabajo pretende reunir la información de las investigaciones realizadas durante la década 2000-2010 para enunciar razones necesarias y suficientes para un teoría actual e integradora de la satisfacción laboral. Para ello, se realizó un recorrido de las distintas definiciones de este constructo y se realizaron los instrumentos de medición, las utilizados en 338 investigaciones extraídas de distintas bases de datos y se recorrió a bibliografía adicional para complementar la información en aquellas situaciones que se consideran necesarias.</p>	<p>Monosalvas Carlos; Monosalvas Luis; Quintero, Jorge. (2015) Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación</p> <p>Este artículo analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones. Los resultados de este estudio corroboran y enriquecen conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre estos constructos. Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano de este tipo de organizaciones.</p> <p>Lomas Púa, Roni (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. El tipo de estudio fue no</p>	4 paginas	La satisfacción laboral está conectada con el tipo de modelo integrador de las organizaciones, depende de la buena gestión del talento humano que se dé la armonía entre elementos organizacionales y humanos. Las personas pueden ser más productivas si se cuenta con el clima organizacional adecuado. Las personas según las fuentes consultadas dan lo mejor de sí cuando se encuentran en ambientes laborales adecuados, hay un vínculo entre los objetivos personales de cada trabajador y los objetivos de las organizaciones. Dar al trabajador herramientas para su desarrollo permitirán tanto a las organizaciones como a las personas sobreponerse al mundo cambiante y exigente que se vive en la actualidad, la buena gestión de talento humano y el uso de las Tecnologías de la Información y comunicación ayudarán a generar estabilidad organizacional y satisfacción a los trabajadores.

			<p>experimental; el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. Mediante la aplicación del estadístico se evidencio que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad.</p> <p>Quispe Aquin (2015) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apuímac Andahuaylas</p> <p>Este trabajo de investigación es fruto de la preocupación sobre el clima organizacional y satisfacción de los trabajadores conocer la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral.</p> <p>Es importante mencionar que este trabajo de investigación es una recopilación y ordenamiento de la información, fruto de la búsqueda, a través de medios físicos (libros, revistas entre otros), electrónicos con consultas sobre la investigación que realizan otras universidades en temas similares en el contexto nacional, latinoamericano y mundial</p>	
--	--	--	--	--

A continuación, se presenta una tabla de análisis e interpretación de los resultados en contraste con la teoría respecto al objetivo dos.

Tabla 13. **Análisis de resultados objetivo 2.**

Respecto al objetivo específico número dos “Definir cómo los Efectos del aprendizaje significativo influyen en el proceso de selección laboral de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior ”.

Dimensiones contenidas en el objetivo específico de la investigación	Indicadores	Tiempo que se empleó para el análisis	Fuentes de consulta del marco teórico (Fuentes validadas y confiables)	Fuentes de consulta del contraste (Fuentes por indicador en el proceso de triangulación)	Número aproximado de páginas que se ocuparon.	Análisis de contraste.
Aprendizaje Significativo	Conflicto cognitivo para la apropiación de la información	Dos meses	<p>Fernando Rey Abella (2008) Utilización de los mapas conceptuales como herramienta evaluadora del aprendizaje significativo del alumno universitario en ciencias con independencia de su conocimiento de la metodología.</p> <p>Aprender significativamente supone modificar los esquemas conceptuales que el alumno tiene, partiendo de su realidad y desarrollar su potencial de aprendizaje. Las condiciones para conseguir esto serán una actitud positiva por parte del alumno y un contenido de aprendizaje que sea potencialmente significativo.</p>	<p>Gutiérrez, Luis (2006) El papel de los conflictos cognitivos en la salud mental: implicaciones para el cambio terapéutico.</p> <p>El tipo de conflicto cognitivo objeto principal de este estudio, tiene que ver con el dilema que se le presenta a un individuo cuando en su sistema de construcción entran en contradicción un par de constructos, uno de los cuales tienen que ver con la definición de la identidad del sujeto y el otro con un deseo de cambio. Se plantea en este caso, un conflicto, ya que el cambio, aunque deseado, se relaciona con una definición opuesta a la construcción de su identidad.</p>	3 Páginas	<p>El aprendizaje es un elemento esencial para el ser humano, debido a que es gracias a este que se puede tener adaptabilidad a los constantes cambios del mundo globalizado, depende de gran manera a los gestores del conocimiento para que el ser humano este en constante aprendizaje. Dependerá en gran manera las formas de cómo se enseñe para tener un aprendizaje significativo, mucho de esto es gracias a los conflictos cognitivos generados por docentes o educadores. Con el uso del conflicto cognitivo se busca generar aprendizajes significativos que pueden ser aplicados en diferentes contextos de la vida diaria.</p> <p>Entender mucho de lo que hoy en día es el aprendizaje en toda su dimensión es gracias a la Psicología y la Pedagogía, debido a que estas y otras más</p>

			<p>Montealegre, Rosalía (2007) La solución de problemas cognitivos. Una reflexión cognitiva sociocultural.</p> <p>Este artículo, que se basa en la psicología histórico-cultural, enfatiza la solución de problemas como función psicológica superior ligada con otras funciones psíquicas: lenguaje, pensamiento, razonamiento, etc.</p>		<p>tratan de explicar cómo se integra esa información transmitida en las aulas de instituciones educativas para convertirlas en conocimiento y saberes que serán útiles a las personas para desenvolverse en las actividades diarias.</p> <p>El aprendizaje ayuda a los futuros profesionales a la resolución de problemas cotidianos, muchos de los autores consultados afirman que el aprendizaje adquirido en las instituciones educativas es de vital importancia en el mundo laboral, depende de los educadores en hacer esos vínculos de los conocimientos con el mundo laboral. La educación permite a las personas realizarse y desarrollarse en la vida laboral, fomentando las competencias necesarias se tendrán profesionales preparados para enfrentarse a situaciones en las que muchas veces no se imaginan, es necesario plasmar en cada futuro profesional las herramientas necesarias para su desarrollo personal y profesional.</p>	
			<p>Aguilar, Priciliano; Oktaç, Asuman (2004). Generación del conflicto cognitivo a través de una actividad de criptografía que involucra operaciones binarias.</p> <p>Llevar al estudiante a un conflicto cognitivo puede ser una manera de hacerle ver que los conceptos o métodos que maneja no son los adecuados para llegar a una conclusión satisfactoria en la resolución de un problema.</p>			
	Participación en logro de objetivos personales.	Dos meses	Palmero, (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual.	Rodríguez, M Hellín (2006) La teoría de las metas de logro La tarea principal para la perspectiva social-cognitiva de	4 Páginas	El logro de objetivos personales se enmarca en la manera en cómo se integran a las personas en los círculos de trabajo, la

			<p>Se define sucitamente la teoría del aprendizaje significativo para enmarcar una explicación más detallada de su constructo esencial, primero desde su significado original y después desde una perspectiva cognitiva más reciente. Con objeto de delimitar claramente qué es y qué no es aprendizaje significativo, se exponen incorrecciones y mitos asociados al mismo. Se muestran, así, las ventajas que supone la utilización de esta teoría como referente para el aula, así como la forma eficaz de lograr un aprendizaje significativo en el alumnado.</p>	<p>la motivación es estudiar el modo en el que los seres humanos adquieren, representan y utilizan el conocimiento. Dentro de la visión cognitiva-social, existen diferentes teorías que tratan de analizar y comprender como las cogniciones o pensamientos gobiernan la conducta.</p> <p>Antigoso, Juan Carlos (2015) Relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército-2014</p> <p>El objetivo de la presente investigación fue determinar qué relación existe entre el desempeño docente y el nivel de logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra.</p>		<p>interacción social ayuda a las personas a crear mayores vínculos emocionales, además de tener visión al cumplimiento de objetivos personales y colectivos.</p> <p>La tarea de educar a los futuros profesionales depende de la preparación académica del docente tutor y de la gestión de la información para adecuar a las estructuras cognitivas del estudiante, participar el logro de objetivos colectivos ayuda a crear objetivos propios a tener visión sobre lo que se quiere en la vida, es por eso que las perspectivas sociales asocian a que se está condicionado a aprender de forma colectiva, ese aprendizaje que nos servirá a desempeñarnos en los campos de trabajo.</p> <p>Gestionar el talento humano desde las instituciones de educación superior puede impactar a grandes rasgos la vida profesional de los estudiantes, el logro de objetivos no solo depende de una sola persona, sino de varias que de una u otra forma ayudan a fortalecer las visiones de cara al futuro profesional. No podemos</p>
--	--	--	---	---	--	--

				<p>Díaz, Luisa Hortensia (2010) Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010.</p> <p>Trata sobre la educación a lo largo de la vida constituye un reto que deberá asumir la Universidad hacia un futuro inmediato de cambios cada vez más profundos en la ciencia y tecnología.</p>		<p>dejar de lado las Tecnologías de la Información y Comunicación si se piensa en el logro de objetivos, esta puede ser una de las herramientas que faciliten esos objetivos que se tienen en mente como profesionales, la tecnología es eminentemente social, debido a que de gran manera ejerce su influencia sobre las formas en cómo se organiza la vida social, además de determinar en gran medida las dimensiones económicas, políticas y culturales de las sociedades que hacen uso masivo de la misma. La tecnología es un punto de encuentro de los diversos conocimientos humanos, demostrado así a través del desarrollo de habilidades, destrezas puestas en evidencia en el uso de las herramientas, instrumentos, máquinas y materiales que se encuentran en las actividades cotidianas del ser humano. Lo más seguro que para lograr objetivos tanto personales como colectivos se debe tomar en cuenta el uso racional de las TIC.</p>
	Trabajo colaborativo para el logro de metas	Dos meses	<p>Sánchez, Paloma López (2011) Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0</p> <p>Con la llegada de nuevas</p>	<p>Férez Glinz, Patricia Elizabeth (2005) Un acercamiento al trabajo colaborativo</p> <p>El propósito de este documento es presentar en forma clara y sencilla lo que es la técnica</p>	3 Páginas	<p>A manera de rasgos básicos describir el trabajo colaborativo se refiere al desarrollo de actividades en manera colectiva con el propósito de cumplir un objetivo. Es una forma de trabajo muy a menudo tanto en</p>

			<p>herramientas de Web 2.0 ya no necesitamos una aplicación específicamente diseñada para este fin, sino que podemos integrar en una plataforma estándar muchas de las herramientas existentes sin costo, que permiten la comunicación y la colaboración entre grupos de alumnos y profesores separados geográficamente, con la finalidad de generar elementos de conocimiento y clasificarlo en una estructura a la que pueden acceder en todo momento y lugar.</p>	<p>del trabajo colaborativo, su aplicación en las tres modalidades de esta estrategia de aprendizaje: informal, formal, virtual</p>		<p>las instituciones de educación como las organizaciones sociales, despiertan en el individuo competencias necesarias para desempeñarse en cada actividad diaria, para alcanzar objetivos en común. Además de poner en práctica valores colectivos como responsabilidad, ética, solidaridad sin dejar de lado que forma parte de la gestión grupal, debido a que es necesario la gestión, planificación y coordinación del desarrollo de las actividades a través de la división de funciones, pero para alcanzar la meta en común como equipos de trabajo.</p> <p>Los nuevos modelos educativos y las demandas sociales actuales exigen integrar modelos y estrategias colaborativas con el uso adecuado de las TICs, las cuales muchos autores apoyan debido a que ofrecen ventajas potenciales tanto a docentes como estudiantes, facilitando la forma de aprender, la búsqueda de información, el desarrollo de destrezas cognitivas, tecnológicas, relaciones interculturales, entre otras competencias propias del mundo globalizado actual. Es necesario</p>
				<p>Oscar Revelo-Sánchez, César A. Collazos-Ordóñez (2017) El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura</p> <p>La incorporación del trabajo colaborativo en cursos de programación ha sido identificada como una estrategia potencial que podría maximizar la participación de los estudiantes y tener un impacto positivo en el aprendizaje.</p>		

			<p>Molina, Juan (2014) Aprendizaje significativo y resolución de problemas de ecuaciones de primer grado</p> <p>En el presente trabajo de investigación que es de tipo cuasi experimental, titulado "Aprendizaje significativo y resolución de problemas de ecuaciones de primer grado" se presentan resultados importantes que se lograron obtener con la aplicación de técnicas que ayudan a originar un aprendizaje significativo, llegando a la conclusión, que a través de esta corriente pedagogía impulsada por</p> <p>David Ausubel, en la década de 1970, permite la participación del discente, mantiene la motivación, los conocimientos previos interactúan con los nuevos conocimientos, se aplica en las actividades cotidianas y ayuda a construir el propio aprendizaje y el de los demás al momento de discernir y llegar a las conclusiones.</p>		<p>analizar y tomar en cuenta que uno de los desafíos de la educación actual y la sociedad del conocimiento como es llamada, exigen del uso e integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Tanto docentes como futuros profesionales requieren desarrollar competencias que le permitan desempeñarse en sus campos laborales respectivamente. La exigencia del mundo globalizado dicta más cada día la integración de la tecnología en el trabajo colaborativo, debido a que puede cerrar brechas de comunicación, además de promover el uso de estrategias de aprendizaje no convencionales, tal es el caso de video conferencias; que se ha hecho cada día más natural debido a la emergencia sanitaria mundial. Es necesario crear entornos que permitan el trabajo colaborativo para el logro consecutivo de metas.</p>
--	--	--	--	--	---

Tabla 14. Análisis de resultados respecto a la dimensión Proceso Selección Laboral

Dimensiones contenidas en el objetivo específico de la investigación	Indicadores	Tiempo que se empleó para el análisis	Fuentes de consulta del marco teórico (Fuentes validadas y confiables)	Fuentes de consulta del contraste (Fuentes por indicador en el proceso de triangulación)	Número aproximado de páginas que se ocuparon.	Análisis de contraste.
Proceso selección laboral	Perfil del candidato ideal	Dos meses	<p>Chiavenato, Idalberto (2009) Gestión del talento humano.</p> <p>Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada. El enfoque de este libro se enmarca en esa nueva visión.</p>	<p>Andachi, Sonia (2015) La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar</p> <p>El objetivo principal fue investigar la teoría de la gestión del talento humano y analizar qué factores inciden en el clima institucional.</p> <p>Durante el desarrollo del presente trabajo no se encontró limitación alguna, los resultados planificados, los mismos que permitirán a las autoridades tomar decisiones respecto del tema objeto de la investigación, con la finalidad de mejorar el servicio educativo.</p> <p>Ramos Bruno (2009) Los nuevos desafíos de la administración del recurso humano</p> <p>En el presente trabajo se observará como la Administración del Recurso Humano está siendo retardada y desafiada por los</p>	3 Páginas	<p>Las de educación superior deben de estar conscientes de la necesidad de vincular el conocimiento necesario en las distintas áreas de la gestión de recursos humanos, del papel de los profesionales que deben jugar los profesionales el siglo XXI y de la necesaria evolución de los planes de estudios universitarios.</p> <p>Todo ello con la aparición de emergencias sanitarias internacionales que obligan a los profesionales a estar preparados en su ejercicio profesional en las instituciones. Las implicaciones en los planes de estudio universitarios, en los perfiles formativos de los profesionales de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y en las competencias profesionales debe de ser un punto de</p>

			<p>cambios mundiales, cambios que son generados por las personas que interactúan con su entorno, aportando y recibiendo grandes cantidades de información. Para este trabajo se conceptualiza el campo por el cuál será tratado y las cualidades que este tiene. Comenzando con ilustrar a la Organización; definiciones, atributos, rasgos y formación de esta, prosiguiendo con la descripción del recurso humano, los cambios mundiales y los retos que se enfrentara la Administración de Recurso Humano.</p> <p>Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía (2010) Análisis de un puesto de trabajo. La selección de candidatos de una empresa debe ser estudiada y analizada a conciencia, ya que la diferencia de elegir a un candidato u otro repercute significativamente en el beneficio de la empresa. Un candidato con las actitudes y aptitudes necesarias para el puesto, motivado por lo que realiza y que detecta cierta recompensa y aceptación por lo que hace será más productivo que aquel que las exigencias del puesto le quedan grandes a los conocimientos que tiene, se encuentra frustrado por lo que realiza y percibe que su carrera</p>	<p>atención de las IES.</p> <p>Muchas afirmaciones encontradas en las fuentes de consulta hacen un llamado a las reflexiones incluidas sobre las necesidades de profesionales en el sector de las Tecnológicas, a revisar el modelo conceptual de los perfiles que se están formando en las IES, la metodología para su identificación y descripción, los aspectos relacionados con la formación de profesionales y la evolución curricular universitaria. Los profesionales deben de poseer al menos con un conocimiento mínimo sobre las TIC que les permitan participar de forma activa en el desarrollo de las sociedades, además de controlar su evolución profesional. Es necesario que la visión de formación de profesionales competentes no se pierda de vista debido a la inestabilidad de las empresas y organizaciones ligadas a sectores más competitivos en el proceso de búsqueda de competencias más concretas, las IES deben de formar perfiles en los que los jóvenes tengan plena</p>
--	--	--	---	--

				profesional en la empresa no tiene futuro.		confianza de sus capacidades personales y en sus conocimientos, además de adquirir compromiso de una solo parte, sino más bien los jóvenes deben de estar conscientes que sólo aquellos que poseen conocimientos que se requieren en el mundo laboral actual podrán mejorar su posición relativa.
	Reclutamiento del personal	Dos meses	<p>Armas Yadira, Llanos Mónica, Traverso Paola (2017) Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.</p> <p>Este libro constituye un sutil aporte a la comprensión de los procesos y estrategias implícitos en la gestión humana, y es el resultado de los esfuerzos compartidos de las autoras. Teniendo presente que la visión de las personas al interior de las organizaciones o en los diferentes escenarios laborales, es integral e interdependiente de factores internos y externos concomitantes.</p>	<p>Ganga Contreras, Francisco & Sánchez, Romina (2008) Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile.</p> <p>Esta revista habla sobre la investigación intenta explorar los elementos necesarios para el conocimiento acerca de cómo las organizaciones se abordan los principales fundamentos teóricos y prácticos vinculados al tema.</p>	4 Páginas	La gestión del talento humano en las organizaciones en la actualidad es un reto para los reclutadores debido a que deben de conocer cuáles son las mejores perfiles y competencias requeridas para cada puesto. La tecnología se desarrolla a pasos agigantados, basta echar un vistazo por los medios de comunicación donde se presentan los perfiles requeridos de las empresas, o los avances tecnológicos. Este tipo de situaciones entorno a las TICs hacen que el sector de gestión del talento humano tenga más peso especialmente en los procesos de selección laboral como el reclutamiento haciendo uso de estrategias y herramientas en los procesos para elegir a los mejores

			<p>García Molina, Sergio (2017) Análisis de puestos de trabajo y selección del personal.</p> <p>En esta tesis consiste en una revisión bibliográfica sobre el análisis del puesto de trabajo y los procesos de selección de personal. El objetivo es conocer todo el proceso de selección del personal desde que se analiza y describe el puesto de trabajo, hasta la selección final del candidato o candidatos idóneos para el mismo, mencionándose posteriormente la formación y la evaluación del desempeño de los empleados se centra sobre el reclutamiento de personal.</p>	<p>perfiles de cada puesto. Las TICs y los procesos de selección laboral presentan en la actualidad avances en la facilidad de las tareas de selección del personal, por ello, es importante estar en constante cambio para no quedar obsoletos en temas del mundo globalizado.</p> <p>La selección del personal en el entorno actual valora y agradece las inversiones en el sector tecnológico, aprovechando la evolución y desarrollo de estrategia y herramientas que permiten mejorar la productividad, la comunicación y colaboración dentro de las áreas de gestión del talento humano. Además, destacar que las empresas se enfrentan a una competencia cada día mayor en relación a captación y atracción de los mejores talentos, por ellos, los profesionales en gestión del talento humano y reclutadores en general deben aprovechar todos los beneficios y ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito del reclutamiento del nuevo personal de las organizaciones o empresas.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara (2020) La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito.</p> <p>Si las empresas miran a futuro, los trabajadores actuales finalizarán su carrera profesional y el éxito o fracaso de la organización dependerá de las nuevas generaciones e incorporaciones que se hagan en el presente. El objetivo y aportación a la literatura del trabajo, proponer un modelo para gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización de los trabajadores.</p>		
	Inducción laboral del seleccionado	Dos meses	<p>Stoner, J. y otros (1996) Administración</p> <p>La sexta edición de este clásico pone el énfasis en el desafío que se deriva de la globalización de la economía para cada uno de los gerentes, y tiene como meta hacer que los estudiantes adquieran conciencia de estos cambios en el entorno y mostrarles cómo se están adaptando los gerentes eficaces. También se incorporan temas éticos y medioambientales que representan consideraciones cada vez más relevantes.</p>	<p>Bermúdez Restrepo, Héctor L. (2011) La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico.</p> <p>A partir del ejemplo del proceso de inducción general en la empresa, y utilizando ciertos recursos sociológicos, se muestra una paradoja en la que se hallan los especialistas en gestión humana: se pretende cuidar la motivación y el bienestar de los trabajadores para lograr su alto rendimiento, su fidelidad y su permanencia en la</p>	4 Páginas	El cambio drástico de la economía, mercados internacionales, la competitividad y la necesidad de incorporar las TICs a los procesos organizacionales, han centrado la atención cada día más sobre el elemento base de las organizaciones, el capital humano. Los empleados son el contacto entre la organización y el cliente, entre el producto y la necesidad, sin embargo, a todo esto, es necesario que al personal recién contratado

			<p>empresa; sin embargo, las mutaciones actuales de la arquitectura social, en general, y del trabajo, en particular –como estructura de acción organizada–, obligan a pensar que la lealtad organizacional tiende a ser cada vez más improbable, y que, por el contrario, ciertos procesos de la actual administración del personal aparecen elaborados con nociones inadecuadas y parecen contribuir directamente a las adversidades de los seres humanos en los escenarios organizacionales.</p> <p>Rivera, Rodríguez y Sandoval (2012) Modelo de Gestión por Competencias para la Administración del Recurso Humano de la Facultad de Ciencias Agronómicas de la Universidad de El Salvador”</p> <p>La finalidad de esta tesis es presentar una alternativa de solución a la problemática que enfrenta la administración de Recursos Humanos, aunque íntimamente vinculada al área, sobrepasa su campo de acción. De ahí que se necesita una solución holística a través de un modelo contemporáneo de gestión. Los beneficios del modelo son múltiples, destacan la creación de valor agregado en</p>	<p>tenga un proceso de inducción, este le ayudará a sentirse identificado con los valores, visión, misión y objetivos de la organización. Es decir, el proceso de inducción para muchos autores es necesario debido a que es el camino más adecuado para que el personal sea productivo y que cada una de las actividades que realice piense en el bienestar mutuo (organización-empleado). La introducción de las TICs es un serio argumento para el auge de estrategias empresariales como la inducción del personal, debido a que con este proceso se puede llenar vacíos de identificación institucional. Por medio del uso de las TICs se pueden desarrollar talleres dinámicos en el cual se orienta al trabajador en el cómo desempeñar en sus actividades y ser parte del objetivo que se posee como institución.</p>
--	--	--	--	---

			<p>los procesos a través de la movilización del potencial de los empleados, el trabajo en equipo, la innovación y el compromiso de los individuos con su autodesarrollo para finalmente volverse una organización inteligente basada en aprendizaje continuo.</p>	
			<p>Toribio Aquino, Pedro (2007) Diseño y Elaboración del Manual de Inducción de Personal en la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT)</p> <p>En toda organización resulta de gran importancia el implemente un programa de inducción de personal. debido a lo complejo que resulta para los nuevos colaboradores, el comprender la estructura y funcionamiento de todo el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología SINCYT (el SINCYT lo conforman instituciones privadas y gubernamentales que trabajan en pro del desarrollo científico y tecnológico nacional</p>	

A continuación, se presenta una tabla de análisis e interpretación de los resultados en contraste con la teoría respecto al objetivo tres.

Tabla 15. Análisis de resultados objetivo 3.

Respecto al objetivo específico número tres “Describir como la implementación de la tecnología educativa contribuye al desarrollo profesional docente de los graduados de los Institutos Especializados de Educación Superior.”

Dimensiones contenidas en el objetivo específico de la investigación	Indicadores	Tiempo que se empleó para el análisis	Fuentes de consulta del marco teórico (Fuentes validadas y confiables)	Fuentes de consulta del contraste (Fuentes por indicador en el proceso de triangulación)	Número aproximado de páginas que se ocuparon.	Análisis de contraste.
Tecnología Educativa	Integración Curricular de las TIC.	Dos meses	<p>Amaya García, Roberto Alonso (2017) Modelo para optimizar la integración de las TIC en los procesos académicos de la Institución Educativa Enrique Suárez del municipio de Almeida, Boyacá.</p> <p>Este informe trata de como aprender significativamente supone modificar los esquemas conceptuales que el alumno tiene, partiendo de su realidad y desarrollar su potencial de aprendizaje. Las condiciones para conseguir esto serán una actitud esto serán una actitud positiva por parte del alumno y un contenido de aprendizaje que sea potencialmente significativo.</p>	<p>Muñoz, 2002 Tecnología educativa: características y evolución de una disciplina Analiza la tecnología educativa como disciplina académica, considerando que se sitúa en el contexto de las ciencias sociales y, por tanto, la evolución de los fundamentos epistemológicos de éstas afecta las concepciones que se van asumiendo en el campo de las ciencias de la educación y, en particular, de la tecnología educativa.</p> <p>Jaime H. Sánchez Integración Curricular de las TICs: Conceptos e Ideas. Al respecto, la literatura sobre integración curricular de TICs no es del todo clara en su conceptualización y orientación. Este estudio tiene por finalidad revisar el concepto de integración curricular de tecnologías, proponiendo una conceptualización, requerimientos</p>	4 Páginas	El desarrollo de la Sociedad de la Información caracterizada por el uso masivo y creciente de las TIC en cada uno de los aspectos del ser humano y por una fuerte tendencia a la globalización económica y cultural, exige que los habitantes de esta sociedad desarrollen nuevas competencias para poder afrontar con éxito los cambios que impone el vertiginoso avance de la tecnología, para así ser incluido como ciudadano de la sociedad del conocimiento.

				y niveles. Vargas, 2012 Integración curricular de las TIC. Los cambios originados por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)1 en la sociedad requieren que los docentes tengan que intervenir para fortificar la educación.		
	Prácticas Pedagógicas en el aula.	Dos meses	Guzmán, 2015 Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Avances, retos y desafíos en la transformación educativa. Este apartado cuenta con una validez y confiabilidad del 66.66%. y trata sobre como las TIC pueden contribuir a tener avances significativos en muchos sectores, sin embargo, la evolución y adopción de las mismas planteará diferentes desafíos, ya que su empleo requiere nuevas habilidades y destrezas, por lo que todos los actores de estos espacios tendrán en algún momento que capacitarse en su uso, con todo lo que esto implica	León, Aura Teresa Sosa, 2014. La práctica pedagógica, una mirada desde la investigación. se busca formar un maestro que abandone su papel disciplinario, represivo, repetitivo y alejado del conocimiento, para que investigue sobre su propia práctica, busque comprender y transformar las situaciones concretas de enseñanza, como aprendizaje. Nacional, Ministerio de Educación. La práctica pedagógica para escenario de aprendizaje. establece como propósito de la formación de educadores “formar un educador de la más alta calidad científica y ética, desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador. Paula Andrea Duque, Sandra Lorena Vallejo A, Juan Carlos Rodríguez R, 2013. Estos espacios exhiben y exhibirán una característica	3 páginas	Las prácticas pedagógicas hoy día deben pensarse teniendo en cuenta el rol que desempeñan los docentes y estudiantes dentro del proceso educativo, de tal forma que estas sean cada vez más dinámicas, participativas, críticas, reflexivas e innovadoras, para crear ambientes agradables de aprendizaje que faciliten la construcción de conocimientos. El propósito de plantear nuevas orientaciones en la formación de los docentes es para que trasciendan más allá de las técnicas utilizadas en el marco de un salón de clase.

				específica, construcción y adquisición de conocimientos experienciales, que llevan al ser humano a trascender lo vivido, en una realidad de aprendizaje colaborativo, sistémico y real.		
	Infraestructura Tecnológica en función del aprendizaje.	Dos meses	<p>Bernal, (2014). La gestión del desarrollo profesional docente en el uso de las TIC en el aula. La tesis trata sobre el desarrollo tecnológico a nivel mundial, y como este cada vez más tiene influencia en el campo educativo escolar. De ahí que en una primera fase de la investigación se haga referencia a diferentes escritos y preceptos que han surgido a nivel internacional, nacional, local e institucional en cuanto a la profesionalización docente con relación al uso de las Tecnología de la información y la comunicación.</p>	<p>Ramón Acosta, Elizabeth Miquilena y Victor Riveros, 2014. La infraestructura de las tecnologías de la información y comunicación como mediadoras y el aprendizaje de la biología. La introducción de la infraestructura de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la didáctica de la biología promueve el aprendizaje de esta ciencia al utilizar una metodología colaborativa y el modelo pedagógico constructivista.</p> <p>Remolina Caviedes, Juan Francisco, 2014. La integración educativa de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.</p> <p>El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en educación es un tema de amplia especulación y trascendencia nacional e internacional. Numerosos proyectos legislativos se han enfocado a implementar su uso en diferentes sistemas escolares.</p>	4 paginas	En el mundo actual, el uso de la tecnología para mejorar el aprendizaje de los centros educativos ha dejado de ser un lujo para convertirse en una necesidad, ya que la base para el buen aprendizaje en crecimiento y desarrollo es la integración de una infraestructura tecnológica segura y de calidad.

				<p>Miguel Jorge Llivina Lavigne, Idania Luis Sánchez, Ana María Reyes, Diana Ortiz, Fredy Olarte, 2017.</p> <p>El rol de la infraestructura tecnológica en relación con la brecha digital y la alfabetización digital en 100 instituciones educativas de Colombia.</p> <p>El objetivo de este estudio es caracterizar algunas condiciones de infraestructura tecnológica de instituciones educativas de diferentes zonas de Colombia, además de analizar la relación entre estas.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

Tabla 16. Análisis de resultados respecto a la dimensión Desarrollo Profesional Docente.

Dimensiones contenidas en el objetivo específico de la investigación	Indicadores	Tiempo que se empleó para el análisis	Fuentes de consulta del marco teórico (Fuentes validadas y confiables)	Fuentes de consulta del contraste (Fuentes por indicador en el proceso de triangulación)	Número aproximado de páginas que se ocuparon.	Análisis de contraste.
Desarrollo Profesional Docente	Capacitación docente en función de la calidad educativa.	Dos meses	<p>Jimeno, Luisa Donatila Quiroz (2015) Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco - Región Ica.</p> <p>La tesis trata sobre el proceso de formación continua docente se ha planteado como un proceso permanente ante los cambios acelerados de la sociedad, para brindar ayuda al trabajo pedagógico que realiza el maestro.</p>	<p>Miguel Jorge Llivina Lavigne, Idania Urrutia Romaní. (2014) La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible.</p> <p>La educación puede y deber ser el motor de cambio para avanzar en la consecución del desarrollo sostenible, por tanto, es fundamental contar con docentes no solamente comprometidos personalmente con la educación para el desarrollo sostenible, sino también preparados pedagógicamente a nivel profesional.</p> <p>María Lourdes Nares González, Erika Soto González, (2013) Formación y capacitación docente en las instituciones de educación superior y el impacto en la calidad educativa.</p> <p>El presente trabajo muestra los resultados de una investigación que se realizó en instituciones de educación superior del estado de Nayarit con especialidad en Turismo, con el</p>	4 paginas	La educación es un elemento esencial, ya que es un proceso que dura toda la vida. Cada día descubrimos algo nuevo y sentimos la satisfacción de concretar el aprendizaje. Para los docentes, instructores y maestros no es suficiente que se haya concluido la formación universitaria, sino que es necesario actualizarse y participar en programas de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas.

				<p>propósito de identificar la influencia trascendental en la formación y capacitación docente.</p> <p>Serafín Antúnez, Francisco Imbernon, (2007) La Formación Permanente de Docentes en la Región Centroamericana y República Dominicana: Análisis de la situación y propuestas para la Convergencia Regional. Con el contenido de este libro se pretende reunir y presentar una síntesis resumida de todos los avances que se han ido obteniendo durante este período de trabajo en común sobre este ámbito de la formación y, también, de manera más extensa, comunicar experiencias concretas, con el objeto de que puedan ser conocidas y sometidas a análisis.</p>		
	Crecimiento personal para el desarrollo de una personalidad concreta.	Dos meses	<p>Paz, (2008). Programa de Desarrollo profesional docente para la generación de competencias didácticas en el centro universitario regional nor-oriental Dicha tesis nos menciona que, en la elaboración de un programa de desarrollo profesional docente, enmarcado en las concepciones humanista, constructivista y de la pedagogía activa, que permita</p>	<p>García, Aurora Palos, 2011. Desarrollo Personal. El desarrollo personal es un esfuerzo deliberado de aprovechar cabalmente los recursos potenciales de las personas y aumentar su capacidad de adaptación a los cambios y circunstancias que afectan su vida.</p>	3 Páginas	<p>Para favorecer el progreso escolar de los alumnos, se sugiere que el profesor determine cuáles serán los objetivos fundamentales que el alumno debe lograr de manera progresiva para poder adquirir los conocimientos del nivel siguiente. Su actuación profesional se orientará a asegurar que el alumno alcanza y consolida estos objetivos, renunciando si</p>

			el desarrollo de competencias didácticas en el centro Universitario Regional Nor Oriental (CURNO).			fuera necesario al logro de los demás.	
				<p>Gabarró, Daniel, 2017. Crecimiento Personal ¿Cómo avanzar y qué peligros evitar? Cuando hablamos, pues, de crecimiento personal, nos estamos referimos a un tipo de enseñanza que busca fortalecer e incrementar nuestras capacidades.</p> <p>Arias Montoya, Leonel; Portilla de Arias, Liliana Margarita; Villa Montoya, Carla Liliana.2008. El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. El desarrollo personal y la motivación para el éxito en cualquier ámbito de la vida, es un tema ampliamente conocido y de igual forma difundido, si tenemos en cuenta que nos comportamos con una actitud u otra dependiendo de las ambiciones de éxito que nos suscite el quehacer diario.</p>			
	Responsabilidad para la adaptación curricular en el aula.	Dos meses	Suizo, (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. La realidad del mundo actual plantea constantes cambios, retos y problemas para las	Ponce, Zuleima Corredor, 2016. Las adecuaciones curriculares como elemento clave para asegurar una educación inclusiva. El objetivo de sistematizar algunas prácticas educativas,	3 paginas	Para que se dé un buen aprendizaje se debe adecuar las aulas y la institución a las condiciones propias de los alumnos, Tienen que ver con la provisión de recursos	

			<p>Instituciones Educativas y para el profesorado. La actuación docente es cada vez más difícil y compleja y exige nuevas formas de educar.</p>	<p>orientadas a asegurar el éxito escolar de los niños que manifiestan algún tipo de necesidad educativa especial.</p> <p>Morales, Purificación Toledo. La adaptación curricular y la programación de aula. Que toda adaptación curricular debe iniciarse con una evaluación contextualizada del centro, aula o alumno, dependiendo el nivel de adaptación, es decir si la adaptación se va a realizar a nivel de centro, de aula o de alumno concreto.</p> <p>Rivera, Rodríguez y Sandoval (20012) Modelo de Gestión por Competencias para la Administración del Recurso Humano de la Facultad de Ciencias Agronómicas de la Universidad de El Salvador”</p> <p>Ministerio de Educación, 2009Guía de adecuaciones curriculares. La presente guía es un documento que pretende responder a una realidad y a una tarea compleja, como es la realización de adecuaciones curriculares para niños y niñas con necesidades educativas especiales.</p>	<p>especiales, tales como: elementos personales, materiales, espaciales y organizativos. Estos recursos adicionales crean las condiciones físicas, de iluminación, sonoridad, accesibilidad, etc. que facilitarán al alumno con necesidades especiales el desarrollo de un currículo ordinario, o bien, de un currículo adaptado, según sea el caso, permitiéndoles alcanzar mejores y mayores niveles de autonomía y de interacción con las demás personas del establecimiento.</p>
--	--	--	---	---	--

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.1.1 Se encontró en las diferentes fuentes de información consultada que los efectos de las relaciones interpersonales determinan en gran manera la calidad de clima organizacional de las personas que interactúan en las organizaciones; considerando que las relaciones interpersonales reflejan el funcionamiento interno de las instituciones por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino de tener un buen clima organizacional.

5.1.2. Se puede concluir que es necesario una revolución del pensamiento y las prácticas pedagógicas respecto al uso de la tecnología en los procesos de enseñanza, utilizando estrategias con el fin de desarrollar competencias básicas y transversales, que hagan que los futuros profesionales tengan mayores posibilidades en su vida, tanto a nivel profesional como personal, teniendo en cuenta que el aprendizaje en mundo laboral es crucial para los profesionales debido a que les permite estar a la orden del día en un contexto como el actual influenciado por las Tecnologías de la Información y comunicación en los procesos de formación educativa y productiva que vive el mundo.

5.1.3. Finalizando el proceso de investigación, se puede mencionar que el desarrollo de la sociedad de la información caracterizada por el uso masivo y creciente de las TIC en cada uno de los aspectos del ser humano y por una fuerte tendencia a la globalización económica y cultural, exige que los habitantes de esta sociedad, desarrollen nuevas competencias para poder afrontar con éxito los cambios que impone el vertiginoso avance de la tecnología, para así ser incluido

como ciudadano de la sociedad del conocimiento, debido a que en la actualidad, el uso de la tecnología para mejorar el aprendizaje de los graduados de las Instituciones Especializadas de Educación Superior ha dejado de ser un lujo para convertirse en una necesidad, exigiendo así que los docentes vaya actualizando sus conocimientos y puedan desempeñarse de la mejor manera en el mundo de la tecnología educativa.

5.2. Recomendaciones.

5.2.1 Se recomienda a los Institutos Especializados de Educación Superior, responder a las necesidades de desarrollar competencias en los futuros profesionales que les permitan enfrentarse a las exigencias del mercado laboral actual. A través de un modelo de gestión por competencias que promueva el desarrollo de competencias aptas para responder al mercado laboral, este modelo de gestión por competencias debe de facilitar la elaboración de planes estratégicos a largo plazo y favorece, asimismo, el desarrollo profesional de los estudiantes, las ventajas operativas serán positivas, además de optimizar el talento interno de la institución. Los encargados de llevar a cabo la planificación, ejecución, coordinación y evaluación del modelo de gestión por competencias serán todas las autoridades de los Institutos Especializados de Educación Superior, además de docentes y todos aquellos involucrados en la educación de los futuros profesionales.

5.2.2. Se recomienda a las autoridades encargadas de administrar y gestionar la educación superior en los Institutos Especiales de Educación Superior; desarrollar proyectos innovadores de convivencia social como intercambios con otras universidades, con organizaciones que fomenten de manera masiva el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, desarrollando en los profesionales a futuro competencias en relación a la administración de los recursos humanos de las organizaciones, a través de alianzas con empresas

que captan talento humano, creando una base de datos de perfiles de profesionales solicitados por las empresas u organizaciones. Las autoridades encargadas de administrar la educación en los Institutos Especializados de Educación Superior serán los encargados de velar por que los docentes desarrollen los talleres innovadores haciendo uso masivo de estrategias tecnológicas, además de reunirse con los sectores de organizaciones para diseñar junto a los líderes empresarios, docentes y autoridades mejorar a los planes, y programas de estudio en la institución.

5.2.3. A los docentes se les recomienda estar en constante formación, ya que es fundamental actualizarse y participar en programas de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto a los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnología, por lo tanto es de suma importancia que los maestros cuenten con apoyos necesarios para facilitar su quehacer como educadores y contribuir a su desarrollo profesional, también que tengan acceso a recursos pedagógicos innovadores, una formación continua y asesoría técnica-pedagógica para trabajar de manera planeada, actualizada, orientada al aprendizaje de los alumnos y a la solución de problemas diarios y diversos que se presentan en el aula.

Referencias Bibliográficas.

Ávila Baray, H. L. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación. CD. Cuauhtémoc, Chihuahua, Mexico.: Eumed.net.

Ávila Baray, H. L. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación. CD. Cuauhtémoc, Chihuahua, México.: Eumed. net.

Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica. República Bolivariana, Venezuela: Episteme.

Corral, Y., Corral, I., & Franco Corral, A. (Abril de 2015). Procedimientos de Muestreo . Ciencias de la Educación , 162.

Peña Vera, T., & Pirela Morillo, J. (2007). La Complejidad del Análisis Documental. Información, Cultura y Sociedad (16), 59.

Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica (6ª ed.). Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Episteme.

Díaz Herrera, C. (2018). Investigación Cualitativa y Análisis de Contenido Temático.Orientación Intelectual de Revista Universum. Revista General de Información y Documentación , 1 (28), 125.

Jurado Rojas, Y. (2005). Técnicas de Investigación Documental. México: Thomson .

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Edición ed.). México: McGRAW-HILL.

Cabero Almenara, Julio y Llorente Cejudo, María d. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Tecnologías de información y comunicación en la Educación , VII (2).

Aguilar, S.& Barroso, J. (2015). LATRIANGULACIÓN DE DATOS COMO ESTRATEGIA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. Revista de Medios y Educación. (27).

Pimienta Prieto, Julio H. . (2008). Constructivismo: Estrategias para aprender a aprender. (3era Edición ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México, México: Pearson Educación.

Dulzaides Iglesias, M. E., & Molina Gómez, A. M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED* , 12 (2), 2.

Area Moreira, M. (2009). *INTRODUCCIÓN A LA TECNOLOGIA EDUCATIVA*.

INSEAD, HCLI, ADECCO . (2014). El Índice de Competitividad del Talento Global Desarrollo del talento para hoy y mañana. INSEAD. Bruno Lanvin y Paul Evans.

Jiménez, Donoso, Camacho, Rivas y Herrero. (2014). *HABILIDADES SOCIALES PARA LAS NUEVAS ORGANIZACIONES*. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual* , 22 (3).

Auz y Polonia. (2014). *HABILIDADES SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE CANALES DEL BANCO GENERAL RUMIÑAHUI*. Tesis Licenciatura, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, Departamento de Psicología, Quito.

Mamani, Tejeda, Ponce y Sayco. (2016). *LAS HABILIDADES SOCIALES Y LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO*. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* , 7 (2).

IPE-UNESCO. (2007). *Las TIC: del aula a la agenda política*. IPE-UNESCO-UNICEF, Buenos Aires .

UNESCO-Pontificia Universidad Javeriana. (2016). *Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente*. UNESCO-Pontificia Universidad Javeriana, Cali.

Guerrero Lozano Liyibeth & Sánchez Sanabri. (2018). *Pertinencia Pedagógica y Uso de las TIC en la Educación Superior*. RILME-Universidad Popular del Cesar, Colombia.

Pacto Multisectorial para la Construcción de la Política Nacional de Educación Superior - USAID. (2018). *Propuesta de Política Nacional de Educación Superior de El Salvador* . Pacto Multisectorial para la Construcción de la Política Nacional de Educación Superior -USAID, San Salvador.

Gobierno de El Salvador-Banco Central de Reserva. (2020). Informe Económico Mensual . Gobierno de El Salvador-Banco Central de Reserva, San Salvador.

Riascos Erazo , S. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. 27 (46).

López Salazar, A. (2010). La Proactividad Empresarial como Elemento de Competividad. Ra Ximhai , 6 (2), 304.

Aquino Laiza, L. A. (2012). Actitud Proactiva de los Trabajadores Mineros en Seguridad y Salud Ocupacional para Controlar y Reducir los Riesgos Laborales de la Empresa Beloro . Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo Perú.

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento , 9 (3), 95.

López, Domínguez, Machado. (2014). Las Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Clima Organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo. Universidad Cristiana de Panamá, Panamá.

Bermejo Escudero, G. (2003). El Manejo de Conflictos y la Eficiencia Laboral. Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

De León Lacayo, M. C. (2016). Liderazgo y Conflictos Laborales. Tesis de Grado., Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala.

Albañil, Asteria y Ordinola. (2015). El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa López Albújar de Piura. Universidad de Piura, Piura, Perú.

Beiza, A. (2012). Las Relaciones Interpersonales como Herramienta Esencial para Optimizar el Clima Organizacional en la Escuela Básica Creación Chaguaramos II. Tesis de grado, Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.

Pirir Sajbin, V. Y. (2015). Relaciones Interpersonales en el Ámbito Laboral del Personal del Colegio Guatemala de la Asunción . Universidad de San Carlos Guatemala , Guatemala.

Gálvez López, S. E. (2002). Las Relaciones Humanas en Administración Educativa. Tesis de Grado , Universidad de San Carlos Guatemala, Guatemala.

Sarmiento Romero, P. A., & Valero Silva, P. A. (2014). Desarrollo de un Plan de de Acción para Mejorar el Clima Organizacional. Tesis de grado, Universidad Sergio Arboleda, Bogotá Colombia.

Cadena Carrera, E., Martínez Asencio, T., & Pérez Urresto, A. (2013). Diseño de la Estructura Organizacional y Funcional de la Empresa Distapiz-Cía. Universidad de Guayaquil , Guayaquil Ecuador .

Arguelles Guerrero, O. (2007). Una Metodología para el Diagnóstico y el Diseño de una Estructura Organizacional . Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Escobar, L. (2017). Conocimiento y procesos organizacionales en Unidades de Información de Maracaibo-Venezuela. Revista Venezolana de Información,Tecnología y Conocimiento (1).

Bernal Torres y Sierra Arango. (2008). Proceso Administrativo para las Organizaciones del Siglo XXI (1a Edición ed.). México, México: Pearson Educación.

Ferrer Dávalos, R. M. (2015). La Influencia del Factor Humano, el Liderazgo y la Cultura de las Organizaciones en los Procesos de Implementación y Gestión del Cambio Organizacional . Rev. Int. Investig. Cienc. Soc , 11 (1).

Lozano Celleri y Correa Anchundia. (2011). Diseños de procesos Organizacionales y Establecimiento de Lineamientos de Control Interno Aplicacado a las empresas CEDUCAR en el año 2011. Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana , Guayaquil.

OIT. (2011). Perspectiva Laboral El Salvador. OIT, El Salvador.

Monsalvas Vaca, C., Montalvas Vaca, L., & Quintero, J. (2015). Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral: Un Análisis Cuantitativo Riguroso de su Relación. AD-Minister (26).

Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores dela Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú.

Quispe Aquin, N. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apuímac Andahuaylas. Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

- Lamas Rojas, H. (2008). Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico. *Liberabit. Revista de Psicología* , 14.
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). La Motivación y el Aprendizaje. *ALTERIDAD. Revista de Educación* , 4 (2).
- H. Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje; Una perspectiva educativa (6ª edición ed.)*. México, México: Pearson Educación.
- Panadero, E., & Tapia, J. A. (2 de Abril de 2014). *Teorías de Autorregulación Educativa: una Comparación y Reflexión Teórica*. ELSEVIER , 12.
- Gutiérrez, L. Á. (2006). *EL PAPEL DE LOS CONFLICTOS COGNITIVOS EN LA SALUD MENTAL: IMPLICACIONES PARA EL CAMBIO TERAPÉUTICO*. Universidad de Salamanca, España.
- Montealegre, R. (2007). La solución de problemas cognitivos. Una reflexión cognitiva sociocultural. *Avances en Psicología Latinoamericana* , 32.
- Aguilar, P., & Oktaç, A. (2004). Generación del conflicto cognitivo a través de una actividad de criptografía que involucra operaciones binarias. *Revista Latinoamericana de Investigación en Matemática Educativa* , 4.
- Rodríguez, M. H. (2006). *LA TEORÍA DE LAS METAS DE LOGRO*.
- ANTIGOSO, J. C. (2015). *RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y NIVEL DEL LOGRO DE APRENDIZAJE DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA MAESTRÍA EN CIENCIAS MILITARES DE LA ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO-2014*. peru.
- Diaz, L. H. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*. peru.
- Férez Glinz, P. (2005). *UN ACERCAMIENTO AL TRABAJO COLABORATIVO*. *Revista Iberoamericana de Educación* , 2.

Oscar Revelo-Sánchez, C. A.-O. (2017). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnologicas* , 3.

Ana M.a Delgado, R. O. (2006). La evaluación continua en un nuevo escenario docente. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento* . , 1.

Joan Domingo, J. S. (2018). La evaluación continua: una aportación a como corregir algunos efectos negativos. . *Revista d'Innovació Docent Universitària* , 4.

Vlachopoulos, D. (2008). *¿Evaluación final o evaluación continua?* barcelona.

Calvo-Bernardino, A., & Mingorance-Arnáiz, A. C. (2010). EVALUACIÓN CONTINUA DE CONOCIMIENTOS VS DE COMPETENCIAS: RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE DOS MÉTODOS VALORATIVOS DIFERENTES. *Revista de Investigación Educativa* , 4.

Andachi Trujillo, S. (2015). La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Educación, Quito.

Ramos Bruno, A. (2009). Los nuevos desafíos de la administración del recurso humano. Tesis de grado, Universidad Veracruzana, Veracruz.

Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía. (2010). ANÁLISIS DE UN PUESTO DE TRABAJO. *Revista digital para profesionales de la enseñanza* (6).

Ganga Contreras, Fracisco & Sánchez, Romina. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral* , XIV (2).

Idalberto Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.

Rodríguez Sánchez, José & Calcerrada Serrano, Sara. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. *ESPACIOS* , 41 (3).

García Molina, S. (2017). ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL. *UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE* .

Bermúdez Restrepo, H. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Revista Universidad & Empresa* , 13 (21).

Rivera, Rodriguez y Sandoval. (2012). *MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR*”. tesis de grado, Universidad de El Salvador, ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, San Salvador.

Toribio Aquino, P. (2007). *DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL MANUAL DE INDUCCIÓN DE PERSONAL EN LA SECRETARÍA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (SENACYT)*. Tesis de Grado, Universidad de San Carlos De Guatemala, Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, Guatemala.

Rojas Santos, F. (2018). *CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL* . Tesis de grado, UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR , QUETZALTENANGO .

Centurión Medina, R. (2016). La formalización, financiamiento, capacitación, competitividad y la rentabilidad en las micro y pequeñas empresas, chimbote, 2010-2013. In *Crescendo Institucional* , 7 (1).

Bermúdez Carrillo, L. (2015). *CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES*. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales* , 16 (33).

Muñoz, A. G.-V. (2002). *TECNOLOGÍA EDUCATIVA: CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DE UNA DISCIPLINA*. *Educación y Pedagogía* , 75-76.

Jaime H. Sánchez. (2007). *Integración Curricular de las TICs: Conceptos e Ideas*. *papers* , 2.

Vargas, M. Z. (2012). *Integración curricular de las TIC*.

Paula Andrea Duque, S. L. (2013). *PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO*. Manizales: Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE.

Ministerio de Educación Nacional. (2016). *La práctica pedagógica para escenario de aprendizaje*. Colombia.

Ramón Acosta, E. M. (2014). La infraestructura de las tecnologías de la información y comunicación como mediadoras y el aprendizaje de la biología. venezuela.

Remolina Caviedes, J. F. (2014). La integración educativa de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. MEXICO .

Luis Sánchez, A. M. (2017). EL ROL DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA EN RELACIÓN CON LA BRECHA DIGITAL Y LA ALFABETIZACIÓN DIGITAL EN 100 INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE COLOMBIA. colombia.

Provecho, M. L. (2015). Exploración de las relaciones entre los enfoques de aprendizaje, el tiempo dedicado a las tareas y el rendimiento en el Prácticum de los Títulos de Educación.

Claveria, A. A. (2016). ENFOQUES DE APRENDIZAJE Y ENFOQUES DE ENSEÑANZA EN LA EDUCACION SUPERIOR CHILENA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO. chile.

Saucedo, M. A. (2005). ENFOQUES DE APRENDIZAJE, RENDIMIENTO ACADÉMICO Y SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS EN FORMACIÓN EN ENTORNOS VIRTUALES. Revista de Medios y Educación , 7.

María Lourdes Nares González, E. S. (2014). Formación y capacitación docente en las instituciones de educación superior y el impacto en la calidad educativa. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo , 4.

Miguel Jorge LlivinaLavigne, I. U. (2013). La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible. . UNESCO , 3.

Serafín Antúnez, F. I. (2007). La Formación Permanente de Docentes en la Región Centroamericana y República Dominicana: Análisis de la situación y propuestas para la Convergencia Regional. El Salvador.

García, A. P. (2011). DESARROLLO PERSONAL. san luis potosi.

Gabarró, D. (2017). Crecimiento Personal ¿CÓMO AVANZAR Y QUÉ PELIGROS EVITAR?

Ponce, Z. C. (2016). Las adecuaciones curriculares como elemento clave para asegurar una educación inclusiva. ESPAÑA.

Morales, P. T. (2020). La adaptación curricular y la programación de aula. Recuperado el 18 de agosto de 2020, de https://www.academia.edu/18300051/La_adaptaci%C3%B3n_curricular_y_la_programaci%C3%B3n_de_aula

Educación, M. d. (2009). guía de adecuaciones curriculares. Guatemala.

Álvaro Ramis, M. P. (2019). Educar para la Ciudadanía . El Salvador .

Imbernón, F. (2001). LA PROFESIÓN DOCENTE ANTE LOS DESAFÍOS DEL PRESENTE Y DEL FUTURO. barcelona.

Murillo, J. (2005). Una panorámica de la carrera docente en América Latina: Sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional. prelac , 52.

Vaillant, D. (2011). PROYECTO ESTRATÉGICO REGIONAL SOBRE DOCENTES.

UNESCO-IESALC. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después, Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. UNESCO.

Martínez, Luisa & Hernández, Ma. de la Luz. (2014). DOCENTES UNIVERSITARIOS ANTE LOS DESAFÍOS DE LAS TIC EN SU PRÁCTICA EDUCATIVA. Repositorio Institucional Olavide.

MINED. HISTORIA Y REFORMA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SALVADOR. San Salvador.

Universidad de El Salvador, TVUES. (31 de Enero de 2017). Reportaje Historia de la UES Parte 1. (TVUES, Editor, & TVUES, Productor) Recuperado el 25 de Junio de 2020, de TVUES-YOUTUBE: <https://www.youtube.com/watch?v=eEk5RasGspg>

Gómez Arévalo, Amaral Palevi. (2011). Una genealogía de la educación en El Salvador. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos , 41 (3-4), 73-117.

Universidad de El Salvador, TVUES. (6 de Febrero de 2017). PROGRAMA: Historia de la UES Parte 2. (TVUES) Recuperado el 25 de Junio de 2020, de TVUES-YOUTUBE: <https://www.youtube.com/watch?v=8C283OlaBZk>

Bruno Fabián & Flores M. José. (2005). La educación superior no universitaria en El Salvador.

Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo". (s.f.). Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo". Recuperado el 1 de Agosto de 2020, de Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo": <http://170.80.23.14/index.php/2015-10-15-04-52-15/historia>

Centro Cultural Salvadoreño Americano. (s.f.). Centro Cultural Salvadoreño Americano. Recuperado el 1 de Agosto de 2020, de Centro Cultural Salvadoreño Americano: <http://www.ccsa.edu.sv/index.php/institucion/historia>

ESFE AGAPE. (s.f.). ESFE AGAPE. Recuperado el 1 de Agosto de 2020, de ESFE AGAPE: <https://www.esfe.agape.edu.sv/institucion.php?id=85>

Escuela de Educación Superior de Economía y Negocios. (s.f.). ESEN. Recuperado el 1 de Agosto de 2020, de ESEN: Recuperado. <https://www.esen.edu.sv/historia-hechos-y-cifras/>

Escuela de Comunicaciones Mónica Herrera. (1 de Agosto de 2020). ECU RED . Obtenido de ECU RED : [https://www.ecured.cu/Escuela_de_Comunicación_Mónica_Herrera_\(El_Salvador\)#Historia](https://www.ecured.cu/Escuela_de_Comunicación_Mónica_Herrera_(El_Salvador)#Historia)

Escobar , C. (24 de Octubre de 2017). Medium Corporation. Recuperado el 23 de Junio de 2020, de <https://medium.com/@carl.d/historia-del-internet-en-el-salvador-53fc94ba508c>

Martínez, L. (2003). Estudio contrastivo de experiencias en la aplicación de las NTIC a la enseñanza/aprendizaje en Filología. Universidad Complutense, Facultad de Filología, Madrid.

Vargas, A. (2018). Apropiación de las TIC en la docencia universitaria: Statu quo ante un panorama complejo. ESPACIOS , 39 (43).

Sibrían Katya, C. K. (2014). “Estudio de las necesidades de formación en Tecnología Educativa a nivel de Posgrado y construcción del perfil de competencia en instituciones no gubernamentales de la región central de El Salvador, en los Departamentos de San Salvador, La Libertad y Cuscatlán durante el año 2013”. Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Departamento de Ciencias de la Educación, San Salvador.

Idalberto , C. (2002). Gestión del Talento Humano (1º Edición, ed.). Colombia: Mc Graw Hill,.

Díaz, O. (5 de Junio de 2014). Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de gestión humana. Suma de Negocios .

Victoria Osorio, C. (2015). INCIDENCIA DEL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN . Tesis de Maestría, UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA, Departamento de Educación, Cali.

Segurajáuregui, Luciano, & Rojas, Francisco . (2008). La Brecha Digital y Su Influencia en la Educación para la Sustentabilidad. Revista del Centro de Investigación. , VIII (29), pp. 69- 79.

Hernández de Jiménez, E. (2014). Impacto de la apropiación de las TIC en los profesores universitarios para el desarrollo de un aprendizaje significativo. Experiencias docentes. Universidad Don Bosco. San Salvador: Editorial Universidad Don Bosco .

Rozo, C., Peña, J. A., Prada, M., Cárdenas, G. . (2010). Educación virtual. ¿Simulando lo educativo? 3, 108-117.

Londoño, G. (2015). La docencia universitaria: realidad compleja y en construcción. Miradas desde el estado del arte. Universidad de La Salle, Bogotá.

Bejarano Jhon. (2013). Las prácticas de enseñanza del profesor universitario, una herramienta efectiva para el éxito pedagógico. Universidad Nacional de Colombia., Departamento de Nutrición Humana. Facultad de Medicina., Bogotá.

García, M. (2015). Historias de vida profesional docente y tutoría en la universidad. Universidad de Huelva, Departamento de Educación, Huelva.

Sandoval Romero, A. (2019). Relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Educación, Bellaterra.

Gimeno Sacristán, J. (1991). El Curriculum : una reflexión sobre la práctica. Madrid, España: Ediciones Morata.

Alarcón Vásquez, C. (2011 – 2017). El sentido reflexionado de la profesión docente, según sus agentes. Un estudio de casos en comunas de la región del Bio Bio - Chile. Universidad de

Barcelona, Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Cañedo, T., Figueroa, I. E. . (2013). La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. *Sinéctica* (41).

Viscarra, P., Brigitte, L., Varga, L., & Shirley, J. (2017). Influencia de las Relaciones Interpersonales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las Empresas Sur Motors. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa Perú.

Naranjo Pinela, Espinel Guadalupe y Robles Amaya . (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *PODIUM* (36).

G, C. J. (2005). Influencia de la Proactividad en el Clima organizacional. Universidad de Sabana, Colombia.

OIT, Centro Internacional de Formación. (2013). *Sistemas de Resolución de Problemas de Conflictos Laborales. Directrices para Mejorar el Desempeño*. Turín, Italia: Primera Edición.

Abella, F. R. (2008). UTILIZACIÓN DE LOS MAPAS CONCEPTUALES COMO HERRAMIENTA EVALUADORA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DEL ALUMNO UNIVERSITARIO EN CIENCIAS CON INDEPENDENCIA DE SU CONOCIMIENTO DE LA METODOLOGÍA.

Palmero, M. L. (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. *Monogràfic sobre Aprenentatge significatiu* , 33.

Sánchez, P. L. (2011). *Aprendizaje Colaborativo para la Gestión de Conocimiento en Redes Educativas en la Web 2.0*. Madrid.

Amaya, R. A. (2017). Modelo para optimizar la integración de las TIC en los procesos académicos de la Institución Educativa Enrique Suárez del municipio de Almeida, Boyacá.

Sevilla, J. C. (2003). Replanteando la tecnología educativa. *Tecnologías en la era de la globalización* , 24.

Guzmán, M. (2015). *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): Avances, retos y desafíos en la transformación educativa*. Mexico: amapsi.

Miceli Silvina. (2019). El sistema de aseguramiento de la calidad: evaluando los instrumentos de medición de la CONEAU. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Teseo.

Arce Baltazar, G. J., & Malvas Rojas, Y. M. (2014). El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en la I.E. Manuel González Prada. Universidad Católica Sedes Sapientiae , Huari Perú.

Romero Sacalxot, H. N. (2016). Inteligencia Emocional y Clima Organizacional. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenando Guatemala.

Bastidas Espinoza, V. (2018). La Estructura Organizacional y su Relación con la Calidad de Servicio en Centros de Educación Inicial. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito Ecuador: Creative Commons.

Fomento, M. (Mayo de 2005). La Gestión de Procesos. Ministerio de Fomento , 6.

Pérez Vilar, P. S. (2011). Satisfacción Laboral una Versión Actual de la Aplicación del Concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación hacia un Modelo Integrador . Universidad Abierta Interamericana , Buenos Aires Argentina .

Armas Yadira, Llanos Mónica, Traverso Paola. (2017). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES. Universidad ECOTEC, Departamento de Publicaciones, Samborondón.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (Tercera edición ed.). México: McGRAW-HILL.

Stoner, J. y otros. (1996). Administración (6ª Edición ed.). México, México: Prentice-Hall.

Molina, J. C. (2014). Aprendizaje Significativo y Resolución de Problemas de Ecuaciones de Primer Grado. Quetzaltenango , Guatemala.

Valentín Rodríguez, H. (2016). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Universidad INCA Garcilaso de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Lima.

León, A. T. (2014). La Práctica Pedagógica, una Mirada desde la Investigación. Buenos Aires.

Contreras, M. G. (2015). Enfoques de Enseñanza y Enfoques de Aprendizaje: Posibles Relaciones entre sí y con Logro Académico de los Estudiantes en Evaluaciones Externas. Bogotá.

Jimeno, L. D. (2015). Fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes Desarrollado por el Municipio de PISCO - REGIÓN ICA. Perú.

Paz, E. S. (2008). Programa de Desarrollo Profesional Docente para la Generación de Competencias Didácticas en el Centro Universitario Regional Nor-Oriental. Juticalpa.

Arias Montoya, L., Portilla de Arias, L. M., & Villa Montoya, C. L. (2008). El Desarrollo Personal en el Proceso de Crecimiento Individual. *Scientia Et Technica* , 14 (40), 2.

Suizo, L. S. (2012). Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desgaste del Profesorado. Valencia, Perú.

Elizondo Palacios, S. (2012). Historia de la Administración de la Educación en El Salvador 1960-1989. Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Escuela de Ciencias Sociales, San Salvador.

Córdova, M. y. (2013). “La Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como Estrategias de Innovación Pedagógica en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje en las Asignaturas Básicas Impartidas en los centros de Educación Formal Fe y Alegría San José Plan del Pino, La Chacra y San José las Flores Departamento de San Salvador”. Tesis, UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, San Salvador .

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (17-27 de Marzo de 2020). Medidas Tomada por las Instituciones de Educación Superior (IES) Ante Emergencia Nacional COVID-19. Recuperado el 5 de Agosto de 2020, de Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología: <http://www.mined.gob.sv/emergenciacovid19/ies/>

Foster, G. C. (2013). El Aprendizaje Significativo y el Desarrollo de Capacidades Comunicativas de Textos Narrativos. Lima, Perú.

Fuentes, J. A. (2017). El Aprendizaje Significativo y su Relación con el uso de las TIC en la Enseñanza de la Informática de los Estudiantes de Grado Noveno de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Paz de Aripuro Casanare. Lima, Perú.

Bernal, A. M. (2014). La Gestión del Desarrollo Profesional Docente en el uso de las TIC en el Aula. Bogotá.

Católica del Norte Fundación Universitaria - Dirección de Investigaciones e Innovaciones Pedagógicas. (2013). El diseño instruccional: reflexiones y perspectivas en la Católica del Norte Fundación Universitaria (1a edición ed.). Medellín, Colombia: Colciencias.

Blanco Mauricio, A. J. (11 de 11 de 2019). Diseño instruccional para la formación virtual del curso “el legado de Vicktor Frankl: logoterapia para todos” de la red internacional de logoterapia organizacional. (F. d. Universidad Cooperativa de Colombia, Ed.) Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales.

Almenara Julio, Cano Esteban, Meneses Eloy. (2018). Uso de la Realidad Aumentada como Recurso Didáctico en la Enseñanza Universitaria . Uso de la Realidad Aumentada , 11 (1).

Vuorikari, R., Ferrari, A., Punie, Y., . (2019). Makerspaces for Education and Training – Exploring future implications for Europe . Publications Office of the European Union .

Nuez, B. L. (2001). Estrategias Educativas para el Uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación. Revista Iberoamericana de Educación , 4-6.

Ruiz, C. M. (2014). Implementación de Estrategias Docentes con Tecnología Estudio de Casos en Unipanamericana fundacion universitaria. Bogota.

Córdova de López, M. L., Maldonado Huevo, Y. C., & Pérez Montes, Y. A. (2013). La Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (tic) como Estrategias de Innovación Pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje en las asignaturas básicas impartidas en los centros de educación formal fe y alegría san José pla. El Salvador.

Díaz Barriga, Hernández Rojas. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista (2a edición ed.). (M.-H. .: Editores, Ed.) Mexico: McGraw-Hill : Interamericana Editores.

Gómez Isabel, Oyola Claudia. (2012). Estrategias didácticas basadas en el uso de tic aplicadas en la asignatura de física en educación media. Escenarios , 10 (1).

Lloréns Luis, Espinosa Yessica y Castro Luisa. (2013). Criterios de un modelo de diseño instruccional y competencia docente para la educación superior escolarizada a distancia apoyada en TICC. (I. T. Occidente, Ed.) Revista Electrónica Sinéctica (41).

Agudelo Mónica. (2009). Importancia del diseño instruccional en ambientes virtuales de aprendizaje. Nuevas Ideas en Informática Educativa , 5.

Martínez Uribe, Carmen. (2008). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual. Educación , XVII (33).

CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. COVID-19 Informe., CEPAL-UNESCO.

ANEXOS

Anexo A.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Guía de observación

Grupo: _____

Fecha: _____

Objetivo: Evaluar la confiabilidad de la institución como fuente de información para la investigación.

N°	Criterios	SI	NO	Observaciones
1	Es fuente confiable de información para la investigación			
2	Accesibilidad a la información			
3	Ambiente adecuado para recolectar información			
4	Actualización de documentos			
5	Atiende las necesidades de la investigación			
6	Flexibilidad para visitas			

ANEXO B

Fotografías de las fuentes primarias en la tabla de población.

1. Escuela Superior de Economía y Negocios



2. Instituto Especializado de Nivel Superior Centro Cultural Salvadoreño Americano



3. Instituto Especializado de Nivel Superior Franciscana Especializada Ágape



4. Instituto Especializado de Nivel Superior Mónica Herrera



5. Instituto Especializado de Nivel Superior El Espíritu Santo.



ANEXO C.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Validación de constructo respecto a las dimensiones e indicadores contenidos en los objetivos de la investigación.

Indicaciones: Marque con una X cada uno de los criterios a evaluar con la escala; según su juicio de criterio, indicando si es válido o no.			Objetivo: Comprobar el grado de validez de las dimensiones, indicadores y constructos teóricos contenidos en el ejercicio de la investigación.			
Escala: ED: En desacuerdo MDA: Medianamente de acuerdo DA: De acuerdo						
DIMENSIONES	INDICADOR	CONSTRUCTO TEORICO DE LA FUENTE DE INFORMACIÓN A VALIDAR.	Experto A			
			ED	MDA	DA	Comentario
Validado por:	Grado de titulación del experto:	Institución donde labora:	Email:			
Firma:	Sello de la institución:	Número de teléfono:	Fecha de validación:			