



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**Tema:**

**PROGRAMA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL  
DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA ATENAS**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en  
Psicología General**

**Línea de Investigación:**

Administración eficiente y eficaz de las Organizaciones para la Competitividad

**Autora:**

Paula Estefanía Salazar Gavilanes

**Director:**

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

**Ambato – Ecuador**

**Octubre 2022**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMABATO  
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL  
DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA ATENAS

Línea de investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad

Autora:

Paula Estefanía Salazar Gavilanes

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr. Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Eleonor Virginia Pardo Paredes. Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

**DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f. 



SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADURÍA

Ambato – Ecuador

Octubre 2022



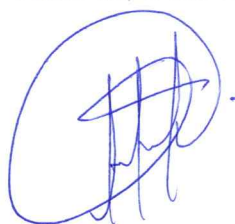
BIBLIOTECA

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **PAULA ESTEFANÍA SALAZAR GAVILANES**, con CC. 1804270807, autora del trabajo de graduación intitulado "**PROGRAMA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA ATENAS**", previa a la obtención del título de **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA GENERAL**, en la Escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad católica del Ecuador de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando el derecho de autor.
2. Autoriza a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de su sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, octubre 2022



**PAULA ESTEFANÍA SALAZAR GAVILANES**

**CC. 1804270807**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional en cada meta que me he planteado, por su amor y ejemplo de fortaleza, compromiso, disciplina y responsabilidad, para formarme como profesional.

Agradezco infinitamente a mi pareja por su apoyo durante esta trayectoria, por su preocupación en cada momento del desarrollo de mi trabajo de titulación, por ser un gran soporte en todo momento.

Agradezco a mi tutor Luis Cevallos, quien me impartió su conocimiento, experiencia y sobre todo su apoyo durante el desarrollo de mi proyecto de titulación.

## **DEDICATORIA**

Le dedico este trabajo a quienes son pilar fundamental en mi vida, mi familia y pareja.

## RESUMEN

Las transformaciones de la práctica docente en la sociedad, implican competencias en el proceso de enseñanza- aprendizaje en el alumnado. Las competencias permiten un actuar eficaz en la variedad de situaciones. Se observó desde la vuelta a la presencialidad cambios en la estructura organizacional y en el modelo de gestión humana de la Unidad Educativa, mediante el implemento de un modelo de competencias que no se encuentra socializado y aplicado en los docentes. La gerencia de la institución considero como estrategia el desarrollo de competencias docentes como: autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual. El objetivo es, validar un programa de formación de competencias para el personal docente de la Unidad Educativa ATENAS. La investigación tiene un enfoque mixto, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance de tipo descriptivo. Se determinaron las brechas de necesidades de formación a partir los estándares de desempeño en las descripciones de cargo y mediante una encuesta a los coordinadores de área académica y docentes en general. Mediante el análisis de resultados los docentes cumplen un nivel dos en las competencias mencionadas, sin embargo, se requiere de un nivel tres en el rol docente, lo que indico una brecha de formación. Se diseñó un programa de formación de competencias validado por criterio de especialistas y beneficiarios que consta de 9 sesiones, 3 por cada competencia, se planificó objetivos en introducción, desarrollo y cierre. Posee varias técnicas, evaluar el conocimiento del docente en función a la competencia que corresponda, encuestas, charlas, videos, material didáctico y retroalimentación.

**Palabras clave:** Formación por competencias-Docente.

## **ABSTRACT**

The transformations of the teaching practice in society imply competencies that favor the teaching-learning process in the students. The competences allow an effective performance in a variety of situations. Since the return to in person teaching, changes have been observed in the organizational structure and in the human management model of the Educational Unit, implementing a competency model that has not been socialized and applied to teachers. The management of the institution considered as a strategy the development of teaching competencies such as: self-control, self-confidence and conceptual thinking. The objective is to validate a competency training program for the teaching staff of the ATENAS Educational Unit. The study has a mixed approach, nonexperimental design, cross-sectional and descriptive in scope. The gaps in training needs were determined based on the performance standards in the job descriptions and through a survey of academic area coordinators and teachers in general. Through the analysis of the results, the teachers fulfill a level two in the competencies, however, a level three is required in the teaching role, which indicates a training gap. A competency training program was designed, validated by the criteria of specialists and beneficiaries, consisting of 9 sessions, 3 for each competency, objectives were stated in the introduction, development and closing. It has several techniques, evaluating the teacher's knowledge according to the corresponding competency, surveys, lectures, videos, didactic material, and feedback.

**Keywords:** Competency based training-Teacher.

## ÍNDICE GENERAL

### PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	4
1.1. Gestión de talento Humano .....	4
1.2. Gestión de talento humano por competencias.....	9
1.3. Formación por competencias.....	18
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	27
2.1. Diseño de Investigación .....	27
2.2. Técnicas de investigación .....	29
2.3. Instrumentos .....	29
2.4. Procedimiento Metodológico.....	31
2.5. Propuesta de Plan de Formación.....	32
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
3.1. Matriz de funciones del docente .....	51
3.2. Niveles de competencia .....	51
3.3. Análisis de Resultados.....	53
3.4. Actividades alternativas para la Formación de competencias.....	67
3.5. Idea para defender.....	69
3.6. Análisis de resultados de la Validación .....	69
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES .....	73
BIBLIOGRAFÍA .....	74
ANEXOS .....	84

## INTRODUCCIÓN

Un docente de calidad facilita oportunidades de enseñanza a los alumnos, al contribuir en diferentes aspectos como su formación y brindar herramientas de utilidad para que el alumnado obtenga un nivel de aprendizaje y conocimiento adecuado (Bustos Rojas & Richmond González, 2007). Los roles más fundamentales dentro del contexto educativo son asumidos por docentes que posean competencias profesionales, sociales y éticas; dichas competencias son formadas a partir de capacitación, formación y disposición para tener un nuevo protagonismo. Desde la década de los noventa, existieron reformas educativas bajo acuerdos y recomendaciones de carácter internacional (Krawczyk, 2002).

Se plantearon nuevos parámetros con el objetivo de enfatizar en los principios de calidad y equidad en educación, para ello se encuentra la implicación del desempeño docente, su profesionalismo y fortalecimiento de gestión educativa (Montenegro, 2003). Se incluyeron políticas laborales donde implica que el docente es apto y próspero en servicio al alumnado (Marcelo & Vaillant, 2017).

La práctica docente requiere de competencias que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto escolar, dichas competencias permiten un actuar eficaz en diferentes situaciones (Richter, y otros, 2013). Con el retorno a la presencial se han observado diferentes cambios en cuanto a la estructura organizacional y el modelo de gestión humana en la unidad educativa ATENAS.

El periodo académico del año 2020 se vio interrumpido de su modalidad presencial de todas las instituciones y sistemas educativos del mundo, debido a una cepa poco conocida de covid-19. El proceso de adaptación docente de la modalidad presencial a la misma modalidad virtual ejerce un proceso de enseñanza para reflexionar mi crear nuevas prácticas educativas (De Vincenzi, 2020).

El mundo avanza cada día más rápido debido a la tecnología y a los cambios sociales (García D. D., 2019). De la misma forma, la educación afronta situaciones nuevas que implica que su personal tenga un desempeño adecuado (González-

Verdel & Muñiz-Izquierdo, 2016) El capital humano es fundamental en el desarrollo de las organizaciones, si éste no está adaptado a las exigencias actuales implica debilidades que son corregidas. (Arancibia & Díaz, 2002).

La Unidad Educativa Atenas se encuentra en la implementación cambios en la gestión de talento humano, que involucra desarrollo de competencias en los docentes. La gestión de talento humano ha implementado un nuevo modelo de diccionario de competencias, mismo que no se encuentra socializado ni aplicado en los docentes pertenecientes a la institución, considera como estrategia fundamental el desarrollo, al potencializar las competencias tales como el autocontrol, autoconfianza y el pensamiento conceptual. La competencia de autocontrol no cumple con los estándares requeridos, debido que la mayoría de los docentes poseen conocimientos, pero no las habilidades para manejar situaciones nuevas con los estudiantes.

Por otro lado, la competencia de pensamiento conceptual se ha visto débil a causa de los cambios en la modalidad de educación presencial y virtual, muchos docentes no han logrado adaptar metodologías de enseñanza-aprendizaje en esta nueva realidad (Peralta, 2015). Ante los cambios tecnológicos y estructurales se requiere la autoconfianza de los docentes en la aplicación de nuevas estrategias de aprendizaje. En base a lo anteriormente expuesto, se formula el siguiente problema científico: ¿Cómo desarrollar las competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual en los docentes de la Unidad Educativa Atenas?

Esta investigación gira en torno a la idea de identificar adecuadamente las necesidades de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual en los docentes de la Unidad Educativa ATENAS, se diseñó un plan de formación validado por los beneficiados y especialistas. Se plantearon los siguientes objetivos:

**Objetivo General:**

- Validar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para el personal docente de la Unidad Educativa ATENAS

**Objetivos Específicos:**

1. Fundamentar teórica y metodológicamente lo referente al proceso de formación de competencias en docentes.
2. Identificar las necesidades de formación de competencias en los docentes de la Unidad Educativa ATENAS.
3. Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS.
4. Evaluar el plan de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para docentes de la Unidad Educativa ATENAS.

Para la consecución de los objetivos planteados, se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance de tipo descriptivo, en la fase diagnóstica. El estudio de concordancia de observaciones es a través de un comité de expertos. El principal objetivo de esta investigación es validar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para personal docente de la unidad educativa ATENAS. Por el contrario, se busca analizar las necesidades de formación a través de encuestas al personal docente y docentes coordinadores.

De tal manera, la investigación pretende aportar, con sus resultados, un programa de formación valiosa dirigida a la institución, su importancia radica en que la investigación de la temática es escasa y es pertinente para la unidad educativa. Conjuntamente, el problema científico nos permite el desarrollo de un programa de formación de competencias los docentes como se adapta a las exigencias actuales, que implica tener habilidades en el ámbito educativo.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Gestión de talento Humano**

La gestión de talento humano incorpora nuevas competencias de valor en los trabajadores, mismas que permiten crecer y competir por medio de los recursos humanos que desempeñan un papel fundamental dentro de la organización. Al identificar y definir propiamente las competencias que requiere la institución, es más factible constituir una propuesta de valor diferencial para enfrentarse a las diversas situaciones. Basado en el modelo elegido se permite un proceso de selección, capacitación, desarrollo, evaluación de desempeño y compensaciones, además, de proporcionar la dirección tanto a la gerencia como a los trabajadores (Casma Zárate, 2015).

Permite el fortalecimiento de un trabajo corporativo que llega a configurar como un proceso de carácter administrativo en el componente humano, basado en funciones de competencias individuales, para la realización de los objetivos organizacionales y respetar las etapas tanto de planificación, ejecución y control, todo bajo los principios de una cultura, filosofía e identidad (Rondón, 2017). Como un componente de carácter prioritario, se reconoce la toma de decisiones que recibe en la correcta determinación de aquellos objetivos que forman parte de la organización. (Galleto, 2003). Para ello, el campo de la gestión de talento humano como punto de partida, mantiene la importancia de la persona como ser humano, en base a sus ideales, sueños y aspiraciones, además, de sus actitudes y valores (March, 2008).

La gestión de recursos humanos es considerada una estratégica dentro de la organización o institución, la cual, proporciona una ventaja competitiva y definida bajo políticas, prácticas y procedimientos que han sido relacionados conforme a la gestión y dirección del personal dentro de la organización, el objetivo es alcanzar o cumplir los objetivos institucionales organizacionales al añadir un valor máximo tanto a los bienes, servicios que proporciona, conjuntamente con la mejora de calidad de los empleados, que se encargan de motivar y alcanzar un compromiso

por parte de los que conforman esa institución administrativa (Latorre Navarro, 2011). De recursos humanos permite, además, aumentar aspectos como lealtad y compromiso en los trabajadores.

### **Procesos de gestión de talento humano**

Gestionar el talento humano es considerado como uno de los métodos que ha causado transformaciones que no sólo se enfocan en aspectos tangibles y concretos, por lo contrario, varios elementos tanto conceptuales como intangibles fueron modificables, pero siempre dirigidos a un objetivo central basados en características que garanticen una adecuada dirección del trabajador. Las aptitudes y actitudes que posee cada individuo permiten un correcto desenvolvimiento en las diferentes áreas y puestos de trabajo (Cabrera, 2003).

Las organizaciones con un resultado exitoso y de excelencia se han centrado en el capital intelectual para adquirir dicho éxito y un fuerte impacto en un desarrollo y cambio en el individuo. Cada una de las áreas de trabajo contarán con un supervisor mismo, que se encarga de guiar, evitar errores y realizar una retroalimentación de ser el caso (Chiavenato, 2007). A continuación, se desarrollan los procesos de gestión de talento humano:

#### **Admisión de personas**

Durante el proceso de admisión de personas para contratar la empresa y ocupar un puesto determinado, el proceso de reclutamiento y selección del personal constará de una planificación estratégica para llegar al objetivo central. En esta etapa de admisión la persona encargada busca perfiles de individuos que encajen con las características del puesto a alcanzar, secuencialmente una serie de procesos basados en la gestión de talento humano. No existe un perfil perfecto, sin embargo, se trata de buscar el que posea mayores características que encaje con el puesto y posteriormente potencializar las competencias del individuo (Alvarado Tacuri & Bacuilima Bacuilima, 2006).

El proceso de admisión cuenta con cuatro aspectos fundamentales que se conceptualizaran, a continuación:

La admisión de personal comienza con el proceso de reclutamiento, a partir del mismo la empresa se encarga de atraer candidatos del mercado de recursos humanos para iniciar el proceso selectivo, posteriormente se maneja mediante organización, que ofrece diferentes oportunidades de trabajo. La empresa o institución siempre busca un individuo con el perfil más cercano a las características solicitadas para proceder al siguiente proceso denominado selección de personal. Es necesario tomar en cuenta una planificación basada en determinar un análisis y valorización del puesto, en esta etapa las condiciones posibilitan una adecuada selección, sin ignorar los requerimientos claves del puesto (Alvarado Tacuri & Bacuilima Bacuilima, 2006).

El análisis contiene preguntas claves como: qué tareas se ejecuta, cuándo son ejecutadas, dónde se realizan, cómo se las realizan, finalmente, por quien son realizadas (Dessler, 2011). La empresa realiza una serie de actividades para los aspirantes que hayan sido aprobados al resultado de sus competencias para ocupar el puesto. La figura claramente mostrar el proceso de selección y la razones por, las cuales, algunos candidatos llegan a ser rechazados (Figura 1).

Figura 1: Admisión de personas



Fuente: Investigación directa, Freire, 2018

## Aplicación de Personas

Actualmente es muy común ver aspirantes llegar a instituciones u organizaciones, que no encuentran una adecuada capacitación y adaptación que les permita una rápida integración a las mismas. De acuerdo con (Alles, Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Sexta ed), 2006). "la efectividad de las acciones en equipo fuera de su cargo o en conjunta alianza con sus demás colaboradores depende de la forma en que cada uno realice su trabajo y así se integre al entorno laboral" (p. 196). Lo mencionado anteriormente se encuentra relacionado con la manera en la que se lleva a cabo los programas de inducción, es decir, de entrenamiento para cada una de las secciones que fueron expuestas anteriormente y la conexión que existe entre ellas.

## Orientación de las personas

Este proceso es considerado fundamental dentro de las actividades que cumple el personal, no se ignora al momento de iniciar una nueva relación laboral (Freire, 2019). La etapa de orientación o también conocida como inducción refiere a la introducción que posee el nuevo personal, misma que convierte a un aspirante en un colaborador, donde la organización permite al futuro integrante al nuevo ambiente laboral, además, de sus relaciones con sus superiores y compañeros. Existen aspectos a considerar dentro de este importante proceso:

Cuadro 1. Proceso de Orientación de personas

<b>Orientación de las personas</b>
1. Historia de la organización y sus políticas generales.
2. Descripción de los productos y servicios de la organización.
3. Organización jerárquico-funcional de la organización.
4. Políticas y prácticas del personal.
5. Normas y medidas de seguridad.
6. Remuneraciones, beneficios y servicios provistos por la empresa y rutinas de trabajo.

Adaptado por Salazar, 2022 de (Freire, 2019), p.

## **Evaluación del desempeño**

Un aspecto básico dentro de la gestión de talento humano es el evaluar el desempeño de los trabajadores, esta función de alguna manera suele efectuarse en toda la organización, evaluar el desempeño se obtiene de la información para tomar decisiones futuras debido que si el desempeño es inferior a lo estipulado se emprenden varias acciones que se corrijan y en lo posterior ser capacitadas y potencializadas de mejor manera por parte de los trabajadores, por otro lado, si el desempeño es satisfactorio ser alentado o incluso premiado (Chiavenato, 2007).

Si el área de talento humano cuenta con una evaluación adecuada permite verificar el cumplimiento de cada uno de los trabajadores y todos sus procedimientos, para dar como resultado una valoración a las tareas realizadas por sus colaboradores y posteriormente establecer ideas para que la evaluación produzca un impacto en la gestión de talento humano, la evaluación de desempeño es considerada una herramienta fundamental puesto que al ser bien utilizada, de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales (Capuano, 2004). Profundizar la evaluación como tal permite estimulación de potencial en los trabajadores, mayor productividad, detección de errores y necesidades para formar trabajadores, docentes, líderes en el aspecto laboral.

## **Compensación de Personas**

Todos los trabajadores desean ser recompensados por su trabajo desde el área gerencial hasta el área operativa. Es necesario sentirse valorado por lo que se realiza, para que el individuo se sienta independiente y autosuficiente. Al ser reconocidos por su desempeño, estimular como una estrategia de éxito y excelencia tanto para el individuo como para la institución (Cabrera, 2003).

Es necesario considerar varios elementos que superen las expectativas y además, que satisfagan las necesidades del personal, entre ellos encuentra el actuar mediante recompensas, adecuar un premio a una meta lograda y tener en cuenta el ser oportuno y específico en lo que se recompensa. Las recompensas que son

monetarias o simbólicas tienen la obligación de ser equivalentes ante todo el personal para de esa manera evitar que la empresa tenga conflictos entre los colaboradores. (Alles, Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Sexta ed), 2006); (Cabrera, 2003).

## 1.2. Gestión de talento humano por competencias

La gestión de talento humano se encarga de involucrar diferentes procesos dentro de un contexto empresarial, donde se incorporan nuevos recursos, competencias y se desarrollan capacidades para alcanzar los objetivos de la organización y mantener habilidades. Según (Chiaventato, 2002), menciona que, para una organización, el manejo adecuado de recursos y funcionamiento se considera fundamental el área de talento humano, debido que permite un desarrollo en constante permanencia para mantener al personal capacitado y como fuente de ventaja competitiva. La gestión del talento humano como un proceso, el cual, permite desarrollar en incorporar nuevos integrantes para que exista una fuerza laboral, además, permite el desarrollo humano del personal y permite que el personal destaque su potencial dentro del puesto de trabajo (Mendivel Gerónimo, Lavado Puente, & Sánchez Castro, 2020).

Para definir la gestión de talento humano por competencias, se considera pertinente conceptualizar el siguiente término:

- **Competencia:** Muchos autores al igual que (Boutin & Julien, 2000), perciben que la competencia es un concepto polisémico que posee una orientación conductista, referida al comportamentalismo. Se centra en formar vías de aprendizaje y pensamientos, además, de saberes en diferentes contextos. El término competencia es considerado una conducta laboral necesaria en el individuo para emplear de manera efectiva su trabajo, además, de dominar número de tareas que configuran una función concreta. Con el paso del tiempo, el rol del profesional de la educación se encuentra en constante cambio, debido que permanentemente se escuchan nuevas demandas que requiere el perfil docente, mismas que se encuentran influenciadas bajo un

contexto intercultural, donde los docentes requieren de un compromiso social abierto con los alumnos (Nova, 2011).

Cabe recalcar que el trabajador cuenta con la capacidad de dominar mejor una competencia que otras, sin embargo, es cuestión de potencializarlas para llevar a cabo las misiones profesionales requeridas por la institución. Las competencias y lentifica sobre todo los resultados laborales concretos, mismos que no se encuentra en orientado sólo a un puesto de trabajo, a su vez se refieren a situaciones concretas de trabajo (Irigoin & Vargas, 2002).

- **Competencias Blandas:** Las competencias blandas son consideradas como una función tanto de habilidades personales, comunicativas, sociales, de inteligencia emocional y social, de la actitud que le permite al individuo conseguir objetivos. A su vez se considera también como un elemento estratégico en cualquier organización, Este tipo de competencias no se separan del contexto, debido a que posee una relación al entorno en el que se van a desenvolver e involucrar más de un sujeto, dichas competencias se aprenden y desarrollarse durante toda la vida del sujeto y bajo la experiencia personal y profesional (Rivera Chocano, 2020).

Las habilidades blandas permiten al individuo relacionarse con los demás y consigo mismo, además, el sujeto es capaz de comprender emociones, permiten establecer y alcanzar objetivos, enfrentarse a la situación de una manera constructiva y a la vez creativa (Romero González, Granados, López Clavijo, & González Ruiz, 2021).

- **Competencias Duras:** Las denominadas competencias duras, son consideradas destrezas que se requieren para desempeñar una determinada tarea o función y a su vez alcanzar y desarrollar por medio de las mismas formaciones, ser de gran utilidad para realizar una actividad determinada dentro de la empresa o institución, se ayuda al profesional a desarrollar una tarea de manera adecuada (Hernandez Cubas & Holguin Aguilar, 2018). Este tipo de competencias tiende a proporcionar una mayor fortaleza lo que permite estar comprometido con el trabajo y mantener responsabilidad.

Son competencias necesarias para el desarrollo del profesional, al ser un interés central dentro del ámbito educativo, garantiza que el docente en gran

medida desempeñe bien su rol y tenga éxito a nivel profesional (Romero González, Granados, López Clavijo, & González Ruiz, 2021).

### **Competencias del docente**

Para algunas personas, la noción de obtener competencias se encuentra bajo las prácticas cotidianas, que no son más que un sentido común, un saber de experiencia que se va a desarrollar día a día a partir de la ejecución de diferentes disciplinas. Es necesario entender el saber hacer, lo cual, distingue de lo que es una competencia verdadera, día con día el individuo se encuentra en una posición de conocimiento y de generar capacidades, pero no las potencializara.

Cuáles son las competencias que verdaderamente son privilegiadas en los docentes, pues esas van direccionados a los saberes y disciplinas escolares.

Varios autores han trabajado en los beneficios de trabajar con competencias, entre esos beneficios se encuentra en la capacitación basada en competencias favorece diversos procesos de aprendizaje y una formación continua; Los programas de capacitación o formación son esenciales para el empleo de competencias éstas constan de calidad y flexibles para permitir una adaptación más rápida y producir más productividad, las competencias docentes son el desarrollo profesional dentro de una perspectiva de constante aprendizaje para el docentes (Tejada Fernández, 2011). Dentro del ámbito laboral las competencias facilitan que los trabajadores conozcan lo que se espera de ellos y contribuir de una mejor manera al cumplimiento de las metas organizacionales ((OIT), 2000).

Del mismo modo el enfoque de competencias aclarar de una manera más notable el panorama de selección de personal, mismo que se centra en las capacidades demostradas y adquiridas a partir de la práctica laboral. Por qué no mejora la precisión y ajustar o potencializar a un individuo para diversos trabajos. Un individuo posee habilidades y características específicas cuenta con la capacidad de relacionarse mejor con las áreas de cargo. Si bien el origen del término competencia posee cierta controversia, la gran mayoría de los autores mencionan

que la utilización de un modelo de competencias es útil en varios ámbitos que implican fundamentalmente la necesidad de establecer ciertas características dentro del área de cargo, donde el individuo obtiene conocimientos y habilidades para realizarlo. (Barraza, 2017).

Para conceptualizar las competencias, es necesario conocer acerca del diccionario de la institución, diccionario de competencias Hay/McBer mismo que se actualizó en 1998, desarrollo sus investigaciones en base a las competencias a lo largo de más de veinte años y lo validó a partir de numerosos modelos de competencias en los que se examina el desempeño medio y eficaz en diversas empresas del mundo. Las escalas del diccionario han sido desarrolladas para conseguir una mayor validez, fiabilidad y claridad bajo estrictos estándares organizacionales y de investigación, donde cada competencia principal ha sido de ayuda para caracterizar confiabilidad lo que es el desempeño superior en una amplia muestra de empresas.

Se considera que los individuos han desarrollado competencias naturales, sin embargo, han trabajado en un aspecto de desarrollo de sus integrantes, la metodología que han implementado talento humano demuestra un desarrollo adicional en quienes asumen la función docente (Alles, 2012).

### **Autocontrol**

Los humanos desde un comienzo de su vida aprenden de lo que tienen en su entorno, mismo en el que se desenvuelven día con día. El ser humano consta de un comportamiento, el cual, se refleja en el actuar, en las habilidades desarrolladas y el valar por sí solo. El autocontrol es una competencia que se desarrolla desde muy temprana edad, ya sea a partir de la interacción con la familia o dentro de un contexto educativo, es decir, de dentro de un contexto externo.

Esta competencia se considera fundamental dentro de la vida cotidiana que se reflejara en varias áreas como la comunicativa, cognitiva, psicomotriz y socioemocional, cabe recalcar que el autocontrol se ha desarrollado desde los orígenes de la conducta, donde se destaca el autor (Skinner, 1971), quien habla del

autocontrol como la manera de controlar el comportamiento del individuo en respuestas controladas, donde el sujeto es capaz de realizar una determinada acción para solucionar un problema.

Si enfocan en el comportamiento hacia el autocontrol, como habilidad para posponer la gratificación de manera inmediata. La consecuencia de este comportamiento, dar como resultado un control interno, una reflexión hacia el sujeto y satisfacción por lo que consigue lograr. La concepción de la psicología con respecto al autocontrol en el ambiente del comportamiento humano deja por un lado lo que es el libre albedrío implícito con respecto a este comportamiento (Nico, 2004).

Sobre la misma línea, el autocontrol no es más que la manipulación que se efectúa por el individuo en base a las condiciones, donde él está consciente de que controlan una determinada situación. Permite que el individuo maneje de manera correcta los sentimientos de impulso y las emociones que causan perturbación (Quispe Silva, 2018). Al hablar de control interno como parte fundamental de esta habilidad, el sujeto actúa en distintas situaciones dadas por hecho las acciones que controla lo que le acontece en un momento dado.

### **Autoconfianza**

El término autonomía o también considerado como autoconfianza, es el convencerse de ser capaz de realizar con éxito las distintas tareas o trabajos que se nos proponga ya sea por una motivación personal o por requerimiento de otra persona. Un individuo que posee autoconfianza se caracteriza por mostrar sus capacidades, opiniones, decisiones y resoluciones en el fin de desafiar los problemas que se les presente y no los derivan, además, son personas que defienden su punto de vista y trabajan con un mínimo de supervisión. Actuar con iniciativa y enfrentarse con firmeza ante asuntos de suma importancia, eso es una persona con autoconfianza (McBer, 2001).

La competencia de autoconfianza se encarga de influir de una manera positiva durante el proceso de toma de decisiones. Este tipo de competencias comprende un alto grado de seguridad y preparación psicológica. Un estudio realizado a profesores de secundaria, confirmó que la autoconfianza en el individuo es una habilidad que facilita la experiencia de flujo. (Rodríguez, Salanova, Cifre, & Schaufeli, 2011). La autoconfianza es una competencia efectiva que influye en la decisión sobre elección de una carrera (Pérez-Tyteca, 2012). La competencia se forma con el pasar del tiempo a través de experiencias que adquiera el individuo (Yugcha Tisalema, 2021).

### **Pensamiento Conceptual**

El pensamiento conceptual no es más que la habilidad del sujeto para utilizar diferentes conceptos, permite identificar características de situaciones, fenómenos u objetos a los que se enfrenta mediante pautas o relaciones, el individuo está en capacidad de identificar los puntos clave bajo situaciones complejas e incluir el uso de su razonamiento ya sea creativo conceptual o inductivo. Se caracteriza por contextualizar mediante herramientas como el comunicarse o hacer uso de herramientas ya sean verbales o lógicas (McBer, 2001).

Una habilidad relevante para la mayoría de los docentes (Ku & Ho, I, 2010), se considera fundamental dentro del ámbito educativo debido a la necesidad que tiene de mejorar el proceso de formación del docente. Esta competencia son una formación efectiva para dominarla y a su vez enseñar a los alumnos del sistema escolar (Cornejo, Martínez, Mujica, Escobar, & Sutil, 2018).

En Colombia, varias instituciones de educación superior se han encargado de desarrollar programas académicos bajo apoyos explícitos con el objetivo de lograr habilidades de pensamiento, generar cambios en las habilidades tanto de pensamiento crítico, la resolución de los problemas y competencias sociales y de comunicación (Rosefsky & Saavedra, J, 2011).

El uso de un razonamiento tanto conceptual como creativo e inductivo es obtener la capacidad para formular un concepto que permita sintetizar un fenómeno, es considerada como una habilidad y una herramienta tanto en la manera de comunicarse, la descripción verbal, y en áreas de lógica como lo es la matemática.

### **Orientación al logro**

En cuanto a la competencia de orientación al logro, es considerado como la preocupación del individuo por realizar correctamente el trabajo o a su vez sobrepasar un estándar, dichos estándares propios de rendimiento en el pasado donde el individuo considera esforzarse por superarlo, o una medida más objetiva, es decir, la orientación hacia sus resultados; superar a los demás en cuanto competitividad y alcanzar metas personales que el individuo se ha propuesto en cosas que nadie ha realizado antes ,lo cual, se considera como una innovación (McBer, 2001).

El término referente a la orientación al logro se manifiesta como un proceso psicológico, el cual, establece en la conciencia de qué el sujeto que posee un propósito determinado, además, es necesario tener un sentido hacia la meta, características tanto agradables como reforzar antes hacia el desarrollo y estrategia de la conducta destinada a lograr esa meta el propósito de una manera satisfactoria y se asocia al éxito (Linnenbrink & Pintrich, 2000).

Existen dos tipos de orientaciones, entre ellas se encuentra la orientación a la meta de aprendizaje y la orientación a la meta de rendimiento, el primer término es adaptativas y relacionadas a estrategias de aprendizaje bajo tiempo, donde el docente es una gran ayuda (Linnenbrink & Pintrich, 2000).

Un empleado orientado al logro es considerado un trabajador optimista, productivo, comprometido, auto eficiente, feliz en su trabajo, con un rendimiento alto y cumplir resultados (Loreto, 2007). La orientación el logro es un aspecto que beneficia a la organización o institución (Villada Rodas, 2019).

## **Desarrollo de personas**

La competencia de desarrollo de personas implica un esfuerzo constante para mejorar aspectos como el aprendizaje o el desarrollo de los demás compañeros a partir de un análisis apropiado de necesidades de la organización, esta competencia se centra en el interés de desarrollar al personal, y no en el de proporcionar una información como tal (McBer, 2001).

Dentro de un contexto académico se distinguen dos tipos de orientaciones, entre ellas se encuentra la orientación a la meta de aprendizaje y la orientación a la meta de rendimiento, al hablar de la orientación a la meta de aprendizaje, se menciona que son adaptativas y relacionadas a estrategias de aprendizaje bajo tiempo, donde los docentes son una gran ayuda (MINEDUC, 2010).

Para tener dentro de la institución un cuerpo docente con una mejor formación, calidad y motivación lo correcto es ser tratado desde varias perspectivas, a fin de integrar a los alumnos de necesidades especiales.

## **Integridad**

La integridad otra de las competencias dentro del diccionario de MacBer, manifiesta como el actuar en concordancia de lo que cada individuo considera fundamental, esta competencia incluye el comunicar las ideas, las intenciones que tenga, sentimientos de manera abierta y de forma directa, además, del estar totalmente dispuesto a actuar de una forma honesta en negociaciones difíciles o con situaciones de agentes externos (McBer, 2001).

## **Perfil por competencias**

En el ámbito educativo, el conocimiento se ha convertido en una fuente de riqueza, una herramienta, en la que el docente tiene competencias para el desarrollo óptimo y eficaz en su área de trabajo. El perfil profesional del docente requiere de nuevas estrategias, competencias y conocimientos que permite dar respuestas a varias

interrogantes, las destrezas favorecen la resolución de los problemas educativos y mejoran el desempeño del profesor. El educador está encargado de despertar el interés por aprender mediante formación y mantener esos conocimientos para aplicarlos día a día (Galvis, 2007).

## Estándares Educativos

Desempeño profesional son aquellos que se orientan a mantener una mejora dentro de la labor profesional en cuanto docentes y directivos del sistema educativo. En el desarrollo de los estándares generales de desempeño profesional tanto de docentes como de directivos se usan para guiar, evaluar, reflexionar, además, de auto evaluar para diseñar y ejecutar diferentes estrategias de mejoramiento y tomar decisiones en cuanto al apoyo evaluación y asesoría para la formación inicial, continua y desarrollo del profesional educativo.

Profesional docente de calidad dentro del sistema educativo aquel que va a proveer oportunidades de aprendizaje a todo el alumnado mediante su formación a construir una sociedad en la vida calidad en nuestro país con estos estándares permiten establecer características y prácticas en el dominio del área educativa, evidenciar características o desempeño y que le permite actuar permanentemente en una buena relación con el alumnado y padres de familia, tener competencias y una sólida ética profesional (Ministerio de Educación, 2012). A continuación, en la *Figura .2*, se logra evidenciar los estándares de desempeño profesional docente.

Figura 1 : Estándares de desempeño profesional docente



**Fuente:** Investigación directa, Ministerio de educación, 2012

- **Dimensión:** Es considerado como el área de acción de los docentes con la finalidad de que exista un objetivo en concreto, de acuerdo con la función de aprendizaje ante los alumnos
- **Estándar General:** Establecido como un descriptor macro en cuanto a las competencias, conocimientos, destrezas y actitudes del docente en su desempeño.
- **Estándar específico:** Descriptores que a diferencia del estándar general son concretos, debido que verifican el cumplimiento del docente.
- **Indicador:** A nivel de desempeño se consideran como prácticas fundamentales en el desempeño profesional del educador, lo cual, permite cualificar su valor.

Dentro de los estándares incluye el mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, permite favorecimiento en el desarrollo profesional forma en el ámbito educativo, además, de qué es necesario que cumplan los lineamientos y disposiciones que son establecidas por el Ministerio de Educación, se encargan de asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusiva es donde se respetan las diversidades culturales y nacionalidades (Ministerio de Educación, 2012).

### 1.3. Formación por competencias

Se considera que la formación es una de las actividades claves que permite preparación en la gestión por competencias. Como se menciona anteriormente el desarrollo de las competencias en el ámbito laboral viene a partir del proceso de formación que comprende diversas experiencias en las tareas, responsabilidades y cargos del trabajador buscar un desarrollo de calidad en el mismo. El término formación está muy relacionado con lo que es la capacitación, se evalúa desde una perspectiva que es a corto y mediano plazo, por otro lado, el desarrollo abarca una formación más integral en el individuo (De Miguel, 2006).

La preparación del personal cumple un papel muy importante dentro de todo el proceso, debido que su calidad depende del éxito posterior en la implementación

del sistema. La información es efectiva sí los elementos organizados e interrelacionados están basados en un propósito en común, el proceso de formación por competencias se comprende como un proceso abierto y flexible de enseñanza aprendizaje centrado en competencias laborales que permiten la transmisión de varios conocimientos, habilidades, valores y ética durante el proceso de trabajo.

De acuerdo con (De Miguel, 2006), menciona que el modelo de formación por competencias, misma que no se centra sólo en transmitir los conocimientos por lo contrario se encarga de entregar diversas destrezas para operar y desarrollarse personalmente en una eficiente ejecución de las tareas empleadas por la institución o empresa, dentro de las competencias el docente o trabajador está en la capacidad de resolver problemas, tener autocontrol, entre otras actividades que requiera.

Este proceso es eficaz, implica ser competente en una serie de destrezas que se encuentra en relación con el ser, el realizar y el conocer (Villa & Villa, 2007). Un docente requiere predicar bajo ética, valores y comportamientos que brinden calidad en su trabajo. No solamente confrontar a los estudiantes con una actuación ética, el docente tendría que actuar en consecuencia de lo que les pide a los alumnos en el contexto educativo.

Es fundamental que la información por competencia sea aplicable de manera fluida y flexible ante situaciones realistas. Mediante una transformación los programas y modelos de formación de los docentes, permiten que se conviertan en aprendices al momento de identificar debilidades que proponga estrategias para la superación de las dificultades que se le presente en modo práctica profesional (Moriya E. T., 2016).

### **Detección de necesidades de formación**

Las necesidades de formación se definen como un proceso, el cual, orienta hacia la estructuración y el desarrollo tanto de planes y programas para de esa manera adquirir o a su vez fortalecer conocimientos, competencias, saberes, actitudes de

los participantes de la organización o institución con un fin basado en lograr el objetivo planteado por el mismo (Choren, 2017). Independientemente del modelo o la metodología que se elige para la realización de un análisis de necesidades formativas existen dos perspectivas fundamentales a considerar:

- En primer lugar, un enfoque proactivo, mismo que no espera a que el problema parezca en la organización, por lo contrario, se encarga de analizar previamente el sistema para anticipar y potencializar antes de que el problema surja
- En cuanto al enfoque reactivo, se la aplica al momento el problema ya existe dentro de la organización y se requiere de un análisis centrado en el mismo

Resulta lógico formar, es por ello por lo que las organizaciones se rigen bajo dos experiencias, primero el planificar pro activamente en un principio del programa y segundo realizar un procedimiento para hacer frente a las necesidades formativas que hayan surgido urgentemente de manera no prevista. El profesional se encuentra bajo un contexto ya sea educativo, social y laboral, es fundamental y necesario de una formación específica en capacidades y situaciones laborales que permitan de esa manera desarrollar correctamente su trabajo (Imbernón, 2016).

### **Evaluación de Desempeño**

En cuanto a este tipo de evaluación, es recomendable incluir una instancia en la que se evalúan las competencias, las cuales, van a ser evaluadas bajo tres miradas y la combinación de los objetivos previamente planteados. La primera la del propio individuo, es decir, se realiza una autoevaluación; seguidamente la del jefe, finalmente, la del jefe del jefe (Alles, 2012).

Evaluación de desempeño dirigida al profesorado trata de un proceso, el cual, fundamenta a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza en el fin de contribuir de manera progresiva, el criterio básico de la evaluación es el conseguir una utilidad de manera efectiva en el proceso del perfeccionamiento del profesional docente, realizar un buen propósito de valuación formativa (Tejedor, 2012).

Por otro lado, el proceso de evaluación se concibe como una estrategia fundamental dentro de la investigación sobre el proceso de enseñanza aprendizaje donde los resultados se basan en pautas necesarias para la innovación metodológica del alumno (Bolívar, 2008).

Evaluación de desempeño para asegurarse de qué sea una herramienta adecuada y de carácter continuo es un instrumento que permite supervisar al personal, además, de permitir una mejora permanente aprovechamiento, puesto que es un puente entre el responsable y los colaboradores.

Muy útiles y necesarios para la toma de decisiones, Para el análisis de descriptivo de puestos, para desarrollar un plan de sucesión información. Este tipo de valuación permite detectar necesidades de capacitación y descubrir personas claves dentro de la organización, para tener un desempeño óptimo en las en los beneficios de la institución (Alles, 2011).

### **Brechas de formación por competencias**

La empresa comienza a verse no competitiva y sin avanzar sus objetivos previamente definidos, es momento de realizar una formación por competencias, impulsar a los trabajadores a tener un mejor desempeño. Dentro de los procesos fundamentales de una formación por competencias, se requiere del diagnóstico de brechas para determinar el estado actual y lo que se desea alcanzar en la organización, además, de proyectar diversos planes de formación y desarrollo con el objetivo de disminuir las mismas.

Dentro de la descripción del estado deseado, se estructura sobre una base de lo que se quiere llegar hacer o lograr, para ello se consideran aspectos fundamentales tales como la eficiencia en el trabajo, el desarrollar más a la organización, obtener programas de adiestramiento tanto interno como externo, poseer habilidades técnicas propias del cargo, conocimientos y comportamientos asociados a la

competencia para asumir mejor su responsabilidad (González-Verdel & Muñiz-Izquierdo, 2016).

### **Programa de formación por competencias**

Las competencias son necesarias desarrollarlas a partir de los pilares educación, es decir, aprender a hacer, conocer, convivir y ser. Según (Alles, Construyendo talento: programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones, 2009), los programas de desarrollo se encuentran relacionados con los individuos de una organización o institución que lleva a cabo un objetivo principal de formación para los integrantes tomar en cuenta que requiere la situación.

Por otro lado, un modelo de formación lleva a cabo diversos pasos de actividades de manera estructurada que permitan asegurar las actividades a impartirse y relacionarse con planes estratégicos de la organización estos pasos se encuentran en identificar etapas, necesidades, en su diseño, implementación, evaluación de resultados y auditoría.

Formar, es educar o instruir a un individuo con el fin de perfeccionar sus facultades intelectuales, esto a través de una explicación ya sea de conceptos, ejemplos, ejercicios u otros que permitan capacitar y potencializar habilidades. Actualmente los programas organizacionales se relacionan bajo una estrategia o cambio cultural, Los programas de formación de competencias garantiza un éxito mayor en la institución u organización para obtener trabajadores competentes y de calidad (Alles, Construyendo talento: programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones, 2009).

Los programas de formación se encuentran focalizados en el desarrollo de la autonomía personal, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación, la actitud de aprender de forma permanente en base a una motivación y maduración personal. (García, Díaz, Ramírez, & Castro, 2009). Mediante un programa de formación de

competencias, se adquieren conocimientos útiles para la vida laboral. (Melendro, 2011).

Los programas se convierten en herramientas que ayudan a los docentes desde un punto de vista competencial, al adquirir varias habilidades. (Olmos Rueda & Mas Torelló, 2017). La formación es considerada una estrategia empresarial sistemática y planificada con el propósito de capacitar a los sujetos para que posteriormente realicen de manera conveniente una tarea o trabajo determinado, además, de actuar bajo conocimientos y habilidades para aumentar el nivel de satisfacción del individuo, además, de la empresa o institución (Fernández-Saliner Miguel, 1999).

Los programas de formación fomentan procesos de desarrollo en el rol docente. El programa de formación tener una diversidad de contenido y metodología de trabajo analizar las necesidades formativas. Cómo se da conocer un contenido básico pero necesario, por otro lado, la formación que continúa brinda herramientas y talleres que también respondan a las necesidades detectadas anteriormente (Ion & Cano, 2012).

La formación es un término que se encarga de sintetizar diversas actividades con el fin de transmitir conocimientos y desarrollar competencias para lograr una mejor adecuación de la persona dentro de su puesto de trabajo implica lo que es una capacitación mediante un entrenamiento experto y auto desarrollo.

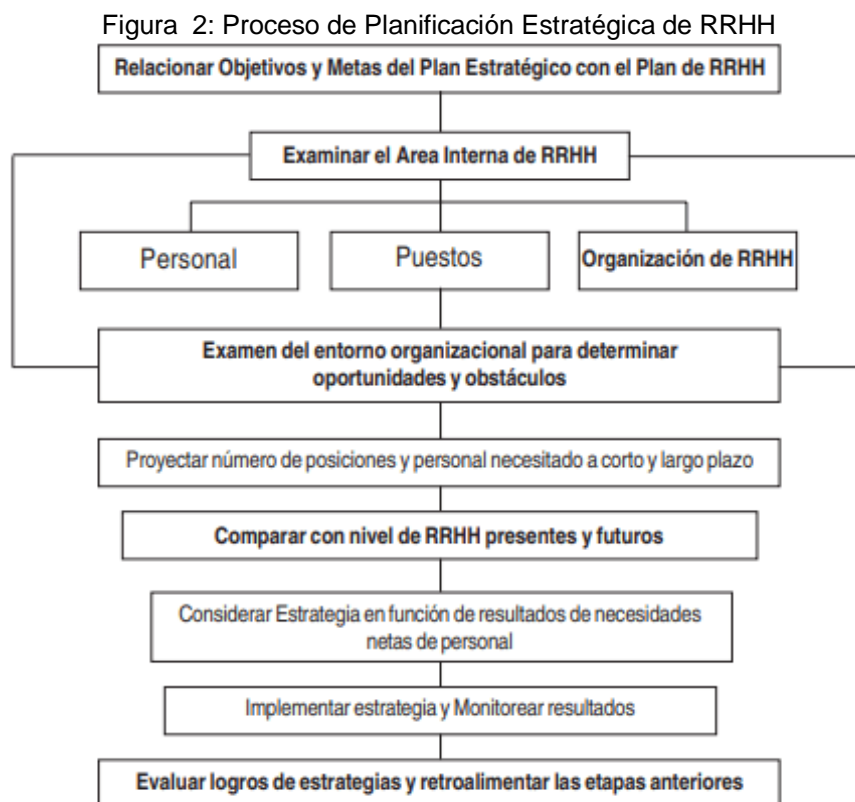
Los individuos adquieren nuevos conocimientos y experiencias constantemente, esto en diferentes actividades en relación con la organización de vida cotidiana, el aprendizaje es contigo y nos permite realizar nuevas tareas desarrollar nuevos requerimientos y todo esto es la responsabilidad del área de talento humano para ello los planes de formación contienen los nuevos requerimientos necesidades para adquirir un nuevo desarrollo (Alles, 2012).

## **Plan Estratégico de Recursos Humanos**

El plan estratégico de recursos humanos, incluye tanto planes de empleo como relaciones laborales, selección y evaluación del personal, además, del desarrollo de recursos humanos, es necesario considerar la comunicación interna y la salud laboral, asimismo, integra sistemas que permiten planificar plantilla, valorar los puestos, seleccionar y evaluar al personal que lo componen, planes de carrera, de comunicación, de seguridad e higiene en el trabajo (Fernández-Saliner Miguel, 1999).

Se considera una gran sombrilla, la cual, permite integrar las prácticas de recursos humanos, las políticas, la filosofía y los objetivos de la organización con el objetivo de laborar sus metas mediante estrategias de un sistema que es capaz de desarrollar motivar a los empleados asegurar su funcionamiento efectivo dentro de la organización, la planeación estratégica de recursos también ser definida bajo el proceso de análisis de necesidades de recursos humanos donde conforme vayan hacia los entornos internos o externos de la organización, aplicar estrategias productivas para asegurar de esta manera la disponibilidad de recursos humanos y la demanda por parte de la organización (González, 2011).

En la figura 3, se visualiza el proceso de planificación estratégico de recursos humanos



Fuente: Investigación directa, González, 2011.

El plan estratégico incluye tanto momento como una disminución de su plantilla de veras el comunicado a todos los empleados y hacerles partícipes del crecimiento y cambios de la organización, con el objetivo de reforzar su compromiso con la empresa y en el caso de una disminución de plantilla de ser conscientes de la situación por la que se encuentra la organización o institución.

### Política de Formación

En este apartado se encuentran necesidades que son prioritarias, además, de los cursos que se imparten para dar respuesta. Dentro de las políticas de gestión de recursos humanos se considera necesario que un nuevo colaborador ingresa a la empresa, preparar un plan de vida donde se van contemplado actividades de formación, los cuales, mencionen sus funciones y tareas dentro de su puesto de trabajo, además, de transmitir los valores que conforman la cultura de la empresa y las necesidades (Fernández-Saliner Miguel, 1999).

Dentro de las políticas, se encuentra la contratación del personal, derivada de los objetivos estratégicos de cada organización o institución, este tipo de políticas obligatoriamente son bien definidas y retroalimentadas por los grupos de interés que conforman la institución, estas son realizadas en base a una línea de visión para que los objetivos que lo compongan sean claros y definidos (Latorre Navarro, 2011).

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

En el siguiente apartado se especifican aspectos teóricos que se encuentran relacionados con el tipo, diseño y alcance de la investigación. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance de tipo descriptivo. Adicionalmente, se describen las herramientas utilizadas para la realización de la investigación. Asimismo, la población con la que se trabajó son el personal docente de la institución Unidad Educativa Atenas. Finalmente, se detalla el programa de formación de competencias dirigido a los docentes.

La modalidad de este proyecto de investigación tiene un enfoque cuantitativo, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) este tipo de enfoque tiene como finalidad la comprobación de hipótesis a partir de la recopilación de información numérica y el análisis estadístico para lograr comprobar la teoría propuesta.

Los resultados que se han recopilado, posteriormente se basaran en mediciones estadísticas en base al fenómeno psicológico que se mantuvo en estudio, Por otro lado, este proyecto es cuantitativo, debido que, a partir de los instrumentos utilizados, se obtienen datos estadísticos lo que permite corroborar con la idea a defender que se ha propuesto en un principio del estudio.

A su vez, las variables de la investigación dentro del contexto de estudio no fueron merecedoras para manipular cambios, por ende, se opta por la investigación de tipo no experimental, debido que se recolectan datos de los sujetos investigados o la realidad donde acontecen los hechos (Ecuador, 2016), lo que limita únicamente a la observación del fenómeno que se va a investigar.

Se levanta la información sin ejercer control en las variables, los datos de los participantes se extraen de forma directa, es de allí donde se genera su carácter no experimental. Entonces, este proyecto investigativo no manipulara ninguna

variable, se obtiene la información de los docentes, sin embargo, no se alteran condiciones existentes.

La investigación y desarrollo posee el tipo de investigación descriptiva, según Hernández, L & Coello, G. S. (2008 – p. 80) es de principal importancia la profundidad teórica del planteamiento investigativo y su objetivo es describir el fenómeno y reflejar lo más esencial y significativo del mismo, por lo cual; permite un acercamiento a las particularidades de la labor educativa, que se realiza dentro del plantel educativo sujeto de estudio y permitir la obtención de datos e información que a su vez permitan el desarrollo de soluciones al problema planteado.

Finalmente, el alcance es de corte transversal se clasifica como un estudio de observación con base individual que posee dos propósitos, descriptivo y analítico. Este diseño hace uso de una mediación simultánea. Posee ventajas como: que permiten identificar sujetos con un factor o condición, identifican la prevalencia y proporcionan una información útil para definir las prioridades en la investigación de atención y asignación de los recursos. (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Por otro lado, este alcance es de mucha utilidad, debido que el investigador evalúa una sola vez durante todo el proceso de investigación, debido que al evaluar dos o más veces pierde el carácter transversal.

## **Paradigma**

Este proyecto se basa en el paradigma positivista debido que una de las finalidades fue comprobar la idea de defender mediante elementos estadísticos. Según menciona (Ricoy, 2006), el paradigma positivista se califica bajo el enfoque cuantitativo, empírico, racionalista, científico tecnológico y sistemático gerencial. Por lo tanto, este proyecto se va a hacer en procedimientos de análisis de datos para corroborar la idea defender como se mencionó anteriormente.

En cuanto al método cuantitativo del paradigma positivista se caracteriza por ser objetivo se basa en lo observable, manipulable y verificable, además, de aceptar

conocimientos que procede de la experiencia del individuo, existe validez ante la experiencia y la observación (Cuenya & Ruetti, 2010).

## 2.2. Técnicas de investigación

- **Observación Científica:** Este tipo de técnica consiste en la obtención necesaria de información que permite resolver un problema de investigación, debido que percibe la realidad exterior por medio de los sentidos. A su vez, la observación científica tiene el objetivo de observar un objeto claro, preciso y determinado, el investigador tiene el conocimiento de lo que se observa con lo que se requiere hacer, este proceso le permite preparar de manera cuidadosa su observación (Diaz, 2010). Dicho de otro modo, es considerado la captura de datos de manera metódica de un individuo para investigación.
- **Encuesta:** Según los autores (Kuznik, Hurtado, & Espinal, 2010), manifiestan que la encuesta es una técnica que permite recolectar datos se basa en un protocolo e información de beneficio que es previamente seleccionada a partir de un cuestionario, la encuesta se aplica de manera grupal e individual que va a depender del caso de estudio. Dicha encuesta manifestara conductas y actitudes. Por otro lado, las mediciones base de las encuestas son un enfoque cuantitativo que facilita de tal manera las características tanto subjetivas como objetivas de la población que se haya seleccionado.

## 2.3. Instrumentos

**Cuestionario:** Conformado por preguntas cerradas en base al problema de estudio.

En el instrumento se plantearon 15 preguntas, con el objetivo de recabar información acerca de las necesidades de formación de la institución Unidad Educativa ATENAS, mismas que se encuentran relacionadas bajo las funciones del personal docente. Los ítems comprenden: las funciones clave del docente, mismas

que se resumen en cinco, el docente tiene que ubicar en una escala del 1 al 5, donde 1 representa que no sabe realizar la función y 5 se considera lo más alto, si lo sabe realizar, a su vez en la misma escala se representa en 1 si no lo hace y en 5 si lo hace. De la misma manera, se estructura cinco preguntas para reconocer si el personal docente desea capacitarse en ese ámbito. En el análisis de fiabilidad, el instrumento consiguió un Alfa de Cronbach de ,870; es decir, una consistencia interna buena.

Por otro lado, se realizó una encuesta específica para los coordinadores docentes, misma que consta con las cinco funciones clave, cada función o actividad está asociada a una competencia específica, el docente coordinador tiene que marcar el nivel de desarrollo de la competencia promedio de los docentes de su Área Académica. El cuestionario fue validado previo a su aplicación por la jefa de talento humano, persona que ha monitoreado el proceso.

El proceso de validación del cuestionario fue realizado por la coordinadora de Talento Humano de la Institución beneficiaria, se han tomado en cuenta aspectos como la validez del contenido, comprensión y orden lógico, Ambos profesionales indicaron que los instrumentos son apropiados para identificar las necesidades de formación en competencias en el personal docente.

## **Población**

La población que se consideró para la presente investigación se encuentra conformada por docentes coordinadores y docentes de diferentes áreas académicas tales como: Básica elemental, Idioma Extranjero-Básica, básica media, Educación Física, educación cultural y estética, Lengua y literatura, matemática, ciencias experimentales, estudios sociales e idioma extranjero-bachillerato de la institución unidad educativa ATENAS, donde se encuentran 10 docentes coordinadores y 70 docentes en general.

## **Caracterización de la Institución: Unidad Educativa Atenas**

### **Misión**

Crecemos y aprendemos juntos, fortaleciendo nuestros principios y valores, desarrollar las capacidades y habilidades de nuestra comunidad, de forma crítica y creativa para contribuir a un mundo mejor.

### **Visión**

Somos la Organización responsable de la formación de personas felices e íntegras, con conciencia social, capacidades para triunfar y conocedores de su aporte para crear un mundo más pacífico.

## **2.4. Procedimiento Metodológico**

En primera instancia, el procedimiento de este proyecto de investigación, inicio en la indagación bibliográfica de las variables, con el fin de recolectar información pertinente relacionada con el estudio, lo cual, permitió ejecutar una fundamentación teórica de las variables en cuestión. Seguidamente, con la autorización de la institución elegida, se revisó los descriptivos de funciones a fin de determinar las funciones clave del personal docente y analizarlas para identificar las competencias correspondientes. Conjuntamente, con la coordinación de talento humano de la institución, se diseñó el instrumento para detectar necesidades de formación en base a las funciones clave anteriormente mencionadas.

Para la aplicación del instrumento, se socializó con los docentes coordinadores, el proyecto, objetivos y la finalidad de este mediante una encuesta, además, de la carta de consentimiento de su participación. La encuesta consta con las cinco funciones clave, cada función o actividad está asociada a una competencia específica, el docente coordinador marco el nivel de desarrollo de la competencia promedio de los docentes de su Área Académica.

Por otro lado, a los docentes se les socializó una encuesta de Google forms, misma que constaba con la carta de consentimiento informado para la participación, era una

encuesta sencilla, de fácil comprensión y no tardaba más de 3 minutos; no fue necesario depurar los datos, debido que todos respondieron adecuadamente. Posteriormente, se analizaron los datos para la contestación a la idea a defender. Conjuntamente, para la elaboración del programa de formación se tomaron en cuenta los datos anteriormente seleccionados y seguidamente, se validó el programa por un comité de expertos. Finalmente se realizaron las respectivas conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación.

## **2.5. Propuesta de Plan de Formación**

### **Estructura del Formato del Programa de Formación**

**1. Nombre de la propuesta:** Programa de formación de competencias laborales orientado a docentes de educación básica y bachillerato.

#### **2. Datos Informativos:**

Nombre de la Institución: Unidad Educativa Atenas

Ubicación geográfica y dirección: Izamba. Ambato, Calle Gabriel Román s/n y, Av. Pedro Vásconez s/n, Ambato 180156

Tiempo estimado para la ejecución: Cronograma (Anexo 1):

Beneficiarios:

- Directo: Docentes- Institución (Unidad Educativa Atenas)
- Indirecto: Estudiantes y padres de familia

Personal técnico y administrativo:

- Responsable de la propuesta: Estefanía Salazar
- Equipo de trabajo: Talento Humano, Mentor

Presupuesto:

Tabla 1: Presupuesto

<b>Recursos</b>	<b>Monto</b>
Humanos	\$270
Materiales y Suministros	\$30
Imprevistos	\$10
<b>Total</b>	<b>\$310</b>

Fuente: Elaboración propia

### **3. Justificación**

Este trabajo investigativo inició bajo la necesidad de la institución de desarrollar competencias organizacionales para docentes de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual. El análisis de resultados evidencia que los docentes coordinadores evalúan en un nivel dos a los docentes, pero las funciones de la institución mencionan que cada profesional tendría que desempeñarse en un nivel 3. De igual manera, se observa motivación por parte de los docentes para aprender a ejecutar mejor las funciones. En base al diagnóstico se presenta la siguiente propuesta de formación de competencias.

### **4. Objetivos**

Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS

### **5. Planificación general y temporalización de la propuesta**

Cuadro 2: Resumen de la propuesta de intervención psicológico

1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Interpretar el desempeño y la calidad de trabajo del docente</li> <li>• <b>Cierre:</b> Lograr motivación y eficiencia en los docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de diagnóstico</li> <li>• Coevaluación Técnica expositiva (Charla)</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia de autocontrol en base a una encuesta</p> <p><b>Desarrollo:</b> El docente evalúa al docente ejemplo mediante una encuesta</p> <p><b>Cierre:</b> Charla sobre el autocontrol</p>	<p><b>Introducción:</b> Papel (Encuesta) Esferos</p> <p><b>Desarrollo:</b> Video Encuesta Esferos</p> <p><b>Cierre:</b> Diapositivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15min</li> <li>• 20min</li> <li>• 25min</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Minimizar los niveles de estrés ejercidos en la jornada laboral</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Comprender la particularidad de la situación</li> <li>• <b>Cierre:</b> Retroalimentar el análisis de casos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de relajación</li> <li>• Análisis de casos Feedback</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> Técnica de respiración con video guía</p> <p><b>Desarrollo:</b> El docente responde a una encuesta de análisis de casos reales</p> <p><b>Cierre:</b> Retroalimentación de la actividad anterior</p>	<p><b>Introducción:</b> Población docente</p> <p><b>Desarrollo:</b> Hoja (Encuesta-casos) Esfero</p> <p><b>Cierre:</b> Población docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10min</li> <li>• 20min</li> <li>• 30min</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Conocer emociones propias y como afectan en el entorno</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Identificar las emociones que nos produce una situación estresante</li> <li>• <b>Cierre:</b> Retroalimentar la dinámica de la gestión de cambio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación emocional</li> <li>• Dinámica de la gestión del cambio</li> <li>• Feedback</li> <li>• Evaluación de conocimiento</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> El video permite conocer las emisiones y su afección en el entorno</p> <p><b>Desarrollo:</b> Se expone a la población docente ante una situación de estrés para ver cómo actúan</p> <p><b>Cierre:</b> Retroalimentación de la dinámica anterior con la población docente.</p> <p>Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia mediante evaluación de conocimiento</p>	<p><b>Introducción:</b> Video</p> <p><b>Desarrollo:</b> Palitos de colores, plastilina y población docente</p> <p><b>Cierre:</b> Integrates Guía</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15min</li> <li>• 30min</li> <li>• 15min</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Identificar el desempeño y la calidad de trabajo</li> <li>• <b>Cierre:</b> Lograr motivación y eficiencia en los docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de diagnóstico</li> <li>• Coevaluación Técnica expositiva (Charla)</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia de autoconfianza en base a una encuesta</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dramatización en la que se evidencia la competencia de autoconfianza y la falta de esta en 2 grupos</p>	<p><b>Introducción:</b> Encuesta Esferos</p> <p><b>Desarrollo:</b> Población docente</p> <p><b>Cierre:</b> Instructor Diapositivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15min</li> <li>• 20min</li> <li>• 25min</li> </ul>

			<b>Cierre:</b> Charla en base a la competencia de autoconfianza		
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Identificar virtudes y defectos personales</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Identificar características positivas de los compañeros de trabajo</li> <li>• <b>Cierre:</b> Retroalimentar la dinámica de la gestión de cambio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muéstrate tal y como eres</li> <li>• Papelón en la espalda</li> </ul> <p>Feedback</p>	<p><b>Introducción:</b> Colocar 10 defectos y 5 virtudes en una hoja</p> <p><b>Desarrollo:</b> Los docentes se dibujan en una hoja, pegarse en la espalda y sus compañeros colocaran características positivas de el/ ella</p> <p><b>Cierre:</b> Retroalimentación de la dinámica de la gestión del cambio</p>	<p><b>Introducción:</b> Hoja Esferos</p> <p><b>Desarrollo:</b> Hoja A4 Esfero Cinta adhesiva</p> <p><b>Cierre:</b> Guía Población docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10min</li> <li>• 30min</li> <li>• 20min</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Lograr motivación y eficiencia en los docentes</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Desarrollar autocontrol con una situación concreta</li> <li>• <b>Cierre:</b> Retroalimentar la dramatización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica expositiva (Charla)</li> <li>• Dramatización</li> <li>• Feedback</li> </ul> <p>Evaluación de conocimiento</p>	<p><b>Introducción:</b> Charla en base a la pregunta: ¿Influye decir si puedo?</p> <p><b>Desarrollo:</b> Dramatización de 2 docentes en base a los papeles (Docente- Alumno), con la frase SI PUEDO</p> <p><b>Cierre:</b> Retroalimentación de la dramatización</p> <p>Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia mediante evaluación de conocimiento</p>	<p><b>Introducción:</b> Guía Población docente</p> <p><b>Desarrollo:</b> 2 docentes</p> <p><b>Cierre:</b> Guía Población docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25min</li> <li>• 20min</li> <li>• 15min</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Reconocer la importancia del pensamiento conceptual</li> <li>• <b>Cierre:</b> Analizar la capacidad de desenvolvimiento mediante pensamiento conceptual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de diagnóstico</li> <li>• Técnica expositiva (Charla)</li> <li>• Coevaluación</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia de pensamiento conceptual en base a una encuesta</p> <p><b>Desarrollo:</b> Charla sobre la importancia del pensamiento conceptual</p> <p><b>Cierre:</b> El docente juntamente con su compañero de alado se analizan en qué casos aplican pensamiento conceptual</p>	<p><b>Introducción:</b> Encuesta Esferos</p> <p><b>Desarrollo:</b> Guía Población docente</p> <p><b>Cierre:</b> Población docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15min</li> <li>• 30min</li> <li>• 15min</li> </ul>

8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Analizar en que situaciones aplicar la competencia de pensamiento conceptual</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Ejemplificar la competencia de pensamiento conceptual</li> <li>• <b>Cierre:</b> Retroalimentar la dinámica propuesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica expositiva (Charla)</li> <li>• Análisis</li> <li>• Audiovisual</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> Análisis de situaciones en las que se aplica el pensamiento conceptual</p> <p><b>Desarrollo:</b> Los docentes en grupos ejemplifican casos en los que aplican pensamiento conceptual en cualquier ámbito</p> <p><b>Cierre:</b> Retroalimentación de los casos de la dinámica anterior</p>	<p><b>Introducción:</b> Guía Población docente</p> <p><b>Desarrollo:</b> Población docente</p> <p><b>Cierre:</b> Video</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25min</li> <li>• 15min</li> <li>• 20min</li> </ul>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción:</b> Analizar las desventajas de no aplicar el pensamiento conceptual</li> <li>• <b>Desarrollo:</b> Ejemplificar la falta de la competencia de pensamiento conceptual</li> <li>• <b>Cierre:</b> Retroalimentar la dinámica propuesta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica expositiva (Charla)</li> <li>• Análisis</li> <li>• Audiovisual</li> <li>• Evaluación de conocimiento</li> </ul>	<p><b>Introducción:</b> Análisis de las desventajas de no aplicar pensamiento conceptual</p> <p><b>Desarrollo:</b> Los docentes en grupos ejemplifican casos en los que se evidencie la falta de pensamiento conceptual en cualquier ámbito</p> <p><b>Cierre:</b> Retroalimentación de los casos de la dinámica anterior. Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia mediante evaluación de conocimiento</p>	<p><b>Introducción:</b> Guía Población docente</p> <p><b>Desarrollo:</b> Población docente</p> <p><b>Cierre:</b> Video</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25min</li> <li>• 15min</li> <li>• 20min</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## **6. Fases de la propuesta de intervención psicológica**

### **Fase I Diagnostico:**

El procedimiento de este proyecto de investigación inició mediante la indagación bibliográfica de las variables a fin de poseer información relacionada con el estudio, dicha información permite la fundamentación teórica del primer capítulo en cuestión. Seguidamente, se obtuvo la autorización de la institución elegida, en este caso la unidad educativa ATENAS, al proporcionar información para la realización del proyecto como tal, la información permitió determinar las funciones claves del personal docente y correlacionarlas con las competencias correspondientes. Juntamente con la coordinación de Talento Humano de la institución, se diseñó el instrumento tanto para los docentes coordinadores como para los docentes en general. Para el instrumento de diagnóstico de necesidades de los docentes coordinadores, se realizó mediante las funciones claves y competencias, donde el docente estaba en capacidad de responder por sus dirigidos, esto se aplicó de manera presencial.

Por otro lado, para la aplicación del instrumento de los docentes se utilizó la herramienta de Google Forms, de igual manera con las cinco funciones clave y las competencias en específico. Posteriormente se analizaron los datos al hacer énfasis en las brechas de formación y finalmente se realizó el respectivo plan de formación de competencias para los docentes de la unidad educativa Atenas.

### **Fase II Intervención Psicológica:**

#### **a. Desarrollo de la intervención:**

A continuación, se presenta la propuesta de plan de formación en base a las competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual.

### **Matrices operativas para la intervención psicológica**

Cuadro 3: Matrices operativas para la intervención psicológica

<b>Sesión: 1</b>						
<b>Tema:</b> Autocontrol						
<b>Objetivo:</b> Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS						
<b>Área de Intervención:</b> Desarrollo laboral y personal						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje	Bienvenida La actividad se encuentra bajo la técnica de conocimiento, donde los docentes responden una encuesta en base a sus conocimientos sobre la competencia de autocontrol <b>(Anexo 2)</b>	Evaluación de diagnóstico	Papel (Encuesta) Esferos	15 min	Reconocer información sobre la competencia de autocontrol, para formular un juicio de la interpretación que tienen los docentes de dicha competencia.
<b>Desarrollo</b>	Interpretar el desempeño y la calidad de trabajo del docente	A partir de una actividad didáctica (video), el docente comenta mediante una encuesta, que opina del comportamiento del docente ejemplo y que pudiese mejorar <b>(Anexo 3)</b> Link: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=A5X7X8DAuRQ">https://www.youtube.com/watch?v=A5X7X8DAuRQ</a>	Coevaluación	Video Encuesta Esferos	20 min	Mediante la retroalimentación, el docente adquiere ganancias cognitivas que le permiten mejorar su autocontrol ante diversas situaciones con los alumnos.
<b>Cierre</b>	Lograr motivación y eficiencia en los docentes	Mediante un mentor capacitado, se proporciona motivación y conocimiento en base a la competencia de autocontrol.	Técnica expositiva (Charla)	Diapositivas	25 min	Crecimiento a nivel profesional para que los docentes desarrollen la habilidad de autocontrol y tengan un compromiso real con los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 4: Matrices operativas para la intervención psicológica

<b>Sesión: 2</b>						
<b>Tema: Autocontrol</b>						
<b>Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS</b>						
<b>Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal</b>						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Minimizar los niveles de estrés ejercidos en la jornada laboral	Se coloca a los integrantes en una postura cómoda para realizar el ejercicio, esta técnica es guiada por un video, el docente sigue las instrucciones, le permite relajarse de su jornada laboral. Link: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=X-kPp66s49A">https://www.youtube.com/watch?v=X-kPp66s49A</a>	Técnica de relajación	Población docente	10 min	Reducir los niveles de activación en los integrantes, permite despejarse de las actividades anteriores y concentrarse en el taller
<b>Desarrollo</b>	Comprender la particularidad de la situación	Mediante una encuesta de 10 casos de situaciones educativas, el docente responde con la respuesta que considere apropiada para la resolución del caso. <b>(Anexo 3)</b>	Análisis de casos	Hoja (Encuesta-casos) Esfero	20 min	Los docentes conocen y comprender la particularidad de la situación en base a la competencia de autocontrol
<b>Cierre</b>	Retroalimentar el análisis de casos	Se realiza una retroalimentación en cuanto a la actividad anterior con el fin de que los integrantes expresen por que escogieron esa opción. La intervención se realiza de manera aleatoria con 5 casos	Feedback	Integrantes	30 min	Al retroalimentar los casos les permite a los integrantes tomar conciencia de los errores cometidos y mejorar en una situación futura.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5: Matrices operativas para la intervención psicológica

Sesión: 3						
Tema: Autocontrol						
Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS						
Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimiento/ Técnica	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Conocer emociones propias y como afectan en el entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> <li>• Comentarios sobre la sesión anterior</li> <li>• Mediante un video el docente reflexionara la actividad realizada previamente e identificar sus emociones</li> </ul> Link: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrl">https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrl</a>	Educación emocional	Video	15 min	El docente esta en la capacidad de reflexionar acerca de qué experimentan en la emoción y cómo se comportan
Desarrollo	Identificar las emociones que nos produce una situación estresante	Se han grupos de acuerdo con el número de integrantes, donde se le exponen a una situación estresante, la persona que guía la actividad mencionara: "El rector de la institución me llamo y me dijo que hagan una torre con palitos rojos". Los docentes cumplen la consigna y nuevamente el guía mencionara "El rector me llamo y me dijo que necesita que la torre no solo tenga palitos rojos, también requiere que la base sea morada. Los docentes desarmen todo y construir con la nueva consigna, lo que hace que se enfrenten a una situación estresante.	Dinámica de la gestión del cambio	Palitos de colores Plastilina	30 min	Al exponer a los docentes ante situaciones de estrés, permiten adaptarse a la situación, generar resiliencia al cambio y adoptar nuevas formas de trabajo
Conclusión	Retroalimentar la dinámica de la gestión de cambio	Se realiza una retroalimentación en base a la actividad anterior con las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuándo siente este tipo de emociones que lo ocasiona?</li> <li>• ¿Cómo puede controlar la reacción después de la emoción vivida?</li> </ul> Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia mediante evaluación de conocimiento ( <b>Anexo 2</b> ).	Feedback Evaluación de conocimiento	Integrates Guía	15 min	Entender que las diversas situaciones generaran estrés o malestar, sin embargo, el tener la habilidad de autocontrol permite manejar de mejor manera el escenario

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 6: Matrices operativas para la intervención psicológica

<b>Sesión: 4</b>						
<b>Tema: Autoconfianza</b>						
<b>Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS</b>						
<b>Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal</b>						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje	Bienvenida Se les entrega a los docentes una encuesta que consta de tres preguntas abiertas, el docente responde en base a sus conocimientos <b>(Anexo 5)</b> .	Evaluación de diagnóstico	Encuesta Esferos	15 min	Se determina el grado de conocimiento por parte de los docentes para medir el nivel de habilidad y aprendizaje que posee en su profesión.
<b>Desarrollo</b>	Identificar el desempeño y la calidad de trabajo	La población docente se hacen parejas, la mitad de los grupos realizan una dramatización de un caso en el que se evidencie la competencia de autoconfianza, por otro lado, la otra mitad realizara una dramatización en la que se evidencia la falta de la competencia de autoconfianza	Coevaluación	Población docente	20 min	Mediante la dramatización los docentes deben identificar situaciones en las que se evidencia la competencia y la falta de está permitiéndoles analizar el caso para representar e identificar si necesitan tener más habilidades.
<b>Cierre</b>	Lograr motivación y eficiencia en los docentes	El director de esta charla mencionara aspectos importantes sobre la competencia de autoconfianza como su importancia, claves para mejorarla, motivación.	Técnica expositiva (Charla)	Instructor Diapositivas	25 min	Identificar la importancia de la competencia, obtener técnicas y motivar a desarrollar esta técnica para un mejor rendimiento con los estudiantes

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7: Matrices operativas para la intervención psicológica

Sesión: 5						
Tema: Autoconfianza						
Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS						
Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal						
Etapas	Objetivos específicos	Actividad	Procedimiento/ Técnica	Recurso	Tiempo	Logro
Introducción	Identificar virtudes y defectos personales	Los docentes en una hoja escribir diez defectos y cinco virtudes en un límite determinado de tiempo	Muéstrate tal y como eres	Hoja Esferos	10 min	El docente reconoce sus defectos, mismos que son difíciles de identificar, al reconocer los mismos les permitirá potencializar esas actividades, lo que genera mayor confianza
Desarrollo	Identificar características positivas de los compañeros de trabajo	Cada docente en una hoja A4 se dibuja, al finalizar el dibujo se lo pegara en la espalda y los compañeros le escriben características positivas	Dinámica de papelón en la espalda	Hoja A4 Esfero Cinta adhesiva	30 min	Generar confianza a partir de la identificación de las características escritas por sus compañeros, debido que muchas veces no son conscientes del potencial.
Cierre	Retroalimentar la dinámica de la gestión de cambio	El/la guía del taller tomara ambas dinámicas realizadas anteriormente y explicara el porqué de cada técnica, Al tomar consciencia personal tanto de las virtudes como los defectos. Las preguntas para esta actividad son: Se es hizo fácil reconocer sus defectos Cuántas personas solo anotaron 8 o menos de 5 defectos Tenían consciencia de las virtudes que les pusieron sus compañeros Qué sintieron al leer sus virtudes	Feedback	Guía	20 min	En base a las actividades anteriores el guía del taller socializa el verdadero objetivo de las dinámicas para que el docente tome consciencia de sus defectos y sus virtudes y que siempre es necesario potencializar competencias tanto para lo profesional como lo cotidiano

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 8: Matrices operativas para la intervención psicológica

<b>Sesión: 6</b>						
<b>Tema: Autoconfianza</b>						
<b>Objetivo:</b> Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS						
<b>Área de Intervención:</b> Desarrollo laboral y personal						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Lograr motivación y eficiencia en los docentes	¿Influye decir si puedo? El termino si puedo construye autoconfianza, a través de hacer nuevas actividades y a raíz de ello salir de la zona de confort	Técnica expositiva (Charla)	Guía Población docente	25 min	Lograr una motivación personal a partir de un término tan simple como el sí puedo para realizar actividades con determinación, confianza y salir de la zona de confort
<b>Desarrollo</b>	Desarrollar autocontrol con una situación concreta	A partir de la selección de 2 docentes, se realiza una dramatización sobre autoconfianza, uno con el papel docente y otro de alumno, con una situación concreta. <b>(Anexo 6).</b>	Dramatización	2 docentes	20 min	Lograr una postura empática, además, de reconocer la necesidad de tener autoconfianza ante varias situaciones.
<b>Cierre</b>	Retroalimentar la dramatización	El/la guía del taller retroalimenta la actividad anterior, de manera aleatoria los docentes exponen su criterio ante la manera de actuar del docente y propone una solución. Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia mediante evaluación de conocimiento <b>(Anexo 5).</b>	Feedback Evaluación de conocimiento	Guía Docentes	15 min	Reconocer los errores que y tener en cuenta que el manejar de otra manera a partir de la autoconfianza es una habilidad que se encarga de solucionar la situación

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 9: Matrices operativas para la intervención psicológica

<b>Sesión: 7</b>						
<b>Tema: Pensamiento Conceptual</b>						
<b>Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS</b>						
<b>Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal</b>						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> <li>• El/ la guía entrega una encuesta a los docentes que constan de tres preguntas (<b>Anexo 7</b>), con el objetivo de evaluar su perspectiva sobre la competencia de pensamiento conceptual</li> </ul>	Evaluación de diagnóstico	Encuesta Esferos	15 min	Reconocer información sobre la competencia de pensamiento conceptual, para formular un juicio de la interpretación que tienen los docentes de dicha competencia.
<b>Desarrollo</b>	Reconocer la importancia del pensamiento conceptual	Charla en base de la importancia del pensamiento conceptual ante las diversas situaciones	Técnica expositiva (Charla)	Población docente Guía	30 min	El docente identifica aspectos clave, identificar conexiones entre la situación ya sean simples o complejas
<b>Cierre</b>	Analizar la capacidad de desenvolvimiento o mediante pensamiento conceptual	Los docentes analizarán con su compañero de alado si poseen pensamiento conceptual y en que situaciones aplican esta competencia	Coevaluación	Población docente	15 min	Considerar en que situaciones reaccionan mediante la competencia de pensamiento conceptual

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 10: Matrices operativas para la intervención psicológica

<b>Sesión: 8</b>						
<b>Tema: Pensamiento Conceptual</b>						
<b>Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS</b>						
<b>Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal</b>						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Analizar en que situaciones aplicar la competencia de pensamiento conceptual	A partir del planteamiento de diversas situaciones, considerar como aplicar la competencia de pensamiento conceptual	Técnica expositiva (Charla)	Población docente Guía	25 min	Saber aplicar la competencia de pensamiento conceptual en el área docente
<b>Desarrollo</b>	Ejemplificar la competencia de pensamiento conceptual	El docente en grupos plantea 5 casos en los que aplica que el pensamiento conceptual, ejemplificar en diversos ámbitos. Aleatoriamente un grupo expone sus ejemplos	Análisis	Población docente	15 min	Evidenciar el momento específico donde aplicar la competencia de pensamiento conceptual
<b>Cierre</b>	Retroalimentar la dinámica propuesta	Mediante un video retroalimentar que es el pensamiento conceptual y en qué momentos considera necesario aplicar esta competencia a partir la participación de 10 docentes Link: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=QlcL3tsojBw">https://www.youtube.com/watch?v=QlcL3tsojBw</a>	Audiovisual	Video Población docente	20 min	Analizar las situaciones que aplican la competencia de pensamiento conceptual

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 11: Matrices operativas para la intervención psicológica


<b>Sesión: 9</b>						
<b>Tema: Pensamiento Conceptual</b>						
<b>Objetivo: Diseñar un programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS</b>						
<b>Área de Intervención: Desarrollo laboral y personal</b>						
<b>Etapas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividad</b>	<b>Procedimiento/ Técnica</b>	<b>Recurso</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Logro</b>
<b>Introducción</b>	Analizar las desventajas de no aplicar el pensamiento conceptual	Charla en base a las desventajas que existen al no aplicar la competencia de pensamiento conceptual	Técnica expositiva (Charla)	Población docente Guía	25 min	Identificar los errores que se puede cometer al no aplicar la competencia de pensamiento conceptual
<b>Desarrollo</b>	Ejemplificar la falta de la competencia de pensamiento conceptual	El docente en grupos plantea 5 casos en los que no haya aplicado pensamiento conceptual, ejemplificar en diversos ámbitos. Aleatoriamente un grupo expone sus ejemplos	Análisis	Población docente	15 min	Evidenciar los errores que se han cometido al no considerar la competencia de pensamiento conceptual
<b>Cierre</b>	Retroalimentar la dinámica propuesta	Mediante un video retroalimentar a que conclusión llegaron a partir de la participación de 10 docentes Link: <a href="https://youtu.be/TKD5gllzstk">https://youtu.be/TKD5gllzstk</a> Se evalúa el conocimiento del docente sobre la competencia mediante evaluación de conocimiento ( <b>Anexo 7</b> ).	Audiovisual Evaluación de conocimiento	Video Población docente	20 min	Identificar como opera el pensamiento conceptual

Fuente: Elaboración propia

### **Fase III: Monitoreo y evaluación**

En esta fase se evalúa el impacto del plan de formación de competencias para los docentes de la unidad educativa Atenas.

Tabla 2: Monitoreo y evaluación

 **atenas**  
ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

**EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN**

Nombre de la Empresa Capacitadora: Unidad Educativa Atenas

Nombre del Curso: Esfuérzate en entrenar

Nombre Participante: \_\_\_\_\_ Área/Departamento: \_\_\_\_\_

Por favor lea las siguientes instrucciones, según la escala indica  
 Marque sus respuestas con una X

5=Excelente 4= Muy Bueno 3= Bueno 2= Malo 1= Pésimo

DIMENSIÓN	INDICADORES	RESPUESTA				
1.- Objetivos y contenidos del programa	Los objetivos del curso son claros	1	2	3	4	5
	Se cumplieron los objetivos del curso	1	2	3	4	5
2.- Temática	La información estuvo de acorde con los objetivos planteados	1	2	3	4	5
	El contenido es útil para su puesto de trabajo y la temática es de actualidad	1	2	3	4	5
3.- Materiales	Los materiales tienen buena presentación y organización	1	2	3	4	5
	Los materiales permiten profundizar los temas del curso	1	2	3	4	5
	El material de apoyo es de utilidad	1	2	3	4	5
4.- Facilitador	Genero un ambiente de participación	1	2	3	4	5
	El facilitador atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1	2	3	4	5
	Se evidencio dominio del tema	1	2	3	4	5
	Mantuvo el interés y focalizo la atención a los aspectos principales del contenido	1	2	3	4	5
5.- Duración	Se utilizo recursos didácticos y recursos técnicos	1	2	3	4	5
	La duración del curso fue apropiada	1	2	3	4	5
6.- Ambiente del Aprendizaje	Se dedico un tiempo adecuado al tratamiento de los diversos temas	1	2	3	4	5
	Las condiciones ambientales favorecieron la realización del curso (ruido, iluminación, temperatura espacio)	1	2	3	4	5

7.- Logística	El personal de la institución capacitadora fue amable y presto a ayudarlo	1	2	3	4	5
	Fue notificado con oportunidad y confirmado sobre la fecha y hora del curso	1	2	3	4	5
8.- Percepción Global	El curso de formación satisfizo sus expectativas y necesidades	1	2	3	4	5

Favor sumar las respuestas y colocar el total

**ESCALA**

20-65 El Proveedor del Servicio no cumple los estándares solicitados por la Institución, no sera contratado nuevamente

66-79 El Proveedor tiene que demostrar acciones de mejora para ser contratado

80-100 Se recomienda la contratación del Proveedor en futuras ocasiones

Firma del Participante

---

Fuente: Elaboración propia

El proceso de validación fue mediante un instrumento, se detalló las propuestas del programa de formación de competencias, intervienen cinco expertos Entre ellos los beneficiarios de la institución y especialistas, el instrumento consta de siete indicadores en procedimental y factibilidad con dos indicadores; las dimensiones se califican en una escala del uno al 100 y se ha obtenido el resultado entre 81, es decir que el programa de formación es muy bueno

## CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Matriz de funciones del docente

A continuación, se presenta la matriz de las funciones que requieren cumplir los docentes de la Unidad Educativa, misma que conforma por cinco funciones clave, identificar las competencias que se requieren en cada función como el autocontrol, autoconfianza y el pensamiento conceptual. La matriz de las funciones del docente se presenta en la (Cuadro 2).

Cuadro 12: Matriz de funciones del docente

<b>Función</b>	<b>Competencia</b>
Actuar en correspondencia con los valores institucionales, promover su aplicación a través del ejemplo.	Autoconfianza (Estándar nivel 3)
Planificar las actividades académicas de su asignatura, se basa en los parámetros técnicos, humanos y éticos para el cumplimiento de estas, lograr la calidad en el desarrollo del conocimiento de sus estudiantes.	Pensamiento Conceptual (Estándar nivel 3)
Crear y desarrollar metodologías de trabajo dentro del aula, se basa en los principios establecidos por la filosofía institucional y seguir parámetros técnicos, humanos y éticos, que permitan el desarrollo de las habilidades de los alumnos, dar valor a su asignatura y generar motivación en sus estudiantes.	Autoconfianza (Estándar nivel 3)
Comunicar al área del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) las novedades que identifique en los estudiantes y que requieran una intervención oportuna para su solución.	Autocontrol (Estándar nivel 3)
Evaluar las actividades académicas de los estudiantes y realizar el correspondiente registro de notas en los formatos o sistemas establecidos y dentro de los tiempos asignados para esta labor, permitir la agilidad y fluidez de los procesos de la institución.	Pensamiento conceptual (Estándar nivel 3)

Fuente: elaboración propia

### 3.2. Niveles de competencia

Los estándares bajo el diccionario de Hay/McBer se verifica en los siguientes cuadros:

Cuadro 13: Niveles de la competencia de Autocontrol

Competencia	Niveles
Autocontrol	<p><b>1. No se deja llevar por impulsos emocionales.</b> Siente un impulso de hacer algo inapropiado y resiste la tentación. No cae en la tentación de actuar sin pensar, pero no llega a actuar positivamente, o bien siente emociones fuertes (tales como ira, alta frustración o fuerte estrés) y consigue controlarlas. No hace más que dominar sus sentimientos (no actúa para mejorar las cosas). Abandonar el lugar o apartarse del desencadenante de las emociones para controlarlas.</p>
	<p><b>2. Responde manteniendo la calma.</b> Aunque sienta emociones fuertes tales como enfado, frustración extrema o estrés elevado, las controla y continúa hablar, actuar o trabajar con calma. Ignora las acciones que pretenden provocar su enfado y continúa su actividad o conversación.</p>
	<p><b>3. Controla el estrés sostenido con efectividad.</b> Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés sostenido; sigue funcionar bien o responde constructivamente a pesar del estrés. Utilizar técnicas o planificar actividades para controlar el estrés y las emociones.</p>
Adaptado por Salazar, 2022 de (Hay/McBer, 1998), p. 25	

Cuadro 14: Niveles de la competencia de Autoconfianza

Competencia	Niveles
Autoconfianza	<p><b>4. Se muestra seguro de sí mismo.</b> Trabaja sin requerir supervisión. Muestra confianza en sí mismo, aparece seguro ante los demás.</p>
	<p><b>5. Actúa con independencia.</b> Toma decisiones o actúa sin necesidad de consultar aun no estén sus superiores o en situaciones en, las cuales, no accede a la autoridad formal.</p>
	<p><b>6. Expresa seguridad en sus capacidades.</b> Se define como un experto, alguien que saca las cosas adelante. Valora sus capacidades favorablemente en comparación con otros. Explícitamente manifiesta su confianza en su propio juicio. (No valorar con este nivel si dicha confianza no está basada en actuaciones pasadas).</p>
Adaptado por Salazar, 2022 de (Hay/McBer, 1998), p. 4	

Cuadro 15: Niveles de la competencia de Pensamiento Conceptual

Competencia	Niveles
Pensamiento Conceptual	<p><b>1. Utiliza reglas básicas.</b> Utiliza criterios básicos, el sentido común y las experiencias vividas para identificar problemas. Reconoce una situación presente es igual a una situación pasada.</p>
	<p><b>2. Reconoce modelos o pautas.</b> Identifica pautas, tendencias o lagunas en la información que maneja. Reconoce e identifica las similitudes entre una nueva situación y algo que ocurrió en el pasado.</p>
	<p><b>3. Utiliza conceptos complejos.</b> Analiza las situaciones presentes utilizar los conocimientos teóricos o adquiridos con la experiencia. Utiliza y adapta adecuadamente los conceptos o principios complejos aprendidos, por ejemplo, el control de procesos estadísticos, los análisis demográficos, TQM, el análisis de riesgos empresarial, etc. Esto evidencia un patrón de reconocimiento más sofisticado.</p>
Adaptado por Salazar, 2022 de (Hay/McBer, 1998), p.4.	

### 3.3. Análisis de Resultados

El presente capítulo detalla el análisis de los resultados que fueron obtenidos de la encuesta de competencias realizadas a los coordinadores docentes y docentes en general, la encuesta a coordinadores docentes fue evaluada de manera presencial, mientras que la encuesta a los docentes fue evaluada a través de Google Forms. Todo ha sido estructurado de acuerdo con el diccionario de competencias de la institución unidad educativa ATENAS, donde se evalúan tres competencias en específico autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual. A continuación, se detallan las cinco funciones clave del personal docente y sus niveles correspondientes.

#### Diagnóstico de necesidades de capacitación: Coordinadores áreas académicas

A continuación, se visualiza las respuestas de las cinco funciones del docente de la Unidad Educativa Atenas, cada función o actividad que se le presento al docente coordinador está asociada a una competencia específica, el coordinador respondió en función a los docentes que tiene a cargo, con criterio de liderazgo y mejora para los mismo.

Tabla 3. Función 1 Coordinador área docente

<b>Función 1</b>	
<b>Competencia- Autoconfianza</b>	
<b>Áreas Académicas</b>	<b>Nivel 1-3</b>
Básica Elemental	2
Idioma Extranjero Inicial/Básica	3
Educación cultural y estética	2
Educación Física	2
Básica Media	2
Idioma Extranjero/ bachillerato	2
Lengua y literatura	2
Ciencias experimentales	1
Matemática	2
Estudios Sociales	2

Adaptado por Salazar, 2022

Gráfico 1. Función 1



Adaptado por Salazar, 2022

Se aprecia que de un total de 10 docentes coordinadores de diferentes áreas académicas, básica elemental se registra con el segundo nivel de autoconfianza, idioma extranjero de inicial básica se registra con un nivel tres, educación y cultura estética con nivel dos, educación física con un nivel dos de autoconfianza y básica media con nivel dos de autoconfianza.

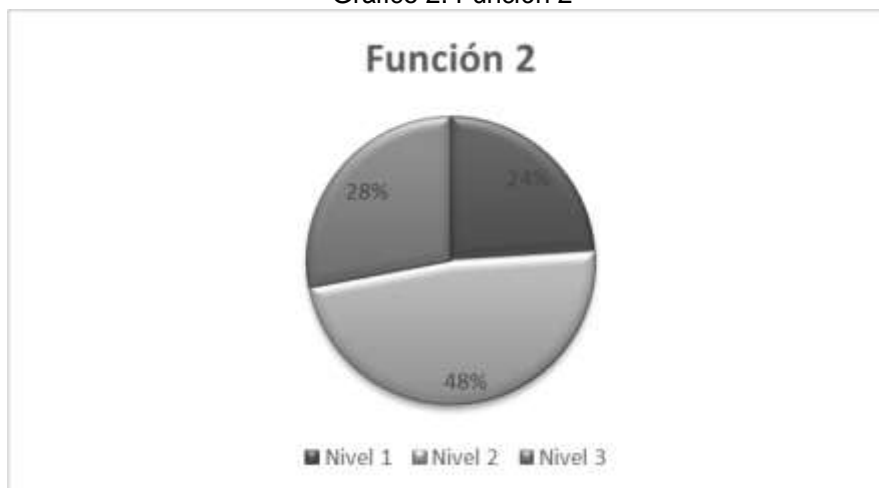
Por otro lado, se encuentra el idioma extranjero de bachillerato con un registro de nivel dos, lengua y literatura con nivel dos, ciencias experimentales con un nivel uno, matemática con un nivel dos y estudios sociales con un nivel dos de autoconfianza. De lo que se deduce que existe un nivel promedio en la competencia de autoconfianza, puesto que se requiere de un nivel tres en cuanto a la competencia de autoconfianza. El gráfico expone un porcentaje de un 8% en el nivel 1, 64% en el nivel 2 y 28% en nivel 3.

Tabla 4: Función 2 Coordinador área docente

<b>Función 2</b>	
<b>Competencia- Pensamiento Conceptual</b>	
<b>Áreas Académicas</b>	<b>Nivel 1-3</b>
Básica Elemental	2
Idioma Extranjero Inicial/Básica	2
Educación cultural y estética	2
Educación Física	2
Básica Media	1
Idioma Extranjero/ bachillerato	2
Lengua y literatura	1
Ciencias experimentales	2
Matemática	3
Estudios Sociales	1

Adaptado por Salazar, 2022

Gráfico 2. Función 2



Adaptado por Salazar, 2022

Se evidencia que en la función dos, planificar las actividades académicas dentro de su asignatura, se basa en parámetros técnicos, humanos y éticos para lograr un desarrollo y cumplimiento de conocimientos de los estudiantes. Se registra diferentes áreas académicas en las cuales, básica elemental se registra con un nivel dos, idioma extranjero de la básica elemental con un nivel dos, además, de educación cultural y estética y educación física con un nivel dos, básica media con un nivel uno.

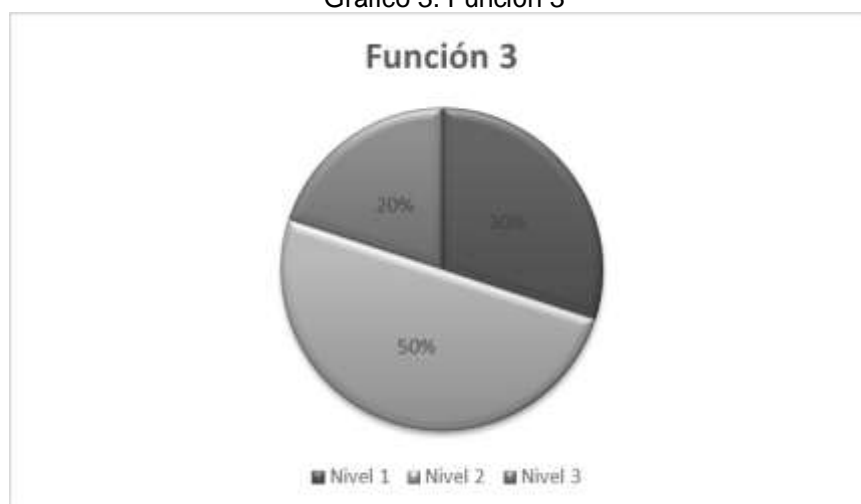
En cuanto a bachillerato se registra el idioma extranjero y ciencias experimentales con un nivel dos, lengua y literatura y estudios sociales con un nivel uno, finalmente, matemática con un nivel tres. Se expone el 24% en el nivel 1, 48% en el nivel 2, finalmente, 28% en el nivel 3. El descriptivo de funciones de la institución requiere de un nivel tres de pensamiento conceptual, sin embargo, se visualiza un nivel promedio en la competencia.

Tabla 5. Función 3 Coordinador área docente

<b>Función 3</b>	
<b>Competencia- Autoconfianza</b>	
<b>Áreas Académicas</b>	<b>Nivel 1-3</b>
Básica Elemental	2
Idioma Extranjero Inicial/Básica	3
Educación cultural y estética	2
Educación Física	1
Básica Media	1
Idioma Extranjero/ bachillerato	3
Lengua y literatura	2
Ciencias experimentales	1
Matemática	2
Estudios Sociales	2

Adaptado por Salazar, 2022

Gráfico 3. Función 3



Adaptado por Salazar, 2022

Se evidencia en la función de tres de crear y desarrollar metodologías de trabajo dentro del aula, se basa en los principios establecidos por la filosofía institucional y seguir parámetros técnicos, humanos y éticos, que permitan el desarrollo de las habilidades de los alumnos, dar valor a su asignatura y generar motivación en sus estudiantes. En las áreas académicas de básica elemental con un nivel de 2%, de más de cultura y estética, envía un extranjero con un nivel de 3 en autoconfianza, educación física y básica media con un nivel uno.

En cuanto a bachillerato se encuentra en un nivel dos en las áreas académicas de lengua y literatura, matemática, estudios sociales, en un nivel uno ciencias experimentales e idioma extranjero con un nivel 13 autoconfianza. El grafico expone diferentes porcentajes de acuerdo con los niveles. Nivel 1 con un 30%, nivel 2 con

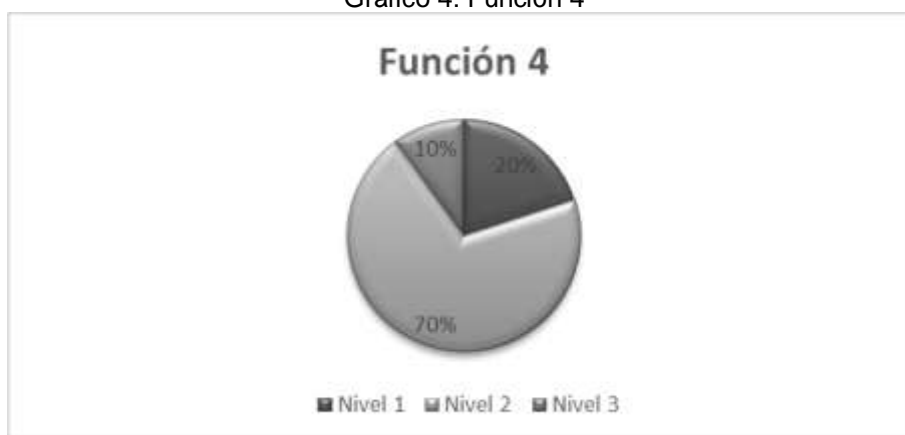
50% y nivel 3 con 20%. El 50% se deduce como un nivel promedio en función a la competencia, lo que indica una brecha de formación.

Tabla 6: Función 4 Coordinador área docente

<b>Función 4</b>	
<b>Competencia- Autocontrol</b>	
<b>Áreas Académicas</b>	<b>Nivel 1-3</b>
Básica Elemental	2
Idioma Extranjero Inicial/Básica	2
Educación cultural y estética	2
Educación Física	1
Básica Media	2
Idioma Extranjero/ bachillerato	2
Lengua y literatura	1
Ciencias experimentales	2
Matemática	3
Estudios Sociales	2

Adaptado por Salazar, 2022

Gráfico 4: Función 4



Adaptado por Salazar, 2022

Se visualiza en la función cuatro, comunicar al área del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) las novedades que identifique en los estudiantes y que requieran una intervención oportuna para su solución. Existen diferentes representaciones en cuanto a los niveles de áreas académicas, básica elemental, educación cultural y estética e idioma extranjero con un nivel 2, educación física con un nivel uno, básica media idioma extranjero de bachillerato con un nivel dos, lengua y literatura con un nivel uno, ciencias experimentales y estudios sociales con nivel dos y matemática con un nivel tres.

Los resultados de la encuesta se representan en una gráfica con un 70% en el nivel dos, 20% con un nivel uno y 10% en el nivel tres. No todos los docentes tienen potencializada la competencia de autocontrol en la función cuatro, lo que requiere de capacitación.

Tabla 7: Función 5 Coordinador área docente

<b>Función 5</b>	
<b>Competencia- Pensamiento Conceptual</b>	
<b>Áreas Académicas</b>	<b>Nivel 1-3</b>
Básica Elemental	2
Idioma Extranjero Inicial/Básica	2
Educación cultural y estética	1
Educación Física	2
Básica Media	2
Idioma Extranjero/ bachillerato	2
Lengua y literatura	1
Ciencias experimentales	2
Matemática	2
Estudios Sociales	1

Adaptado por Salazar, 2022

Gráfico 5: Función 5



Adaptado por Salazar, 2022

Para finalizar con el análisis de la encuesta coordinadores docentes, se visualiza que dentro de la competencia de pensamiento conceptual, en la función cinco de evaluar las actividades académicas de los estudiantes y realizar el correspondiente registro de notas en los formatos o sistemas establecidos y dentro de los tiempos asignados para esta labor, permitir la agilidad y fluidez de los procesos de la institución que las áreas académicas de básica elemental idioma extranjero manifiestan un nivel dos ,educación culturales estéticas un nivel uno, educación física y básica media con un nivel dos, en cuanto bachillerato el idioma extranjero,

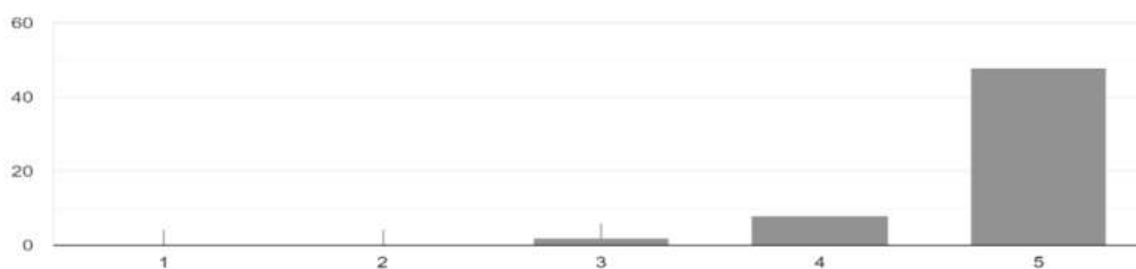
ciencias experimentales, matemáticas se reporta con un nivel dos y lengua y literatura, estudios sociales con un nivel uno. Representado en un porcentaje de nivel uno en 20%, nivel dos en un 80% y nivel tres en un 0%.

Consecuentemente al análisis de las respuestas de los coordinadores docentes y el descriptivo de funciones que posee la institución, se deduce que los docentes requieren de formación para un mejor desempeño en las funciones, potencializar las competencias clave de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual. El descriptivo de funciones reporta que estas competencias tienen un nivel tres de acuerdo con cada una, sin embargo, como se visualiza en las tablas presentadas anteriormente, solo existe un nivel promedio, es decir, un nivel dos, requiere capacitación.

### Diagnóstico de necesidades de capacitación: Docentes

A continuación, se le presentan las cinco funciones del puesto docente de la Unidad Educativa Atenas, cada una manifiesta el porcentaje en que considera el docente que logra hacer o si lo hace, además, de manifestar si desea ser capacitado en esa función.

Gráfico 6: Función 1 Docente  
Actuar en correspondencia con los valores institucionales, promoviendo su aplicación a través del ejemplo.  
58 respuestas

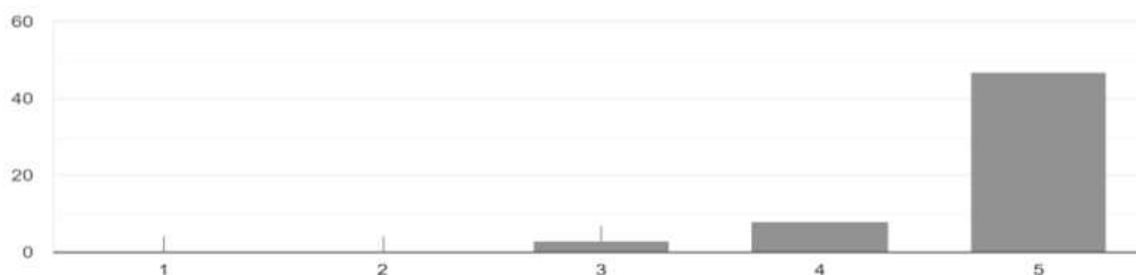


Fuente: Google Forms

Gráfico 7: Función 1 Docente

Actuar en correspondencia con los valores institucionales, promoviendo su aplicación a través del ejemplo.

58 respuestas

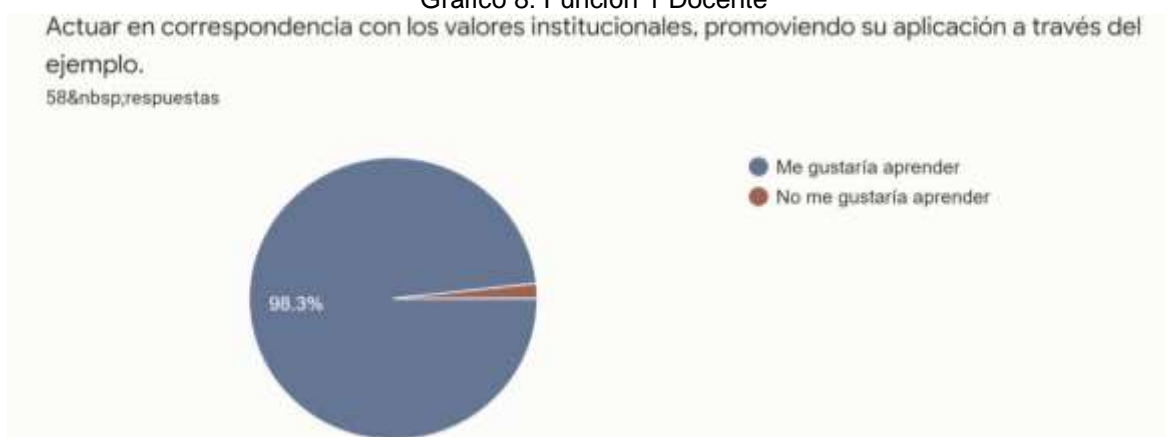


Fuente: Google Forms

Gráfico 8: Función 1 Docente

Actuar en correspondencia con los valores institucionales, promoviendo su aplicación a través del ejemplo.

58 respuestas



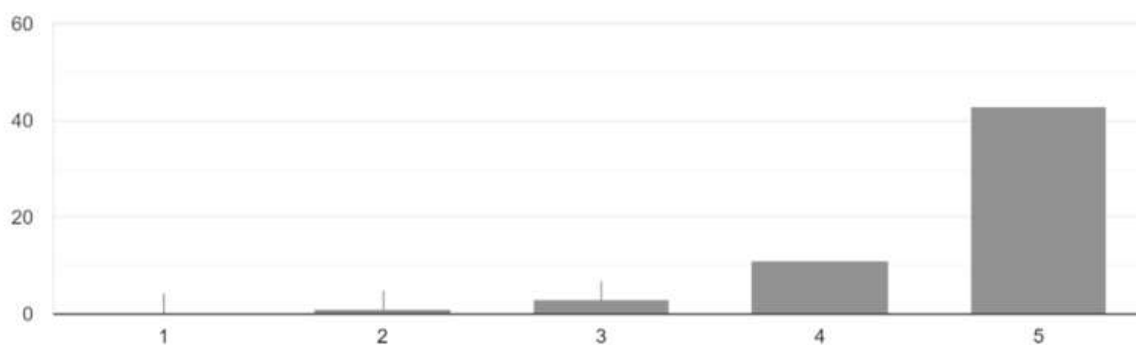
Fuente: Google Forms

### Análisis:

En cuanto a la encuesta realizada a los docentes mediante Google Forms, se representa la primera función de actuar en correspondencia con los valores institucionales, promover su aplicación a través del ejemplo, donde el docente plasmar a su respuesta en una escala del 1 al 5, al identificar si lo sabe hacer o no lo sabe hacer se obtuvo como respuesta 3.4% nivel tres, 13.8% nivel 4 y 82.8% en un nivel cinco. Por otro lado, en la segunda pregunta en correspondencia a la primera función con un nivel del uno al cinco en lo hago o no lo hago, se manifiesta un 5.2% en el nivel tres, 13.8% en el nivel cuatro y 81% en el nivel cinco. Finalmente, se representa en el gráfico que a los docentes les gustaría capacitarse más en cuanto esta función con 98.3%.

Gráfico 9: Función 2 Docente

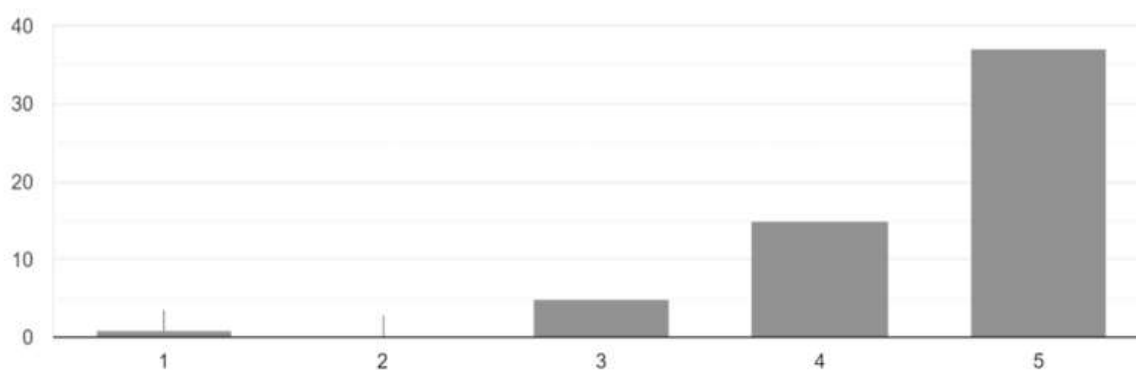
Planificar las actividades académicas de su asignatura, basándose en los parámetros técnicos, humanos y éticos para el cumplimiento de las mism...l desarrollo del conocimiento de sus estudiantes.  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

Gráfico 10: Función 2 Docente

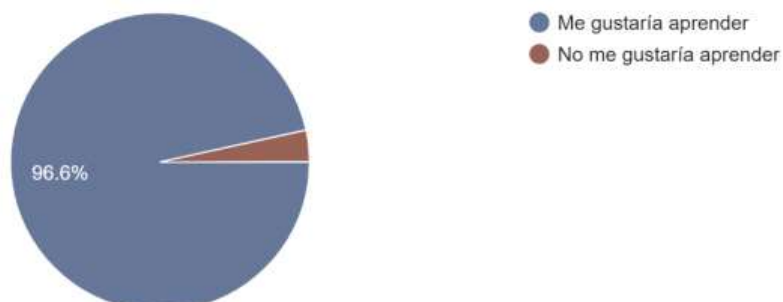
Planificar las actividades académicas de su asignatura, basándose en los parámetros técnicos, humanos y éticos para el cumplimiento de las mism...l desarrollo del conocimiento de sus estudiantes.  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

Gráfico 11: Función 2 Docente

Planificar las actividades académicas de su asignatura, basándose en los parámetros técnicos, humanos y éticos para el cumplimiento de las mism...l desarrollo del conocimiento de sus estudiantes.  
58&nbsp;respuestas



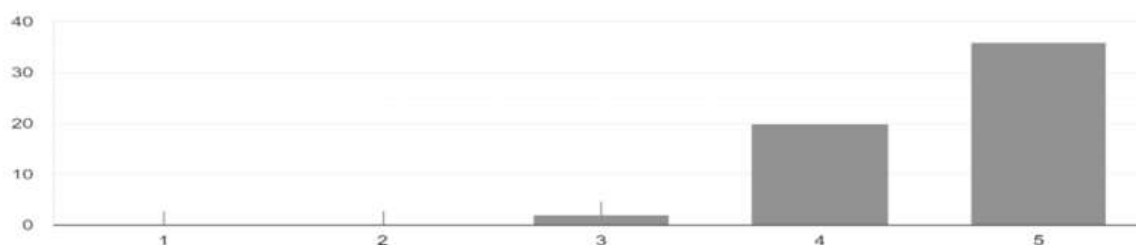
Fuente: Google Forms

## Análisis:

Se visualiza que en la tercera función, la cual, consta de tres preguntas, la primera en una escala del uno al cinco, donde uno no lo sé hacer y cinco no se hace se representa en un nivel tres el 3.4%, en el nivel cuatro en 34.5% y en el nivel cinco un 62.1%. Por otro lado, en la segunda pregunta donde uno es no lo hago y cinco lo hago se manifiesta en un nivel tres al 5.2%, en el nivel 4 el 29.3% Y en el nivel cinco al 63.8%, finalmente, se muestra que el personal con un 94.8% quiere ser capacitado.

Gráfico 12: Función 3 Docente

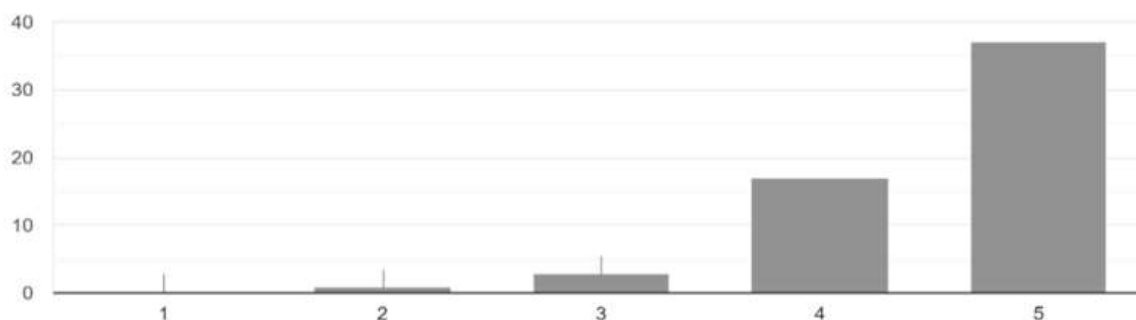
Crear y desarrollar metodologías de trabajo dentro del aula, basándose en los principios establecidos por la filosofía institucional y sigui...signatura y generando motivación en sus estudiantes  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

Gráfico 13: Función 3 Docente

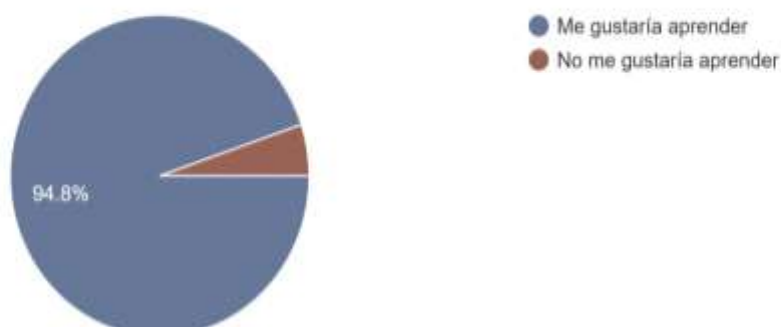
Crear y desarrollar metodologías de trabajo dentro del aula, basándose en los principios establecidos por la filosofía institucional y sigui...signatura y generando motivación en sus estudiantes  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

Gráfico 14: Función 3 Docente

Crear y desarrollar metodologías de trabajo dentro del aula, basándose en los principios establecidos por la filosofía institucional y sigui...signatura y generando motivación en sus estudiantes  
58&nbsp;respuestas



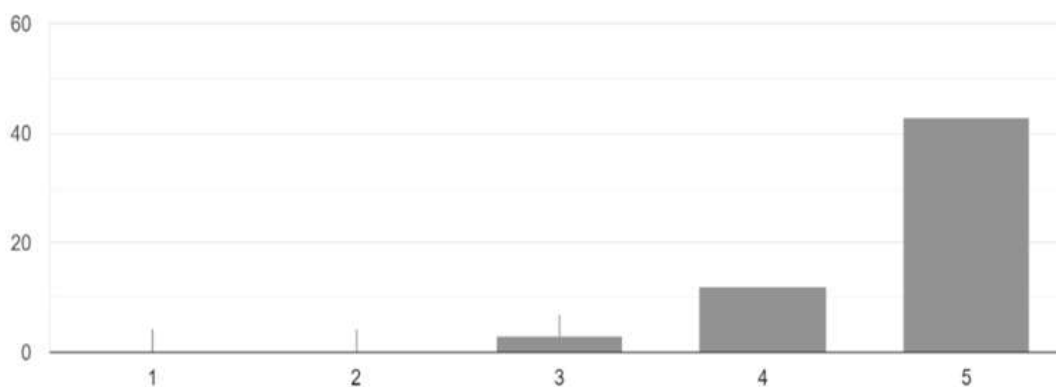
Fuente: Google Forms

### Análisis:

En cuanto a la función tres basado en la metodología dentro del aula de trabajo, se observa en el primer gráfico que un 62.1% de los docentes sabe realizarlo, sin embargo, el 63.8% lo realiza, finalmente, se deduce que el docente requiere de una capacitación o le gustaría aprender sobre cómo potencializarse en esa función. La Unidad Educativa indica que el docente tiene un nivel 3 dentro de la función. Por otro lado, el que el docente desee capacitarse y potencializar sus competencias, además, de adquirir conocimientos, permite un mejor desempeño en el área.

Gráfico 15: Función 4 Docente

Comunicar al área del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) las novedades que identifique en los estudiantes y que requieran una intervención oportuna para su solución.  
58&nbsp;respuestas

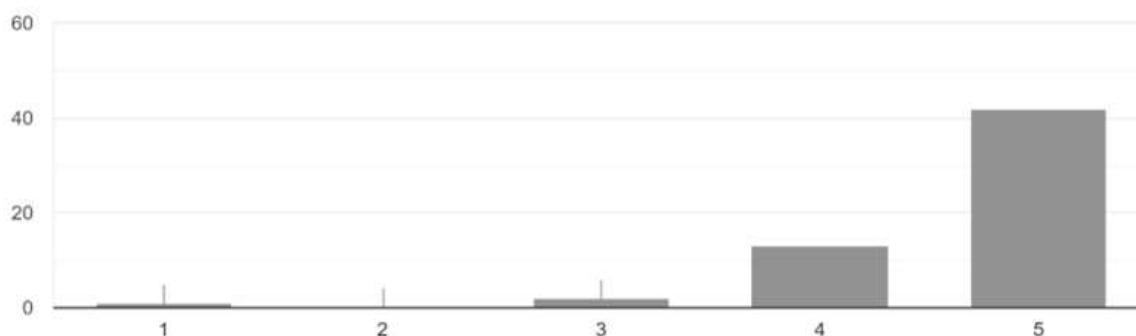


Fuente: Google Forms

Gráfico 16: Función 4 Docente

Comunicar al área del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) las novedades que identifique en los estudiantes y que requieran una intervención oportuna para su solución.

58&nbsp;respuestas

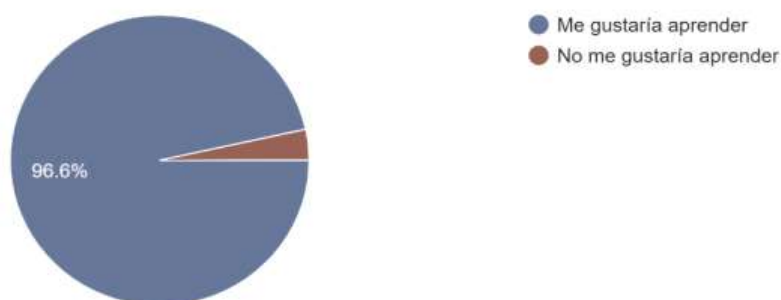


Fuente: Google Forms

Gráfico 17: Función 4 Docente

Comunicar al área del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) las novedades que identifique en los estudiantes y que requieran una intervención oportuna para su solución.

58&nbsp;respuestas



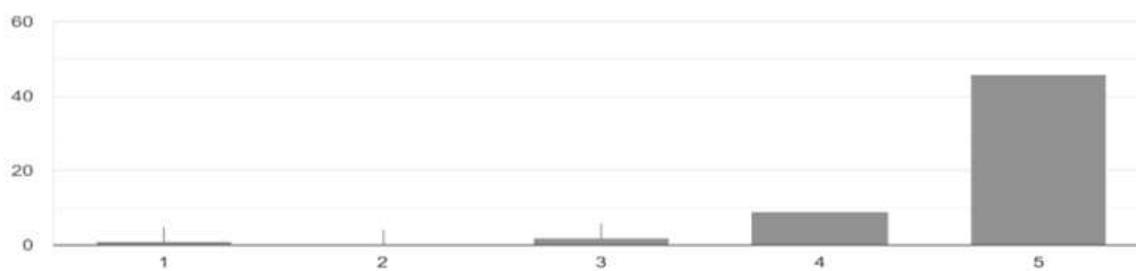
Fuente: Google Forms

### Análisis:

Se representa en la función cuatro, donde el docente identifique una necesidad de la estudiante, requiere de una intervención por parte del departamento de consejería estudiantil, se manifiestan las mismas preguntas que sean mencionada anteriormente, pero que corresponden a la función cuatro, la primera representa en un nivel tres el 5.2%, en un nivel cuatro y 20.7% y el nivel cinco el 4.1%. En cuanto a la segunda pregunta en una escala del uno al cinco se representa en un tercer nivel el 3.4%, en 1/4 nivel al 22.4% y en el quinto nivel el 72.4%. Por otro lado, se visualiza que un 96.6% del personal docente desea capacitarse en esta función.

Gráfico 18: Función 5 Docente

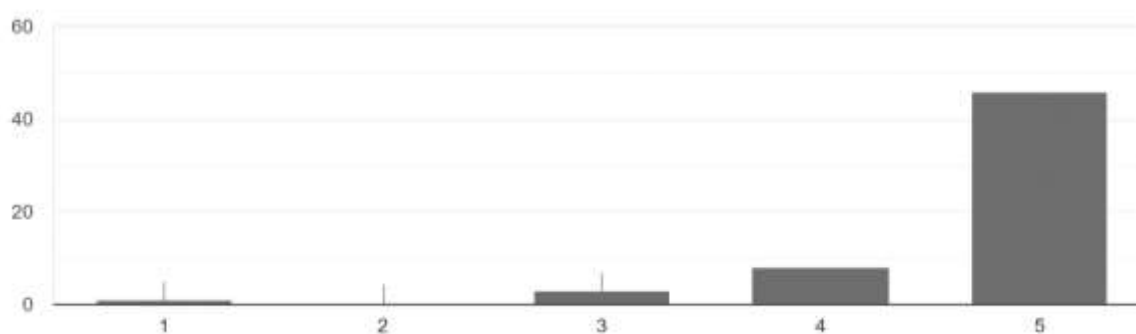
Evaluar las actividades académicas de los estudiantes y realizar el correspondiente registro de notas en los formatos o sistemas establecidos y dent...ilidad y fluidez de los procesos de la institución.  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

Gráfico 19: Función 4 Docente

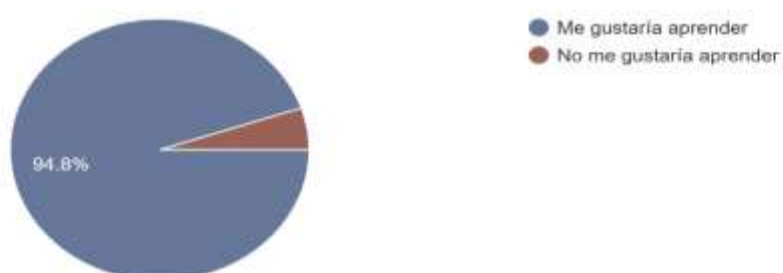
Evaluar las actividades académicas de los estudiantes y realizar el correspondiente registro de notas en los formatos o sistemas establecidos y dent...ilidad y fluidez de los procesos de la institución.  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

Gráfico 20: Función 4 Docente

Evaluar las actividades académicas de los estudiantes y realizar el correspondiente registro de notas en los formatos o sistemas establecidos y dent...ilidad y fluidez de los procesos de la institución.  
58&nbsp;respuestas



Fuente: Google Forms

### Análisis:

Finalmente, en el gráfico se representa que la función cinco de evaluar las actividades académicas de los estudiantes y realizar el correspondiente registro de

notas en los formatos a sistemas establecidos y dentro de los tiempos asignados para esta labor, la agilidad y fluidez de los procesos de la institución, se ve representado bajo tres preguntas importantes donde se identifica en primera instancia en una escala de uno a cinco donde uno es no lo sé hacer y cinco no sé hacer, un nivel tres con un 3.4%, un nivel cuatro con un 15.5% y un nivel cinco con 79.3%. En cuanto a la segunda pregunta de igual manera con una escala de uno al cinco, uno representado por no lo hago y cinco representado por lo hago, se manifiesta un nivel tres de 5.2%, Univer cuatro de 13.8% y un nivel cinco de 79.3%, el personal docente desea capacitarse con un registro del 94.8%.

Tabla 8: Evaluación de Funciones por Docentes

<b>Estadísticos descriptivos</b>				
	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
Función 1	9,55	0,994	-2,311	4,766
Función 2	9,16	1,399	-2,196	5,939
Función 3	9,14	1,191	-1,114	0,299
Función 4	9,33	1,262	-2,172	5,264
Función 5	9,40	1,388	-3,404	14,235

Fuente: SPSS

La tabla muestra que los docentes tienen perspectivas altas de cumplimiento en las diferentes funciones. No obstante, se resalta que es una autoevaluación de su desempeño. Por tal razón, se presenta discrepancia entre lo que ellos se autocalifican y lo que los docentes coordinadores evalúan. Se menciona que, acorde con lo presentado, los docentes se encuentran en un desempeño nivel dos en las funciones evaluadas.

Tabla 9: Necesidad de Formación

	<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Función 1	Me gustaría aprender	57	98,3
	No me gustaría aprender	1	1,7
Función 2	Me gustaría aprender	56	96,6
	No me gustaría aprender	2	3,4
Función 3	Me gustaría aprender	55	94,8
	No me gustaría aprender	3	5,2
Función 4	Me gustaría aprender	56	96,6
	No me gustaría aprender	2	3,4
Función 5	Me gustaría aprender	55	94,8
	No me gustaría aprender	3	5,2

Fuente: SPSS

La tabla se observa que al 98,3% le gustaría recibir formación sobre la función 1. De igual forma ocurre con la función 2, puesto que, el 96,6% manifiesta que le gustaría capacitarse. En las demás funciones la situación es similar, 94,8% en la función 3, 96,6% función 4 y 94,8 función 5, afirman que tienen la necesidad de formarse en esos temas. Lo que demuestra que existe necesidad de capacitación en los profesionales de la institución, supe por medio de competencias.

### **3.4. Actividades alternativas para la Formación de competencias**

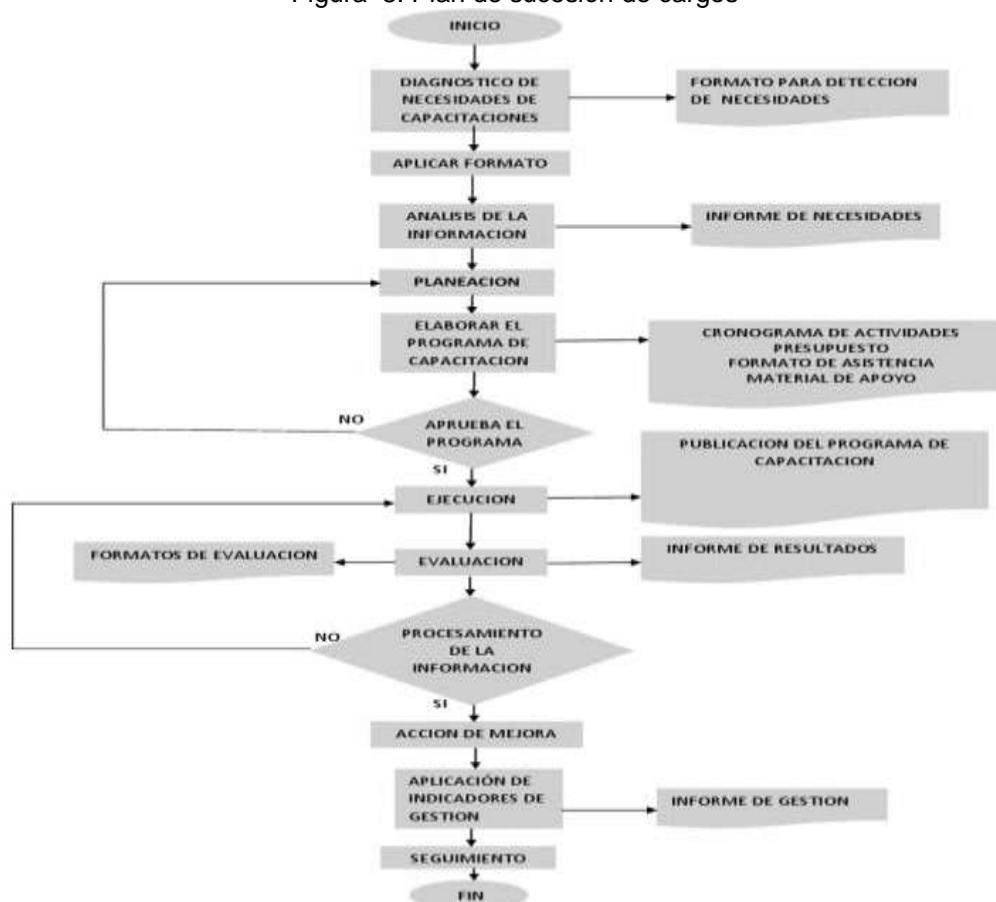
A continuación, se presenta sugerencias en los diferentes procesos de gestión humana, para la formación de competencias del docente en su permanencia en la Institución a cargo del área de Talento Humano

- **Selección de personal:** evaluar competencias en los aspirantes al cargo docente, mediante entrevistas situacionales y reactivos psicológicos que permitan identificar características de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual.
- **Inducción:** El proceso de inducción es considerado un programa de capacitación para empleados que desempeña una nueva área en el que tanto el departamento de personal y los supervisores dan a conocer sus políticas, reglas y regularizaciones del empleo, el sujeto se integra rápidamente a la estructura de trabajo y al ambiente de este (Elorriaga & Barreto, 2015).
- **Evaluación del desempeño:** Efectuar la medición del potencial humano en el desarrollo de sus tareas; Detectar necesidades y programar actividades de capacitación y desarrollo.
- **Assessment Center Method (ACM):** Para conocer el grado de desarrollo de competencias, es necesario realizar evaluaciones específicas en diferentes momentos, el desarrollar competencias en los individuos en el momento de implementar gestión por competencias o en diversos momentos de la administración del modelo, se valúa para tomar Acciones de desarrollo o a su vez para la elección del personal que integra los planes de sucesión o los de carrera (Alles, 2012). Son implementadas actividades lúdicas, con

el objetivo de analizar qué tan potencializadas se encuentran las competencias de los docentes, en diferentes ámbitos.

- **Plan de sucesión de cargos:** Mediante seguimiento y orientación en los trabajadores se mejoran sus capacidades en cuanto a los conocimientos como en las competencias para adquirir una nueva posición siempre y se cumplan con los requisitos de la presente (Alles, 2012). Para este plan se sugiere que todos los docentes sean capacitados para que el momento de disponer del puesto de docente coordinador llegue con las mismas condiciones, es decir, tenga las competencias necesarias para ser el sucesor.

Figura 3: Plan de sucesión de cargos



Fuente: Google Imágenes

### **3.5. Idea para defender**

El plan del proyecto de titulación previamente realizado a la investigación contiene la idea a defender: Si se identifican adecuadamente las necesidades de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual en los docentes de la Unidad Educativa ATENAS, se diseñan un plan de formación, que es validado por los beneficiados y especialistas. A partir de los instrumentos utilizados, al ser una encuesta que contiene información del descriptivo de funciones de la institución, arrojaron resultados interesantes que determinan una brecha de formación en cuanto a las competencias ya mencionadas anteriormente. En base a una propuesta de un programa de formación de competencias y la validación de este, se establecen estrategias para potencializar las competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual.

### **3.6. Análisis de resultados de la Validación**

Para la validación de la propuesta de un programa de formación de competencias para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS, se ha seleccionado cinco expertos en el área de psicología organizacional y psicología educativa, todos con años de experiencia en la profesión y un grado académico de tercero a cuarto nivel, dentro de la selección de expertos se obtuvo la validación del área de talento humano de la Institución beneficiara, compuesta por dos psicólogos, se seleccionó a dos docentes de la Universidad Pontificia Católica-Sede Ambato y una psicóloga Gerente de desarrollo organizacional en ARS Internacional.

En cuanto a las dimensiones de procedimental con siete indicadores y factibilidad con 2 indicadores se describen los siguientes porcentajes obtenidos por los expertos:

En criterio procedimental se obtiene un porcentaje del 95.2%, lo cual, manifiesta que la propuesta se ajusta a los criterios tanto teóricos, técnicos, metodológicos y éticos; la planificación operativa con un porcentaje del 93%, se concluye que contiene un ajuste teórico práctico; el ajuste ético profesional con un porcentaje del

100% se adapta a los criterios de evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y aplicación de pruebas tanto diagnósticas como procedimentales; la suficiencia con un porcentaje del 96.6%, se manifiesta que el número de sesiones y actividad, además, de los recursos y materiales tienen relación con respecto al tema de la propuesta; la coherencia con un porcentaje del 97%.

Los componentes poseen relación lógica, además, de un lenguaje claro y sencillo para la población; la relevancia con un porcentaje del 98%, la propuesta se ajusta a los objetivos investigativos y las necesidades de los beneficiarios; la organización con un 96.2% que refiere la secuencia de las actividades en cuanto al orden de complejidad y la relación entre variables con un 96.2% se considera la relación y secuencia en la propuesta.

Por otro lado, los indicadores de factibilidad manifiestan un 98% con la posibilidad de implementar y replicar la propuesta en otros contextos; la relación costo-beneficio con un porcentaje del 96.2% como un balance entre el costo y beneficio en función a lo material, económico y personal capacitado, lo que se considera adecuado, finalmente, la adaptabilidad con un porcentaje del 100% manifiesta que la propuesta que permita adaptarse a otros requerimientos según la necesidad del contexto. El certificado de validación de la propuesta del Programa de Formación de competencias para el personal docente de la Unidad Educativa Atenas se encuentra en el (Anexo 8).

## CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica y metodológica referente al proceso de formación de competencias en docentes permitió el sustento del trabajo a partir de la conceptualización y metodología, con sentido al tema de estudio para una mejor comprensión y clarificación al enfoque que se pretendía otorgar al proyecto, se destaca a los autores Martha Alles, Idalberto Chiavenato y McBer.
- La identificación las necesidades de formación de competencias en los docentes de la Unidad Educativa ATENAS, de acuerdo, con los docentes coordinadores y los docentes se encuentran en un nivel dos de cumplimiento de las funciones. Además, los docentes muestran deseos de recibir capacitación para mejorar su desempeño laboral acorde con las funciones correspondientes.
- El diseño del programa de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para los docentes de la Unidad Educativa ATENAS, se elabora mediante el análisis de resultados de la encuesta aplicada, manifiesta un nivel dos en las competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual, sin embargo, se requiere de un nivel tres en el rol docente coordinador como docentes en general, lo cual, permitió una visión más amplia para diseñar la propuesta de un programa de formación de competencias, misma que cuenta con 9 sesiones 3 por competencia, objetivos en cuanto a introducción, desarrollo y cierre de sesión, además, de varias actividades que permiten evaluar el conocimiento del docente en base a la competencia correspondiente. Consta con encuestas, charlas, videos, material didáctico y retroalimentación, cubrir las necesidades de los docentes con la finalidad de implementar una mejora en competencias y desarrollo profesional.
- La evaluación del plan de formación de competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual para docentes de la Unidad Educativa ATENAS, pudo corroborar que el programa de formación es de gran utilidad y

beneficio tanto para la institución como para el personal docente que lo conforma, permitir mejorar su desempeño en base a las competencias de autocontrol, autoconfianza y pensamiento conceptual, dicha validación se implementó a partir de un instrumento ,el cual, posee dimensiones en procedimental con siete indicadores y factibilidad con dos indicadores. La participación de cinco expertos entre ellos los beneficiarios, arrojó como resultado una calificación entre 81 y 100, es decir, muy buena.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la propuesta del programa de formación de competencias se implemente y utilice para beneficio de los docentes en compañía de la institución.
- Tomar en consideración, que al ser un programa beneficioso y útil para el desarrollo del individuo y del área que maneja, se recomienda que se realice programas de formación de competencias en otras áreas de estudio, ejemplo área administrativa.
- Al implementar el programa de formaciones competencias, se recomienda hacerlo en un horario accesible a los docentes con la finalidad de que sea beneficioso y exista participación en las diferentes sesiones.
- Es necesario que este tipo de programas formen parte de la formación del personal de la Unidad Educativa Atenas, debido que, la educación afronta situaciones nuevas que implica que su personal tenga un desempeño adecuado para, lo cual, se considera necesario que se capacite constantemente en cuanto a competencias.

## BIBLIOGRAFÍA

- (OIT), O. i. (2000). *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral*. doi: [http:// www. ilo. org/publicspanishJregionlampro/ cinterfor/ temas/ compJab/xxxxJesp/iii/index.htm](http://www.ilo.org/publicspanish/Jregionlampro/cinterfor/temas/compJab/xxxxJesp/iii/index.htm)
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Sexta ed)*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2009). *Construyendo talento: programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2011). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias (Vol. 2)*. Buenos Aire: Granica.
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado Tacuri, R. C., & Bacuilima Bacuilima, V. ., (2006). *Proceso de admisión de personas para la constructora Coellar Paredes (Pregrado)*. Azuay: Universidad del Azuay. Obtenido de [http:// dspace. uazuay. edu. ec/ handle/ datos/1196](http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1196)
- Álvarez, F. T. (2016). *Confiabilidad en procesos de evaluación de 360 grados*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23(1), 1-13.
- Arancibia, V. H., & Díaz, R. (2002). *Enfoque de las competencias laborales: Historia, definiciones y generacion de un modelo de competencias para las organizaciones y personas*. *Psykhé*, 11(2), 207-214. Obtenido de [http:// revistanortegrande. uc. cl/ index. php/ psykhe/ article/ view/ 20245](http://revistanortegrande.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20245)

- Barraza, V. H. (2017). *Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional*. *Revista Alternativas en Psicología*, 37, 79-92.
- Bolívar, M. (2008). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 96-108.
- Boutin, G., & Julien, L. (2000). *L'obsesion des compeétonces*. Son impact sur l'école et la. Montreal: Éditions nouvelles.
- Bustos Rojas, I., & Richmond González, V. (2007). *Fundamentos del enfoque de competencias para la vida y de la transversalidad en el Ministerio de*. *Revista Electrónica Educare*, 11(2), 45-61. Obtenido de [https:// www. redalyc. org/ articulo.oa?id=194119273004](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194119273004)
- Cabrera, R. V. (2003). *Diseño de procesos de gestion de talento humano*. Ambato : Consejo Editorial Universitario.
- Capuano, A. M. (2004). *Evaluación de desempeño: desempeño por competencias*. *Invierno*, 7(13), 139-150. Obtenido de [https:// www. redalyc. org/ articulo. oa? id=87713710](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710)
- Casma Zárate, C. A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas*, Surco-Lima, año 2015.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión de Talento Humano*. Guatemala: Mc Graw Hill.
- Chiaventato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Ed. Pretice Hall.
- Choren, E. (2017). *Detección de necesidades de formación*. Obtenido de [http:// biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1593](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1593)

- Cornejo, C. J., Martínez, N. L., Mujica, A. D., Escobar, J. M., & Sutil, A. L. (2018). *Programas de pensamiento crítico en la formación de docentes iberoamericanos. Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(4), 443-462. Obtenido de <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i4.8432>
- Cuenya, L., & Ruetti, E. (2010). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(2), 271-277.
- De Miguel, M. (2006). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias: orientaciones para promover el cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)*. Oviedo : Universidad de Oviedo.
- De Vincenzi, A. (2020). *Del aula presencial al aula virtual universitaria en contexto de pandemia*. En A. De Vincenzi. *Debate Universitario*. Obtenido de <https://uai.edu.ar/docencia/orientaciones-pedag%C3%B3gicas/>
- Dessler, G. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Printed in Mexico.
- Díaz, L. (2010). *La observación*. Ciudad de México: UNAM. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1502>
- Ecuador, U. A. (2016). *Guía metodológica para trabajos de titulación*. Guayaquil: Facultad de Ciencias Agrarias. Obtenido de <https://bit.ly/3dTnbbq>
- Elorriaga, L., & Barreto, A. (2015). *Inducción organizacional o entrenamiento operativo en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina*. *FACES*, 21(45), 7-24. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/2443/>

- Fernández-Salineró Miguel, C. (1999). *El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas*. Revista Complutense de educación, 10(1), 181-242.
- Freire, M. C. (2019). *Diseño de procesos de gestión de talento humano (Vol. 1)*. Ambato: Publicaciones y Libros-Consejo Editorial UTA. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/784>
- Galleto, B. (2003). *Sistemas de información gerencial*. Caracas: UCV.
- Galvis, R. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Acción Pedagógica , 48-57.
- García, Díaz, Ramírez, & Castro. (2009). *Las competencias para el empleo en los titulados universitarios*. Universidad de la Laguna: Ediciones Grupo Sedicana.
- García, D. D. (2019). *Avances tecnológicos modernos y sus implicaciones en el pensamiento social*. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, 65(2), 29-37.
- González, F. (2011). *La planificación estratégica de recursos humanos*. Revista de administración pública, 3, 76-104.
- González-Verdel, A., & Muñiz-Izquierdo, N. M. (2016). *Procedimiento para el diagnóstico y proyección de la formación por competencias*. Scielo, 37(3), 265-276.
- Hernandez Cubas, H. R., & Holguin Aguilar, C. M. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa*. Trujillo – Perú: Green Project SAC Huamachuco.

- Hernández, L., & Coello González, S. (2008). *El Proceso de Investigación Científica*. La Habana: Editorial Universitaria.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Revista científica del Instituto Nacional de Salud, 2(1), 75-79. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Imbernón, F. (2016). *Los retos educativos del presente y del futuro. La sociedad cambia, ¿y el profesorado?* Revista Internacional de Formação de professores, 121-129. Obtenido de [https:// itp. ifsp. edu. br/ ojs/ index. php/ RIFP/article/download/206/373](https://itp.ifsp.edu.br/ojs/index.php/RIFP/article/download/206/373)
- Ion, G., & Cano, E. (2012). *La formación del profesorado universitario para la implementación de la evaluación por competencias*. Educación xx1, 15(2). Obtenido de <https://doi.org/10.5944/educxx1.15.2.141>
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS.
- Krawczyk, N. (2002). *La reforma educativa en América Latina desde la perspectiva de los organismos multilaterales*. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 7(16). Obtenido de [https:// www. redalyc. org/ articulo. oa? id= 14001609](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14001609)
- Ku, K., & Ho, I. (2010). *Metacognitive strategies that enhance critical thinking*. *Metacognition Learning*, 5, 251–267. doi:10.1007/s11409-010-9060-6

- Kuznik, A., Hurtado, A., & Espinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación, 2, 315-344. doi:doi:10.6035/monti.2010.2.14
- Latorre Navarro, M. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*.
- Linnenbrink, E., & Pintrich, P. (2000). *Múltiples caminos hacia el aprendizaje y el logro: el papel de la orientación de objetivos en el fomento de la motivación, el afecto y la cognición adaptativos*.
- Loreto, S. (2007). *Modelo genérico de gerente de spencer y spencer*. Obtenido de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/gestur/n7/art04.pdf>
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2017). *Políticas y programas de inducción en la docencia en Latinoamérica. Cadernos de Pesquisa, 47(166), 1224-1249*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/198053144322>
- March, J. (2008). *El Redescubrimiento de las Instituciones*. México: FCE.
- McBer, H. (2001). *Diccionario de Competencias* .
- Melendro, M. (2011). *El tránsito a la vida adulta de los jóvenes en dificultad social: Revista de Educación, 356, 327-352*. Recuperado de: doi:10-4438/1988-592X-RE-2010-356-042
- Mendivel Gerónimo, R., Lavado Puente, C., & Sánchez Castro, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. Conrado, 16(72), 262-268*.
- MINEDUC. (2010). *Panel de Expertos para una Educación de Calidad. Propuestas para fortalecer la profesión docente en el sistema escolar chileno*.

- Ministerio de Educación. (2012). *Estandares de Calidad Educativa*. Obtenido de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. En I. A. Montenegro, *Evaluación del desempeño docente*. Fundamentos, modelos e instrumentos. (págs. 31-46). Coop. Editorial Magisterio.
- Moriya E. T., S. K. (2016). *Formación de docentes para el uso de tecnologías digitales*. Universal Journal of Educational Research, 4(6), 1288-1297. Obtenido de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1471-3802.12138/abstract>
- Nico, Y. (2004). *El concepto Skinneriano de Autocontrol, Un análisis teórico*. Pensamiento Psicológico - Dialnet, 2(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4800688>
- Nova, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 14(1), 67-80. Obtenido de <http://www.aufop.com>
- Olmos Rueda, P., & Mas Torelló, O. (2017). *Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica*. Educar, 53(2). Obtenido de <http://hdl.handle.net/11162/157195>
- Peralta, W. M. (2015). *El docente frente a las estrategias de enseñanza aprendizaje*. Revista Vinculando. Obtenido de <https://vinculando.org/educacion/rol-del-docente-frente-las-recientes-estrategias-de-ensenanza-aprendizaje.html>
- Pérez-Tyteca, P. (2012). *La ansiedad matemática como centro de un modelo causal predictivo de la elección*. Granada: Universidad de Granada.

- Quispe Silva, E. (2018). *Autocontrol y el Sistema de control Interno en el Área de Presupuesto de las Municipalidades de Lima Norte*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Richter, D., Kunter, M., Lüdtke, O., Klusmann, U., Anders, Y., & Baumert, J. (2013). *How different mentoring approaches affect beginning teachers' development in the first years of practice (Vol. 36)*. Obtenido de: doi: 10. 1016/j. tate. 2013. 07.012.
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación. Educacao, 31(1), 11-22*. Obtenido de: doi:10.5902/198464441486
- Rivera Chocano, A. F. (2020). *Las virtudes cardinales como fundamento del despliegue de las competencias blandas en el ámbito laboral*. San Pablo: Universidad Católica San Pablo.
- Rodríguez, A., Salanova, M., Cifre, E., & Schaufeli, W. B. (2011). *When good is good: A virtuous circle of self-efficacy and flow at work among teachers. Revista de Psicología Social, 26(3), 427-441*. Obtenido de [https:// doi. org/ 10.1174/021347411797361257](https://doi.org/10.1174/021347411797361257)
- Rodríguez, L. A., Escobar, M. C, Aveiga, V. I, & Durán, U. C. (2019). *Estrategia de Formación y Desarrollo de la Competencia Docente llamada Gestionar la Orientación Educativa Familiar, en la Educación Básica Superior. Información tecnológica, 277-288*.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal. Revista, 21(3), 141-146*. Obtenido de [https:// doi. org/ 10. 26852/ 01234250.20](https://doi.org/10.26852/01234250.20)
- Romero González, J., Granados, I., López Clavijo, S., & González Ruiz, G. (2021). *Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión*

*documental. IyD, 8(2), 113–127*. Obtenido de <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

Rondón, M. A. (2017). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación, 40(88). Obtenido de <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/ve/>

Rosefsky, A., & Saavedra, J. (2011). *Do Colleges cultivate critical thinking, problem solving and interpersonal skills? Economics of education review, 30(6), 1516-1526*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.08.006>

Skinner, B. (1971). *Ciencia y conducta humana: Una psicología científica*. Barcelona, España: Fontanella.

Tejada Fernández, J. (2011). *Competencias docentes*. Revista de Currículum y formación del profesorado. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/7373>

Tejedor, F. J. (2012). *Evaluación del desempeño docente*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1), 318-327.

Villa, A., & Villa, O. (2007). *El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades*. Educar, 15-48. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10656/7537>

Villada Rodas, L. V. (2019). *Factores internos de la organización que inciden en la orientación al logro de los empleados*. Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10656/7537>

Wood, R., & Payne, T. (1998). *Competency based recruitment and selection. A practical guide*. Chichester: John Wiley & Sons.

Yugcha Tisalema, J. E. (2021). *Actividades recreativas y el desarrollo de la autoconfianza en el nivel inicial II en tiempos de pandemia*. Ambato:

Universidada Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33373>

## ANEXOS

## Anexo 1. Cronograma

		Autocontrol				
		Semana 1				
		L	M	M	J	V
Grupos de 24	<b>Sesión 1</b>					
Grupos de 24	<b>Sesión 2</b>					
Grupos de 22	<b>Sesión 3</b>					
		Autoconfianza				
		Semana 2				
		L	M	M	J	V
Grupos de 24	<b>Sesión 4</b>					
Grupos de 24	<b>Sesión 5</b>					
Grupos de 22	<b>Sesión 6</b>					
		Pensamiento Conceptual				
		Semana 2				
		L	M	M	J	V
Grupos de 24	<b>Sesión 7</b>					
Grupos de 24	<b>Sesión 8</b>					
Grupos de 22	<b>Sesión 9</b>					
Inicio						
Desarrollo						
Culminación						

**Anexo 2. Evaluación de conocimiento**

<b>¿Qué entiende usted por autocontrol?</b>
<b>Ejemplifique un momento en el que aplicó autocontrol en su rol docente</b>
<b>Ejemplifique un momento en el que ha evidenciado la falta de autocontrol en su rol docente</b>

**Anexo 3. Coevaluación**

<b>¿En qué momento se ve reflejada la falta de autocontrol en los docentes?</b>
<b>De lo que vio en el video y relacionado con su rol docente. ¿Qué debería dejar de hacer, que no favorece el desarrollo de la competencia?</b>

## **Anexo 4. Análisis de casos**

### **Autoconfianza**

Seleccione la opción que usted considere correcta en estas situaciones

#### **Que haría usted si....**

**1. El alumno molesto a sus compañeros en clase**

- a. Gritarle que salga de clase
- b. Castigarle
- c. Ayudarle a tomar consciencia de lo ocurrido

**2. Los alumnos no tienen interés en la clase**

- a. Les toma un examen
- b. Le produce malestar e ignora la situación
- c. Les explica de una manera más didáctica

**3. Dos alumnos se están pelando**

- a. Ignora la situación
- b. Les grita que se separen y les castiga
- c. Los separa y les pregunta lo ocurrido para buscar una solución

**4. El alumno le pide por 3 vez que le explique un tema**

- a. Le envía a consultar sobre el tema
- b. Decirle que preste atención a clases que no podrá atenderle
- c. Explicarle con otra metodología de enseñanza

**5. Un alumno se cae y se raspa los brazos, piernas y rostro**

- a. Corre a llamarle al doctor
- b. Le grita a uno de los compañeros que le pase el botiquín
- c. Levantar al niño y ayudarlo a limpiarse

**6. El alumno saca malas notas constantemente**

- a. Platicar de manera general las calificaciones de los estudiantes
- b. Charlar con los estudiantes sobre la falta de esfuerzo
- c. Indagar las causas

### **Respecto a los padres de familia**

#### **Que haría usted si....**

**7. No tiene colaboración con los padres de un alumno**

- a. Reclamarle al padre de familia

- b. Ponerle 0 al alumno
- c. Pedirle al psicólogo que hable con los padres

**8. La madre le pide que le ayude a recuperar una calificación a su hijo**

- a. Le dice que el nunca atiende en clase
- b. Le niega porque sería injusto para los demás
- c. Le explica la situación del hijo

**Respecto a los compañeros docentes**

**Que haría usted si....**

**9. Un compañero le pide que le explique una temática**

- a. Le da unos libros con el tema
- b. Le sugiere a otra persona para que le ayude
- c. Le ayuda inmediatamente

**10. Un compañero le pide que le dé su material de trabajo**

- a. Lo niega
- b. Le menciona que le costó hacerlo
- c. Se enoja con el

**Anexo 5. Evaluación de conocimiento**

<b>¿Qué entiende usted por autoconfianza?</b>
<b>Ejemplifique un momento en el que aplicó autoconfianza en su rol docente</b>
<b>Ejemplifique un momento en el que ha evidenciado la falta de autoconfianza en su rol docente</b>

## **Anexo 6. Dramatización**

### **Rol docente:**

El docente envía a hacer 50 ejercicios

### **Rol Alumno:**

No quiere realizar los ejercicios, porque no sabe como

### **Rol docente:**

Practica autoconfianza con la frase: SI PUEDO

### **Pensamiento Conceptual**

**Anexo 7. Evaluación de conocimiento**

<b>¿Qué entiende usted por pensamiento conceptual?</b>
<b>Ejemplifique un momento en el que aplicó pensamiento conceptual en su rol docente</b>
<b>Ejemplifique un momento en el que ha evidenciado la falta de pensamiento conceptual en su rol docente</b>

## Anexo 8. Certificado de Validación



## Anexo 9. Validaciones

### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica Formando mis Habilidades, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: *Nairaza de Jesús Villegas Villacres*
- Cargo e institución donde labora: *Docente*
- Profesión: *Psicóloga*
- Grado académico: *Cuarto Nivel*
- Años de experiencia en la profesión: *12*
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: *Docencia  
Universitaria, Investigación*

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21-40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

#### 1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

#### 2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo con la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente







Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																													
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																													



Firma del Juez  
Nombre del Juez:

### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica Formando mis Habilidades, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Valeria Sánchez Cruzadas.
- Cargo e institución donde labora: Consultora Gestión Humana, UBOA Escuela de Negocios ASESAS.
- Profesión: Psicóloga Industrial.
- Grado académico: Tercer Nivel.
- Años de experiencia en la profesión: 20 años.
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Gestionando Proceso de Recrutamiento Humano.

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

#### 1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

#### 2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo con la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones			
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100				
<b>Procedimental</b>	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																		X						
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																			X					
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																							X	
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																				X				





**Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica**

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica Formando mis Habilidades, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: *Diego Gerardo Narayo Castillo*
- Cargo e institución donde labora: *Asistente Gestión Humana - U.E. Atenas*
- Profesión: *Psicólogo General*
- Grado académico: *3º nivel*
- Años de experiencia en la profesión: *1*
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: *Experto en Gestión del Conocimiento.*

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

**1. Procedimental/indicadores:**

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

**2. Factibilidad/indicadores:**

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo con la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente



Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100	
<b>Procedimental</b>	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																				X	
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)																			X		
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																				X	
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																				X	





### Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica Formando mis Habilidades, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Ana del Rocío Hernández Yordge.
- Cargo e institución donde labora: Docente.
- Profesión: Psicóloga Clínica.
- Grado académico: Maestría en Psicología Educativa y TICS en Psicología Clínica con mención en Educación Infantil y de Adolescentes.
- Años de experiencia en la profesión: 20 años.
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Área Clínica + Educación, Psicología Infantil - Juvenil.

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

#### 1. Procedimental/indicadores:

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

#### 2. Factibilidad/indicadores:

- Relación costo-beneficio
- Adaptabilidad

Indicación al experto:

En la siguiente tabla 4, califique cada dimensión e indicador marcando con una X, de acuerdo con la escala descrita anteriormente; además, puede escribir las observaciones que usted considere pertinente

Tabla 4. Valoración de la propuesta de intervención psicológica por expertos

Criterios/Indicadores	Descripción	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				Observaciones	
		1	10	15	20	21	30	35	40	41	50	55	60	61	70	75	80	81	90	95	100		
<b>Procedimental</b>	La propuesta se ajusta a los criterios teóricos, técnicos, metodológicos y éticos de la intervención psicológica																					X	
Planificación operativa	Planificación operativa de la propuesta con ajuste teórico-práctico (congruencia)															X							Se solicita asesoría en función de los competencias y priorizar las actividades de alto nivel de calidad.
Ajuste ético-profesional	Existe evidencia científica, trato humano, manejo adecuado de la información y en la aplicación de las pruebas diagnósticas y procedimientos de intervención																					X	
Suficiencia	Contiene los aspectos necesarios como: número de sesiones, actividades,																				X		Especificar el nombre de la propuesta: Programa de formación de competencias laborales orientado a docentes de educación básica y bachillerato.





**Instrumento para la validación de propuestas de intervención psicológica**

Usted ha sido seleccionado como experto para validar la propuesta de intervención psicológica *Formando sus Habilidades*, por lo que, se le solicita su participación como validador de la misma. Le solicitamos nos facilite la siguiente información:

- Nombres y apellidos del experto: Alexandra Yadira Chico Patiño
- Cargo e institución donde labora: Gerente de Desarrollo Organizacional / ARS Internacional
- Profesión: Psicóloga Organizacional / Master en Administración de Negocios
- Grado académico: cuarto nivel
- Años de experiencia en la profesión: 16 años
- Actividad científico-investigativa y profesional del experto: Experta en Desarrollo de Habilidades Técnicas y Comportamentales de personal

Para la validación de la propuesta de intervención psicológica, usted debe calificar dos dimensiones con sus indicadores, en una escala del 1 al 100, la cual se distribuye de la siguiente manera: 1-20 es deficiente; 21- 40 es baja; 41-60 es regular; 61-80 es buena; 81-100 es muy buena. Las dimensiones son: *procedimental* con 7 indicadores y *factibilidad* con 2 indicadores:

**1. Procedimental/indicadores:**

- Planificación operativa
- Ajuste ético-profesional
- Suficiencia
- Coherencia
- Relevancia
- Organización
- Relación entre las variables

**2. Factibilidad/indicadores:**

- Relación costo-beneficio







Relación costo-beneficio	Existe un balance entre el costo-beneficio en función de los recursos materiales, económicos y personal capacitado para ejecutar la propuesta																											
Adaptabilidad	La propuesta puede ser adaptada a otros requerimientos según la necesidad del contexto																											

  
 Firma del Juez  
 Nombre del Juez:  
 Psi. Alexandra  
 Chico

Nota: Se sugiere utilizar el Coeficiente Aiken para el análisis de la concordancia de los criterios de los expertos (debe obtener mínimo 80% de consenso de los criterios de expertos).

