



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

TEMA

PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS (PUCESE).

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, MENCIÓN
PLANEACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS DE PROCESOS

AUTOR

ING. EMILIA JAMA DÍAZ

ASESOR

MGT. TAHIMI ACHILIE VALENCIA

ESMERALDAS, ECUADOR, ENERO, 2017

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN**.

Tema: “**PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)**”.

Autora: ING. EMILIA ESMERALDA DÍAZ JAMA

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Mgt. Tahimi Achilie Valencia

ASESORA DE TESIS f

Mgt. María de los Lirios Bernabé Lillo

LECTORA 1 f

Mgt. Cecilia Velasco Angulo

LECTORA 2 f

Mgt. Mercedes Sarrade Peláez

COORDINADORA DE POSTGRADO f

Mgt. Maritza Demera Mejía

SECRETARIA GENERAL PUCESE f

Esmeraldas, Ecuador, Enero, 2017

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, EMILIA ESMERALDA JAMA DÍAZ, portadora de la cédula de ciudadanía N° 0802656074 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

.....

Ing. Emilia Esmeralda Jama Díaz
C.I. 0802656074

CERTIFICACIÓN

Yo, TAHIMI ACHILIE VALENCIA, Asesora de Tesis de la maestrante EMILIA ESMERALDA JAMA DÍAZ, quien ha desarrollado el tema de investigación **PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)** previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN PLANEACIÓN. CERTIFICO que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles de acuerdo a lo establecido por la normativa de la PUCESE.

.....
Mgt. TAHIMI ACHILIE VALENCIA
Asesora

DEDICATORIA

A Dios, que representa el horizonte y la luz en mi vida.

A mis padres, que son mi equilibrio y el ejemplo a seguir.

A mi hijo y esposo, la motivación para nunca abandonar la batalla, quienes me apoyaron con su paciencia, entusiasmo y solidaridad, para brindarme el espacio de las horas que no pude compartir con ellos.

A mis amigos y compañeros, que representan el esfuerzo, la dedicación y el recuerdo de los momentos compartidos en las clases de maestría.

Mil Gracias,

Emy

AGRADECIMIENTO

A la Directora Académica, Secretaría General, Directores de Escuela y Directora Administrativa de la PUCE Esmeraldas, haberme ofrecido parte de su tiempo para exponer sus opiniones referentes al tema de investigación.

A los docentes de la PUCESE, por hacer un espacio en su agenda y regalarme parte de su tiempo para realizar la encuesta sobre el tema de estudio.

A Olga Carnicer y Irurita Olivares, por hacer pausa en sus actividades y explicarme como tabular las encuestas de la investigación

A mi asesora Tahimi Achilie Valencia, por su tiempo, sus sugerencias, sus revisiones y sus directrices para el mejoramiento del presente documento.

A mi esposo Fernando Díaz, por hacer una pausa en sus actividades y dedicar tiempo para realizar revisiones y comentarios a la presente investigación y además por cuidar a nuestro hijo en todo el proceso de estudio.

A mi hermana Livia Jama, por cuidarlo a mi querido hijo Calo Joaquín durante todo el proceso de estudio.

A mis suegros y cuñada Cinthya Díaz, por cuidarlo a mi querido hijo durante todo el proceso de estudio

Gracias totales,

Emy

PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de inducción en las instituciones de educación superior, es clave para fortalecer y asegurar la permanencia del docente que ingresa a formar parte de una nueva organización, hecho que le permite al docente sentirse motivado y con la confianza para desarrollar sus tareas, asumiendo responsabilidades relacionadas a la docencia, investigación y vinculación con la colectividad. El objetivo de la investigación es analizar el proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), para ello se aplicó una metodología de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, mediante la utilización de técnicas de la encuesta a los docentes de la PUCESE de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Parcial, y la entrevista a Directores de Escuelas, Directora Académica, Secretaría General y Directora Administrativa y de Recurso Humano, en este sentido la muestra estuvo conformada por 111 personas. Entre los resultados más relevantes se evidencia, que el proceso de inducción que reciben los docentes no está acorde a una adecuada planificación que garantice desarrollar sus actividades de manera más eficiente. En la actualidad el proceso de inducción es la base fundamental de todas las instituciones sea esta pública o privada; sin embargo, todavía se evidencia que no se le da mucha importancia a este proceso. Entre las conclusiones se muestra que es necesario realizar el proceso de re-inducción tanto a docentes nuevos como antiguos, sean nacionales o extranjeros.

PALABRAS CLAVES: Proceso/ Inducción/ Docente/ Universidad/
PUCESE, re-inducción

PROCESS OF INDUCTION OF THE TEACHING STAFF OF THE PONTIFICAL UNIVERSITY OF CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)

ABSTRACT

The process of induction in institutions of higher education is key to strengthen and ensure the permanence of the teacher who joins a new organization, a fact that allows the teacher to feel motivated and confident to carry out their tasks, assuming responsibilities Related to teaching, research and links with the community. The objective of the research is to analyze the process of induction of teaching staff of the Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), for which a descriptive methodology was applied, with a quantitative and qualitative approach, through the use of The survey to the teachers of the PUCESE of Full Time, Half Time and Partial Time, and the interview to Directors of Schools, Academic Director, General Secretary and Administrative and Human Resources Director, in this sense the sample was made up of 111 people. Among the most relevant results is evidence that the process of induction that teachers receive is not according to an adequate planning that guarantees to develop their activities more efficiently. At present the process of induction is the fundamental basis of all institutions whether public or private; However, it is still evident that this process is not given much importance. The conclusions show that it is necessary to carry out the process of re-induction to both new and old teachers, whether national or foreign.

KEYWORDS: Process / Induction / Teacher / University / PUCESE, re-induction

ÍNDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS (PUCESE)	vii
RESUMEN EJECUTIVO	vii
PALABRAS CLAVES: Proceso/ Inducción/ Docente/ Universidad/ PUCESE, re- inducción.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLA.....	xi
ÍNDICE DE FIGURA	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Fundamentación Teórica	1
1.1.1. Gestión del Talento Humano en el sector empresarial.....	1
1.1.2. Inducción.....	2
1.1.2.2 Tipología de la Inducción	5
1.1.2.2.1 Inducción general.....	5
1.1.2.2.2 Inducción Específica.....	5
1.1.2.3 El proceso de inducción como apoyo a la gestión del recurso humano universitario	8
1.1.2.4 Papel del administrador universitario ante el proceso de inducción del personal	8
1.1.2.5 Proceso de inducción del docente universitario	9
1.1.2.6 Determinación de estrategias para utilizar en el proceso de inducción....	10
1.1.2.7 Evaluación del proceso de inducción.....	10
1.2 Fundamentación Legal.....	11
Reglamento interno de la PUCESE.....	14
1.3 Revisión de estudios previos	14

1.4	Delimitación de objetivos	18
1.4.1	Objetivo General	18
1.4.2	Objetivos Específicos.....	18
CAPITULO 2		19
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		19
2.1	Método de investigación	19
2.1.1	Procedimiento	20
2.2	Universo y muestra.....	21
2.3	Instrumentos	23
CAPÍTULO 3		25
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS		25
3.1.	Descripción de la muestra	25
3.2.	Análisis y descripción de resultados	25
3.2.1.	Encuesta a Docentes	25
3.2.2.	Entrevistas a Autoridades	32
3.2.2.1.	Entrevistas a Directores de Escuelas	32
3.2.3.	Entrevista a Dirección Académica	33
3.2.4.	Entrevistas a la Secretaria General	34
3.2.5.	Entrevista a Dirección Administrativa y RRHH	35
CAPÍTULO 4		38
DISCUSIÓN		38
CAPÍTULO 5		42
CONCLUSIONES Y PROPUESTA		42
5.1	Conclusiones	42
5.2	Propuesta	43
Tema: Modelo de proceso de inducción del docente universitario PUCESE		43
JUSTIFICACIÓN.....		43
Objetivo: Elaborar modelo del proceso de inducción a la PUCESE		44
ALCANCE.....		44
REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS		45
ANEXOS.....		52
ANEXO 1 – PRIMERA ENCUESTA.....		52
ANEXO 2 - SEGUNDA ENCUESTA		56
ANEXO 3		57

ANEXO 4	58
ANEXO 5	59
ANEXO 6	60
ANEXO 7	61

ÍNDICE DE TABLA

Tabla # 1. (3.2.1)	22
--------------------------	----

ÍNDICE DE FIGURA

Ilustración 1	2
Figura 1: Respuestas a las preguntas de bienvenida y estructura organizacional.....	25
Figura 2: Suministro de información de la estructura organizacional	26
Figura 3: Planificación de Procesos de Inducción RRHH. Peticiones, quejas,	27
Figura 4: Procesos Académicos de inducción recibidos.....	28
Figura 5: Procesos Administrativos de inducción recibidos.....	29
Figura 6: Factibilidad de la creación de un modelo de Inducción.....	30
Figura 7: Evaluación de la inducción recibida.....	31

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de Educación Superior actualmente están viviendo un proceso de transformación, por lo que están asumiendo algunos retos; entre ellos la formación de sus docentes.

En estos últimos tiempos se ha demostrado mucho interés sobre la problemática del profesorado y sobre todo de su proceso de inducción en la docencia mediante la formación, esto se evidencia por las constantes investigaciones que se están produciendo en el entorno universitario, tal como lo establece Colmenárez (2008).

La constante búsqueda de la calidad competitiva educacional, hace que los directivos estén preocupados por contratar personal docente capacitado y con records académicos que les permita cubrir escalafones que impone la normativa, habida cuenta de la constante evaluación por parte de las autoridades de control respectivas, en correspondencia con la competitividad que exige el mercado universitario.

Estas instituciones cuyo objetivo es la docencia, la investigación, necesitan de manera imperiosa que todo su personal al iniciar sus actividades, ya sea de índole docente o administrativo conozca de mejor manera la organización y viceversa, de tal forma que le permita familiarizarse e integrarse entre sí, como establece (Colmenárez, 2008), citando a Orozco (2001).

Al lograr que el docente se familiarice con la institución, este va a tener apego corporativo y realizará su trabajo encuadrado de acuerdo a las reglas pre-establecidas, lo que le proporcionara seguridad y sabrá: que hacer, como, cuando y a quién dirigirse, según sea el caso.

Todo esto se obtendría si se implementará y se ejecutará un adecuado proceso de inducción de personal y basado en una óptima planificación, siendo este el primer pasó en el camino hacia el logro de los objetivos institucionales.

La inducción profesional debe considerarse como una inversión, desde el punto de vista de la permanencia del profesorado en la enseñanza, como de la responsabilidad de asegurar una enseñanza de calidad, con profesionales mejor preparados. Marcelo (citado por Buzo, 2010).

Efectivamente consiste en una inversión, por tanto, se debe asistir constantemente y más aún cuando el docente inicia sus relación con la institución, con la finalidad de que se sienta en una ambiente óptimo para su desarrollo, insertándolo como parte de la familia dándole la confianza real de que puede desarrollar sus aptitudes y actitudes dentro de los parámetros establecidos por la Universidad, sin que esto implique una barrera inaccesible, para esto se necesita los diálogos respectivos, así como la evaluación de qué y cómo entendió el proceso de inducción, a fin de tomar los correctivos necesarios a tiempo, para no caer en procesos sancionatorios que toman por sorpresa, debido a que comprendió el funcionamiento organizacional de una forma distinta a la esperada por los directivos.

El proceso de inducción representa un apoyo a la gestión que realiza tanto el Departamento de Recurso Humano, Dirección Académica y Directores de Escuelas, pues éste está encaminado a presentar al nuevo personal de una determinada organización, brindándole asistencia y apoyo, con el propósito de que conozcan: el clima organizacional, los servicios, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y puestos en la entidad donde realizará sus actividades. Para el efecto Vonk (citado por González, Araneda, Hernández & Lorca, 2005) mencionan lo siguiente:

...Aquel que propició la 'inducción informada' o 'de cuidado' y que transfirieron información a los noveles acerca del tipo de escuela, tradiciones, normas, metodología, didáctica, recursos y tipo de estudiantes; y aquel que propició 'el acompañamiento' por medio de un profesor guía o tutor en un proceso de inserción programada o gradual. (González, Araneda, Hernández & Lorca, 2005, p.53).

El proceso de inducción por lo tanto debe ser planificado, identificando lo relacionado a la información que debe conocer el docente para su desenvolvimiento, de igual forma ¿cómo se va capacitar al docente? durante este transcurso ¿cómo se va a medir el aprendizaje?, debiendo implementar un proceso de retroalimentación a fin de tomar los correctivos necesarios.

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas a lo largo de sus 35 años de servicios a la comunidad esmeraldeña, refleja ciertas debilidades en el Proceso de Inducción del docente (ingreso de notas parciales y finales en el sistema, reloj biométrico, permisos, trabajos fuera de la PUCESE, salidas de campo, deserción de docentes, insatisfacción laboral del docente, etc). Esto no le ha permitido que cumpla con ciertos requerimientos de acuerdo a las nuevas exigencias del quehacer educativo.

La investigación es relevante por cuanto brindará la orientación e información completa a las autoridades de la PUCESE de los procesos que se están aplicando, permitiendo la retroalimentación técnica y científica que le permitan buscar estrategias que mejoren el proceso de inducción, a fin de cumplir de tener un ambiente óptimo de trabajo que transforme la realidad circundante en beneficio de la investigación científica replicada a la cátedra universitaria, mediante la sinergia institucional y docente basado en la empatía de doble vía.

Este proceso será una herramienta de apoyo para el Departamento del Talento Humano, Dirección Académica y Directores de Escuelas, pues al contar con una planificación y coordinación basada en las necesidades y características de la institución, brindará suficientes elementos al docente agilizando sus actividades académicas y administrativas, con un alto nivel de conocimiento y mejora constante de una información de calidad, de acuerdo a las exigencias y políticas que establece la PUCESE.

La temática del estudio se sustenta en que no existen evidencias científicas ni estudios previos dentro de la PUCESE asociadas a este fenómeno, más bien existen percepciones y documentos informales sobre el proceso de inducción a los docentes y cómo afecta este al desempeño de actividades

Académicas y Administrativas. Por lo tanto Vonk (citado por González, Araneda, Hernández, & Lorca, 2005) dicen que el docente sigue un proceso acorde a su competencia y competitividad, lo que deriva que además de dedicarse a las actividades propias de la enseñanza e investigación, asumirá responsabilidades administrativas, operativas, legales, que como profesional debe solventar estas ocupaciones bajo la premisa, acierto y error; si no ha pasado por un proceso de inducción eficiente y planificado, implicará un desgaste en actividades que no son prioritarias para su desempeño, pero que pueden acarrear sanciones que afecten su hoja de vida y finanzas, pudiendo percibir que está siendo amenazado y esté en constante defensiva y no se concentre en su tarea, por lo tanto su rendimiento no será el adecuado ni el esperado.

Bajo estas consideraciones el estudio quedo estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo 1: Se exponen el marco teórico, mismo que está estructurado por: Bases teórica, donde se han considerado las variables sujeto de estudio, la fundamentación legal, la normativa sobre las cuales se sustenta la investigación y los estudios previos de investigaciones relacionadas al tema .

En el capítulo 2: Describe la metodología, es decir la parte empírica, conformada por los métodos, población, muestras, técnicas, procedimientos e instrumentos aplicados en el desarrollo de la Investigación.

En el capítulo 3: Se expone el Análisis e Interpretación de los Resultados los cuales se han desarrollado de acuerdo a los objetivos específicos.

En el capítulo 4: Se desarrolló la discusión contrastándola con los resultados, los estudios previos, fundamento teórico y legal.

En el capítulo 5: Presenta las conclusiones de la investigación, basadas en los objetivos, las mismas que orientan a establecer la propuesta dirigida a beneficiar a la PUCESE y a los docentes

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación Teórica

1.1.1. Gestión del Talento Humano en el sector empresarial

Las empresas para realizar sus actividades necesitan una serie de recursos, mismos que deben ser desarrollados de una manera eficiente para el logro de los objetivos. Entre ellos se pueden mencionar: Recursos materiales, Recursos técnico y talento humano.

El talento humano hoy en día se lo considera como el pilar fundamental del éxito de una empresa y, su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial. Según la UNAD (2010), debe estar orientada a producir satisfacción en los individuos, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores cibernéticos.

Resulta oportuno entonces gestionar el talento humano, en efecto una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo (Marulanda & Mejía, 2011).

Se puede decir que la gestión del talento humano, es el manejo efectivo de las habilidades, destrezas y actitudes que tienen las personas como individuos con potencialidades, las cuales pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno (Zabaleta, 2003), considerando que todos los gerentes son gerentes de personas al estar involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento (Chiavenato, 2002).

Las organizaciones de cualquier índole, deben estar preocupadas del comportamiento, actitudes del trabajador con la finalidad de identificar el nivel de motivación en cuanto a la satisfacción del puesto del trabajo y el compromiso organizacional.

Una cultura organizacional establecida de forma sólida, implica adoptar características como: Innovación y toma de riesgos, Atención a los detalles;

Orientación a los resultados, Orientación a la gente, Orientación a los equipos, Dinamismo y Estabilidad (Stephen, 2013).



ILUSTRACIÓN 1

FUENTE: (STEPHEN, 2013, P.533)

Las instituciones deben tener cultura organizacional para que funcionen de forma coordinada y eficiente, siendo necesario implementar procesos de inducción.

1.1.2. Inducción

Es el conjunto de acciones que por medio de la gestión permiten que los nuevos integrantes adquieran los conocimientos por medio de socialización por un sistema de comunicación eficiente y eficaz implementado por la institución a la cual prestarán sus servicios. En este sentido Bayón y García (1992), mencionan que es la “acción de instigar, persuadir o mover a una persona a la acción, o bien un proceso lógico del entendimiento desde el conocimiento de los fenómenos o hechos” (p.71). Sin embargo, Dessler (2009) menciona que la inducción suministra información básica a los nuevos trabajadores que requieren trabajar en una organización.

Con referencia a lo anterior (Colmenárez, 2008) indica que la inducción es una etapa del proceso administrativo que ponen en práctica las instituciones,

a través de la cual se ofrece al personal de nuevo ingreso la información necesaria para que de manera inmediata, con confianza y seguridad se incorpore a su puesto de trabajo y contribuya eficazmente en los logros objetivos y metas de la Institución.

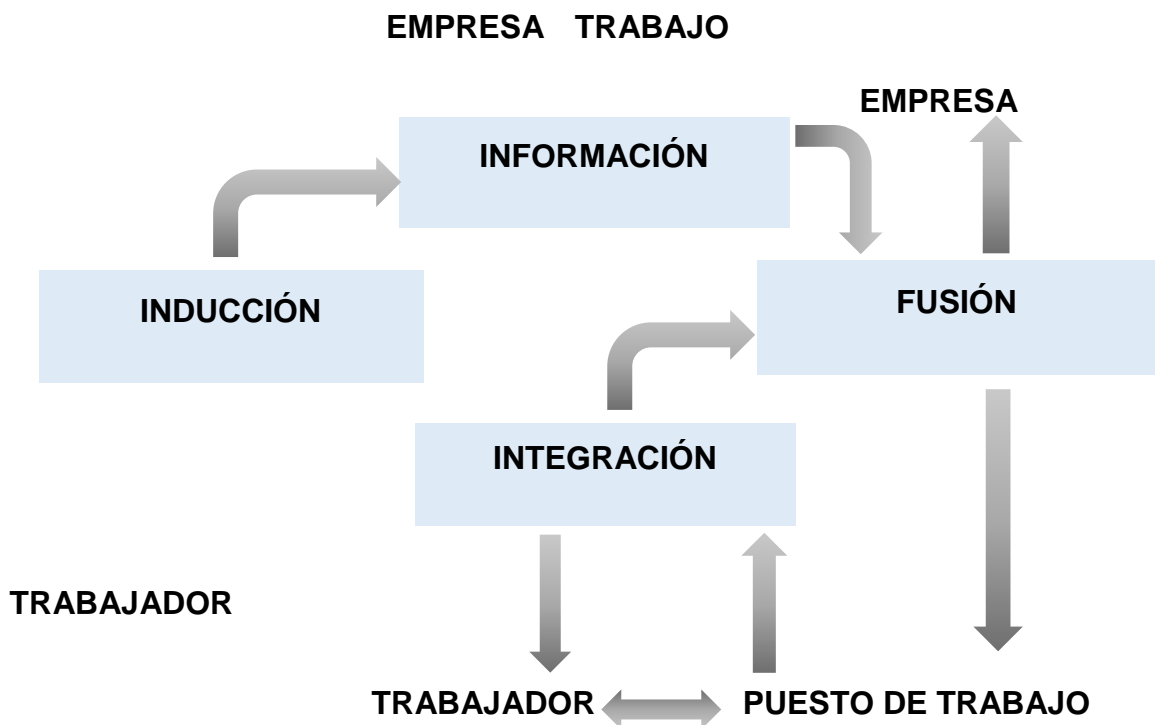
Realizar la inducción al personal nuevo en las organizaciones, constituye un elemento fundamental, debido a que se reflejaría una armonía entre el personal y las actividades que debe cumplir de acuerdo a su nuevo puesto de trabajo. Para que esto funcione, se hace necesario realizar talleres de capacitaciones, donde el personal reciba la información respecto a la organización donde se va a desempeñar. Entonces, hay que tener claro el concepto de inducción para proceder a realizar la inducción a los nuevos empleados.

El empleado al obtener información de la empresa se adaptará más rápido y se desempeñará de mejor manera en su puesto de trabajo. La inducción es el procedimiento para proporcionar a los empleados nuevos, información básica de los antecedentes de la compañía (Dessler, 2001). Es una de las funciones más sobresaliente del Recurso humano, misma que tiene como propósito que el empleado se familiarice de manera efectiva en el lugar donde trabajará, de ésta manera disminuirá la angustia que generalmente experimenta una persona que se incorpora recientemente en una organización (Corral, Gil, Velasco, & Serrano, 2011). Reviste importancia por ser la clave de todas las organizaciones para tener trabajadores adaptados y motivados y así lograr el máximo de su contribución, no solo para conseguir el futuro del individuo, sino también para lograr los objetivos de la empresa (Bermudez, 2011). En ese mismo sentido cuando ingresa un nuevo empleado a la organización es necesario que la institución cuente con los elementos adaptables para llevar a cabo el proceso como pueden ser: cartillas, videos, capacitaciones directas que permitan a los nuevos empleados obtener información directa y poder conocer la empresa y su puesto de trabajo (López , 2016)

En relación a lo descrito anteriormente, se puede mencionar que la inducción para los nuevos empleados que ingresan a cualquier institución, es importante

por cuanto permite que el trabajador entre en un proceso de socialización con el nuevo ambiente de trabajo, adquiriendo nuevos conocimientos en relación a la función que va a desempeñar.

El proceso de inducción se realiza a través de un programa, básicamente para crear mejor clima laboral, pero en la práctica se ha convertido en el instrumento guía de la incorporación del nuevo empleado al puesto; este documento se le denomina proceso de inducción y se le define como el sistema que distribuye las funciones, cometidos y responsabilidades que se deben desarrollar durante el proceso y periodo de inducción, el cual queda claramente reflejado en el siguiente gráfico (Bayón & García, 1992).



Este proceso descrito anteriormente en otras instituciones, se debería realizar en instituciones educativas de nivel superior.

Para un buen proceso de inducción se debe de tener claro que existen tipos de inducción y que deben ser aplicados todos, para que el nuevo integrante se empodere de la actitud positiva al trabajo.

1.1.2.2 Tipología de la Inducción

La inducción puede darse de dos tipos: general y específica según (Barreto & Alonso, 1998), ambas deben ser integral a fin de que el nuevo empleado, se entere del proceso de inducción teniendo claro el límite entre sus responsabilidades y derechos.

1.1.2.2.1 Inducción general

Esta etapa consiste en proporcionarle al personal de nuevo ingreso la información útil y necesaria con respecto a las características de la institución donde va a prestar sus servicios, tales como: historia, estructura, objetivos, misión, visión, reglamentos y políticas de la empresa (Bermúdez, 2011). Estos servicios son similares a lo que expresan Giraldo, Amaya & Orozco (2008), el primer día de trabajo un empleado debe conocer lo siguiente: Historia de la compañía, organización general de la empresa, estructura administrativa, productos o servicios de la empresa, y líneas de autoridad o responsabilidad.

Cabe mencionar que las entidades al seguir estos lineamientos con el nuevo empleado, será de gran ayuda porque le permitirá movilizarse de forma segura y eficaz en el ambiente laboral, considerando algunos aspectos: espacios físicos, reglamentos entre otros.

1.1.2.2.2 Inducción Específica

Consiste en proporcionarle al personal de nuevo ingreso informaciones relacionadas con las características y actividades de un determinado puesto de trabajo, tales como: funciones, deberes y derechos, así como posibilidad de desarrollo individual, reportes a dar y/o recibir, materiales y equipos a utilizar, (Chiavenato, 2002). Esta etapa es la introducción al puesto de trabajo; allí el empleado ingresará en contacto directo con sus funciones, su jefe y sus

compañeros de trabajo, explicándole en detalle en qué consistirá sus actividades y con quiénes se relacionarán directamente (García, 2009). Con referencia a lo anterior citado, los dos autores coinciden en que la inducción específica es referente a las funciones que va a realizar el personal en el puesto de trabajo, se relacionará directamente con sus compañeros de trabajo según el puesto o jefatura que vaya a ocupar. En ese mismo sentido (Giraldo & Orozco, Selección de personal por competencias e inducción del personal administrativo para la Universidad Tecnológica de Pereira, 2008), indican que la inducción específica debe estar efectuada bajo la dirección del jefe inmediato y del jefe mediato lo cual contiene lo siguiente:

- ❖ Presentación del personal directivo, según el cargo o nivel
- ❖ Explicación de las funciones generales del departamento o sección
- ❖ Las acciones que tienen más relación con el oficio que será desempeñado por el trabajador
- ❖ Explicación detallada de las tareas responsabilidades y sus oficios
- ❖ Explicación de los equipos y herramientas que debe operar en forma clara y detallada de manera que se verifique que un funcionario ha entendido la inducción
- ❖ Información detallada de los riesgos que pueden afectar su salud y ocasiones de accidente de trabajo
- ❖ Entrega de información escrita sobre el oficio, los procedimientos o métodos de trabajo o los equipos asignados. Esta información deberá ser verificada posteriormente con el fin de estar seguros que el trabajo ha sido asimilado suficientemente.
- ❖ Explicar sobre el funcionamiento administrativo del departamento: personas que le darán órdenes, instrucciones para el sistema, para solicitar permiso o autorizaciones especiales y en general toda la información sobre los procedimientos y prácticas que se utilizan en el sistema de trabajo.

Todos los ítems son interesantes e importantes para que sean aplicados en las instituciones, lo cual permitirá que el trabajador pierda ese nerviosismo y ansiedad al momento que ingresa a la empresa, además se podrá desenvolver en la organización o institución de mejor manera sabiendo a que

departamento dirigirse, así como realizar solicitudes, apelaciones, justificaciones y permisos.

Es oportuno mencionar que para realizar este tipo de inducción para el nuevo personal, existen algunas formas importantes tener mecanismos acertados que ayuden a llegar a la persona a captar todo el proceso de inducción sin incomodarlos (Gonzales & Olivares, 2006) según este autor existen cuatro formas de la inducción a los empleados al ingresar a una organización, el empleo de una u otra depende de las diferencias particulares de la empresa y de la situación que se viva, estas son:

- ❖ **Formal e informal.** - Es cuando un trabajador ingresa a una empresa sin instrucciones se lo llama inducción informal, en cambio sí se le da al empleado algunas opciones de capacitación organizada por los jefes o departamento encargado de la inducción esto permitirá que el proceso sea más sencillo, a esto se lo conoce como proceso de inducción formal.
- ❖ **Individual o colectiva.** – La inducción se la puede realizar de forma individual o grupal, es decir reunir a un grupo de personas que vayan a realizar las mismas funciones de trabajo.
- ❖ **Periodo fijo o variable de inducción.** – Se refiere al periodo de tiempo que se realiza la inducción, permite que el empleado pueda visualizar en que momento ha sido aceptado como miembro de la institución, el variable contribuye a la antigüedad por parte de los empleados.
- ❖ **Salarial o disyuntiva.** - Consiste en capacitar o no al nuevo empleado a través de una persona experta, cuando el empleado es instruido por otro compañero es una inducción salarial, por lo contrario, cuando nadie instruye al trabajador es una inducción disyuntiva, la cual puede generar empleados más creativos debido que aprendieron a adaptarse solos.

Para el efecto es necesario que las instituciones establezcan procesos de inducción del personal, con la finalidad de que tengan conocimiento de la estructura organizacional de la institución.

1.1.2.3 El proceso de inducción como apoyo a la gestión del recurso humano universitario

La importancia de la inducción radica, en que si este proceso no es el adecuado, el docente se verá afectado en su autoestima e imagen profesional, por ello es exigente que se cuente con un programa de inducción que aborde al inicio por lo menos los problemas pedagógicos, relaciones con los pares, con directivos, con padres, con la organización a la que pertenece; inclusive en Chile, se implementó un proyecto Fortalecimiento de Formación Inicial del Docente, financiando por el Banco Mundial en los años 90, (González, Araneda, Hernández, & Lorca, 2005)

El proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo, se debe realizar mediante un programa de socialización que debe estar orientado a que los nuevos funcionarios aprendan las reglas de actitudes, conductas, estándares y valores que se esperan de él por parte de la institución, lo que se entiende por cultura organizacional o arquitectura social (Bennis W, 1985, pág. 75); tomando en consideración la característica especial de que se trata de la docencia universitaria. Con referencia a lo anterior, la inducción del talento humano es fundamental en toda institución ya que la misma le debe proporcionar a su trabajador la información precisa para que el mismo se pueda desenvolver de una manera eficiente en su puesto de trabajo y así optimizando tiempo y recurso, para lograrlo se deben determinar estrategias en el proceso de inducción (González & Olivares, 2006), su aplicación servirá para que el docente se sienta en confianza en la instrucción.

1.1.2.4 Papel del administrador universitario ante el proceso de inducción del personal

El administrador universitario está encaminado a mantener la misión de la universidad ya que es un elemento que ayuda a optimizar el recurso humano, financiero, materiales y tecnológicos con los que cuenta la institución

universitaria, además el administrador universitario apoya a las funciones básicas de docencia, investigación y administrativas (Morales y Gómez & Ruíz, 2007). Sin embargo, para que este proceso tenga éxitos se debe contar con un administrador comprometido con el cambio con una visión de futuro que promueva el crecimiento continuo del recurso humano, por otro lado, debe interpretar y atender las exigencias internas y externas de la organización (Orozco, 2001)

1.1.2.5 Proceso de inducción del docente universitario

La inducción docente debe estar estructurada en etapas, inicial, supervisada, la de evaluación y seguimiento, sin dejar de lado la retroalimentación, en la tercera etapa es necesaria la presencia de un profesional de recursos humanos que aclare las dudas y asegure la integración del docente a la institución según lo identificado en el estudio de Giraldo y Orozo (2008). Mediante la inducción los docentes conocen los aspectos básicos de una forma informal y breve, pero profesional, sobre la institución a la cual ingresan, pero la inducción también es extensa y profunda para lo cual se aplican programas formales y largos, no obstante, para ambos casos debe primar la existencia de manuales escritos de forma explícita y entendible para quien lo lee (Desller, 1996, p.235). En este mismo sentido el proceso de inducción es de mucha importancia para el caso de los docentes investigadores, debido a que le da los parámetros sobre los cuales debe desarrollarse, dentro del entorno que la Universidad haya establecido (Serrano, 1997), para su desempeño profesional.

Las universidades deberían proporcionar un proceso de inducción dinámico que conlleve a que el docente nuevo se sienta parte de la institución, para que de esta manera pueda desarrollar sus funciones en el área académica y administrativa si es el caso, conocer las normativas específicas que regulan la entidad será importante, debido a que se sentirá con confianza en su puesto de trabajo y realizará sus tareas de una forma más segura y eficiente y así optimizará tiempo y recursos.

En este mismo orden y dirección las universidades deberían realizar un análisis del proceso de inducción al talento humano para verificar si captaron la inducción recibida.

1.1.2.6 Determinación de estrategias para utilizar en el proceso de inducción

Para llevar adelante un adecuado proceso de inducción, el director de la facultad, departamento, unidad académica u otros, puede recurrir a diversas estrategias, para lo cual debe considerar el tamaño de la organización y la disponibilidad de recursos y espacios para el fin, por tanto, se sugiere las siguientes estrategias (Buzo, 2010):

- ❖ Entrevista del decano, director, jefe de unidad u otros con el nuevo servidor.
- ❖ Visita aplicada a las instalaciones que conforman el edificio universitario.
- ❖ Entrega de un manual de bienvenida.
- ❖ Conferencia o reunión general con el personal al que se dirige el proceso.
- ❖ Curso, seminario o taller de integración de la organización.

Las estrategias arriba indicadas serían la clave para una inducción eficiente, del cual el docente nuevo que ingresa a laborar en la institución, le permitirá desenvolverse de mejor maneja en el campo universitario, conociendo sus responsabilidades en el desempeño de sus labores

1.1.2.7 Evaluación del proceso de inducción

Para realizar una evaluación hay que tener claro en responder a las preguntas ¿qué?, ¿cuándo?, ¿cómo? evaluar, de manera directa o específica, la evaluación es parte de la enseñanza y del aprendizaje permitiendo conocer si el trabajador captó o no el proceso de inducción que se le dio. Por lo tanto, es importante que las personas encargadas del proceso de inducción deberían realizar un análisis no solo de los nuevos empleados sino también de su propia autoevaluación y así ver en que se está fallando y poder mejorar el proceso para beneficio de la organización (Orozco, 2001). Sin embargo, un proceso de

evaluación de inducción se lo realiza no solo para convencer al trabajador de que debe de colaborar con el proceso de evaluación de la empresa, si no para aclararle cuál es su responsabilidad en el proceso de evaluación y orientarlo hacia los procedimientos y técnicas que hagan más eficaces en el cumplimiento de sus responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos de la institución (Villarroel, 2005).

1.2 Fundamentación Legal

Para el desarrollo de la investigación se hace necesario incorporar ciertos fundamentos de tipo legal, que permitirán dar mayor sustento a dicho estudio, entre los cuales se pueden mencionar lo siguiente:

(Constitución de la República del Ecuador, 2008) La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Art. 425)

Ley Orgánica de Educación Superior y sus reglamentaciones

La investigación está amparada en la Ley Orgánica de Educación Superior, la regulación establece en la parte pertinente que:

(LOES, 2010) El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras. Programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores (Art. 96). Con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión de la PUCESE.

Cabe indicar la inducción comprenderá aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a

sus compañeros, trato a personas con discapacidades y otros aspectos que se consideren relevantes para la PUCESE, de forma específica para el efecto la norma establece:

Art. 189: Inducción. - Las Unidades Administrativas de Talento Humano, implementarán mecanismos de inducción a fin de garantizar una adecuada inserción de la o el ganador del concurso de méritos y oposición a su nuevo puesto de trabajo, y a la cultura organizacional de la institución en la cual laborará. Dicho período de inducción comprenderá aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a sus compañeros y usuarios género, trato a personas con discapacidades y otros aspectos que se consideren relevantes (Reg-LOSEP, 2011).

La regulación de la LOES, explica que el régimen legal que pertenece el docente por su tipo de contratación, es por eso que la LOES, pone énfasis en el personal académico (art. 147 al 158), queda implícito a existencia de un proceso exhaustivo de inducción; más aún cuando en el art. 207 de la ley mencionada anteriormente donde se establecen sanciones, las cuales deben ser ampliadas para su entendimiento y legítima aplicación mediante reglamentos institucionales.

Art. 51.- De la inducción. - La inducción en un puesto del servicio público constituye el conjunto de políticas, acciones y mecanismos a través de los cuales la UATH institucional, o quien hiciere sus veces, facilita la adecuada vinculación de la o el servidor a su puesto de trabajo.

(MinisterioRelacionesLaborales, 2012), en esta normativa se establecen los derechos: de los profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, que en la parte que ocupa a la presente investigación se determinan en los literales:

- a) Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista o de otra índole;

- b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
- c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;
- d) Participar en el sistema de evaluación institucional;
- e) Elegir y ser elegido para las representaciones de profesores/as, e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas;
- f) Ejercer la libertad de asociarse y expresarse;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento; y,
- h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica. (LOES, 2010).

La investigación toma como referencia la parte pertinente de lo normado por la (LOSEP, 2010) en lo referente a las unidades de talento humano en su (ART. 53 al art-85) que dice específicamente:

Carrera Docente. - El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Estarán sujetos a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio. Así como los docentes e investigadores de las universidades que se regirán por la Ley de Educación Superior, en función a lo consagrado en el Artículo 355 de la Constitución. En el caso de las y los servidores que prestan sus servicios en calidad de Técnicos Docentes, estarán regulados por esta Ley. (Art.84)

Al respecto de forma específica el reglamento a la LOSEP, norma la aplicación de la inducción por medio de las Unidades Administrativas de Talento Humano que es el referente al Departamento de Talento Humano, por lo tanto, es útil tomar de ejemplo esta reglamentación.

La inducción es tan necesaria que se encuentra regulada, de forma específica, en lo referente a las Universidades estos lineamientos se deben tomar en consideración a fin de poder adaptarlos a la realidad de la institucional.

Reglamento interno de la PUCESE.

Artículo 3 -. - Las relaciones de trabajo entre PUCESE y Trabajadores se sustentan en los siguientes valores corporativos: Integridad, equidad, justicia, reconocimiento del mérito individual, igualdad de oportunidades, mejoramiento continuo, trabajo en equipo, orientación de servicio, sentido de pertenencia a la institución, disciplina y puntualidad.

1.3 Revisión de estudios previos

En España Zoia (2009) ha realizado un estudio con el objetivo de proporcionar una recopilación teórica y reflexiva acerca de la temática del profesorado universitario novel y su proceso de inducción o socialización profesional, se utilizó una metodología inductiva analítica, aplicando la técnica teórica reflexiva; concluyeron que se debe de tener una visión comprensiva del proceso de inducción o iniciación del nuevo profesor en la enseñanza lo que implica considerar, la forma dinámica e interactiva elementos de al menos tres órdenes o ámbitos, personales, relativos al propio profesor y formativos.

Otro estudio realizado en el mismo país por Buzo (2010) en la Universidad de Barcelona, tuvo como objetivo proporcionar una recopilación teórica y reflexiva acerca de la temática del profesorado universitario novel y su proceso de inducción o socialización profesional. Se utilizó una metodología inductiva analítica, aplicando la técnica teórica reflexiva. Por lo que concluyen

diciendo que es importante la etapa del desarrollo profesional de un docente novel lo que le permitirá enfrentar los retos de su quehacer profesional, considerando que el profesor novel necesita en esa etapa de socialización profesional una formación específica que le permita desempeñar lo mejor posible la función como docente.

En la Universidad de California en los Ángeles, Colmenárez, (2008), realizó un estudio relacionado al proceso de inducción del personal docente del decanato de Administración y Contaduría, con el objetivo de diagnosticar la situación de la inducción. Se aplicó una metodología a través del método inductivo y deductivo, entre las conclusiones se determinó que para un buen funcionamiento de una organización es necesaria alcanzar un equilibrio en los impulsos de las personas que se encargan del proceso de inducción de manera que la organización y todo el equipo humano se beneficie de las acciones y sus logros.

Sin embargo, en Costa Rica el estudio realizado por Orozco (2001), tuvo como objetivo desarrollar el proceso de Inducción como apoyo a la gestión del Recurso Humano Universitario. Dicho estudio propone un banco de 20 preguntas cerradas para que sean aplicadas a los docentes y poder evaluar la inducción del docente universitario para ver si capto o no el proceso recibido. Propone los elementos básicos que deben ser considerados en el proceso de la gestión del recurso humano universitario, además se debe ofrecer especial atención al funcionario universitario que por primera vez inicia sus labores, sobre todo por la ansiedad, nerviosismo y otras situaciones que enfrenta cuando ingresan por primera vez a una organización tan grande y compleja en sus relaciones como es la universidad.

En Guatemala Juárez y Asociados (2008) realizaron un estudio, con el objetivo de sintetizar lo que se sabe sobre la inserción profesional de los docentes, sobre los sistemas de apoyo que se ofrecen en distintos sistemas educativos y desde ahí sugerir modos como Guatemala podría caminar hacia

la elaboración de una política dirigida a quienes se inician en la docencia. Además, este estudio fue comparado con otros países como Japón, Inglaterra y Nueva Zelanda, los cuales indican que es posible orientar el trabajo tanto de mentores como profesores principiantes y las formas que toman las acciones de retroalimentación.

En Venezuela, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” Rumbos (2009) ha realizado un estudio, con el objetivo de determinar la importancia de la inducción pedagógica en los profesores, con la finalidad de que conduzca a cambios significativos y faciliten su integración a la labor docente. La metodología que se utilizó en esta investigación fue de tipo descriptivo y de campo, la muestra estuvo representada por cincuenta (50) profesores. Se concluye el compromiso de la UNELLEZ de formar y capacitar en la inducción pedagógica, a los profesores de cara a introducirles en la profesión, contribuyendo a abordar los problemas de forma tal que refuercen y faciliten su continuo desarrollo profesional, mejorando la calidad del desempeño laboral y reduciendo el conflicto organizacional.

En Colombia en la Universidad Tecnológica de Pereira, Giraldo y Orozo (2008) realizaron un estudio, con el objetivo de diseñar un modelo de selección de personal por competencias y de Inducción integrados al Modelo de Gestión del Talento Humano Administrativo por Competencias, que le garantice a la Universidad Tecnológica de Pereira la selección de las personas más competentes para cada cargo y su vinculación exitosa, logrando su compromiso con la misión y visión institucional, facilitando la calidad de sus procesos y procedimientos. La metodología que utilizaron fue empírico analítico además se recolectó información de empresas líderes como FRISBY, Universidad del Valle, Empresa Alpina de Pereira. Dicho estudio concluye diciendo que la propuesta de inducción del personal administrativo diseñada en tres momentos garantiza el cumplimiento oportuno del proceso con un mayor sentido de pertinencia del nuevo colaborador de la institución y en su equipo de trabajo.

En el Ecuador, en la Universidad Salesiana Sede Matriz en Cuenca Valdiviezo, Sánchez y Rogel, (2007), realizaron un estudio, con el objetivo de diseñar un sistema de inducción para el personal que ingresa a la universidad Salesiana, la metodología que utilizaron en esta investigación fueron los métodos (inductivo, descriptivo y deductivo) y técnicas de encuesta (123 personas entre administrativos, docentes y de servicio). Los resultados de la investigación fue que al ingresar un nuevo empleado reciba la información requerida de parte del Talento Humano y posteriormente transfiere a su nuevo jefe la responsabilidad de orientar, guiar e inducir al nuevo trabajador y para ello cuenta con una herramienta que es la de inducción.

A nivel de la provincia de Esmeraldas, no se han encontrado estudios relacionado a la investigación que se presenta Análisis del proceso de Inducción del docente universitario.

1.4 Delimitación de objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar el proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), para mejora de los trámites académicos y administrativos.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el proceso de inducción del personal docente que labora en la PUCESE.
- Determinar las necesidades existentes en el proceso de inducción por parte de los docentes.

CAPITULO 2

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo descriptiva, de campo, no experimental, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, permitiendo analizar el proceso de inducción, considerando a todos los docentes de: tiempo completo (TC), Medio tiempo (MT) y tiempo parcial (TP) de la PUCESE. Además, se incluyeron a la Secretaría general y Directora administrativa y de Recurso Humano.

En la de tipo cualitativo se establecieron datos perceptivos y/o subjetivos a través de las entrevistas a los docentes y trabajadores de la institución. Se trabajó sobre las realidades de hechos, según lo indica Sabino (2000). La perspectiva cuantitativa proporcionó datos para la medición numérica de las técnicas aplicadas, como las encuestas (Hernández, Fernández Collado, y Pilar, 2006); mismas que fueron aplicadas a docentes de acuerdo a la modalidad de contratación.

2.1 Método de investigación

La investigación se realizó en la provincia y ciudad de Esmeraldas, concretamente en la Pontificia Universidad Católica (PUCESE), con la participación de docentes de las distintas escuelas: Contabilidad, Administración, Comercio, Ambiental, Hotelería, Educación, Lingüística, Enfermería, Sistema y Diseño Gráfico quienes proporcionaron información de primera mano, por tanto se consideró pertinente la aplicación de métodos de descriptivo y explicativo con la finalidad de obtener resultados fiables que den una respuesta al problema identificado.

Según los objetivos de la investigación fue de tipo descriptiva, por cuanto estuvo enfocada a descubrir una situación en el contexto educativo, en el cual se obtuvo toda la información proporcionada por los docentes quienes en forma voluntaria quisieron participar del estudio. Estos datos permitieron profundizar más los conocimientos que ya existen en la realidad, generando

posibles sugerencias a la solución del problema, que al ser utilizada de manera adecuada sería el medio para que se realice una verdadera inducción del personal docente.

Según el nivel de profundidad y alcance de la investigación, fue de tipo descriptiva, porque buscó desarrollar una imagen del fenómeno estudiado a partir de sus características dependiendo de los descubrimientos y avances de la investigación básica, según (Grajales, 2000). Permitió analizar la problemática y descubrir la realidad que se evidencia en el proceso de inducción del docente de la PUCESE. Para ello, se buscó información de algunos estudios previos de la literatura científica a nivel internacional, nacional y local, mismos que reflejaron ciertos datos, entre ellos: características de la población, técnicas, resultados y conclusiones, que fueron importante para contrastar los resultados obtenidos y elaborar la discusión.

2.1.1 Procedimiento

El estudio inicia con la autorización del representante legal de la entidad educativa, con la finalidad de realizar la investigación, para luego aplicar los instrumentos (encuestas y entrevistas,). Seguidamente se hizo una revisión bibliográfica considerando artículos científicos, tesis y base de datos que se relacionan a las variables de estudios sobre el proceso de inducción del docente universitario, mismos que fueron el soporte para la elaboración del marco teórico, compuesto por los fundamentos teóricos, base legal sobre la cual se sustenta la investigación y los estudios previos que fueron importantes para la elaboración de la discusión.

En este mismo orden y dirección se procedió a diseñar el marco metodológico, donde se describe el tipo de investigación. En el presente estudio los participantes fueron 111 docentes desde el año 1983 hasta la actualidad, distribuidos en 50 hombres y 61 mujeres, más la directora administrativa - RRHH, y secretaria general, definiendo un total de 133 participantes en el estudio.

Para la recogida de la información se consideró dos instrumentos la encuesta y la entrevista que fue validada por tres expertos PhD. Javier Irurita Olivares, PhD. Jorge Velasco Vargas y M.gt. Johanna Rodríguez Estacio, por lo cual se elaboró un formato de validación de instrumentos (Anexo 4)

Se realizó la revisión de los instrumentos con cada uno de los expertos, el viernes 22 de enero del 2016, recibiendo observaciones y correcciones que fueron recogidas en el formato elaborado previamente. Luego se definió el formato final para la aplicación del instrumento. Así mismo se aplicó la segunda encuesta, aplicada en una investigación realizada por M. Cadwel (citado por Orozco, 2001) mismo que fue aplicada a los docentes mediante las encuestas. Los datos fueron recogidos en la primera encuesta en el mes de marzo del 2016 y en la segunda en el mes de noviembre del 2016. El análisis de los datos se hizo desde el punto de vista cuantitativo mediante porcentajes aplicando la estadística descriptiva tabuladas en Excel, permitiendo la presentación de las figuras, generando una mejor visualización de los datos y el análisis cualitativo fue a través del contenido narrativo. Los resultados obtenidos, sumados los antecedentes previos fueron la pauta para construir la discusión para luego plantear las conclusiones y propuestas a la autoridad de la institución.

2.2 Universo y muestra

Se determinó como universo a todos los docentes de la PUCESE según su modalidad de contratación, dirección académica, directores de escuelas y personal del departamento de dirección administrativa y de Recurso Humano y departamento de Secretaría General.

El universo objeto de la investigación se consideró la totalidad de los docentes que estuvo conformado por 133 participantes en el que están incluido los 10 directores de escuelas y la Directora Académica, según su modalidad de contratación, como lo refleja en la Tabla # 1, se excluyeron a 22 participantes por razones específicas (no estar en lugar y tiempo de toma de la muestra 7 por estar fuera de la ciudad, 3 por estar fuera del país, 2 tiempo parcial y 10

no quisieron contestar) quedando un total de 111 docentes, considerándose una muestra significativa y demostrativa para el estudio realizado.

Tabla # 1. (3.2.1)

<i>N°</i>	<i>ESCUELAS</i>	<i>N° DOCENTES</i>	<i>MODALIDAD DE CONTRATACIÓN</i>
1	HOTELERÍA Y TURISMO	5	TC= 4 MT= 1 TP= 0
2	DISEÑO GRÁFICO	10	TC= 6 MT= 1 TP= 3
3	EDUCACIÓN INICIAL Y BÁSICA	22	TC= 11 MT= 5 TP= 6
4	ENFERMERÍA	14	TC= 10 MT= 3 TP= 1
5	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	14	TC= 9 MT= 4 TP= 1
6	COMERCIO EXTERIOR	11	TC= 5 MT= 2 TP= 4
7	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	14	TC= 8 MT= 3 TP= 3
8	GESTIÓN AMBIENTAL	16	TC= 12 MT= 3 TP= 1
9	LINGÜÍSTICA APLICADA	10	TC= 6 MT= 2 TP= 2
10	SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	17	TC= 10 MT= 4 TP= 3
TOTAL DOCENTES		133	

Fuente: Departamento de Planificación y Currículum 2016

La muestra. Se considera que el tipo de muestra que más se ajusta al logro de los objetivos planteados en el estudio, es la muestra no probabilístico de tipo intencional, según Cantoni (2009) este tipo de muestra incluye varios criterios como son de: selección previa, otorgando mayor posibilidad de inclusión a todo el segmento del universo. Por lo cual, se abarcó la totalidad del universo docente de la universidad además incluyen a dos representantes que lideran la gestión docente.

2.3 Instrumentos

Se utilizó dos tipos de técnicas, la encuesta y la entrevista. En la encuesta se aplicaron dos tipos de cuestionario, el primero fue elaborado con preguntas abiertas y cerradas la cual se aplicaron personalmente con una duración de cinco minutos, con la finalidad de conocer sus opiniones y expectativas acerca del proceso de inducción que realiza la universidad, lo cual responde al objetivo número uno planteado en el estudio y el segundo elaborado con preguntas cerradas también aplicado personalmente con una duración de cinco minutos, con la finalidad de conocer, como los docentes evalúan el proceso de inducción recibido por la institución, lo cual responde al objetivo número dos propuesto en el investigación.

La entrevista, tiene como finalidad obtener un encuentro interpersonal que permita indagar, medir y evaluar y compartir puntos de vistas que contribuyan significativamente a la investigación (Watts, García, & Lorens, 2006). Por lo antes expuesto, se planteó la aplicación de la entrevista a los diez directores de escuelas que fueron aplicada-s desde el 27 al 29 de noviembre del 2015 y una el 20 de enero del 2016 la cual tuvieron una duración de 123 minutos con 27 segundos, Directora Académica el 29 de noviembre del 2015 con una duración de 13 minutos con 14 segundos, Secretaría General el 29 de noviembre del 2015 con una duración de 9 minutos con 38 segundos y Directora Administrativa y RRHH el 27 de noviembre del 2015 con una duración de 22 minutos con 47 segundos, respondiendo un promedio de varias preguntas semi-estructuradas, como se refleja en el Anexo 4, 5, 6, 7,

con la finalidad de conocer las opiniones y expectativas referente al tema de estudio, mismas que responden al objetivo uno y dos de la investigación.

La aplicación de estos instrumentos fue propicia para la recolección de la información por la investigadora, permitiendo tener un contacto directo con el objeto de estudio, sin la participación de terceros, con la finalidad de aclarar alguna duda que tuviere el encuestado, para cumplir con los objetivos planteados.

Cabe recalcar que para lograr los objetivos de la investigación se acudió a la literatura, utilizando libros, tesis, revistas y folletos, Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento General a la LOSEP, y reglamento interno de la PUCESE, que enriquecieron el trabajo estudio, otra información importante que se consideró fueron las bases de datos científicas de páginas tales como: Google académico, Scielo, Redalyc y otras que aportaran información valiosa para el desarrollo de esta investigación, donde se respetaron las citas de los autores de acuerdo a las normas APA sexta Edición

Estos instrumentos fueron los precisos utilizarlos por cuanto permitieron obtener la información de primera mano para llegar a los resultados de acuerdo a los objetivos que se plantearon en la investigación.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Descripción de la muestra

En el apartado 1.3.2 de la siguiente investigación se presentaron los objetivos específicos del estudio y este capítulo responde a la investigación del análisis del proceso de inducción docente que realiza la PUCESE.

Como se explicó previamente en la metodología se realizó encuestas a 111 docentes de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo parcial. Además, se realizaron entrevistas a los 10 directores de escuelas y 3 jefes departamentales.

3.2. Análisis y descripción de resultados

3.2.1. Encuesta a Docentes

Tras analizar las preguntas de la encuesta, sobre el proceso de inducción, los datos reflejaron ciertas debilidades por cuanto un 68% de los encuestados respondió que no habían recibido información de los departamentos respecto al proceso (Figura 1).

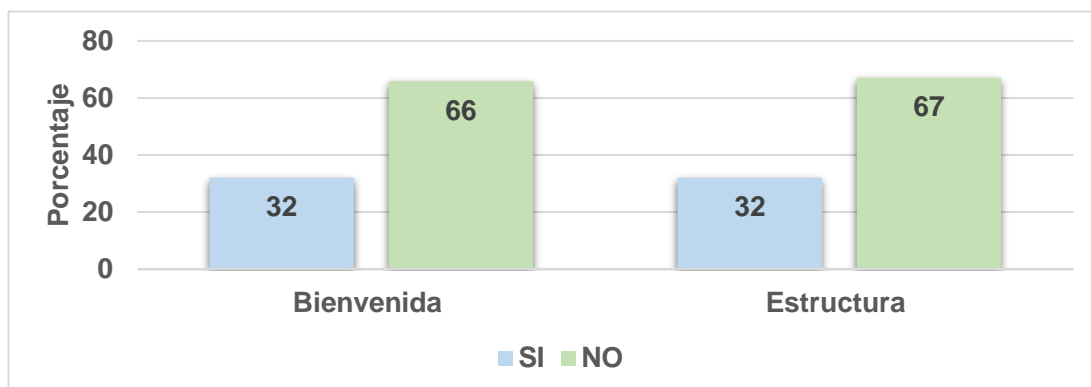


Figura 1: Respuestas a las preguntas de bienvenida y estructura organizacional
Fuente: Encuesta

Del total de los docentes, 50 de ellos manifestaron, que quienes le suministraron la información sobre la estructura organizativa de la PUCESE, los departamentos de RRHH, Dirección de Escuela, Dirección Académica, etc. Sin embargo, se evidencia que hay un gran porcentaje de docente que indica, que esta información no la recibieron (Figura 2)

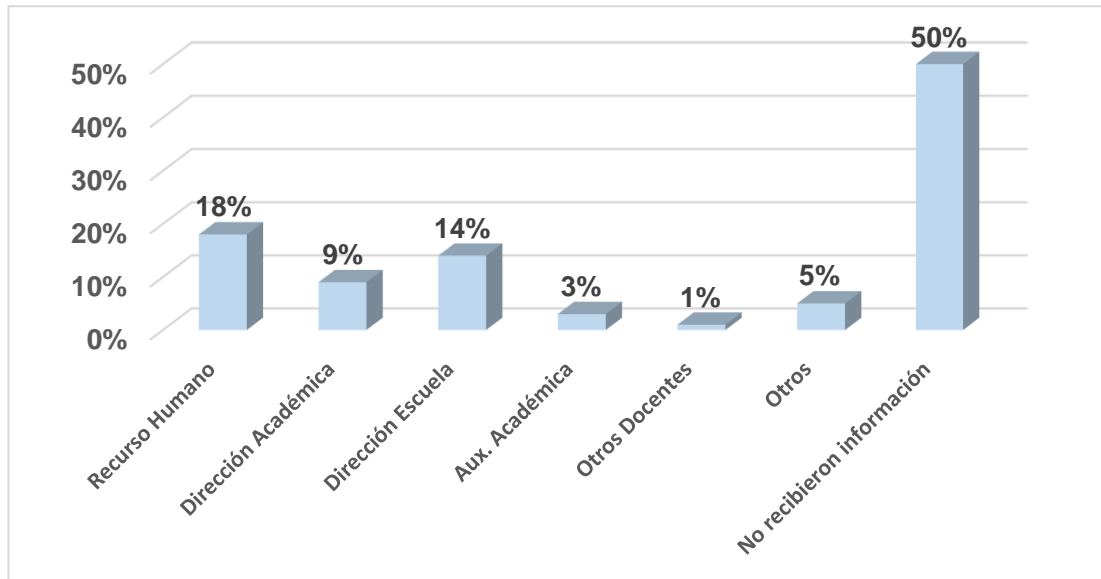


Figura 2: Suministro de información de la estructura organizacional
Fuente: Encuesta

Los datos obtenidos, demuestran que los docentes desconocen que exista una planificación de Inducción al personal académico por parte del Departamento de Recursos Humanos, sin embargo, un porcentaje no muy representativo conocen donde dirigir por escrito sus peticiones y reclamos dentro de la PUCESE, por otro lado, manifiestan que los procesos Académicos se encuentran actualizados en un bajo porcentaje (Figura 3).

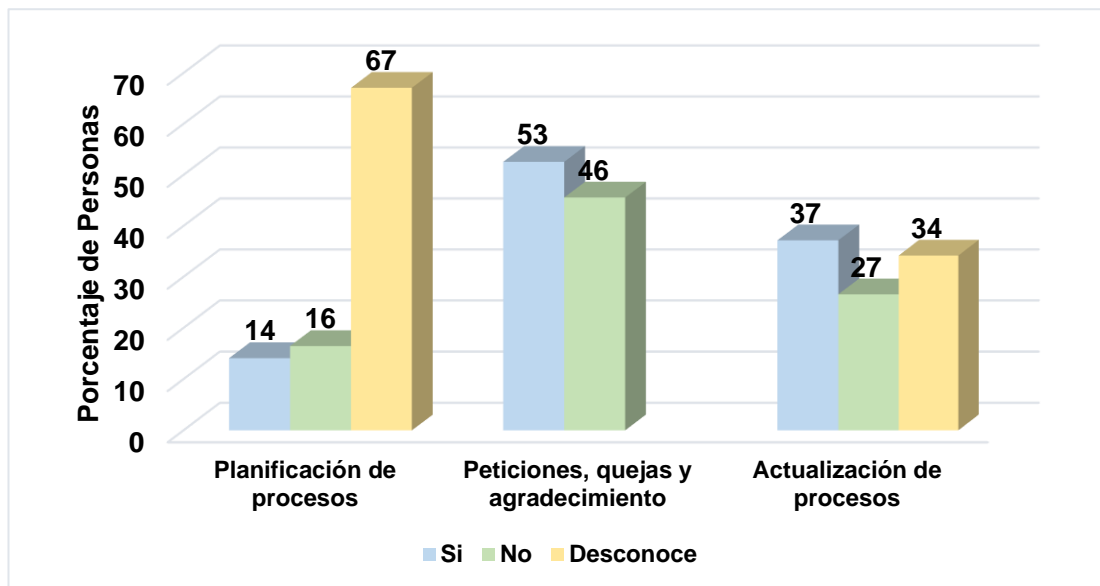


Figura 3: Planificación de Procesos de Inducción RRHH. Peticiones, quejas, Agradecimiento. Actualización de procesos académicos y administrativos
Fuente: Encuesta

Los docentes en un gran número, manifestaron que los procesos de inducción académica que más recibieron al incorporarse a la Sede fue elaboración de sílabo, ingreso de notas y faltas y registro de trabajo, sin embargo, respecto a la inducción sobre la salida de campo y lo referente a investigación fue regular (Figura 4)

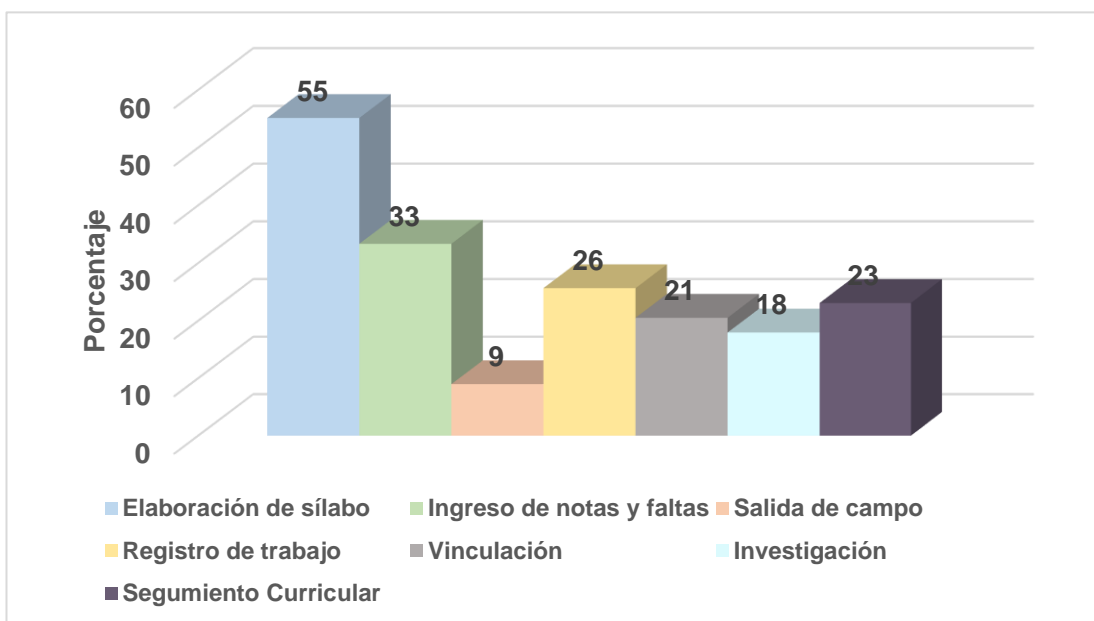


Figura 4: Procesos Académicos de inducción recibidos
Fuente: Encuesta

Cabe mencionar que los docentes indicaron que, en relación a la elaboración del sílabo, consideran que su inducción fue relativamente corta, y en un tiempo no oportuno.

Los docentes manifestaron, que los procesos administrativos y de Recursos Humanos que más recibieron es la corrección del reloj biométrico, se evidencia que los docentes están pendientes de cumplir con los requerimientos que exige el biométrico, pero un gran número de docentes de la escuela de gestión ambiental, consideran que el ingreso de las horas de salida de campo en el sistema se desarrolla de una manera regular, ya que no tienen conocimiento del mismo. (Figura 5).

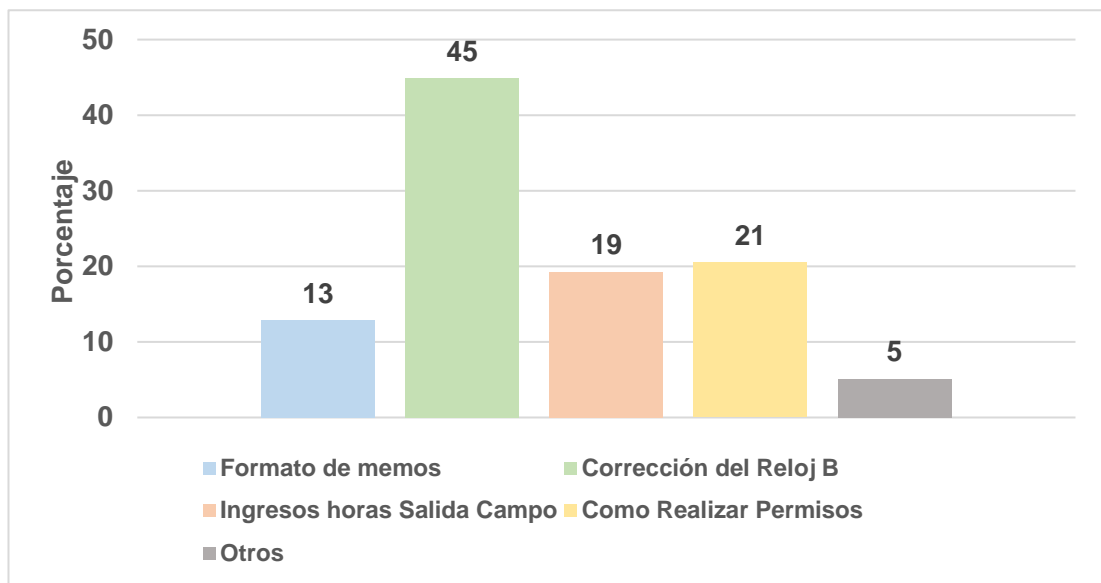


Figura 5: Procesos Administrativos de inducción recibidos
Fuente: Encuesta

De los 111 docentes encuestados 100 manifestaron que es necesario que se cuente con un modelo de inducción que permita tener conocimiento sobre la PUCESE institución donde desempeñaran sus funciones.

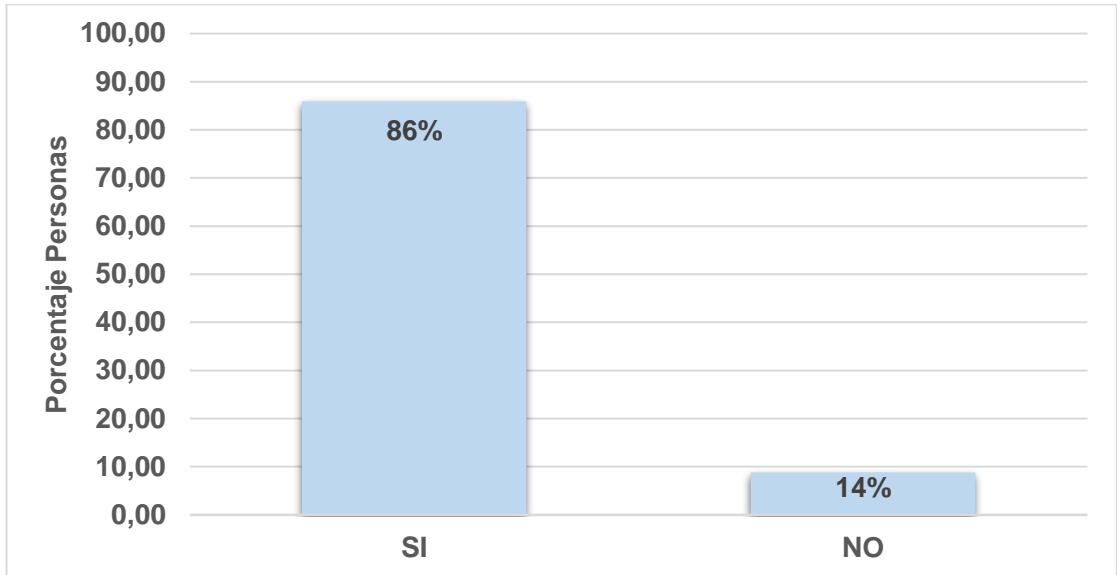


Figura 6: Factibilidad de la creación de un modelo de Inducción
Fuente: Encuesta

De acuerdo a la figura, se han considerado algunos parámetros para evaluar el proceso de inducción que actualmente aplica la PUCESE, los resultados evidenciaron que el 51% de los docentes consideran que el proceso de inducción fue regular, por tanto, se requiere replantear el proceso de inducción que realiza la Sede. Sin embargo, el 24% señalaron que es buena, se debe realizar muchas mejoras, el 19% la evaluaron como muy buena, se debería hacer algunas mejoras y el 17 % indicaron que fue sobresaliente (Figura 7).

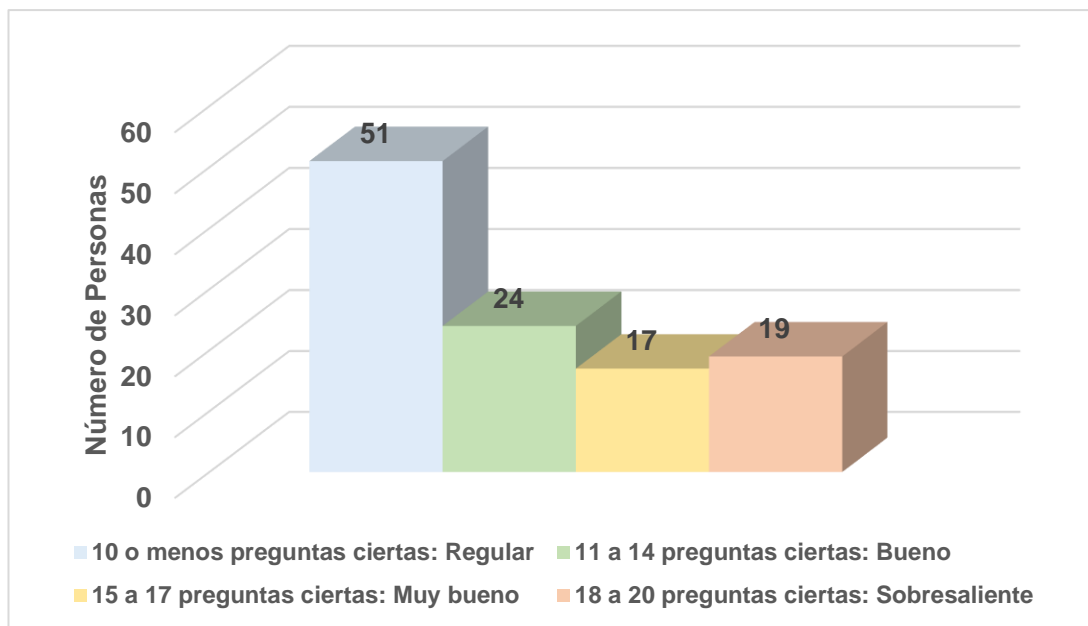


Figura 7: Evaluación de la inducción recibida
Fuente: Encuesta

3.2.2. Entrevistas a Autoridades

Para recabar más información acerca de éste proceso de inducción desarrollado por algunos años por la Sede, fue necesario que participen en éste estudio algunas autoridades a las cuales se aplicó las respectivas entrevistas.

3.2.2.1. Entrevistas a Directores de Escuelas

Fue aplicada a los diez directores de las Unidades Académicas, a quienes se les realizó ocho preguntas relacionadas: a) proceso de inducción b) bienvenida, c: presentación, d: presentación a los estudiantes, e: tareas operativas, sanciones, f: clases fuera de la institución, g: trámite para salida de campos h: reclamos y i: problemas recurrentes. Los directivos opinaron de la siguiente manera:

En relación al proceso de inducción, unos mencionan: “quienes deben llevar este proceso es el Departamento de RRHH o la Dirección Académica”, o de manera conjunta el Departamento de RRHH, Dirección de Escuela y Dirección Académica”. Se evidencia que los directivos tienen criterios diferentes.

En cuanto a la bienvenida indican: “que se lo realiza mediante un dialogo personalizado cuando el docente se acerca”, se le indica lo que se espera de él como profesional, luego la presentación a los estudiantes por lo general lo hacen ellos mismos visitando el aula”.

Un gran número de directores manifiestan: “que no existe una inducción sobre los deberes derechos y responsabilidades”, sin embargo, unos pocos opinan: que sí lo hacen, pero que lo hacen de forma superficial. Es decir, el docente en su totalidad cuando ingresa a laborar no tiene claro sus deberes, derechos y responsabilidades con la PUCESE.

Entre esos deberes derechos y responsabilidades se encuentra el impartir clases fuera de la institución, salidas de campo, pasantía, congresos ponencias fuera del lugar de trabajo, el gran número indicó: “que no se indica

al docente nuevo sobre cómo tiene que proceder”, otros en un menor número dijeron: que si se da a conocer cómo proceder.

En relación a reclamos que pudiera hacer un docente ante la autoridad de la Sede, manifestaron un gran número, que esto se puede hacer ante la dirección escuela, Dirección académica, o en otras palabras depende del problema suscitado, el menor número de docente indica que no está establecido

En referencia a los problemas recurrentes de los nuevos docentes, los directivos dijeron: que los nuevos docentes presentan un desconocimiento de las formas, no manejan bien las herramientas informáticas, falta de adaptación al nuevo entorno y otros no se adaptan a la nueva cultura de su práctica docente.

3.2.3. Entrevista a Dirección Académica

La entrevista realizada a la dirección académica se basó en 17 preguntas como lo refleja el (Anexo 3).

La autoridad considera: quienes deben llevar el proceso de inducción al nuevo docente, es Dirección Académica y RRHH. Se debe proporcionar una serie de conocimiento al docente, sea de aspectos académicos como administrativos y organizacionales; no se realiza un seguimiento de evaluación al proceso de inducción, y la comunicación al respecto no es la adecuada.

Las personas encargadas de enseñar al nuevo docente las distintas formalidades y aspectos burocráticos que tiene la institución, debe proporcionar de forma clara la documentación y las herramientas, para que el docente se pueda desenvolver dentro de la institución debiendo ser inclusive por escrito a fin de que sean fuentes de consultas para el docente.

Sobre el tiempo que se asigna al proceso de inducción para que un docente nuevo se familiarice con los procesos y reglamentaciones de la institución, en Dirección Académica dicen que dura una semana, pero es muy poco, con la

condición de que exista varios docentes, y versa sobre varias temáticas académicas.

En cuanto a la capacitación sobre normativas dice: pequeña parte de la inducción trata sobre este tema, de igual forma sobre los procesos de vinculación, académicos, RRHH, incubadora. Sin embargo, se menciona que las personas encargadas de la inducción al docente, no tienen claro dicho proceso, considerando que el plan para realizar el proceso de inducción al nuevo docente, se está elaborando.

Por tanto, se reconoce que actualmente no cuentan con manuales: pero si, existen reglamentaciones, mismas que no han sido socializadas debidamente y no están recogidas en un solo documento, que den las directrices de las distintas responsabilidades a las que se somete un nuevo docente.

Finalmente indica que los puntos importantes dentro del proceso de inducción en los cuales se debe poner énfasis, son los aspectos académicos, proceso micro-curricular, investigación, vinculación, los procesos administrativos; los deberes, derechos y responsabilidades; la normativa legal, el debido proceso; reclamos, interposición de recursos tanto fuera como dentro de la institución.

3.2.4. Entrevistas a la Secretaría General

En Secretaría General consideran que el proceso de inducción lo debe realizar RRHH, uno de los problemas significativo en la Sede es no tener una buena socialización del proceso de inducción al docente, el cual debe incluir aspectos sobre la normativa para la entrega de notas y control de asistencias, cree que este proceso lo debe realizar la secretaría general, ya que los docentes en la temporada de entrega de notas finales, acuden a Secretaría General y es allí donde se dan las dificultades, así como las soluciones.

Entre los errores más comunes que tienen los docentes antiguos y recién llegados a la PUCESE, al momento de entregar las notas en secretaria, está la inconsistencia en las notas entre los exámenes escritos y los subidos al sistema sobre todo con los docentes nuevos, cuando se quiere rectificar una

nota en secretaria general el docente considera es fácil, pero no es así, ya que deben aceptar que es un error manifiesto, el cual que lo deben presentar por escrito.

Sobre la existencia de algún instructivo de forma física en el que se establezca el proceso que debe seguir el docente para la entrega de notas, responden que no existe, pero considera que se debe elaborar un instructivo al respecto para ser entregado al docente; aunque el docente tiene entendido las funciones de Secretaría General, pero las otras autoridades de universidad no, porque en ocasiones se arrogan funciones que no les compete. Además, indican que el proceso de inducción no sólo se debe supeditar a los aspectos académicos.

3.2.5. Entrevista a Dirección Administrativa y RRHH

Considera que el proceso de inducción al nuevo docente, debe ser llevado por el departamento de RRHH, que incluye a docentes, administrativos y de servicio, directores y trabajadores, consideran que este proceso lo debe recibir el nuevo docente. Este proceso debe incluir la visita a cada uno de los departamentos involucrados, así como una explicación precisa de la estructura organizacional y sus autoridades; tanto los docentes nuevos como los antiguos deberían recibir un nuevo proceso de re-inducción.

La existencia de la reglamentación con fundamentación legal, para el biométrico, que se basa en reglamento interno de la universidad, así como en el reglamento del docente, tanto para el personal administrativo como para el personal docente; haciendo la diferenciación que el personal administrativo cumple horarios de oficinas en cambio e docente cumple horario de docencia, académico y administrativo, pone de manifiesto que se comunica al docente los descuentos que se le hacen por concepto de descuentos por las faltas en el biométrico.

Para el efecto hay que definir la debida proporcionalidad en las sanciones (Ver Constitución y reglamentación de la PUCE), así como si se sigue el debido proceso al respecto.

Especifica que le informan al docente sobre sus derechos y obligaciones de forma verbal, pero sólo, con respecto al tipo de contrato firmado, además se le entrega el instructivo del biométrico y el reglamento interno de trabajo, además se le comunica cualquier cambio al respecto mediante el dialogo.

Pero con respecto a cambios en los formatos o nuevos formatos del departamento de RRHH, estos no se comunican, pero se los coloca en la página web. No existe un proceso de seguimiento al proceso de inducción del nuevo docente.

Reconoce que en la PUCESE, las autoridades deben sentarse a conversar con todos los estamentos de la universidad, como dirección administrativa, dirección académica, secretaria general, departamento de sistemas, asociación de profesores, asociación de trabajadores, etc, con la finalidad de establecer los aportes de cada uno, pero no debe ser de unas horas ni unos días, sino que son semanas, incluso la persona nueva debe conocer las nuevas instalaciones, los campos de acción, los riesgos, para eso es indispensable riesgo y salud ocupacional.

Cada unidad debería tener un documento o instructivo que especifique cuáles son sus actividades y como se debe dirigir a ellos, todo documentado y recopilado, el cual debe ser entregado al nuevo docente para que le sirva de material de consulta.

Considera que indispensable la reunión entre todos los departamentos, para que se haga un manual; el proceso de inducción debe ser amplio, por lo menos un mes y debe hacerse antes de que inicien las clases.

La inducción se da en la PUCE cuando ya el docente está dando clases o laborando, o cuando a algún directivo se le ocurre llevar al docente a recursos humanos a presentarlo, se le explica la estructura organizacional o cuando dirección académica que es la encargada del docente solicita la participación se le prepara un documento para explicarlo al docente pero trata solo de la contratación y el tipo de contrato, pero debería existir una información completa, como por ejemplo en el caso de los extranjeros, cual es la visa de trabajo que debe tener y demás documentos.

Indica además que el departamento de Recursos Humanos está trabajando en un manual de reclutamiento y selección de personal, indica que con el personal administrativo sí se da un proceso de inducción, pero al personal docente no, que esta particularidad, sea puesta en conocimiento de dirección académica.

El personal docente no se ha entrevistado con el departamento de Recursos Humanos, ni tampoco el test psicológico lo realiza este departamento.

En definitiva, no existe proceso de inducción para el docente, se está elaborando un manual para aplicar el reclutamiento y selección de personal como debe ser, reconoce que la universidad tiene 35 años se ha quedado en esta parte, y estar remediando y parchando.

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN

El proceso de inducción en las instituciones de educación superior, es clave para fortalecer y asegurar la permanencia del docente que ingresa a formar parte de una nueva organización, hecho que le permitiría sentirse motivado y con la confianza para desarrollar sus tareas, asumiendo responsabilidades relacionadas a la docencia, investigación y vinculación con la colectividad.

Los docentes manifiestan estar satisfechos con los procesos de inducción que realiza el departamento administrativo y de RRHH, entonces se evidencia que los profesionales académicos están atentos a cumplir con los requerimientos que exige los departamentos, sin embargo, algunos docentes de la escuela de Gestión Ambiental consideran que el proceso de ingreso de horas de salida de campo es regular debido a que no tienen conocimiento de cómo realizar dicho trámite. Por tanto, se hace necesario que el Departamento de Recurso Humano debería tener un contacto más personalizado con los docentes de dicha unidad académica, con la finalidad de informar sobre los procedimientos y seguros de vida en relación a la salida de campo con los estudiantes.

Por otro lado, los resultados evidencian que la inducción aplicada a los docentes que se incorporaron desde el año 1983 hasta la actualidad, manifiestan que la inducción para la elaboración del sílabo a pesar que fue el más recibido fue relativamente corto y en un tiempo no oportuno, ocasiona ciertos inconvenientes en su contenido, así como también al cumplimiento en la entrega de éste requisito a la unidad académica (Figura 4), pero en relación a las salidas de campo e investigación es regular.

Los resultados obtenidos del segundo instrumento aplicado a los 111 docentes, se lo realizó para evaluar como la PUCESE está realizando el proceso de inducción, por lo cual fue evaluada de la siguiente manera: 51 docentes hay que repetir el proceso de inducción, a 24 se debe mejorar mucho el proceso de inducción, a 17 deben mejorar en algo y 19 están satisfecho con el proceso de inducción (Orozco, 2001), considerando las tres variables primeras lo pertinente fuera repetir el proceso inducción a todos los involucrados, una vez que se replantee el nuevo modelo de inducción debidamente planificado a fin de que no se vuelva aplicar un esquema que de acuerdo a la evidencia a resultado.

Por tanto se hace necesario una capacitación pedagógica debidamente planificada que conlleve al mejoramiento de la práctica docente, como lo concibe Rumbos(2009), quien concluye en su estudio que debe haber un compromiso de formar y capacitar en la inducción pedagógica a los docentes con la finalidad de incorporarlos en la profesión, de tal manera que refuercen y faciliten su continuo desarrollo profesional, mejorando la calidad del desempeño laboral y reduciendo el conflicto organizacional y evitar ciertos problemas que pueden afectar el desarrollo de su práctica docente. Por tanto, es oportuno mencionar que la inducción docente debería hacerse antes o al inicio del periodo académico, esto permitiría que se planifique de mejor manera las actividades que desarrollaría el docente y así cumplir con los plazos establecidos.

Otro de los resultados evidencia que los Docentes al igual que los Directores de las Unidades Académicas, Secretaria General, Dirección Académica y Dirección Administrativa y RRHH, no tienen claro de quien o quienes deben llevar el proceso de inducción, al punto que los docentes desconocen que exista una planificación académica y administrativa, que se direcciona de mejor manera éste proceso de inducción, lo que podría ocasionar ciertas incertidumbre a las acciones relacionadas a su práctica docente. Por otro lado,

la responsable académica de la Sede, manifiesta que quienes deberían guiar el proceso de inducción, es el departamento de Recursos Humanos, acompañado de la Dirección Académica. Pero para que este proceso sea completo sería necesario que se incorpore a los directores de escuela quienes deben tener un contacto directo con el nuevo profesional que se incorpora a su unidad académica. En este sentido el estudio realizado por Valdiviezo, Sánchez , y Rogel (2007) señalan, que al ingresar un nuevo empleado reciba la información requerida de parte del Talento Humano y posteriormente transfiere a su nuevo jefe la responsabilidad de orientar, guiar e inducir al nuevo trabajador y para ello cuenta con una herramienta que es la de inducción. Además, la LOES, hace énfasis de este proceso en el personal académico en su (art. 147 al 158), donde menciona que debe existir un proceso exhaustivo de inducción, más aún cuando se establece sanciones como lo indica el art. 207.

En ente mismo orden, se procedió a hacer un análisis más profundo de todo el proceso de inducción, el mismo que debería ser aplicado por los responsables encargados de la Sede (autoevaluación), por tanto, los resultados reflejaron que se debería repetir el proceso de inducción, tantos docentes nuevos como antiguos (Figura 7), con la finalidad de que se mejore el proceso en beneficio de la institución. Siendo de esta manera y de acuerdo a uno de los resultados de los docentes es necesario que la PUCESE, cuente con un modelo de Inducción que actúe como una herramienta guía, que conlleve conocer de manera directa cuales son los pasos a seguir cuando el docente se incorpora por primera vez a la institución. En este mismo orden Pereira, Giraldo y Orozo (2008) menciona que los modelos de selección e inducción al personal garantizan el cumplimiento oportuno del proceso con un mayor sentido de pertinencia del nuevo colaborador de la institución y en su equipo de trabajo.

En este mismo recorrido, los resultados de las entrevistas a directores de las distintas unidades académicas reflejaron, que no se tienen claro los deberes, derechos responsabilidades del docentes y más aún la existencia de un

proceso de inducción que guíe al profesional al cumplimiento de sus tareas, es importante mencionar que desde Dirección Académica, Secretaría General y Recursos Humanos, aceptan que no se cuenta con un personal totalmente capacitado para el proceso de inducción, así como también una evaluación que permita conocer si el proceso tuvo el resultado esperado. De igual manera no existen instructivos de cómo proceder legalmente ante los distintos departamentos institucionales, en otras palabras, este proceso de inducción se lo realiza de manera empírica. Entonces es oportuno referirse al estudio realizado por Orozco (2001), quien menciona que se debe ofrecer especial atención al funcionario universitario que por primera vez inicia sus labores, sobre todo por la ansiedad, nerviosismo y otras situaciones que enfrenta cuando ingresan por primera vez a una organización tan grande y compleja como es la universidad. En este orden de ideas se puede citar a Buzo (2010) que indica en su estudio, que el nuevo profesor necesita en esta etapa de socialización profesional y una formación específica que le permita desempeñar de mejor manera su función como docente.

Finalmente, para resolver el problema de la investigación se presenta un esquema de una propuesta como alternativa para fortalecer el proceso de inducción docente en la PUCESE, para ello es necesario la colaboración de los involucrados en este proceso, que de acuerdo a las condiciones de la institución es idónea para lograr la re-inducción, misma que deber ser planificada debidamente. Por tanto, espero haber contribuido con este tipo de iniciativas en beneficio de la Sede.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTA

5.1 Conclusiones

Una vez realizado el análisis de los resultados relacionado al Proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, se presentan las siguientes conclusiones:

- ❖ La PUCESE, a través del departamento de Recursos Humanos y Dirección Académica no aplica de manera formal el proceso de inducción al personal docente (nacional y extranjero), se actúa de manera empírica, más aún cuando no se cuenta con un instructivo que pueda direccionar de manera efectiva este proceso y evitar posibles inconvenientes.
- ❖ El proceso de inducción debería durar por lo menos tres años, se sugiere por las referencias bibliográficas revisadas, tomando en consideración que en la actualidad la institución está viviendo procesos de cambio que ameritan capacitaciones, donde el docente debe estar pendiente en cada una de las actualizaciones, lo que sería de beneficio propio e institucional.
- ❖ Entre las necesidades existentes, los docentes manifestaron que debe haber un modelo de inducción donde se incorpore paso a paso de manera general y específica todo el proceso, de esta forma lo mantendría informado de los cambios continuos de acuerdo a lo que exige la normativa jerárquica superior.
- ❖ Otra de las necesidades que manifestaron los docentes, es hacer el proceso de re-inducción, a docentes nuevos y antiguos, esto permitiría que se garantice un apropiado proceso al trabajo y actualizar los conocimientos para un mejor desempeño de las tareas encomendadas.

5.2 Propuesta

Tema: Modelo de proceso de inducción del docente universitario PUCESE

JUSTIFICACIÓN

Para un proceso de inducción a los docentes de la PUCESE, se requiere de un modelo de inducción universitario, enfocado al mejoramiento de los departamentos encargados quienes estarán a cargo de guiar al nuevo docente que ingresa por primera a la institución. El modelo de inducción permitirá al docente nuevo y antiguo, mantenerlo informado y actualizado de los cambios o modificaciones que realice la Sede.

Sin embargo, para elaborar este modelo de inducción, se debe considerar la intervención de todos los que hacen la institución a fin de que se tenga claro cuáles son los servicios Académicos y Administrativos que suministran cada uno de los integrantes para inducir al docente.

Por otro lado, el proceso de inducción debe tener un modelo definido constituida por: 1.- Departamento de Recurso Humano, 2.- Departamento de Dirección Académica, 3.- Dirección de Escuelas y 4.- Un Sistema de Evaluación y Retroalimentación de forma periódica, con la finalidad de determinar la comprensión de la capacitación de la inducción, tomando en consideración que los docentes se consolidan en su puesto de trabajo una vez que han transcurrido cinco años (Juárez & Asociados, 2008).

Es importante que el personal encargado de este proceso de la universidad, debería estar capacitado con los temas fundamentales con respecto al debido proceso. Además, se debería definir claramente las responsabilidades mediante instructivo de trabajo tanto de: Directivos, Directores y Docentes con la finalidad que no se sobrepongan los derechos y los deberes de uno sobre los otros.

Sin embargo, al contar con instructivos claros y definidos, ayudaría a la PUCESE a mejorar en su proceso de inducción docente, lo cual le permitirá al profesional sentirse motivado para cumplir con sus tareas asignadas. Así mismo la Sede cumpliría con los objetivos de Institución, ya que en la actualidad se encuentra en el rediseño de carreras y acreditación de las carreras.

Por tanto, se propone elaborar el modelo del proceso de inducción, con la finalidad de mejorar dicho proceso, y así lograr que los docentes conozcan todos los procesos académicos administrativos que presta la institución y así puedan desenvolverse de una manera eficiente, lo cual le permitirá a la Sede ahorrar recurso y tiempo.

Objetivo: Elaborar un modelo del proceso de inducción a la PUCESE

ALCANCE

Estaría dirigida al departamento de Recursos Humano, Dirección Académica y Directores de Escuela.

REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS

- Barreto, & Alonso. (1998). Diseño de un Programa de Inducción General, Tesis. Colombia.
- Bayón, F., & García, I. (1992). *Gestión de Recursos Humanos* (Vol. 1). Madrid, España: Síntesis S.A. Recuperado el 30 de Septiembre de 2015
- Bennis W, N. B. (1985). *LIDERES , Las cuatro claves del liderazgo eficaz* (Español ed.). Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica: Editorial Norma SA. Recuperado el 28 de Octubre de 2016, de <http://holachocoza.com/wp-content/uploads/2015/06/52494439-Las-Cuatro-Claves-Del-Liderazgo-Eficaz.pdf>
- Bermúdez, H. (2011). La inducción General en la Empresa entre un Proceso Administrativo y un Fenómeno Sociológico. 117-142. Colombia, Colombia: Red de Revistas. Recuperado el 2 de octubre de 2015
- Bermudez, H. (julio de 2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad del Rosario*, 13(21), 142. Recuperado el octubre de 2016, de <file:///C:/Users/KHAR/AppData/Local/Temp/1905-6736-1-SM.pdf>
- Buzo, Z. (Enero de 2010). El Profesorado Universitario Novel Estudio Teórico de su Proceso de Inducción o Socialización Profesional. *Revista Electrónica de Investigación Docente (REID)*, 55-72. Recuperado el 2 de Octubre de 2015, de <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n3/REID3art3.pdf>
- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(2). pág. 11. ISSN 1669-1555. Recuperado de http://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- CES. (24 de Junio de 2015). Normativa para la tramitación del recurso de apelación de las resoluciones expedidas por las máximas autoridades

en los procesos disciplinarios". *RPC-SO-24-No.299-2015, VIGENTE*, 5. Quito, Pichincha, Ecuador: CES.

doi:http://www.ces.gob.ec/doc/historico_LOTAIP/LOTAIP2015/Anexos/reglamento%20de%20carrera%20y%20escalafon%20del%20profesor%20e%20investigador%20del%20sistema%20de%20educacion%20superior.pdf

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (1 ed.). McGraw-Hill.

Recuperado el 4 de Octubre de 2015, de

<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Colmenárez, L. (20 de julio de 2008). Proceso de Inducción del Personal Docente en el Decanato Administración y Contaduría de la UCLA.

Compendium, 5- 22, .

doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88002002>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Elementos Constitutivos del Estado*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.

doi:http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Corral, C., Gil, M., Velasco, R., & Serrano, M. (2011). LA IMPORTANCIA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS. *El Buzón de Pacioli*. Recuperado el 28 de Octubre de 2016, de

http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no74/28.-_ponencia_9__1_.pdf

De Camillioni, A.R., Celman, S., Litwin, E., & Palou de Maté, M. (1998). La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo. PAIDÓS (Publicación 1era Edición). Buenos Aires, Barcelo, México.

Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de DOI:

<http://www.epetrg.edu.ar/Bibliografia%20PIE/CELMAN%20Susana,%20Es%20posible%20mejorar%20la%20evaluacion%20y%20transformarla%20en%20herramienta%20de%20conocimiento.pdf>

Desller.G. (1996,pág.235). *Administración de Personal(sexta edición)* (sexta ed.). (L. G. Plascencia, Ed., & H. R. Managment, Trad.) Naucalpan de Juarez, Mexico, Mexico: Prentice Hall Hispanoamérica S.A. Obtenido de <https://onedrive.live.com/?authkey=%21AKflzibSTpCF9kc&cid=4D3B26E5351BBC08&id=4D3B26E5351BBC08%2122886&parId=4D3B26E5351BBC08%2115791&o=OneUp>

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal* (octava ed.). México: Pearson Eduacción. Recuperado el 2 de 11 de 2016, de https://books.google.es/books?id=00dKezzNE-AC&pg=PA249&dq=inducci%C3%B3n+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi3kK_T1IrQAhUBzWMKHxsNDLAQ6AEILzAA#v=onepage&q=inducci%C3%B3n%20personal&f=false

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Decimoprimera ed., Vol. 1). (P. M. Guerrero Rosas, F. Hernández Carrasco, Edits., & L. E. Pineda Ayala, Trad.) México, Méxio, México: Pearson Educación. Recuperado el 30 de Septiembre de 2015

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed., Vol. 1). (G. Dominguez Chávez, Ed., L. E. Pineda Ayala, & V. Campos Olguín, Trads.) Naucalpán de Juarez, Juarez, México: Pearson. Recuperado el 2 de Octubre de 2015

González Brito, Adolfo I., Araneda Garcés., Nelson, Hernández González, Jorge., Lorca Tapia, Jorge. Inducción profesional docente. *Estudios Pedagógicos*, 1(XXXI), 51-62. Universidad Austral de Chile. Valdivia - Chile. Recuperado en octubre de 2016
doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514128003>

MoralesyGómez, J.M., & Ruiz Alanis, L. (2007). LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS ADMINISTRADORES UNIVERSITARIOS DE LA UAEM. *Espacios Públicos* (Vol. 10, Num. 20). Universidad Autónoma de México. Toluca - México. pp. 96 - 106. Recuperado de doi: https://www.researchgate.net/profile/Juan_Gomez91/publication/4042

7510_La_profesionalizacion_de_los_administradores_universitarios_d
e_la_UAEM/links/571a2dc808aee3ddc568efa4.pdf

Giraldo Orrego, I., & Orozco Amaya, L. (2008). Selección de personal por competencias e inducción del personal administrativo para la Universidad Tecnológica de Pereira (Tesis de Maestría de Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado 2 de noviembre de 2016, DOI: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2104/658311G516.pdf?sequence=1>

González, M., & Olivares, S. (2006). Comportamiento Organizacional (Vol., pp 220, 221, 222). México: Continental S.A.

García Solarte, M. (agosto de 2009). Los macro procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento y Gestión*(27), 39. Recuperado el 23 de septiembre de 2015, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n27/n27a06>

García, M. (Marzo de 2009). Los macro-procesos. Recuperado el 2 de Octubre de 2015, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n27/n27a06>

Grajales, t. (2000). *TIPOS DE INVESTIGACION*. Recuperado el 21 de Mayo de 2016, de <http://tgrajales.net/investipos.pdf>

Hernández R, F. C. (2006). Metodología de la Investigación. 182. Recuperado el 15 de 10 de 2016, de https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

Juárez & Asociados, I. (Septiembre de 2008). Inserción Docente: Políticas y Prácticas de Inducción. *USAID*, 26. Recuperado el 2 de 11 de 2016, de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadr976.pdf

LOES. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Asamblea Nacional del Ecuador. doi:<http://www.ups.edu.ec/documents/10184/19367/Ley+Org%C3%A1>

nica+de+Educaci%C3%B3n+Superior/b691001e-b2fb-47b6-8f54-6e32331a2a5e

López , M. (2016). PROCESO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN COMO PRÁCTICA EN LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS. *Universidad de Manizales*, 17. Recuperado el 25 de octubre de 2016, de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2657/Lopez_Lopez_Maria_Paula_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LOSEP. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador.

doi:file:///C:/Users/cdiaz/Downloads/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Servicio%20P%C3%BAblico%20(2).pdf

Marulanda, M., & Mejía, M. (2011). "MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PLANES DE ACCIÓN Y CUMPLIMIENTO PARA LA HABILITACIÓN Y CERTIFICACIÓN EN BUENAS. Recuperado el 29 de Octubre de 2016, de

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2106/6583M389.pdf;jsessionid=58054C9AE6012A4F5782B10969D8363E?sequence=1>

MinisterioRelacionesLaborales. (20 de abril de 2012). Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal. *Acuerdo Ministerial 56 del Ministerio de Relaciones Laborales(702 (mayo-2012))*, 33. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial. Obtenido de <http://www.politica.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/NORMA-TECNICA-RECLUTAMIENTO-Y-SELECCION.pdf>

Orozco Delgado, V. H. (02 de junio de 2006). Reflexiones teórico metodológicas para desarrollar el proceso de inducción como apoyo a la gestión del recurso humano universitario. *Edución*, 27-33.

doi:<http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/2929/2831>

- Orozco, V. (2001). Reflexión Teórica-Metodológicas para Desarrollar el Proceso de Inducción como Apoyo a la Gestión del Recurso Humano Universitario. *Educación*, 25, 31.
doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v25i1.2929>
- Reg-LOSEP. (2011). *Reglamento a Ley orgánica del Servicio Público*. Ecuador.
doi:http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_LOSEP.pdf
- RegLosep. (24 de Marzo de 2011). Reg.Losep. *Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público(418)*, 64. Qito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Rumbos.M. (Enero-Abril de 2009). Propuesta de un modelo de inducción pedagógica para los profesores de la UNELLEZ-Barinas. *Laurus*, 15(29), 254-272. Recuperado el 10 de Diciembre de 2015 , de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76120642012.pdf>
- Sabino, C. (2000). *El proceso de la investigación teórica-práctica*. Caracas, Venezuela.
- Serrano, J. F. (Septiembre de 1997). Nacen, se hacen, o los hacen: Formación de Investigadores y Cultura Organizacional en las Universidades. *Nómadas*(7), 52-62.
doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105118909005>
- Stephen, R. (2013,Pág.533). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). (R. G. Estrada, Ed., & L. S. Ayala, Trad.) Mexico, Mexico: Pearson Education Inc. Obtenido de <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- UNAD, U. N. (2010). <https://www.unad.edu.co/>. (L. M. Rueda, Productor) Recuperado el 26 de Octubre de 2016, de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/index.html>:

<http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/justificacin.html>

Valdiviezo, A., Sánchez, F., & Rogel, G. (2007).

<http://www.dspace.ups.edu.ec>. Recuperado el 4 de octubre de 2015, de
<http://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/503/11/Tesis.pdf>

Villarroel, C. (2005). *Grecia, Planificación y Evaluación Universitaria.*

Educare, 10. Recuperado el 5 de octubre de 2016, de
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20011/2/articulo6.pdf>

Watts, F., García-Carbonell, A., y Lorens, J. (Eds.). *La evaluación compartida. Investigación multidisciplinar. Grupo de Innovación en la Evaluación para la Mejora del Aprendizaje Activo -IEMA-. Editorial de la UPV. ISBN: 84-7721-633-9. pp. (1-11).* Recuperado de
<http://www.upv.es/gie/LinkedDocuments/descargar%20libro.pdf>

Zabaleta, A. T. (Julio de 2003). *Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento y Gestión por Competencias. Psicología desde el Caribe*, 115-133. Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301208>

Zoia, B. (Enero-Junio de 2009). *El profesorado Universitario Novel y su Proceso de Inducción Profesional. MAGIS*, 1(2), 328.
doi:<http://www.javeriana.edu.co/magis>

ANEXOS

ANEXO 1 – PRIMERA ENCUESTA

Formato de encuesta para la elaboración población docentes “Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo parcial” de la PUCESE

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS**

Fecha: ___/___/_____

ENCUESTA A DOCENTES DE LA PUCESE

Estimado docente:

La presente encuesta tiene como objetivo analizar el proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), su aporte será de gran importancia para este estudio.

Esta encuesta es totalmente anónima, por favor ser objetivo y sincero en sus respuestas.

1.- Sexo: Masculino (); Femenino ();

Nacionalidad: Ecuatoriana (); Extranjera ()

2.- Edad:

- 1) 20 a 30 años ()
- 2) 31 a 40 años ()
- 3) 41 a 50 años ()
- 4) Más de 51 años ()

3. Antes de formar parte de la PUCESE trabajo en otra universidad

SI NO

¿Cuánto tiempo?

- 1) 3 a 11 meses ()
- 2) 1 a 5 años ()
- 3) 6 a 10 años ()
- 4) Más de 10 años ()

4.- Indique a que escuela pertenece:

5.- Cuando usted ingreso a la Universidad le dieron la bienvenida y lo llevaron a conocer cada uno de los departamentos administrativos y de Servicios con los que cuenta la institución

SI NO

6.- Se le suministro la información referida a la conformación de la estructura organizativa de la Institución.

SI NO

7.- Si responde sí ¿por parte de quién?:

Departamento Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>	Auxiliar Académica	<input type="checkbox"/>
Departamento Dirección Académica	<input type="checkbox"/>	otros Docentes	<input type="checkbox"/>
Dirección de Escuela	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

8.- ¿Durante el proceso de la inducción o entrevista, se le informo claramente sus funciones y responsabilidades? ¿Cómo calificaría este proceso?

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

MALO

9.- Durante la charla de inducción le fue suministrada toda la información respecto a las normativas interna de la institución, como lo considera usted.

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

MALO

10.- Ha recibido usted inducción por parte de la Dirección Académica para la elaboración del sílabo.

SI NO

11.- Si responde sí ¿En qué tiempo?:

15 días

Un mes

Dos meses

Más meses ¿Cuánto?: _____

12.- Cuando ingresó a la universidad recibió inducción sobre los procesos Académicos y Administrativos.

Académicos

Administrativos

SI

NO

SI

NO

13.- Si la respuesta es sí. ¿Cómo le pareció la inducción?

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

MALO

14. Si recibió la inducción, ¿Marque los procesos que recibió?

Académicos

Administrativos

Elaboración de Sílabos

Formato de Memos

Ingresos de Notas y Faltas

Corrección del Reloj Biométrico

Salidas de Campos

Ingresos de Horas de Salida de Campos

Registro de Trabajo

Como Realizar un Permiso

Vinculación

Otros

Investigación

Seguimiento Curricular

15.- El Departamento de RRHH de la PUCESE cuenta con una planificación de proceso de inducción del docente.

SI NO DESCONOCE

16.- En su trabajo existe comunicación oportuna para las diferentes actividades que debe realizar, califique el nivel que usted considera.

MUY BUENA

BUENA

REGULAR

MALO

17.- Conoce usted a donde dirigir por escrito peticiones, agradecimientos o quejas dentro de la universidad.

SI NO DESCONOCE

18.- Considera usted que existe actualización de los procesos Académicos y Administrativos

SI NO DESCONOCE

19.- Cree usted factible que exista un modelo de inducción en la página web de la PUCESE, que lo mantenga actualizado.

SI NO

¿Por qué?

20.- Qué tiempo lleva laborando en la universidad:

- 1) 3 a 11 meses ()
- 2) 1 a 5 años ()
- 3) 6 a 10 años ()
- 4) 11 a 15 años ()
- 4) 16 a 20 años ()
- 4) 21 a 25 años ()
- 4) Más de 26 años ()

Aporte personal

ANEXO 2 - SEGUNDA ENCUESTA

Formato de encuesta para la elaboración población docentes “Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo parcial” de la PUCESE

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

ENCUESTA A LOS DOCENTES

Estimado docente:

La presente encuesta tiene como objetivo analizar el proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), su aporte será de gran importancia para este estudio.

Recuerde cuando se inició en su trabajo actual. Lea cada afirmación y encierre en un círculo C (cierto) o F (falso) según se relacionen con la inducción que usted recibió.

En qué año ingreso a trabajar a la PUCESE _____

1- Me hicieron sentir bienvenido.	C	F
2- Me presentaron a los demás miembros de mi grupo de trabajo.	C	F
3- Mi director me puso atención y me dio la bienvenida.	C	F
4- Mi inducción pareció estar bien planificada.	C	F
5- Hice una visita a la organización con una persona calificada	C	F
6- Aprendí sobre la historia de la institución y planes futuros.	C	F
7- Me quedaron claramente definidas las funciones y las tareas de mi puesto.	C	F
8- Conocí los servicios básicos que ofrecía la institución.	C	F
9- Conocí a mis compañeros de departamento o unidad.	C	F
10- Tuve la oportunidad de hacer preguntas.	C	F
11- Se me asignó el aula o lugar de mi trabajo.	C	F
12- Recibí información básica sobre equipos, materiales, etc. relativos a mi trabajo.	C	F
13- Se me definieron claramente las condiciones económicas de mi contrato o nombramiento.	C	F
14- Pude compartir con mis compañeros de trabajo.	C	F
15- Se me hizo una asignación específica de trabajo junto con sus instrucciones.	C	F
16- Conocí el horario institucional.	C	F
17- Conocí mis deberes, prohibiciones y derechos laborales.	C	F
18- Conocí y participé de los diferentes comités de trabajo de la institución.	C	F
19- Conocí los procedimientos para permisos, incapacidades, licencias.	C	F
20- Al final de la primera semana me sentí como miembro de la organización.	C	F

Total de C _____ Total de F _____

ANEXO 3

Formato para la entrevista, para la población “Directores de las escuelas de la PUCESE”.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

Tema: Proceso de inducción del personal docente de la PUCESE

Por favor, dedique unos pocos minutos a esta entrevista con la finalidad de conocer el proceso de inducción del personal docente, que realiza la PUCESE

1	¿Qué departamento es el encargado de llevar el proceso de inducción al nuevo docente?
2	¿Le da usted la bienvenida al docente nuevo? Si no es así, ¿a quién delega esta función?
2	¿Presenta usted al docente nuevo a los estudiantes, o a quien delega usted esta función?
4	¿Existe una capacitación al docente, para explicarle cuáles son sus tareas operativas y sanciones respectivas?
5	¿Dentro del proceso de inducción al docente nuevo, se incluye cómo tiene que proceder cuando las clases son fuera de la Institución?
6	¿Dentro del proceso de inducción se indica al docente como realizar los trámites para las salidas de campos, pasantías, congresos, ponencias fueras, etc.?
7	¿En caso de que un docente tenga un reclamo o quiera hacer alguna solicitud a las autoridades de la institución ante quien se presenta la misma?
8	¿Cuándo ingresa un docente nuevo a la Escuela que problemas a evidenciado usted?

ANEXO 4

Formato para la entrevista para la población “Directora Académica de la PUCESE”.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

Tema: Proceso de inducción del personal docente de la PUCESE

Por favor, dedique unos pocos minutos a esta entrevista con la finalidad de conocer el proceso de inducción del personal docente, que realiza la PUCESE

1	¿Qué departamento es el encargado de llevar el proceso de inducción al nuevo docente?
2	¿En qué consiste el proceso de inducción para los docentes nuevos que ingresan a la institución?
3	¿Qué requisitos deben de cumplir las personas encargadas de enseñar al nuevo docente las distintas formalidades y aspectos burocráticos que tiene la institución?
4	¿Qué estrategias aplica la PUCESE, para conocer si el docente ha comprendido de forma eficiente el proceso de inducción?
5	¿Qué tiempo se asigna al proceso de inducción para que un docente nuevo se familiarice con los procesos y reglamentaciones de la institución?
6	¿La normativa nacional y así como la institucional está incluida en el proceso de inducción?
7	¿Los procesos referentes a los departamentos de recursos humanos, financiero, académico, secretaria general, investigación, vinculación, incubadora, etc...son explicados en el proceso de inducción?
8	¿Existen manuales, reglamentaciones u algún otro documento que den las directrices de las distintas responsabilidades a las que se somete un nuevo docente?
9	¿Cuál es la forma en que mantienen la comunicación académica con los docentes a fin de dar seguimiento a la inducción?
10	¿Cuándo existen cambios o surgen nuevas reglamentaciones con respecto a las actividades académicas se las comunica a los docentes?
11	¿La inducción al docente en determinadas circunstancias se debe realizar tanto a los docentes nuevos como a los antiguos?
12	¿Dentro de la inducción al docente, cuales considera que son los puntos álgidos en los cuales se debe poner énfasis?
13	¿Las personas encargadas de la inducción al docente, ¿están capacitados?
14	¿Cómo evalúan que el personal de los distintos departamentos, hayan seguido el debido proceso?
15	¿Cuáles son los procesos académicos vigentes en la Universidad?
16	¿El departamento tiene un plan para realizar el proceso de inducción al nuevo docente?
17	¿Para el proceso de inducción tienen en cuenta la situación personal de cada docente, en cuanto a su nacionalidad?

ANEXO 5

Formato para la entrevista, para la población “Secretaría General de la PUCESE”.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

Tema: Proceso de inducción del personal docente de la PUCESE

Por favor, dedique unos pocos minutos a esta entrevista con la finalidad de conocer el proceso de inducción del personal docente, que realiza la PUCESE

1	¿Qué departamento es el encargado de llevar el proceso de inducción al nuevo docente?
2	¿Qué persona del departamento de secretaría general ha sido delegada para realizar una breve inducción al docente?
3	¿La socialización del proceso de inducción al docente, sobre la normativa para la entrega de notas a cargo de quien cree usted que debe estar?
4	¿Existe algún instructivo de forma física en el que se establezca el proceso que debe seguir el docente para la entrega de notas?
5	¿En qué temporada los docentes acuden a secretaría general?
6	¿A más de la entrega de notas, que otra responsabilidad tiene el docente de presentar ante la secretaria general?
7	¿Cuáles son los errores más comunes que tienen los docentes antiguos y recién llegados a la PUECSE, al momento de entregar las notas en secretaria?
8	¿Desde su perspectiva considera usted que está bien entendida las funciones de secretaría general por el docente?
9	¿Cómo considera usted que debe ser el proceso de inducción docente?
10	¿Desde su perspectiva considera usted que está bien entendida las funciones de secretaría general por las autoridades y directivos?
11	¿De la relación docente – secretaría general, cuales son los inconvenientes que se generan en las obligaciones que tiene el docente con la universidad?

ANEXO 6

Formato para la entrevista, para la población “Directora Administrativa y de Recurso Humano de la PUCESE”.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

Tema: Proceso de inducción del personal docente de la PUCESE

Por favor, dedique unos pocos minutos a esta entrevista con la finalidad de conocer el proceso de inducción del personal docente, que realiza la PUCESE.

1	¿Qué departamento es el encargado de llevar el proceso de inducción al nuevo docente?
2	Dan inducción al personal docente tanto al nuevo como al antiguo, ¿En qué consiste?
3	¿El instructivo de la marcación del reloj bajo que parámetros técnicos y académicos se fundamenta?
4	¿Comunica usted a los docentes antes de realizarle algún descuento en el rol, citando la normativa legal respectiva?
5	¿Le informa al docente sobre sus derechos y obligaciones?, ¿Cómo lo hace?
6	Cuando hay algún cambio de contrato o notificación, ¿se le informa al docente? ¿Cómo lo hace?
7	Cuando se hace algún cambio o modificación en los formatos de Recursos Humanos, ¿se le notifica a los docentes?, ¿de qué forma?
8	¿Existe un control constante de los procesos de inducción en el Departamento RRHH de la PUCESE?
9	Que problemas cree usted que hay en el proceso de inducción al docente de la PUCESE y que hay que mejoras.

ANEXO 7

Formato de validación de instrumento

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo: Analizar el proceso de inducción del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), para mejora de los trámites Académicos y Administrativos.

Población: Primera encuesta a docentes de la PUCESE
Directores de las escuelas de la PUCESE
Directora Académica
Secretaria General
Directora Administrativa y de Recursos Humano

INSTRUMENTOS: Encuestas y Entrevistas

Ítems	CRITERIOS A EVALUAR ENCUESTA										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
ASPECTOS GENERALES										SI	SI	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación												
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. en caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir												
VALIDEZ												
APLICABLE					NO APLICABLE							
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por:							C.I.:			Fecha:		
Firma:							Teléfono:			e-mail:		