Incidencia de los procesos de selección e inducción del personal en el desempeño del profesorado del departamento de administración de empresas y finanzas de la universidad de Nariño en el año 2021,2022 y 2023

Karen Daniela Lasso Chaves

Universidad de Nariño

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

San Juan de Pasto

2023

Incidencia de los procesos de selección e inducción del personal en el desempeño del profesorado del departamento de administración de empresas y finanzas de la universidad de Nariño en el año 2021. 2022 y 2023

Karen Daniela Lasso Chaves

Trabajo de grado presentado en modalidad Investigación como requisito para optar al título de Administradora de Empresas

Asesor:

Mg. Carlos Arturo Ramírez Gómez

Universidad de Nariño

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

San Juan de Pasto

2023

Nota de Responsabilidad

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor. Artículo 1ro del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Presidente del jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

San Juan de Pasto, octubre 2023

Agradecimientos

Agradezco primo a Dios por guiarme y bendecirme en cada momento, a mi familia que es mi apoyo incondicional para todo lo que en mi vida he logrado, seguido de un inmenso agradecimiento a mis docentes que en el trascurso de estos años me brindaron sus conocimientos y acompañamiento en este proceso tan hermoso.

Dedicatoria

Dedico este trabajo final que me hará profesional; a mi familia que son mi inspiración: a mis padres por su sacrificio, dedicación y amor infinito, a mi hermana por su apoyo, amor y compañía, los amo y este logro es de los 4.

Resumen

La monografía presente tuvo como objetivo identificar la correlación entre los procesos de selección e inducción del profesorado con el desempeño docente del programa de administración de empresas y finanzas dela universidad de Nariño. Fue un estudio descriptivo no experimental con enfoque cuantitativo, del cual se relacionó los análisis de satisfacción docente por medio de las encuestas realizada a 140 estudiantes del departamento de Administración de empresas y finanzas, dentro de los cuales se encontraban los programas de Administración de empresas y Contaduría pública, junto con la síntesis de las entrevistas realizadas a 24 docentes del departamento, de lo cual se evidencio una estrecha relación entre los procesos de gestión humana y el desempeño del profesorado, los resultados obtenidos a través de encuestas a estudiantes y entrevistas a docentes muestran una clara conexión entre las variables. Los estudiantes expresan niveles de satisfacción variables entre poca satisfacción y satisfactorio en relación a la pedagogía docente, la idoneidad profesional, la metodología de enseñanza y las herramientas tecnológicas y científicas utilizadas. Estos hallazgos coinciden con las opiniones de los docentes, quienes identificaron falencias en los procesos de gestión humana y enfatizaron la necesidad de implementar procesos estructurados que garanticen a futuro un desempeño adecuado.

Palabras Clave

Gestión Humana, Satisfacción docente, Estudiantes, Encuestas, Resultados, Procesos de selección e inducción.

Abstract

The objective of this monograph was to identify the correlation between the selection and induction processes of teachers with the teaching performance of the business administration and finance program at the University of Nariño. It was a non-experimental descriptive study with a quantitative approach, which related the analysis of teaching satisfaction through surveys carried out with 140 students from the Department of Business Administration and Finance, within which were the Business Administration and Business Administration programs. Public accounting, together with the synthesis of the interviews carried out with 24 teachers of the department, which showed a close relationship between human management processes and the performance of the teaching staff, the results obtained through surveys of students and interviews with teachers. show a clear connection between the variables. Students express varying levels of satisfaction between little satisfaction and satisfactory in relation to the teaching pedagogy, professional suitability, teaching methodology and the technological and scientific tools used. These findings coincide with the opinions of teachers, who identified shortcomings in human management processes and emphasized the need to implement structured processes that guarantee adequate performance in the future.

Keywords

Human Management, Teacher satisfaction, Students, Surveys, Results, Selection and induction processes.

Contenido

Introducción 15

1 Problema de investigación 16

1.1 Planteamiento del problema 16

1.2 Formulación del problema 18

1.3 Sistematización del problema 19

1.4 Objetivos 19

1.4.1 Objetivo general 19

1.4.2 Objetivos específicos 20

2 Justificación 21

2.1 Justificación teórica 21

2.2 Justificación metodológica 22

2.3 Justificación practica 23

3 Marco referencial 24

3.1 Antecedentes 24

3.2 Marco teórico 30

3.2.1 Selección de personal 30

3.2.2 Inducción de personal 42

3.2.3 Desempeño laboral 51

3.3 Marco conceptual 57

3.3.1 Selección 57

3.3.2 Inducción 59

3.3.3 Desempeño laboral 60

3.4 Marco espacial 61

3.4.1 Demografía 62

3.4.2 Factores Económicos. 62

3.4.3 Factores culturales. 63

3.4.4 Aspectos político administrativo. 64

3.5 Marco temporal 64

4 Aspectos metodológicos 65

4.1 Tipo de estudio 65

4.2 Enfoque de investigación 65

4.3 Fuentes y técnicas de recolección de información 66

5 Presentación del Departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño 68

6 Resultados 70

6.1 Encuesta de satisfacción de estudiantes 70

6.1.1 Objetivos 70

6.1.2 Hallazgos 71

6.1.3 Conclusiones 87

6.2 Entrevistas a docentes 89

6.2.1 Objetivos 89

6.2.2 Sistematización 90

6.2.3 Hallazgos 137

6.2.4 Conclusiones 145

7 Análisis de la Normatividad vigente del proceso de selección del departamento de administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño 148

8 Desarrollo de objetivos 156

8.1 Analizar los procesos de selección e inducción del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño. 156

8.2 Medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con respecto al desempeño del profesorado. 162

8.3 Identificar la correlación que existen entre la implementación de los procesos de selección e inducción con el desempeño del profesorado. 163

Conclusiones 168

Recomendaciones 170

Bibliografía 172

Anexos 176

Lista de tablas

Tabla 1 Cumplimiento de expectativas de aprendizaje *71*

Tabla 2: Metodología de enseñanza *74*

Tabla 3: Aptitudes y habilidades docentes *76*

Tabla 4: Pedagogía e idoneidad profesoral *79*

Tabla 5: Conocimiento y dominio de la asignatura *81*

Tabla 6: Grado de satisfacción general *83*

Tabla 7: Factores de evaluación a docentes *85*

Lista de figuras

Figura 1: Grado de satisfacción en el cumplimiento de expectativas de aprendizaje 71

Figura 2: Grado de satisfacción de la metodología de enseñanza 74

Figura 3: Grado de satisfacción de las aptitudes y habilidades docente.....77

Figura 4: Grado de satisfacción de la pedagogía e idoneidad profesoral.....79

Figura 5: Grado de satisfacción del conocimiento y dominio de la asignatura 81

Figura 6: Grado de satisfacción global.....83

Figura 7: Correlación de los factores de selección en el desempeño del profesorado.....86

Lista de Anexos

Anexos A: Entrevista a docentes del programa de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño.....176

Anexos B: Formato de encuesta a Estudiantes del Departamento de Administración de empresa y finanzas de la Universidad de Nariño.....194

Introducción

El reconocimiento y calidad de las empresas e instituciones relacionan una gran cantidad de procesos estructurados que permite entrar en competitividad y buscar el éxito en todos los sentidos, es por eso que determinan ciertos estándares de calidad y su importancia en el crecimiento de la institución u organización, de lo cual es pertinente afirmar que la calidad del profesorado en una institución de educación superior deben garantizar la excelencia en el proceso de aprendizaje de un estudiante que se forma profesionalmente y como aportante para el crecimiento empresarial de una región, esto depende en gran medida del desempeño del profesorado que imparte las asignaturas, en las diferentes áreas del conocimiento y la importancia que los docentes cuenten con las competencias y habilidades necesarias para ofrecer esa educación a base de estándares calidad estipulados por la universidad y por el programa, que no solamente satisfaga las demandas de los estudiantes de acuerdo a sus perfiles profesionales, sino que también se ajuste a las exigencias del mundo laboral actual.

En este sentido, los procesos de selección e inducción del profesorado juegan un papel crucial en la formación y desarrollo de los docentes. Por lo cual en esta monografía se desea identificar la correlación que existe los procesos de selección e inducción del profesorado con el desempeño docente del programa de administración de empresas y finanzas dela universidad de Nariño y por consiguiente, se espera a través de este estudio identificar posibles falencias en los procesos de selección e inducción del profesorado y proponer recomendaciones concretas para mejorarlos. Además, se busca proporcionar una visión más amplia sobre la importancia de contar con un profesorado altamente calificado y comprometido, capaz de brindar una educación de calidad y formar profesionales competentes en el campo de la administración de empresas y finanzas.

1 Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

A pesar de que los procesos de selección del profesorado en una Universidad pública estén estipulados mediante acuerdos y reglamentos estatutarios, existe hoy una gran falencia entre la implementación de estos procesos y la preocupante situación en cuanto su incidencia en el desempeño académico de los docentes. El programa de administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño cumple con los requisitos exigidos mediante la secretaria de educación y los estándares de calidad de la Universidad acreditada, sin embargo es necesario entrar a indagar y evaluar estos criterios y en qué medida garantizan un desempeño optimo y un desarrollo profesional continuo, ciertamente la administración de los recursos humanos es una de las piezas más importantes para el desarrollo de las organizaciones, pues a través de esta se puede canalizar el talento de los colaborares y encaminarlos hacia el éxito de la misma organización (Dessler & Ayala, 2015; Lacalle, 2016). Así pues la adecuada gestión del recurso humano comprende un efectivo manejo y control de los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal, mediante los cuales se determina el profesorado más idóneo y altamente calificado para cubrir las áreas de la Administración y que tanto sus capacidades como sus competencias sean las adecuadas para aportar significativamente al desarrollo y crecimiento profesional del estudiantes, sin embargo existen limitantes dentro de cada proceso, pues se evidencia en muchos caos que los requerimientos de las instituciones y lo que ofrece el postulante al cargo no se encuentran altamente relacionados. Dada esta problemática existe una mayor probabilidad de que las instituciones educativas, elijan el candidato que aunque no cumple con las aptitudes y habilidades blandas, es el más adecuado de los postulantes, por lo tanto

existirán a futuro una cantidad considerable de falencias, las cuales se verán reflejadas en el desempeño académico.

Luego así que la evaluación de desempeño es considerado otro proceso muy importante dentro de la gestión humana, pues permite identificar el proceso y aporte de cada docente dentro de la institución, como muy bien lo expresa Wayne y Robert (2005), la evaluación de desempeño determina el nivel de calidad con el que los empleados y los equipos realizan sus funciones; se asume como el desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

No obstante es preciso decir que la mayoría de las organizaciones no consideran estos procesos como base fundamental de su éxito empresarial, pues no les dan la misma prioridad que a otras áreas de la empresa, lo cual hace que existan muchas debilidades en el momento de realizarlos, de escoger al personal idóneo y de cumplir con los objetivos y metas de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, en este caso, el departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, como institución educativa de nivel superior y de acuerdo al papel que cumple como principal ejemplar de la excelencia académica en las Áreas Administrativas, debe tener a consideración la gestión humana, como uno de los factores más importantes para su funcionamiento y ejecutarlos de manera eficiente, fundamentada en el adecuado manejo de los procesos de selección, inducción y evaluación de desempeño, los cuales se alineen al sistema de acreditación, a las políticas, los objetivos y los procedimientos de la institución, pues se desea encontrar un profesorado altamente calificado, con las aptitudes y

capacidades necesarias para desempeñarse de manera eficiente en su puesto de trabajo, debido a que el nivel académico, aprendizaje, desarrollo humano y vida laboral de cada estudiante, se encuentra estrechamente relacionado al aporte y contribución de conocimientos por parte del profesorado, si bien es importante el desempeño, compromiso y responsabilidad que desempeña cada alumno, los conocimientos son adquiridos mediante docentes con la capacidad pedagógica y académica para proporcionar diferentes métodos de enseñanza, lo cual les permitan a los estudiantes mejorar su proceso de aprendizaje, creando individuos con valores y conocimientos adecuados para que logren ser mejores personas, profesionales y que aporten en gran medida al futuro del país.

No obstante es evidenciable que hoy en día las instituciones educativas de nivel superior presentan diferentes falencias en la implementación de los procesos de gestión humana, o simplemente no se cumplen a cabalidad, por lo cual genera un bajo desempeño de los docentes y por lo tanto baja calidad educativa, ya que la selección del profesorado debe ser un proceso estructurado y que se realice de acuerdo a las necesidades del puesto, a los objetivos de la institución y al cumplimiento del sistema de gestión de calidad, por lo anterior se desea evidenciar e identificar la incidencia de los procesos de selección e inducción del profesorado en su desempeño laboral dentro del Departamento de Administración de empresas de la Universidad de Nariño.

1.2 Formulación del problema

Qué relación existe entre la estructura e implementación de los procesos de selección e inducción de personal con el desempeño del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño.

1.3 Sistematización del problema

Con el fin de entender e identificar la verdadera relación que existe entre los procesos de selección e inducción del personal con el desempeño del profesorado, se plantean las siguientes preguntas;

- ¿Qué tan importantes son los procesos de selección e inducción del personal en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño?
- ¿Cómo se desarrolla e implementan los procesos de selección e inducción de personal en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño?
- ¿Cómo influye el proceso de selección del personal en el desempeño del profesorado del departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño?
- ¿Cómo influye el proceso de inducción del personal en el desempeño del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño?
- ¿En base a qué criterios se evalúa la incidencia de los procesos de selección e inducción del personal en el desempeño del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la correlación existente entre los procesos de selección e inducción del personal con respecto al desempeño laboral del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar los procesos de selección e inducción del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño.
- Medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con respecto al desempeño del profesorado.
- Identificar la correlación que existen entre la implementación de los procesos de selección e inducción con el desempeño del profesorado.

2 Justificación

2.1 Justificación teórica

La gestión humana se ha evidenciado en los últimos años que es un proceso fundamental para la calidad y competitividad de una institución, lo que hace que sea indispensable tener un proceso bien defino y estructurado; como lo es un adecuado proceso de selección e inducción del personal, y que generan como resultado un personal capacitado, apto y adecuado para cada puesto de trabajo, por lo tanto esto permite obtener un buen desempeño laboral.

Así como lo expone Dánae (2013) en su artículo, Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional, publicado en el Diario Siglo XXI, expone que para lograr formar equipos de alto desempeño dentro de una organización es necesario que exista un fuerte compromiso por parte de la alta dirección para realizar mejoras en los procesos de recursos humanos, las empresas internacionales, presentan grandes retos para la gestión de recursos humanos, debido a la diferencia cultural entre los países, una de las áreas que más sufre los cambios en las empresas con presencia internacional es el área de reclutamiento y selección de personal.

Según lo anterior la importancia de la selección e inducción de personal, radica en encontrar a la persona más idónea para cada puesto de trabajo, que permita desarrollar las actividades a cabalidad y con el nivel de profesionalismo que el puesto lo requiere, de esta manera poder obtener mayor competitividad empresarial, por tal motivo es necesario tener en cuenta diferentes métodos que puedan ayudar en este proceso que es de gran importancia dentro de toda entidad, ya que permite un oportuno y adecuado clima organizacional y puede afectar de manera directa en el desempeño de cada colaborador, pues la selección e inducción son procesos muy relevantes para el buen funcionamiento de sus actividades.

Por lo tanto el tema objeto de estudio radica en conocer la relación que existe entre los procesos de selección e inducción del personal con el desempeño del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, con el fin de corroborar identificar los principales factores a los cuales se les acredita el resultado de un adecuado desempeño laboral o bien sea el bajo desempeño por parte de los profesores que prestan sus servicios al departamento.

2.2 Justificación metodológica

La necesidad de buscar óptimos y adecuados sistemas de selección e inducción de nuevo personal, se basa en que los colaboradores son uno de los principales recursos que tiene una organización, es decir la gestión humana es un factor muy importante para la empresa ya que permite avanzar y crecer en todas sus áreas y para ello se necesita que todos trabajen en conjunto, que tengan las mejores competencias para obtener excelentes resultados y que generen una mayor productividad. Por tal motivo en este trabajo se ha decidido acudir al modelo de recolección de información que más se adapte a los resultados que se desea obtener, por lo cual se realizará encuestas y entrevistas a los estudiantes y profesores pertenecientes al Departamento de Administración de Empresas, con el fin de obtener información precisa y verificar la eficiencia en dichos procesos. Debido a que estos procesos pueden tener falencias o se realicen de manera incompleta, los procesos mal estructuramos muchas veces dificultan la selección del personal más idóneo y por en ende no se alcancen los resultados deseados; pero con la adecuada implementación y aplicación de los diferentes métodos de selección e inducción de personal, se espera que la institución cumpla con los estándares de calidad. Por lo anterior es importante que dentro de la investigación se realice un análisis de información obtenidas por encuestas a los estudiantes y entrevistas anteriormente mencionadas dirigidas a los docentes, con el fin de

evaluar los procesos de selección e inducción del personal e identificar si estos tienen una relación estrecha con el desempeño del profesorado.

2.3 Justificación practica

De acuerdo a la Monografía realizada es importante destacar que por medio de esta se logró ampliar los conocimientos de cómo se manejan los procesos de gestión humana dentro del Departamento de administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño y entender la relación de estas variables de acuerdo al desempeño del profesorado, interpretar de manera teórica y práctica la importancia de la buena gestión humana y en consecuencia a esto el desempeño no solo del profesorado que están dentro de la institución sino el desarrollo y competitividad del departamento frente a otros en distintas instituciones de nivel superior.

Por lo tanto la investigación propuesta busca, mediante el estudio y verificación de los procesos de selección e inducción que realiza el departamento, encontrar explicaciones o criterios al desempeño del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, y así mismo identificar la correlación que puede existir con las variables antes mencionadas. Esto permitirá contrastar los diferentes métodos y que tan eficientes o ineficientes son con relación al resultado.

3 Marco referencial

3.1 Antecedentes

Para desarrollar de la mejor manera el proyecto de investigación se toma referencias y estudios anteriores, los cuales permiten obtener mayor información sobre la convocatoria, selección e inducción de personal con respecto al el desempeño laboral y además comprender su estructura y desarrollo en instituciones o empresas, aquí unos ejemplos:

1. **La gestión del talento humano en el proceso de contratación docente en UNIANDES sede Riobamba**

Autores: ing. Álvarez Enríquez Gandy francisco, ing.Rromero Fernández Ariel José.

Universidad: Universidad regional autónoma de los Andes UNIANDES

Ambato, Ecuador, 2022

Objetivo general

El objetivo de la presente investigación es proponer un modelo de gestión para la contratación docente en Uniandes Sede Riobamba.

Conclusiones

En la presente investigación se consideró la incidencia de los procesos de contratación docente en Uniandes Riobamba, como una herramienta de gestión encaminada a evaluar la calidad académica a partir de un adecuado reclutamiento, selección, contratación y capacitación del claustro docente, en el mismo se determinó ciertas debilidades que deben ser objeto de un plan de mejora que permita alcanzar los estándares de calidad establecidos por los órganos de control del sistema de educación superior.

A partir del diagnóstico realizado se determinó la necesidad de involucrar a todos los actores en los procesos encaminados a mejorar el desempeño laboral del docente, ya que se evidenció mucho desconocimiento de las actividades que realiza el departamento de talento humano, la comunicación debe ser bilateral entre los miembros de la comunidad universitaria para lograr los objetivos propuestos.

En el estudio retrospectivo se determinó que Uniandes se encuentra en un proceso de mejoramiento continuo a través de acciones encaminadas a generar una cultura organizacional con procesos ajustados a la realidad de la institución, considerando al ser humano como eje principal del desarrollo y crecimiento institucional.

Aportes

Esta investigación en relación al tema de estudio aporta en gran medida, para identificar el desarrollo e implementación de los procesos de gestión humana como lo es la selección e inducción realizados por la Universidad Autónoma de los Andes y en donde se puede inferir que existe una deficiencia o carencia de estos procesos generando entre muchos otros aspectos que el nivel académico de los docentes no sea el adecuado, además se evidencia la problemática de las IES y los procesos de contratación docente, esto se debe al cambio radical en la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento de carrera y escalafón del profesor de educación superior. Los procesos de gestión humana no están de acuerdo con las necesidades de los docentes y deben mejorar e implementar procesos académicos y administrativos, que les permita cumplir los indicadores de calidad y mantenerse dentro del sistema de educación superior.

2. **Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior**

Autores: Omar Ernesto Terán Varela y José Lorenzo Irlanda.

Universidad: Universidad del Zulia

Maracaibo, Venezuela, 2019

Objetivo general

El estudio plantea como finalidad demostrar si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral y/o en la productividad de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas de nivel superior, a fin de proponer estrategias de eficiencia y eficacia que conlleven a la óptima realización de sus funciones.

Conclusiones

Se debe decir que las instituciones educativas de nivel superior tienden a pasar por grandes cambios tanto en su estructura de gobierno, como de administración e incluso de modelo de administración académica, muchas de las instituciones de nivel superior han mantenido un crecimiento en matrícula, han intentado conseguir acreditarse por los distintos organismos oficiales que hablan en mucho sentido de una cultura organizacional, así como movilidad de personal (rectores, directores generales, directores de departamento y en general cambios en su organigrama). También es posible que se hayan visto afectadas por crisis financieras, esto y más hace que las instituciones decidan generar una cultura organizacional adecuada con el fin de educar a las nuevas generaciones encargadas de construir un mejor país y una nueva sociedad.

Por lo cual esta investigación ha identificado mediante la aplicación de una escala tipo Likert la recolección de variables y además los factores que se deben aplicar a la misma por

medio de un tratamiento estadístico para comprobar el supuesto expresado en la hipótesis. A partir de los resultados de las entrevistas, los cuestionarios, los documentos revisados, las observaciones y los testimonios, así como la integración de los elementos culturales determinados para el presente estudio se establecieron las acciones específicas para cada una de las áreas de servicio -apoyo administrativo- y los niveles jerárquicos, de tal forma que se establezcan parámetros que indiquen el seguimiento de las guías a aplicar en cada estrategia y que como resultado permitan incrementar la productividad. Ya que no se puede esperar a que la cultura cambie, para proyectar una estrategia, ni se puede subordinar está a la cultura, lo que si es necesario lograr es la congruencia de ambas.

Para finalizar este estudio presenta solamente, tres fases del proceso: el Diagnóstico Cultural, el Análisis del Diagnóstico Cultural y su Influencia en el Resultado Organizacional y Elementos a tener en cuenta en la declaración de la Cultura deseada para el incremento en la productividad y desempeño. Por ello presenta la característica de que al realizarse dentro de un proceso se detectan situaciones y se proponen soluciones, lo que implica acciones que modifican comportamientos y habilidades en función del mejoramiento de la actividad Institucional.

Aportes

Este estudio nos permite identificar la importancia de las diferentes variables que se pueden encontrar dentro de una cultura organizacional y como esto afecta en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de las diferentes instituciones de nivel superior, lo que es muy importante tener en cuenta ya que se evidencia que todo tiene una correlación específica y que cada variable depende de a otra como por ejemplo; si se incide en el desempeño, puede ser que a través de una revisión-actualización se redefinan funciones y actividades y responsabilidades lo que afectaría la cultura y por lo tanto la productividad; finalmente si se

orientan los esfuerzos a incrementar la productividad, esto necesariamente conlleva a aumentar el desempeño y, por lo tanto, se afecta la cultura de la institución de educación superior.

3. **Procesos de inducción y re inducción de los docentes del instituto educativo distrital Cafam Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica**

Autor: Liliana Patricia Sánchez Vásquez

Universidad: Universidad Externado de Colombia. Facultad de Educación Maestría en Educación

Tesis de grado para optar el título de Magister en Educación con énfasis en Gestión y Evaluación

Bogotá, 2017

Objetivo general

Analizar los procesos de inducción y re inducción recibidos por los docentes de la Institución Educativa Distrital Santa Lucia y su incidencia en la práctica pedagógica.

Conclusiones

Esta investigación ha revelado que los procesos de inducción y re inducción de los docentes recibidos por la Institución Educativa Distrital Santa Lucia, si afectaría la práctica pedagógica, debido que al no recibir inducción, ya que se desconocen los procesos académicos que lleva la institución, no permite un conocimiento y diagnóstico objetivo de las necesidades, además porque la ejecución de las actividades a desarrollar requieren de un momento, orden y paso a paso que es el que brinda ese proceso de inducción. Las personas que se vinculan por primera vez a una institución deben recibir una inducción general frente a la organización a la cual van a pertenecer y también una inducción específica sobre el puesto de trabajo ya que a

través de este direccionamiento se orientan procesos pedagógicos, que contribuirán al desempeño óptimo de sus funciones.

Por otra parte los procesos de inducción y re inducción son estrategias que utiliza la institución para orientar el buen desempeño de una persona, aportar a su formación personal y profesional en un cargo específico a realizar, para ello es importante que las instituciones educativas realicen una evaluación y seguimiento de los programas de capacitación y desarrollo, con cada tema que se dé a conocer a los colaboradores ya sea de manera grupal o individual, presencial o virtual debe ser evaluado y retroalimentado, para así paulatinamente ir mejorando y perfeccionando en los procesos. Delegar un área específica que brinde acompañamiento y orientación en los procesos de inducción, además de suministrar material en físico que le permita al nuevo docente tener un acercamiento más amplio hacia su quehacer pedagógico. Este acompañamiento no puede darse solo en un primer momento; debe ser constante hasta que haya un empoderamiento del cargo, esto garantizará mejores resultados a nivel institucional.

Aportes

Gracias a esta investigación se puede deducir que los procesos de inducción son necesarios a la hora de un buen desempeño laboral, o ya bien sea para la incidencia en su práctica pedagógica ya que este proceso es muy importante y una base fundamental para que las actividades y procesos que le corresponden al educador sean de manera eficiente y eficaz. Por lo tanto esto ayudara de manera positiva a este trabajo de investigación, pues se tiene una idea amplia sobre los factores de inducción que afectan en el desempeño de un profesor.

3.2 Marco teórico

La importancia de la presente monografía es identificar como se llevan a cabo los procesos de selección e inducción del profesorado en el Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño, evaluar y analizar sus falencias, ventajas y oportunidades, con el fin de encontrar la relación que pueda o no existir con el desempeño del profesorado, debido a que este es un factor muy importante, pues la Universidad como institución acreditada en alta calidad, debe contar con un profesorado totalmente formado, capacitado y apto para la realización de las diferentes actividades, debido a que esta es la principal institución pública de la región encargada de prestar servicios de educación superior, sin dejar atrás el crecimiento y desarrollo como institución, para ello se debe tener en cuenta todas la bases teóricas, recopilación de autores y referencias actualizadas de las diferentes variables que se van a estudiar y el tema en general como se muestra a continuación.

3.2.1 Selección de personal

3.2.1.1 Definición

Idalberto Chiavenato (2006) expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más indicados que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

Con lo dicho anteriormente se puede decir que el proceso de selección de personal tiene un nivel de importancia muy elevado, ya que es este, el inicio de una serie de sistemas que dan como resultado; elegir al candidato más apropiado y óptimo de acuerdo a las exigencias del

puesto en una área determinada de la empresa o institución, debido a que cada candidato tiene diferentes competencias, aptitudes y conocimientos que se deben evaluar y que por lo tanto deben generar una armonía con las actividades que requiere el puesto a ocupar, para lograr así una estrategia ganar/ganar, en donde se refleje un alto rendimiento y eficiente resultado en la empresa, al igual que la satisfacción aboral por parte del colaborador.

Por la misma razón, es importante resaltar que el talento humano es una pieza fundamental y de gran importancia dentro de las organizaciones, ya sean de carácter público o privado, pues el buen funcionamiento, desarrollo y productividad de cualquier organización depende de las funciones y tareas que realicen los colaboradores, ya que son los promotores principales que hacen realidad cada objetivo planteado, lo cual en los últimos tiempos se ha convertido en un gran reto para todas las organizaciones, debido a que se ha hecho difícil encontrar y seleccionar a la persona adecuada para el puesto que se requiere con todas las exigencias y compromisos, no solo por el cumplimiento de actividades, sino también por encontrar personas con sentido de pertenencia y que busquen crecer, aprender y evolucionar a nivel personal y profesional.

Castaño, López y Prieto (2011), refieren que: La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones. La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la empresa a los ocupantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades. (P.90)

Al escoger el candidato, que la empresa u organización requiere, no necesariamente debe ser la persona que más títulos y mejores calificaciones tenga, es un asunto importante y de

destacar, pero a la hora de contratar la persona indicada, eso no es lo único que debe tener como profesional, además de esto se necesita actitud, fluidez con las personas intuición y muchos aspectos que hagan de esta persona, una completa y estructurada.

Idalberto Chiavenato (2010) afirma que: "La selección de personal busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización, que la selección busca solucionar dos problemas básicos: Adecuación de la persona al trabajo, eficiencia y eficacia de la persona en el puesto que el proceso de selección del personal es un sistema de comparación y elección" (p.78)

Siendo esto así, la selección de personal se considera un proceso de comparación y decisión, pues como se había nombrado anteriormente, en este se tiene en cuenta las especificaciones del cargo que se ocupará y las características de cada individuo que se presenta al cargo, como sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas, las cuales como bien su proceso lo indica se debe comparar y evaluar con el fin de encontrar similitudes entre las dos variables, que sean coherentes y que mantenga una relación estrecha, esto se evalúa mediante una descripción y perfil del puesto, y mediante la aplicación de técnicas de selección para encontrar a la persona idónea.

3.2.1.2 Importancia del proceso de selección de personal

Los procesos de recursos humanos dentro de una organización son muy importantes y pueden generar consecuencias positivas o negativas dentro de la misma, en este se encuentra como el principal proceso, la selección de personal, pues en este radica escoger al candidato adecuado para el puesto que se requiere, contribuye a mejorar el rendimiento organizacional

debido a que es la base fundamental de una buena operación dentro de la empresa, debido a que si el proceso se realiza de manera asertiva y adecuada se puede obtener una mayor productividad, los colaboradores desarrollarán sus actividades y tareas de forma eficiente, respecto a sus aptitudes y conocimientos que son aptos para ese puesto asignado. Y por el contrario si este proceso se realiza de manera inadecuada y sin tomar en cuenta todos sus requerimientos puede resultar dañando la moral de los demás trabajadores principalmente si se presenta una situación donde es fundamental trabajar en equipo y por supuesto la productividad y crecimiento de la empresa.

Robbins y Coulter (2010) mencionan que si no se observa un adecuado proceso selectivo se tiende a cometer errores de rechazo pues se podría no escoger a candidatos que hubiesen demostrado un rendimiento adecuado al ejecutar las labores, o también se puede cometer errores de aceptación al escoger a aquellos que finalmente tienen un pobre desempeño. Por ello, Dessler (2009) afirma que la selección es importante por tres motivos: Desempeño, costos y obligaciones legales.

Según lo anterior se puede decir que el proceso de selección tiene una gran importancia en todas las áreas de la empresa, pues si se define adecuadamente las etapas de este proceso en función de los requerimientos y especificaciones que la empresa posee, y que además las personas encargadas lo realizan con la mayor objetividad posible y con el mayor profesionalismo, pues los costos de contratación se reducirían en gran medida, pues no será necesario hacer nuevas contrataciones y no existiría la rotación de personal, pero si se incurre en errores, en consecuencia se obtendrán mayores costos y perdidas, pues de deberá realizar nuevas evaluaciones y pruebas que no estaban presupuestadas, además requiere despedir al personal por falta de competencias y esto implica obligaciones legales y como muy bien se sabe últimamente

las leyes y normatividades laborales os difíciles de comprender y en ocasiones puede causar un gran daño en la empresa.

Por otra pare realizar un proceso de selección de manera eficiente y eficaz es de real importancia dentro de todas la instituciones y organizaciones, pues obtener un personal cualificado implica disminuir las capacitaciones y con esto los costos y tiempos requeridos, disminuir el tiempo de adaptación y mejora la productividad y eficiencia de la misma. Además al obtener un personal con cargos acertados estarán más motivados y con actitud de entrega, debido a que se encuentran en un cargo más adecuado de acuerdo a sus características personales y profesionales, y con ello ayudando a disminuir la rotación de personal.

(Grados, 2013) expresa que la importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral.
- Trayectoria académica.
- Aspectos psicológicos.

Con lo anterior se puede deducir que la selección de personal implica realizar una serie de técnicas encaminadas a encontrar una persona idónea y completa en todos los sentidos, como lo es su experiencia laboral, en donde se encuentran los años que ha trabajado en diferentes empresas, sus conocimientos adquiridos en su trayectoria académica, revisar si estos son suficientes y acordes al puesto y por ultimo sus valores, aptitudes y demás aspectos psicológicos que permitan una adecuado clima organizacional.

3.2.1.3 Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal, requiere de unos pasos o etapas a seguir en orden con el fin de que se realice de manera completa y sistemática, para la elaboración de un proceso efectivo se pueden evidenciar los siguientes pasos.

1. **Necesidad de cubrir una plaza:** Este es el primer paso por el cual se requiere comenzar con un proceso de selección de personal, pues se genera la necesidad al momento de que renuncia o se le da de baja a algún trabajador que estaba laborando en la empresa, se descongela una plaza o se generan plazas nuevas debido al crecimiento de la empresa, ya sea por ciudades, sedes en la misma ciudad o franquicias.
2. **Solicitud de personal:** Esta se presenta por medo de la requisición de personal, esta normalmente la hace el jefe inmediato del departamento al cual pertenece la plaza vacante.
3. **Planeación:** Planear y pronosticar la fuerza laboral para determinar los puestos que deben cubrirse, identificar que actividades y requerimientos que se necesita con el fin de buscar ese candidato idóneo.
4. **Revisión de la descripción del puesto:** El encargado de recursos humanos revisa la descripción del puesto, para que en base a esta se pueda determinar la modalidad del proceso.
5. **Recolección de información:** Se debe recolectar toda la información sobre el perfil requerido, esta se obtiene mediante la descripción del puesto.
6. **Reclutamiento:** Disponer de un grupo de candidatos para tales puestos, mediante el reclutamiento de candidatos internos o externos, en el primer caso se evalúa

si existe candidatos para realizar un ascenso o si se elige por el segundo se tarat de buscar de manera externa al candidato.

7. **Definir las fuentes de reclutamiento:** Esto se define de acuerdo al tipo de puesto vacante, y se plantea una estrategia para saber qué tipo de personal se desea atraer.

8. **Recepción de papelería:** Hacer que los aspirantes llenes las solicitudes de empleo y se realiza un primer filtro para saber si cubren o no el perfil (Entrevista de contacto).

9. **Primera revisión de antecedentes:** Se revisan en las papelerías los antecedentes de los candidatos, para ver aspectos delincuenciales y judiciales, como también se revisan las papelerías para conocer la educación y experiencia laboral de los candidatos.

10. **Técnicas de selección:** Se realizan diferentes técnicas de selección como exámenes, investigación de antecedentes médicos, entrevistas en todas sus etapas, pruebas psicotécnicas, para identificar los candidatos más viables al puesto

11. **Primera revisión de antecedentes:** Se revisan en las papelerías los antecedentes de los candidatos, para ver aspectos delincuenciales y judiciales, como también se revisan las papelerías para conocer la educación y experiencia laboral de los candidatos.

12. **Examen médico:** Consiste en la revisión del estado físico y salud del trabajador en consultorios o clínicas médicas.

13. **Presentación de finalistas al cliente interno:** Se le presentan los informes de los primeros tres candidatos al jefe inmediato del puesto y al gerente general, para que ellos tomen la decisión final.

14. **Selección del finalista:** El jefe inmediato basándose en los informes recibidos por parte de recursos humanos, toma la decisión del mejor candidato para el puesto.

15. **Comunicación del proceso a postulantes que quedan fuera de la selección**: Se les comunica a los candidatos que no sobresalieron en el proceso, para que estos conozcan que el proceso ha finalizado y que en dicha oportunidad sus resultados no fueron satisfactorios, se les agradece por participar y por interesarse en la empresa.

16. **Proceso de admisión:** En este proceso se le explica al colaborador de recién ingreso las que serán sus funciones específicas, se le hace entrega de equipo, uniformes y todos los implementos necesarios para la realización de sus labores.

17. **Inducción del personal:** Se le capacita al personal sobre los aspectos principales de la empresa, de su puesto de trabajo, y del departamento al que pertenece, al empleado se le permiten dos meses para completar el proceso de selección.

3.2.1.4 Técnicas de selección

Iborra y Dolz (2014). Estos autores sostienen que: “El proceso de selección debe empezar con una preselección es decir hacer un acriba entre los candidatos, normalmente basados en los datos obtenidos de los currículos y las solicitudes de empleo recibidas durante el proceso de reclutamiento. Una vez la empresa dispone de un número de candidatos suficientes, comienza el proceso de selección de empleo de los candidatos, para ellos se puede utilizar diversas técnica y pruebas, tanto solas como combinadas con otras. Lo normal es que la inversión y el tiempo dedicado a seleccionar al candidato, así como al número de pruebas que se realicen estén en consonancia con la importancia del puesto a cubrir. Algunas de las pruebas de selección más

utilizadas son las entrevistas, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimientos, dinámicas de grupo y juegos de empresa y pruebas médicas y físicas. (p.89)

Se debe realizar un buen manejo de cada proceso el cual garantice una buena selección de personal, pues cada uno de ellos se debe llevar de acuerdo a su orden y especificación, debido a que si se salta uno de los procesos, el nivel de elección va disminuyendo a tal punto que el resultado sea inadecuado, es decir que no cumpla con lo requerido para el puesto de trabajo, por lo tanto es necesario la utilización adecuada de las técnicas de selección, aquí se mencionan algunas de ellas.

Las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. (Chiavenato, 2009).

Entrevista de selección

El éxito de un proceso de selección se encuentra principalmente en las técnicas de la entrevista, por lo que se considera que una sola entrevista de selección no es suficiente para obtener todos los datos que a la empresa le interesan del candidato, por lo tanto se establece un sistema de entrevistas en el proceso de selección, cada entrevista con una finalidad específica para el proceso.

Pruebas de Conocimiento o de Capacidades

Su principal objetivo es evaluar y analizar los conocimientos o capacidades que tiene el candidato, que ha adquirido en el trascurso de su vida laboral o profesional, mediante el estudio, la preparación, la práctica y la experiencia, Estas miden de manera efectiva los perfiles de cargo de acuerdo a sus capacidades y que candidato es el más adecuado para realizar las tareas de

acuerdo a sus conocimientos y como se desenvuelve en el ámbito empresarial. Ya que cada cargo requerirá de diferentes habilidades y conocimientos, por ese motivo estas pruebas ayudan a los encargados dela selección, encontrar al mejor candidato con los conocimientos necesarios, como puede ser (nociones de contabilidad, informática, ventas, tecnología, producción, etc.

Por otro lado se puede decir que estas pruebas se relacionan con el puesto de trabajo que se tiene vacante, el objetivo de la aplicación de las mismas es medir el nivel de capacidad profesional del candidato para el puesto de trabajo determinado. Estas pruebas básicamente son ejercicios prácticos, en los que se simulan actividades concretas que la persona debería realizar en caso de ser contratada por la empresa.

Cabe resaltar que se disponen de una gran cantidad de exámenes de habilidades y destrezas para distintos puestos de trabajo. (Chiavenato, 2009).

De ahí la necesidad de clasificarlas en conjunto con base en su forma de aplicación, amplitud y organización: En razón de su forma de aplicación, las pruebas de conocimiento o de capacidad pueden ser orales, escritas o de ejecución.

Pruebas psicológicas

Por su parte, González, Olivares y Ramos (2013, p.185), indica “el término test designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar sus desarrollo mental, aptitudes, habilidades, y otras características relevantes de los aspirantes, etc. En tal sentido, estas determinan el comportamiento del candidato dentro de la organización”

De igual modo, Chiavenato (2009, p.160), afirma “las pruebas psicológicas representan un modo objetivo y estandarizado de una muestra de comportamiento en lo referente a las

aptitudes de las personas. Se utilizan como medida de desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación."

Con respecto a las anteriores definiciones o percepciones, se puede decir que los tres autores expresan de igual forma que estas pruebas arrojan como resultado las actitudes y comportamientos de las personas, y que es una herramienta importante para identificar su desempeño y capacidad de enfrentar os diferentes cambios o situaciones que se presenten en la organización.

Cabe resaltar que los resultados obtenidos van a variar de acuerdo a cada personalidad y aptitudes que poseen los candidatos, lo cual será de gran ayuda para determinar el mejor postulante para el cargo y todos sus requerimientos.

Los resultados de las pruebas de una persona se comparan con las pautas de los resultados de muestras representativas a efecto de obtener resultados en forma de porcentaje por eso las pruebas psicológicas representan tres características que las entrevistas y pruebas tradicionales u objetivas no tienen: Por ejemplo el concepto Pronostico, que se refiere a la capacidad de una prueba para ofrecer resultados prospectivos que sirva para proveer el desempeño en el puesto, la Validez, que se refiere a la capacidad de la prueba para calificar exactamente a la variable humana que se pretende medir y la Precisión, que se refierpe a la capacidad de la prueba para presentar resultados semejantes cuando se aplica a la misma persona. (Chiavenato, 2009).

Pruebas de personalidad

Gómez et al. (2008) menciona que estas pruebas evalúan los rasgos característicos del individuo que son duraderas y poseen consistencia, sin embargo, algunas veces no se relacionan

con el rendimiento que pueda demostrar el trabajador. Si bien es cierto hay muchos argumentos que señalan que los rasgos y características personales son poco fiables y subjetivos, no obstante, últimas investigaciones realizadas en el campo de la psicología de la personalidad referidas a la medida de los temperamentos han demostrado su fiabilidad estableciendo cinco factores de evaluación ampliamente aceptados:

Extroversión: que tiene que ver con el nivel en el cual una persona es sociable, dinámica y entusiasta.

Simpatía: referido al nivel en que un individuo se fía de la gente, si es tolerante, amigable y flexible.

Diligencia: que alude al nivel mediante el cual una persona es organizada y perseverante para ejecutar sus labores.

Estabilidad emocional: como el grado de seguridad de un individuo, su autonomía e independencia.

Apertura a la experiencia: por el cual una persona tiende a ser intuitiva, creativa y curiosa. De estos cinco factores, el más relacionado al rendimiento en las labores es la diligencia, siendo el estimador más valido para las evaluaciones de personalidad.

Por su parte, Jones y George (2010) indican que las pruebas de personalidad se enfocan en medir las características y rasgos distintivos de la persona y si estas son pertinentes para un desarrollo conveniente del trabajo.

3.2.2 Inducción de personal

Por otro lado es importante construir toda la información acerca de la inducción de personal, ya que este proceso permite relacionar de manera estrecha los objetivos y políticas de la empresa con los nuevos integrantes de la misma, por medio de este podrán interactuar y conocer a fondo; los valores, la misión, visión, las estrategias y todos los procedimientos, con esto claro el colaborador desempeñará con mayor responsabilidad sus actividades, además de lograr los objetivos que se propone y las responsabilidades que desempeñará en su cargo.

3.2.2.1 Definición

Sherman, A., Bohlander, G., Snell, S. (1999) en su libro Administración de Recursos Humanos, define a la Inducción como el proceso formal para familiarizar a los empleados con la organización sus puestos y sus unidades de trabajo.

Mercado, M. (1989) en su libro Administración Aplicada, teoría y práctica, define a la

Inducción como: el conjunto de actividades, que se realizan dentro de la administración de personal, con el objeto de guiar, orientar e integrar al elemento nuevo al ambiente de trabajo.

Koontz y Heinrich (2004), define que un programa de inducción son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; habitualmente se apoyan en presupuestos.

Por su parte, Dessler (1994: 261) define la inducción como “aquella que permite proporcionar a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa, información que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus labores.”

Finalmente; Chirinos (2009) el proceso de inducción lo define como:

La primera etapa del trabajador en la empresa, tanto desde el punto de vista legal como el práctico, la inducción constituye un periodo de prueba que viene a ser el producto final del reclutamiento y a su vez el primer paso del individuo dentro de la organización… que requiere de un conjunto de desarrollo de conocimientos y de las adaptación del individuo dentro de la organización. (120)

Con lo dicho anteriormente y según la perspectiva de cada autor se puede decir que el proceso de inducción es aquel que permite la familiarización y la relación estrecha entre empresa y empleador, ya que está conformado por una serie de requerimientos, actividades, políticas y tiempos establecidos que tiene como objetivo final que el empleado de nuevo ingreso esté a gusto y con la capacidad de emplear sus labores sin ninguna duda y que conozca en realidad sus tareas y procesos dentro de la organización.

3.2.2.2 Planeación del proceso de inducción

Una planeación eficiente para el proceso de inducción es muy importante ya que dentro de esta se tiene en cuenta las necesidades de los colaboradores, para garantizar que la información obtenida sea oportuna y consecuente con sus actividades y labores a realizar, en virtud de sus competencias, capacidades y habilidades, para así mismo obtener un desempeño

adecuado, con el fin de mejorar la calidad para lograr una mayor eficacia en todos los niveles de la organización y generar un adecuado clima organizacional.

A medida que nuevos miembros ingresan en la organización, deben incorporarse a sus funciones por medio de la socialización organizacional, que consiste en la interacción entre el sistema social y los miembros de nuevo ingreso. La socialización implica cierta pérdida de individualidad (Chiavenato, 2009, pág. 137).

Con el fin de que la inducción esté planeada de la mejor manera para lograr los efectos deseados, se ha determinado una serie de pasos.

Etapas de la Planeación de la Inducción:

a) Fijar los objetivos de la Inducción, de su programa y de su alcance.

b) Determinar la calidad, y la cantidad de los recursos, con que cuenta para llevar a cabo los objetivos.

c) Analizar estudios, sobre aprendizaje y comportamiento humano, que puedan orientar, acerca de los posibles obstáculos para la inducción.

d) Analizar, los programas de inducción que existan, y estudiar su contenido, de tal forma que se puedan identificar, los puntos que sean de mayor utilidad a la organización.

e) Elaborar varios programas, y evaluarlos, a fin de determinar el que mejor, se adapte a las necesidades de la organización.

Para realizar una inducción se necesita de programas u orientaciones los cuales ayudan a realizar de la mejor manera este proceso, estos se han venido desarrollando durante mucho

tiempo y por ello se han actualizado conforme a nuevos conocimientos del comportamiento humano, como en áreas de aprendizaje, motivación, liderazgo, relaciones personales y lo más importante la productividad, el programa es un proceso importante en la inducción debido a que ayuda a desarrollar la actividad de acuerdo a su contexto y realidad en donde se va a aplicar.

3.2.2.3 Importancia de la inducción

La inducción es un proceso muy importante dentro de una organización debido a que por medio de este el personal conoce sus obligaciones y derechos para con la empresa, se integra de manera adecuada a sus respectivas labores y le permite con ello desarrollar un trabajo eficiente y efectivo que lleva a un adecuado servicio al cliente o bien sea una mayor productividad en la empresa.

Alles (p. 219), se refiere a esta componente del proceso de inducción de personal como inducción al puesto, menciona que es usualmente el jefe directo quien la lleva a cabo, en ella se le explica al nuevo colaborador sus principales responsabilidades y tareas, procedimientos específicos en relación con la función, uso de maquinarias u otros equipos o herramientas necesarias para realizar su trabajo. Asimismo, la inducción al puesto incluye desde la entrega de ropa de trabajo (si corresponde) hasta la presentación ante sus nuevos compañeros de trabajo y demás indicaciones relacionadas con la vida cotidiana en el puesto.

Por último se encuentra la etapa de evaluación en donde el personal deberá pasar por una prueba para identificar si los procesos de inducción se desarrollaron de manera adecuada, y si los colaboradores han retenido de manera eficiente toda la información brindada, con esta evaluación también podemos identificar las diferentes inconsistencias y como se puede dar

solución a esos aspectos no que quedarn muy en claro, reforzarlos o tomar acciones concretas sobre los mismos (reinducción, refuerzos y otros).

Es importante resaltar que esta evaluación se debe de hacer, con base en los documentos de registro donde consta que se recibió la capacitación por parte del trabajador. Además es recomendable, realizar evaluaciones periódicas de algunos cargos y funciones específicas según criterios propios de cada empresa, ya que en el día a día de las labores y ocupaciones, los procesos pasan a realizarse de forma mecánica, y pueden ser causal de errores de proceso, daños de maquinaria y hasta de promotores de riesgos accidentes.

Generalmente, este tipo de evaluaciones no están consideradas dentro de los programas del ciclo operativo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), pese a que se llevan algunos indicadores que se ajustan de forma correctiva.

Cabe resaltar que la inducción es el primer paso importante por el que debe pasar un nuevo colaborador o bien sea un trabajador que fue ascendido o escogido en otra área de la empresa, pues depende este que conozca la situación en la que se encuentra la misma y que las actividades realizadas por cada colaborador estén enmarcadas dentro de sus funciones para que contribuyan al desarrollo organizacional.

Hoy en día las empresas las empresas se caracterizan por implementar diferentes procesos de gestión humana con el fin de ser más competitivas en el mercado, de obtener mayores clientes y de producir de manera eficiente, para ello debe contar con una base muy fundamental, la cual es el personal, su estructura de talento humano, pues estos son los principales promotores de una Alveiro (2009): Afirma que; Para el logro de una organización competitiva, es preciso contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a la

organización todos sus conocimientos y habilidades. Aunque esto no se logra, si no se hace uso de un principio fundamental a la hora del reclutamiento, como es la inducción. (p. 2)

Por otro lado es importante resaltar la motivación y el sentido de pertenencia, pues son dos conceptos muy importantes para el personal de una empresa, ya que un personal motivado y con sentido de pertenencia trabaja, realiza sus actividades de manera eficiente y ayuda al crecimiento de la empresa, esta motivación y compromiso es adquirido por medio de la base fundamental llamada inducción, pues es la primera impresión que un colaborador lleva de su empresa, de su equipo de trabajo y de los requerimientos del cargo, para emprender de manera positiva su labor con sensación de seguridad y estabilidad, o si por el contrario su actitud es desalentadora por la nueva empresa la cual fue contratado.

Es importante que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente excelente de comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

Así mismo se afirma que la inducción es recibida a los nuevos colaboradores, sin embargo estos no son los únicos que podrán recibir una inducción, es de vital importancia que los demás trabajadores que se encuentren en una situación parcial o total de la información, reciban una inducción ya que podrán empaparse de todos los procesos y requerimientos de la empresa, además de aquellos trabajadores que ascendieron y aun no se relacionan con los demás cargos.

3.2.2.4 Control de la inducción

En esta etapa, se expresaran los resultados obtenidos del programa, por lo que deben de tratar, de cuantificar sus desviaciones y fallas. Lo cual se tendrá por medio, de la valoración de la persona en dos aspectos: su desempeño en el puesto y su comportamiento en el grupo.

a. Evaluación del desempeño en el puesto: comprenderá el grado de adaptación del individuo en sus funciones, la cual puede ser deficiente o buena. La misma se realizara preferiblemente por el supervisor inmediato, ya que el contara con elementos de juicio para la calificación.

b. Evaluación del comportamiento en el grupo: comprenderá el grado de aceptación, por parte de los integrantes del grupo, relaciones con jefes, compañeros o subordinados.

Es importante mencionar, que la etapa de control no cumplirá con sus objetivos, si al conocer las deficiencias del programa no se realiza una oportuna corrección.

3.2.2.5 Ventajas de la inducción

Implementar un proceso de inducción trae consigo muchas ventajas para las empresas e instituciones, ya que si se realiza de manera adecuada y eficiente, lograra afianzar la relación del colaborador con la empresa a la que se acaba de vincular, por lo que trae consigo un cumplimento de objetivos y expectativas no solo de la empresa sino del trabajador y con ello una relación gana/gana entre las dos partes. Esto se confirma con lo mencionado por Orozco (2001), cuando expresa que al realizar el proceso de inducción “se ofrece al personal de nuevo ingreso la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad incorporarse a su

puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de los objetivos y metas institucionales" (citado en Colmenárez, 2008, p. 7).

El programa de inducción busca la introducción y adaptación del trabajador a su lugar de trabajo y ofrece ventajas como:

1. El nuevo empleado recibe información general necesaria respecto a la empresa, como normas, reglamentos y procedimientos que le afecten, para que su adaptación sea rápida.

2. Reducción de la cantidad de dimisiones o de acciones correctivas gracias a que se conocen los reglamentos de la empresa y las consecuentes sanciones derivadas de su infracción.

3. El supervisor puede explicar al nuevo empleado cuál es su posición o papel dentro de la organización.

4. El nuevo empleado recibe instrucciones de acuerdo con los requisitos definidos en la descripción del puesto que ocupará (Chiavenato, 2007, pág. 400).

Como se menciona anteriormente la inducción es un proceso con muchas ventajas, ya que primero que todo genera una conexión entre el colaborador y la empresa, para conocer y tener muy claro las políticas, normas, valores y objetivos para realizar el trabajo con la mejor actitud y responsabilidad, además de esto se promueve una cultura organizacional sólida, pues los colaboradores se sienten a gusto con sus puestos de trabajo y esto permite una excelente imagen corporativa.

Lo más importante de este proceso es que ayuda a reducir la rotación del personal, y con ello la reducción de gastos y perdidas en la empresa, además mejora la productividad en general, ya que al contratar al personal idóneo y calificado para cada puesto las actividades se realizaran

de manera efectiva y acorde a los objetivos de la empresa, por otro lado también es importante resaltar que una buena inducción genera la disminución de riesgos laborales o accidentes en el trabajo, pues los colaboradores conocerán de manera adecuada las instalaciones de la misma y los daños que se puedan presentar en esta y por lo tanto un manejo eficiente en todos los procesos.

3.2.2.6 Responsables

En general para lograr un buen resultado, se necesita personal capacitado y orientado a realizar los procesos y programas que requiere una inducción, debido a que es un proceso que necesita de conocimientos y actitud, con el fin de que los nuevos trabajadores comprendan mejor la información que genera la empresa.

En este sentido, Harris (2002) indica quienes son los responsables de la inducción:

a) El Departamento de Personal: el primer punto de contacto que tiene el personal nuevo con la organización es con las secciones de personal y es allí donde se reciben las primeras impresiones.

b) Gerentes y Supervisores: de cualquier nivel tienen una de las funciones más importantes en la inducción de personal nuevo. Es necesario que cuando se está preparando Supervisores y Gerentes se les estimule en actividades positivas hacia el entrenamiento de nuevos empleados.

c) Personal de Capacitación: son los que facilitan la función de inducción, diseñando y realizando cursos y programas de inducción. (p. 79)

3.2.3 Desempeño laboral

3.2.3.1 Definición

Según Chiavenato (2009) citado por (Chavez Patiño, 2017) el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador.

Por otro lado Laza (2012) citado por (Rojas Zelaya, 2018) Expresa que el desempeño laboral es la forma como cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas.

Aguirre (2000), define al desempeño como un proceso estructural, sistemático que mide y evalúa teniendo influencia sobre los comportamientos y resultados con relación al trabajo, de tal manera que se pueda efectuar la medición y rendimiento del colaborador.

Con lo anterior se puede decir que el desempeño laboral es básicamente el comportamiento de los colaboradores frente a la realización de sus actividades y los resultados que demuestra y da conocer a toda la empresa mediante su labor. No cabe duda que el desempeño depende de las características personales de cada colaborador, de cómo lleva a cabo sus responsabilidades y tareas, ya que este es un resultado final de una serie de labores y actividades dentro de la organización.

Por otro lado es importante resaltar que el desempeño laboral es la forma como se comportan los colaboradores, como realizan sus labores y lo más importante como esto aporta a

la productividad y crecimiento de la empresa. Jones y George (2010) también coinciden con ello pues afirman que la evaluación de desempeño es la valoración de la actuación de los trabajadores en su puesto de trabajo y la forma en que tales acciones contribuyen a la empresa.

3.2.3.2 Medición de desempeño laboral

Mondy Y Noe (2009), explican que el desempeño laboral se mide al establecer como referencia los parámetros y requerimientos empresariales dados por la dirección de la organización, a efecto de cumplir con ciertas y determinadas metas que se plantearon de antemano y que se ven reflejadas en las políticas y cultura organizacional.

La forma de medir el desempeño laboral va en relación a los objetivos de cada empresa, que desean alcanzar y que métodos fueron utilizados para lograrlo, existen muchas organizaciones que para medir el desempeño eventualmente realizan estos procesos de forma anual, con el fin de verificar falencias y corregirlas de manera adecuada.

Por ejemplo la misión, la visión, los valores corporativos y los principios institucionales son los principales factores que requiere la dirección o administración de la empresa, por lo que si se cumplen con estos se puede decir que se encuentra un desempeño laboral optimo o en buenas condiciones, si por el contrario no se cumplen con estos factores o bien sea existen algunas falencias entre ellos, es debido a que el desempeño laboral es malo, de bajo rendimiento o se debe realizar modificaciones con el fin de tenerlo de la mejor manera posible.

De acuerdo a lo anterior el desempeño se puede medir de acuerdo a los mecanismos que a administración encuentre más viables o que creen convenientes medir de acuerdo a cada objetivo de la organización o a los diferentes factores que engloba un desarrollo y productividad para cada empresa, esto con el fin de verificar periódicamente el comportamiento de sus

colaboradores, si realmente están cumpliendo con las expectativas organizacionales, y dado el caso esto no muestre un resultad favorable, pues se prosigue a verificar cual es el motivos por el cual no se cumple con el desempeño estándar, y con ello realizar las correcciones o ajustes pertinentes para poder mejorar esos resultados y con ello la productividad de la empresa y el desempeño de los trabajadores.

3.2.3.3 Evaluación del desempeño

Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D., (1996) en su libro Administración, menciona que La evaluación del desempeño, consiste en comparar el desempeño laboral de la persona con los parámetros o los objetivos establecidos para el puesto de dicha persona. El desempeño deficiente puede ameritar medidas correctivas, mientras que el buen desempeño puede merecer una recompensa.

Así mismo Corrales (2010) dice que la evaluación del desempeño, son los diferentes requisitos contenidos en la descripción del puesto como los factores que se necesitan para poder evaluar el cargo que ocupa dicho trabajador.

Con lo dicho anteriormente se puede deducir que estos dos autores tienen en común que la evaluación de desempeño es la relación o comparación del comportamiento de los colaboradores con la forma en que la administración de cada empresa desea medir ese desempeño, por lo tanto la evaluación de desempeño comprende factores que necesitas ser calificados o analizados con el único fin de entender y verificar el resultado de esas tareas y actividades de los colaboradores.

Chiavenato (2011), la evaluación del desempeño es una valoración sistemática de la actuación de cada sujeto, esto en función de las actividades que desempeñan, las metas y los

resultados que este debería alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. El proceso en el cual se debe realizar una revisión de la actividad productiva ya efectuada, esto con la orientación de conocer cuánto contribuyeron los trabajadores en la producción y objetivos institucionales.

Como lo nombra Chiavenato la evaluación de desempeño es un valor que se da al final de una tarea, ósea la calificación que resulta luego de una serie de procesos y actividades laborales de cada individuo de la empresa, así para conocer como esto aporta a la empresa o sin por el contrario se obtiene una calificación o resultado no deseado identificar a que se debe eso.

3.2.3.4 Objetivos de la evaluación de desempeño

El objetivo de la evaluación de desempeño es obtener una descripción clara y concisa de la forma en que cada trabajador desempeña su tarea. Clara, para que sea comprendida por os empleados con facilidad; además, debe ser precisa, es decir se deben evaluar los aspectos clave de cada puesto; y valida de acuerdo con las necesidades específicas de la organización (Gómez, 2007. Pag.83).

(Gestoso, 2007) indica que las acciones que la dirección de una organización en orden a la evaluación del desempeño de los trabajadores puede tener dos objetivos básicos. Por un lado, el control, y por otra parte el desarrollo y la motivación, del mismo modo la evaluación puede priorizar o centrar sus esfuerzos sobre las personas y/o sistemas organizativos. La combinación de estos factores proporciona las diferentes características de los tipos y fines de la evaluación:

✓ **Administración de personal:** Tiene como finalidad contratar, promocionar, remunerar, sancionar e, incluso despedir. El evaluador toma el rol de juez al valorar como bueno

o malo el desempeño de un empleado para determinar medidas adoptadas después por la dirección de una organización.

✓ **Técnicas de gestión o validación:** Se centra en comprobar que el sistema formal de evaluación funcione adecuadamente, si los predictores utilizados son válidos y fiables, en este caso el rol del evaluador es el más científico, pues como se mencionó anteriormente la objetividad y autenticidad del proceso es una condición más necesaria que deseable, por un lado, garantiza el bien hacer de evaluador y dota de credibilidad a un proceso con trascendencia.

✓ **Identificación de potencial:** No es más que la identificación de empleados que podrían ocupar otros puestos en la organización, puestos de mayor responsabilidad. El evaluador asume un papel de predictor de personas con capacidad de poder asumir nuevas responsabilidades.

✓ **Desarrollo de la gestión:** Constituyen un instrumento útil en la mejora de las habilidades del personal en la organización, mediante acciones como la formación o la reorientación de sus puestos de trabajo. La evaluación es fundamentalmente un proceso de retroalimentación, la propia evaluación tiene como objetivo final la propia mejora constante de una organización de todos sus elementos y estructuras, en ningún caso debe ser entendida como un elemento punitivo hacia los trabajadores. Esta percepción podría ser principal obstáculo en la implementación de un sistema formal de evaluación, por lo que se debe evitar dicha apreciación.

✓ **Desarrollo y motivación:** Tiene como principal finalidad la formación del trabajador o empleado, mejorar sus aptitudes y habilidades, orientándole eficazmente para realizar el desempeño. La mejor manera de incrementar los niveles de motivación de los empleados es

dándoles la posibilidad de participar en los procesos de tomas de decisiones en la planificación de la formación, a través de un análisis de necesidades. Se exponen cinco finalidades generales para identificar potenciales, remunerar según el rendimiento, incrementar la mejora del desempeño de la tarea, procurar y fomentar la implicación de los trabajadores en los objetivos de la organización, crear e implementar un documento administrativo para lograr una mejora continua en base a resultados corregidos.

3.2.3.5 Importancia de la evaluación de desempeño

Es de gran importancia realizar una evaluación del desempeño laboral, debido a que la empresa tendrá muchas ventajas con respecto a la identificación de problemas e inconsistencias que no permite el buen desarrollo de la empresa y el desempeño en las actividades por parte de los colaboradores, además es importante para los trabajadores, debido a que pueden obtener mejores oportunidades de trabajo d acuerdo a su perfil y sus capacidades, además permite evaluar el nivel de integración del empleado dentro de la organización.

Según (Apaza, 2018) “Hoy en día las empresas más exitosas a nivel mundial invierten mucho tiempo y recursos para mantener un buen desempeño laboral donde la innovación y la productividad puedan desarrollarse en cada trabajador a través de una buena organización”

La evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si es necesario modificar el desempeño, el principal interesado (el evaluado) no sólo debe tener conocimiento del cambio planeado, sino también debe saber por qué se debe

modificar y si es necesario hacerlo, debe recibir la retroalimentación adecuada y reducir las discordancias relativas a su actuación en la organización (Chiavenato, 2007, pág. 247).

Es de vital importancia realizar una evaluación de desempeño a todos los colaboradores, pues gracias a esta el administrador obtendrá respuestas y datos importantes no solo de manera cualitativa sino cuantitativa, de las deficiencia de los trabajadores, con el fin de desarrollar un nuevo proceso de inducción o de capacitación con el fin de que todo marche de la mejor forma, también permite determinar si el conjunto de habilidades y competencias de un empleado corresponden adecuadamente con el trabajo que realiza y con el puesto en el que labora, y si este no corresponde de manera efectiva, pues se deberá tomar otras decisiones con el fin de mejorar la productividad.

3.3 Marco conceptual

3.3.1 Selección

DEFICION: Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. (pág.25 unidad 6).

DEFINICION OPERACIONAL: Es el proceso que permite establecer requisitos para un puesto laboral de la empresa, realizar las evaluaciones necesarias en función a tales requisitos y decidir sobre quién es el aspirante más competente para ocupar el puesto. Este es medido mediante un cuestionario, utilizando la escala de Likert que consiste en una serie de oraciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción de la persona a quien se le administra.

3.3.1.1 Reclutamiento

López-Fé y Figueroa (2008) exponen que el reclutamiento es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; Este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo.

Al respecto Chiavenato (2002) señala: "El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización".

3.3.1.2 Entrevista

Chiavenato (2010), menciona que "una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o entrevistados."

La entrevista de selección se evalúa en base a los siguientes indicadores:

- Contenido de la entrevista.

- Comportamiento del candidato.

- Pruebas de conocimientos o habilidades. Se evalúa en base a los siguientes indicadores:

  a). Pruebas generales

  b). Pruebas específicas

- Factor numérico

- Relaciones espaciales.

3.3.1.3 Pruebas de personalidad

Intentan extraer a través de preguntas de índole personal los principales rasgos del carácter de un individuo lo que permitirá deducir su adaptabilidad al puesto de trabajo ofertado. Aspectos generales de la personalidad que se valoran en prácticamente cualquier puesto de trabajo: la capacidad de iniciativa, persuasión y empatía, la adaptación social, a las normas o a los cambios, el nivel de madurez y responsabilidad, la motivación y la estabilidad emocional. Cohen & Swerdlik, (2001) Cartilla guía para la presentación de la prueba de conocimientos.

3.3.1.4 Pruebas psicológicas

Werther y Davis (2008, p.202) señala que "las pruebas psicológicas tradicionales permiten obtener información para determinar la capacidad básica del individuo respecto a diversas actividades y por tanto, ayuda a obtener información sobre el desempeño del talento humano dentro de la organización"

3.3.2 Inducción

DEFICION: Chiavenato (2009), la inducción es el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, se trata de posicionarlas en sus labores dentro de la organización y, de esa manera, clarificarles su papel y los objetivos institucionales.

DEFINICION OPERACIONAL: Este proceso está orientado a facilitar la integración entre el individuo y la empresa, con el fin de brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la misma, para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma. Este proceso se mide a través de la recolección de información de una encuesta con marcaciones de "si y "no".

3.3.2.1 Capacitación

Según el autor Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

3.3.2.2 Programa de Inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período”.

3.3.2.3 Re inducción

Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

3.3.3 Desempeño laboral

DEFICION: Chiavenato (2009), la inducción es el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, se trata de posicionarlas en sus labores dentro de la organización y, de esa manera, clarificarles su papel y los objetivos institucionales.

DEFINICION OPERACIONAL: Consiste en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a un puesto laboral por parte del trabajador, el dominio que demuestra en su ejecución y su preocupación por mejorarlo. Este se realiza mediante la recolección de información con la implementación de encuestas dirigidas a los estudiantes que pertenecen a la facultad con el fin de evaluar el desempeño del profesorado.

3.3.3.1 Conocimientos y experiencia

Factor que se refiere, por un lado a los conocimientos específicos, imprescindibles para desempeñar un puesto, y por otro, la exposición del ocupante a lo largo del tiempo a situaciones diversas que le permitan decidir acertadamente basándose en antecedentes.

3.3.3.2 Competencias

Factor que se refiere a los comportamientos y aptitudes de la persona imprescindibles para el desempeño eficaz de un puesto de trabajo. El modelo identifica veintitrés competencias incluidas en cuatro grupos.

3.3.3.3 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, es una manera de conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores dentro de su área de trabajo, este es un proceso de supervisión, como también es un proceso de auto evaluación, lo que se pretende es que el sistema de Recursos humanos se fortalezca por medio de estas técnicas.

3.4 Marco espacial

De acuerdo con la monografía en curso sobre los procesos de selección e inducción del personal y su incidencia en el desempeño del profesorado del Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño, es importante resaltar que esta se realizara en la ciudad de Pasto, la capital del Departamento de Nariño, que se encuentra ubicado en el centro oriente del departamento, al sur occidente de Colombia, en la región Andina, político-administrativamente se divide en 12 comunas y 17 corregimientos. Su cabecera municipal se ubica a una altitud de 2.527 metros sobre el nivel del mar. El municipio de Pasto está situado en medio de la cordillera de los Andes, en el macizo montañoso denominado nudo de los Pastos, al

pie del volcán Galeras y muy cercana a la línea del Ecuador. Para contrastar información para esta investigación se decidió tomar el Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño como la institución referente para la recolección de información y el estudio como tal.

3.4.1 Demografía

De acuerdo a las estimaciones del DANE, y con base al censo realizado en el año 2018; En el municipio de Pasto, de acuerdo a las proyecciones del censo de población y vivienda del DANE-2018, para 2020 se cuenta con 392.589 habitantes, de los cuales 185.141 son hombres (47,15%) y 207.448 son mujeres (52,84%).

Igualmente, según las proyecciones del DANE, el 97,6% de la población es de etnia Blanca o mestiza, el 1,6% es negro, mulato o afrocolombiano y el 0,8% es de aborigen americano.

El municipio de Pasto ha presentado un crecimiento demográfico de 6,3% respecto al año 2013, incremento que se ha ido presentando de forma paulatina durante los últimos cinco años.

3.4.2 Factores Económicos.

Producto Interno Bruto: De acuerdo a las últimas estadísticas proporcionadas por el DANE, para el año 2021 el PIB del Departamento de Nariño presentó una tasa de crecimiento del 1,1% y una participación sobre el PIB nacional del 1,7%. Las actividades que más contribuyeron al PIB departamental durante el 2017 fueron:

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca: 6,6%

- Administración pública y defensa, actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios: 3.7%

En cuanto al PIB per cápita, para el año 2017 Nariño fue uno de los departamentos con menor PIB Per Cápita del país, con $8.65.457.

Inflación Durante el año 2018 el IPC a nivel nacional fue de 3,18%, para el municipio de Pasto el IPC fue de 3,36%. (Cámara de Comercio de Pasto, 2019)

3.4.3 Factores culturales.

Nariño se ha destacado en el país por tener un carnaval incluyente desde su nombre, Carnaval de Negros y Blancos, que en el año 2009 fue declarado por la UNESCO patrimonio cultural inmaterial de la humanidad. El encuentro es una gran fiesta de la cultura, el entretenimiento y el juego, que funciona perfectamente como un ejercicio colectivo de tolerancia.

Los platos típicos del territorio nariñense se basan en la fertilidad de la tierra y la laboriosidad de sus antepasados. Se consideran como una expresión de la historia del departamento desde su colonización.

Dentro de los platos de sal se destaca el cuy, un roedor criado en cautiverio que se consume asado. Y en lo relacionado al dulce vale la pena mencionar el helado de paila, el dulce de chilacuán y de mora, los quimbolitos y las empanadas de añejo.

La arquitectura en esta zona de Colombia se caracteriza por su estilo moderno contrastado con algunas casas antiguas y edificaciones de estilo colonial. Así mismo, dentro de las construcciones existentes, se destacan algunas de tipo ecléctico como las Iglesias y Catedrales, sus torres, cúpulas y campanarios, combinando distintas tendencias de diseño.

Dentro de estas cabe resaltar la Iglesia de San Juan de Bastidas, que data del siglo XVIII, la Catedral de Pasto, la Iglesia de San Agustín, la Iglesia de San Sebastián, el Templo de Cristo Rey y las Santuario de las Lajas en Ipiales, al sur. Este último es de gran interés y es un ícono nariñense. (Federación Nacional de Cafeteros de Colombia 2010.)

3.4.4 Aspectos político administrativo.

La alcaldía alberga la rama del poder ejecutivo del municipio, que recae sobre el alcalde de Pasto que cumple un período de cuatro años, y que trabaja en conjunto con el Concejo, órgano del poder legislativo. German Chamorro de la Rosa (2020-2023)

La ciudad está dividida en doce comunas. El área rural está compuesta por diecisiete corregimientos: Buesaquillo, Cabrera, Catambuco, El Encano, El Socorro, Genoy, Gualmatán, Jamondino, Jongovito, La Caldera, La Laguna, Mapachico, Mocondino, Morasurco, Obonuco, San Fernando y Santa Bárbara. (Alcaldía de Pasto, 2022)

3.5 Marco temporal

La información que se recolectará en el Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño, será sobre los procesos de selección e inducción del personal en el año 2021,2022 y 2023, así de esta misma manera se determinara la misma fecha para evidenciar la incidencia de estos dos procesos con el desempeño de los colaboradores.

4 Aspectos metodológicos

4.1 Tipo de estudio

Estudio descriptivo no experimental

Según Arias (2012): la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pág.24), por lo cual se estableció una reseña lo más completa posible acerca de los métodos de selección e inducción del profesorado empleado en el Departamento de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño, en donde se pudo observar las características y los procesos que pertenecen al desarrollo de los procesos de la gestión humana del programa, y la incidencia de estas en el desempeño del profesorado, además cabe resaltar que el diseño no experimental hace que se pueda observar el fenómeno en su contexto natural y sin manipular ninguna variable, para después proceder a analizarlos.

4.2 Enfoque de investigación

Enfoque Cualitativo

La presente monografía se sustenta bajo el concepto del método cualitativo, que se presentara a lo largo del estudio y con el cual se logró identificar todas las características en los procesos de selección e inducción del profesorado y su desempeño laboral, pues como muy bien lo menciona Baptista, Collado y Sampieri (2010), el enfoque cualitativo emplea la recolección de datos sin medición numérica, esto con el propósito de descubrir o afinar preguntas de investigación durante el desarrollo de la interpretación. En este caso los métodos cualitativos fueron las encuestas y entrevistas realizadas a los estudiantes y profesores respectivamente.

4.3 Fuentes y técnicas de recolección de información

Para este estudio se utilizaron las siguientes fuentes de información

Fuentes de investigación primarias

La información se recolectó de acuerdo a una muestra de 15 Docentes y 140 Estudiantes pertenecientes al departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño.

Fuentes de investigación secundarias

Este tipo de información se deriva de las fuentes primarias y secundarias, es decir son los medios en los que se puede encontrar los diferentes datos a utilizar. En la presente investigación se utilizó la tipología de los documentos de la siguiente manera: impresos, versiones electrónicas, revistas indexadas, acceso a boletines informativos, acceso a bases de datos, tesis.

Técnicas de recolección de información

La técnica de recolección de información que se presenta a continuación se realizó en los ambientes cotidianos de los estudiantes y profesores de las diferentes materias dentro del programa, y de esta manera con la información recolectada se procedió a realizar los diferentes análisis como característica principal de la metodología cualitativa.

Según lo anterior, el método que se utilizó fue una entrevista semiestructurada con un cuestionario de 7 preguntas establecidas para los profesores, y para los estudiantes se aplicó una encuesta. Esta técnica de recolección de datos ayudó a encontrar de una manera más precisa toda la información necesaria debido a que como lo afirman (Taylor y Bogdan, 1987) es conocida como una “herramienta de excavación”.

Por lo tanto cabe resaltar que la característica principal es que se puede llegar más a fondo con la información que se necesite y además que al ser semi-estructurada indica que son flexibles, es decir se tiene que tener en cuenta el cuestionario de preguntas ya planteado con anterioridad, pero si en el momento de la entrevista surge algún interrogante no estructurado se lo podría realizar, siempre y cuando siga con la misma línea de estudio; con este método se logró que no se presente un proceso tan rígido ni monótono debido a que se pudo entablar un diálogo directo con los profesores del departamento. Por lo cual es un proceso en el que se intercambia información y permite que esta sea recolectada de las personas que están directamente más relacionadas con el tema y de quienes se pueden obtener datos de una manera más eficiente y acertada. Por lo tanto según Kottak las entrevistas son un marco que guían, pero que no configuran ni delimitan la investigación.

5 Presentación del Departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño

Esta investigación se realizó en el departamento de administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño; con el fin de identificar la correlación que existe entre los procesos de selección e inducción del profesorado y su desempeño laboral. La Universidad de Nariño es una institución universitaria, autónoma de carácter oficial con gobierno, patrimonio y rentas propias y con capacidad para organizarse, gobernarse, designar sus propias autoridades y para dictar normas y reglamentos de conformidad con la Ley, ubicada en el departamento de Nariño, exactamente en la ciudad de Pasto. Esta se compone de 11 facultades, 10 programas con registro calificado y 33 programas acreditados, dentro de las facultades encontramos La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – FACEA, en la cual se encuentra el departamento de administración de empresas y finanzas, que a su vez se compone de dos grandes programas, el programa de administración de empresas y el programa de contaduría pública, los cuales se presentan a continuación.

El Programa de Administración de Empresas se torna visible a partir de los 29 años de servicio a la ciudad, a la región a Colombia y al mundo que ha generado importantes transformaciones; lo que demuestra la evolución de nuevas prácticas administrativas, académicas y tecnológicas contribuyendo al desarrollo significativo en el ámbito empresarial y social en la región y maximizando la pertinencia del Programa, su importancia y su papel trascendental en el medio.

Tiene el propósito de formar profesionales suficientemente capacitados para ejercer funciones de liderazgo empresarial que les permitan la conducción de las organizaciones en mejores condiciones competitivas en un mundo cada vez más global, más cambiante y más

exigente. Con esto se da respuesta a la necesidad de la región y de un país como Colombia que requiere, para el crecimiento y consolidación de su plataforma empresarial, de profesionales con una gran visión de líderes y excelentes capacidades de gestión, contribuyendo de esta manera al desarrollo económico y social de la región y el país.

El Programa de Contaduría Pública de la Universidad de Nariño formará seres humanos, ciudadanos y profesionales íntegros, con competencias para participar de las diferentes áreas funcionales de las organizaciones tanto públicas como privadas. En este sentido, será el actor principal del manejo, análisis y presentación efectiva de la información contable y financiera, además de ejercer el control fiscal de la empresa y participar con actitud proactiva en la planeación.

El Programa de Contaduría pública, fortalece las bases de la capacidad nacional para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, constituyendo un espacio de renovación y actualización metodológica y científica como respuesta a las necesidades de formación de comunidades académicas y a las del desarrollo y el bienestar social.

6 Resultados

Los resultados de esta investigación se obtuvieron gracias al trabajo de campo que se realizó en la Universidad de Nariño con estudiantes y docentes del departamento de administración de empresas y finanzas, en donde tenemos como principal fuente de recolección la encuesta que fue realizada a estudiantes del programa de administración de empresas y del programa de contaduría pública desde el semestre 3 al 10 y en la cual se puede evidenciar el análisis del grado de satisfacción de los estudiantes en relación al desempeño del profesorado bajo factores como; Cumplimiento y expectativas de aprendizaje, metodología y enseñanza, aptitudes y habilidades docentes, pedagogía e idoneidad profesoral, conocimiento y dominio de las asignatura y el grado de satisfacción global.

Por otro lado se encuentra la entrevista semi-estructurada realizada a los docentes del departamento de administración de empresas y finanzas, con el fin de identificar con mayor veracidad los procesos de convocatoria, selección e inducción que realizo el departamento de administración de empresas y como estos inciden en el desempeño del profesorado; a continuación se presenta de manera sistematizada, porcentual y grafica los valores reales con la información detallada de los dos procesos de recolección de datos.

6.1 Encuesta de satisfacción de estudiantes

6.1.1 Objetivos

- Identificar el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto al desempeño del profesorado bajo cinco factores de evaluación; cumplimiento de expectativas de aprendizaje, metodología de enseñanza, aptitudes y habilidades docente, pedagogía e idoneidad profesoral y conocimiento y dominio de la asignatura.

- Determinar los principales factores que generan insatisfacción en los estudiantes, teniendo en cuenta las respuestas de los 5 criterios que evalúa la función docente y las respuestas de forma abierta que realizaron los estudiantes.

- Conocer la precepción que tienen los estudiantes según su experiencia y observación, sobre la relación que pueda existir entre los procesos de selección e inducción y el desempeño del profesorado.

6.1.2 Hallazgos

Los estudiantes respondieron cual es su grado de satisfacción, de acuerdo a una escala del 1 al 5 en dónde; 5 significa “Muy satisfecho” 4 significa “Satisfecho”, 3 significa “Poco satisfecho”, 2 significa "Insatisfecho" Y 1 "Muy insatisfecho", con la función docente según los siguientes criterios.

Tabla 1

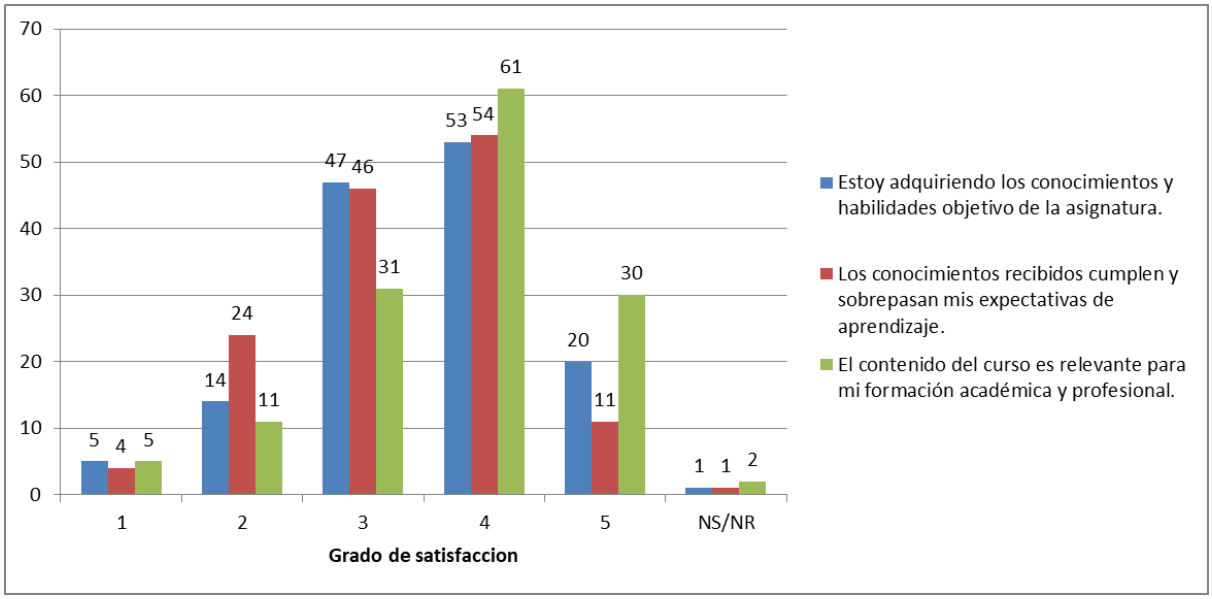
Cumplimiento de expectativas de aprendizaje

Pregunta		Grado de Satisfaccion						
1. CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS DE APRENDIZAJE		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS/NR**	**Total**
Estoy adquiriendo los conocimientos y habilidades objetivo de la asignatura.	**%**	4%	10%	34%	38%	14%	1%	**100%**
	No.	5	14	47	53	20	1	**140**
Los conocimientos recibidos cumplen y sobrepasan mis expectativas de aprendizaje.	**%**	3%	17%	33%	39%	8%	1%	**100%**
	No.	4	24	46	54	11	1	**140**
El contenido del curso es relevante para mi formación académica y profesional.	**%**	4%	8%	22%	44%	21%	1%	**100%**
	No.	5	11	31	61	30	2	**140**

Nota: Esta tabla representa el cumplimiento de expectativas de aprendizaje.

Figura 1

Grado de satisfaccion del cumplimiento de expectativas de aprendisaje



Nota: Esta figura muestra el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto al cumplimiento de expectativas de aprendizaje.

La figura 1, representa el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto al cumplimiento de sus expectativas de aprendizaje impartida por los docentes del programa, de lo cual se puede inferir que los estudiantes no están adquiriendo los suficientes conocimientos y habilidades que esperaban recibir por parte de los docentes, pues no se encuentran completamente alineados a los objetivos de cada asignatura, esto lo podemos corroborar observando los resultados de la encuesta en donde el 14% de los estudiantes contestaron que se encuentran muy satisfechos de los conocimientos adquiridos por los docentes, pero estas expectativas no se cumplieron de manera satisfactoria, pues el mismo resultado (14%) arroja que se encuentran entre insatisfechos y muy insatisfechos de los conocimientos recibidos, siendo así que al mirar la moda de esta frecuencia encontramos que el grado de satisfacción 4, con un 38%

a favor de todos los encuestados, no es un dato representativo para inferir que los estudiantes se encuentran muy satisfechos en relación a este factor.

De acuerdo a las expectativas de aprendizaje tenemos que 54 de los 140 estudiantes, lo cual corresponden al 39% de los encuestados; se encuentran satisfechos con los conocimientos recibidos, sin embargo no se puede dejar de lado que sumando los grados de satisfacción 1,2 y 3, encontramso que el 53% de los estudiantes consideran que su aprendizaje no fue el adecuado y que no cumplieron con sus expectativas. Por lo que es importante apreciar que el docente debe mejorar sus habilidades y aptitudes a la hora de impartir sus conocimientos, pues considerando el promedio de este porcentaje]; 3,5 no es una calificación aceptable para los docentes de una Universidad acreditada en alta calidad.

De acuerdo al nivel de satisfacción con respecto a la relevancia académica y profesional que genera los conocimientos impartidos por los docentes el 44% se encuentra satisfecho, sin embargo no podemos ignorar los valores de nivel de satisfacción, 3 y 5 que con un resultado del 22% y 21% respectivamente tienen relevancia a la hora de analizar este factor, pues si sumamos y comparamos las respuestas el 66% de los encuestados se encuentra poco satisfecho con el nivel académico alcanzado hasta la fecha gracias a los conocimientos recibidos por los docentes, por lo cual se afirma que hay falencias en el proceso de aprendizaje y esto es efecto de un inadecuado proceso de enseñanza impartida por los docentes del programa.

De lo anterior se deduce que el cumplimiento de expectativas de aprendizaje se encuentra en un nivel de satisfacción muy bajo, lo cual quiere decir que hay aspectos por mejorar, para que de esta manera el porcentaje de satisfacción alcance un mayor valor y que los estudiantes se encuentren muy satisfechos de los conocimientos brindados por lo docentes.

Tabla 2.

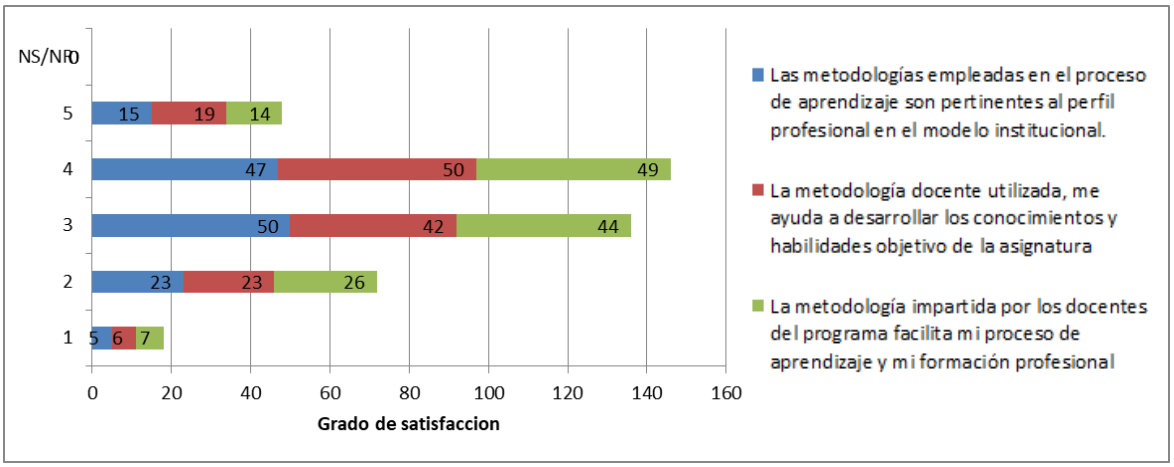
Metodología de enseñanza

Pregunta		Grado de Satisfaccion						
2. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS/NR**	**Total**
Las metodologías empleadas en el proceso de aprendizaje son pertinentes al perfil profesional en el modelo institucional.	**%**	4%	16%	36%	34%	11%	0%	**100%**
	No.	5	23	50	47	15	0	**140**
La metodología docente utilizada, me ayuda a desarrollar los conocimientos y habilidades objetivo de la asignatura	**%**	4%	16%	30%	36%	14%	0%	**100%**
	No.	6	23	42	50	19	0	**140**
La metodología impartida por los docentes del programa facilita mi proceso de aprendizaje y mi formación profesional	**%**	5%	19%	31%	35%	10%	0%	**100%**
	No.	7	26	44	49	14	0	**140**

Nota: Esta tabla representa la metodología de enseñanza de los docentes.

Figura 2

Grado de satisfacción de la metodología de enseñanza



Nota: Esta figura muestra el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto a la metodología de enseñanza.

La ilustración 2, refleja las respuestas de los 140 estudiantes encuestados con relación al grado de satisfacción de la metodología de enseñanza impartida por los docentes del departamento, de lo cual se puede inferir que la metodología empleada por los docentes no es pertinente de acuerdo al perfil profesional del modelo institucional, esto bajo los resultados obtenidos en la encuesta, la cual arroja un alto grado de insatisfacción de los estudiantes, pues sumando los niveles de satisfacción 1,2 y3 desde muy insatisfecho a poco satisfecho este da como resultado un valor de 56% de los encuestados, en comparación con el grado de satisfacción 4 y 5 que corresponde a un alto nivel de satisfacción, este resulta no ser muy atractivo pues tiene un valor del 45% del total de los encuestados.

Por otro lado en relación a la metodología y el desarrollo de habilidades y conocimientos para los estudiantes se encuentra un nivel de satisfacción dividido; el 50% de los encuestados se ubica en un nivel de satisfacción muy bajo y el otro 50% respondió que su grado de satisfacción esta entre satisfecho y muy satisfecho, sin embargo es importante aclarar que la moda se encuentra en un nivel de satisfacción 4 con el 36% (50) de los encuestados, por lo cual es evidente que los estudiantes posicionan un punto medio y por lo tanto se debe mejorar la metodología para que el grado de satisfacción de los estudiantes aumente y las habilidades y conocimientos que desarrollen los estudiantes sean mayores.

En relación a la metodología impartida por los docentes y la incidencia de esta en el proceso de aprendizaje y formación profesional de los estudiantes se puede deducir que la incidencia es negativa, debido a que el 55% de los encuestados tienen un nivel de satisfacción muy bajo a comparación del grado de satisfacción 4 y 5 que arrojó un resultado del 45% respondieron que se encuentran entre satisfechos y muy satisfechos.

Por lo anterior es importante destacar que la metodología desarrollada por los docentes no es la más adecuada, pues los estudiantes se encuentran en un nivel de satisfacción bajo de acuerdo a la calificación promedio que arroja un valor de 3.5 y que genera una inadecuada dirección del perfil profesional y por lo tanto un proceso de aprendizaje ineficiente.

Tabla 3

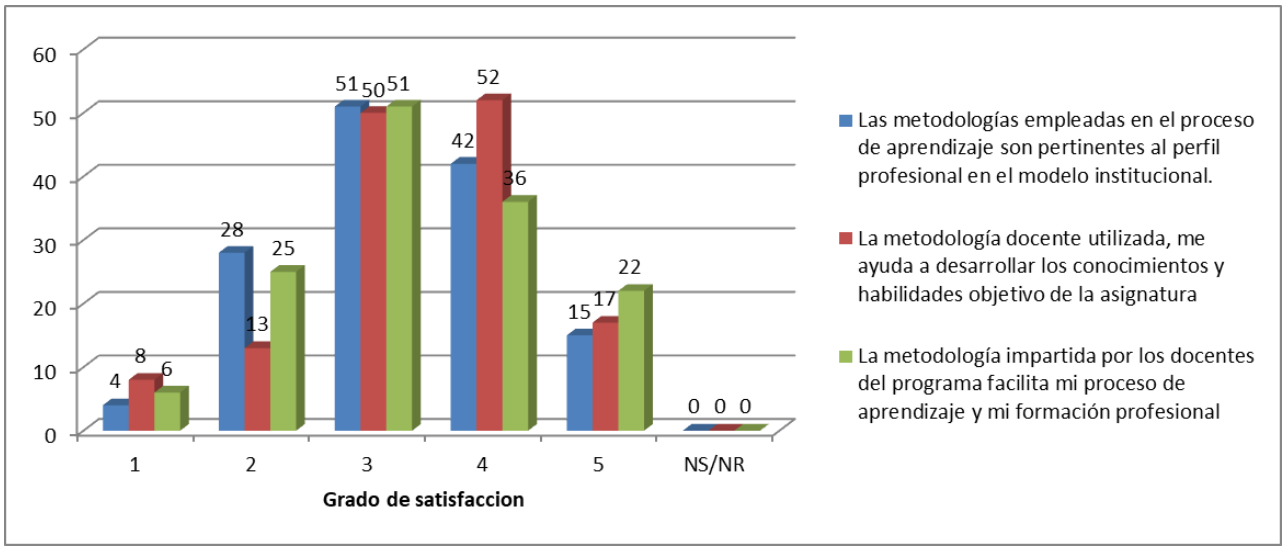
Aptitudes y habilidades docentes

Pregunta		Grado de Satisfaccion						
3. APTITUDES Y HABILIDADES DOCENTE		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS/NR**	**Total**
Las técnicas de estudio elaboradas por los docentes me permiten un adecuado proceso de aprendizaje	**%**	3%	20%	36%	30%	11%	0%	**100%**
	No.	4	28	51	42	15	0	**140**
Los docentes propician y estimulan la adquisición de herramientas para el aprendizaje autónomo	**%**	6%	9%	36%	37%	12%	0%	**100%**
	No.	8	13	50	52	17	0	**140**
Los recursos y herramientas usadas por el profesorado son especializados, actuales y entendibles que me ayudan a mejorar la experiencia académica.	**%**	4%	18%	36%	26%	16%	0%	**100%**
	No.	6	25	51	36	22	0	**140**

Nota: Esta tabla representa las aptitudes y habilidades docentes.

Figura 3

Grado de satisfacción de las aptitudes y habilidades docente



Nota: La figura 3 muestra el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto a las aptitudes y habilidades de los docentes.

La tabla 3, muestra los resultados del grado de satisfacción obtenido luego de encuestar 140 estudiantes del Departamento de Administración de empresas y finanzas, en cuanto a las aptitudes y habilidad docente, de lo cual se infiere que las técnicas de estudio elaboradas por los docentes tropiezan el proceso de aprendizaje de los estudiantes pues el resultado obtenido muestra una notable comparación; sumando las respuestas de los niveles de satisfacción 1,2 y 3 obtenemos que el 56% de los encuetados ósea se encuentra entre poco satisfecho y muy insatisfecho, y si comparamos del otro lado sumando los niveles de satisfacción 4 y 5 tenemos como resultado que el 41% de los encuestados se encuentra entre satisfecho y muy satisfecho, por lo cual sopesando las respuesta de esta comparación es determinante decir que la mayoría de estudiantes no se encuentran satisfechos con relación a las técnicas de estudio que desarrollan los docentes y que por lo tanto genera un inadecuado proceso de aprendizaje.

En cuanto a la estimulación del uso de herramientas de manera autónoma para los estudiantes del departamento, el 37% (52), respondieron que se encuentran satisfechos con la intención del profesorado por generar el incentivo de que los estudiantes desarrollen sus actividades bajo diferentes herramientas de manera autónoma. Sin embargo existe prácticamente un bimodal que da como resultado el 36% de los encuestados se encuentra poco satisfecho con la acción del profesorado para la estimulación de dichas herramientas.

Tenemos que los recursos y herramientas usadas por los docentes no son actuales y entendibles esto lo podemos corroborar en el grafico; el cual muestra que el 36% (51) contesto que se encuentran poco satisfecho de acuerdo a este aspecto, lo que revela que las herramientas de los docentes deben ser mejoradas, actualizadas y entendibles, para que el porcentaje que arroje sean muy satisfecho por parte de los estudiantes.

Según lo dicho anteriormente se puede concluir que los estudiantes se encuentran poco satisfechos con las aptitudes y habilidades que posee el profesorado del departamento de Administración de empresas y Finanzas esto basándonos en el resultado tri modal que arrojo un 36% en todos las variables de este factor como dato de mayor frecuencia, el cual tiene un nivel de satisfacción 3, ósea poco satisfecho. Resaltando como principal factor las herramientas y bases teóricas que desarrollan los docentes en el momento de impartir conocimientos.

Tabla 4

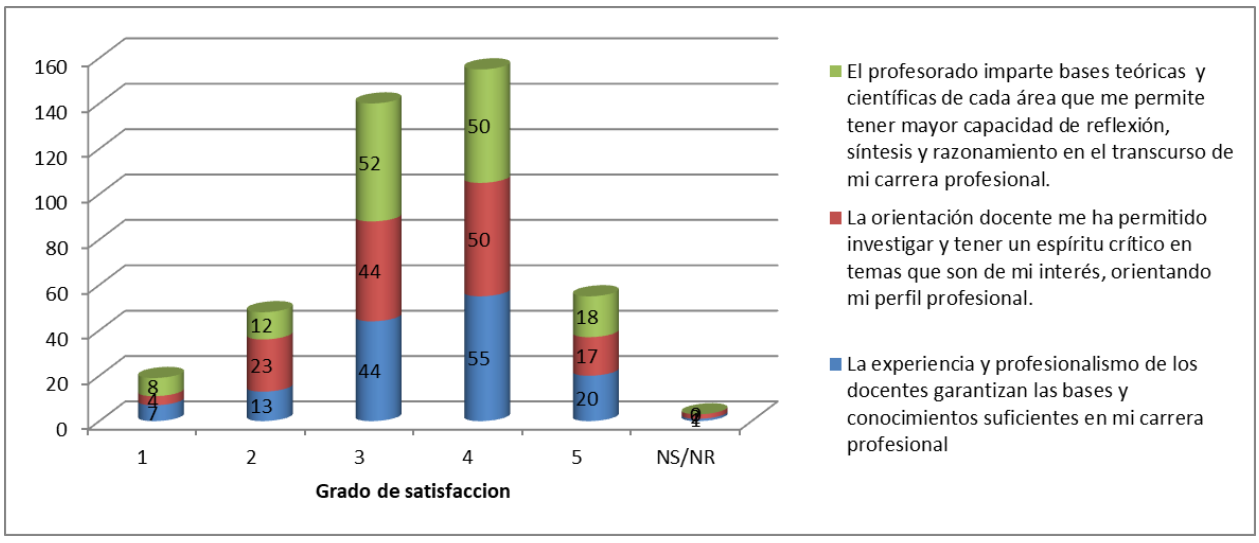
Pedagogía e idoneidad profesoral

Pregunta		Grado de Satisfaccion						
4. PEDAGOGÍA E IDONEIDAD PROFESORAL		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS/NR**	**Total**
La experiencia y profesionalismo de los docentes garantizan las bases y conocimientos suficientes en mi carrera profesional	**%**	**5%**	**9%**	**31%**	**39%**	**15%**	**1%**	**100%**
	No.	7	13	44	55	20	1	**140**
La orientación docente me ha permitido investigar y tener un espíritu crítico en temas que son de mi interés, orientando mi perfil profesional.	**%**	3%	16%	31%	36%	12%	2%	**100%**
	No.	4	23	44	50	17	2	**140**
El profesorado imparte bases teóricas y científicas de cada área que me permite tener mayor capacidad de reflexión, síntesis y razonamiento en el transcurso de mi carrera profesional.	**%**	6%	8%	37%	36%	13%	0%	**100%**
	No.	8	12	52	50	18	0	**140**

Nota: Esta tabla representa los resultados de la pedagogía e idoneidad profesoral.

Figura 4

Grado de satisfacción de la pedagogía e idoneidad profesoral



Nota: Esta figura muestra el grado de satisfacción de los estudiantes con respecto a la pedagogía e idoneidad del profesoral.

Con respecto a la pedagogía e idoneidad del profesorado la tabla 4 nos refleja los siguientes resultados: el 39%(55) de los encuestados se encuentran satisfechos respecto a la experiencia y profesionalismo de los docentes lo cual genera los conocimientos suficientes en la formación como profesional.

En cuanto a la orientación brindada por los docentes el 36% de los encuestados respondieron que se encuentran satisfechos, pues esto les permite investigar y tener un espíritu crítico en los temas que se orientan al perfil profesional que cada uno eligió desarrollar.

Por otro lado el 37% (52) de los encuestados afirman que se sienten poco satisfechos con las bases teóricas y científicas elegidas por los docentes lo cual genera una menor capacidad de reflexión, síntesis y razonamiento en el trascurso de la formación profesional.

Según lo anteriormente dicho se puede concluir que la pedagogía e idoneidad profesoral debe mejorar en aspectos como adicionar mejores teorías en el método de enseñanza y que permita un proceso más adecuado de aprendizaje.

Tabla 5

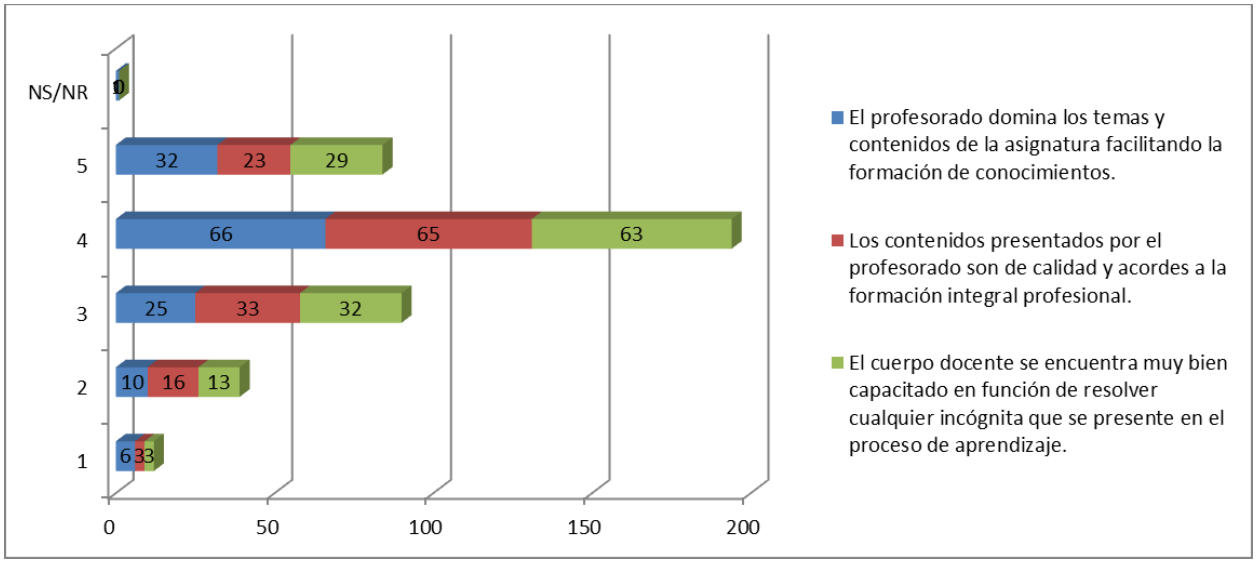
Conocimiento y dominio de la asignatura

Pregunta		Grado de Satisfaccion						
5. CONOCIMIENTO Y DOMINIO EN LA ASIGNATURA		1	2	3	4	5	NS/NR	Total
El profesorado domina los temas y contenidos de la asignatura facilitando la formación de conocimientos.	%	4%	7%	18%	47%	23%	1%	100%
	No.	6	10	25	66	32	1	140
Los contenidos presentados por el profesorado son de calidad y acordes a la formación integral profesional.	%	2%	11%	24%	47%	16%	0%	100%
	No.	3	16	33	65	23	0	140
El cuerpo docente se encuentra muy bien capacitado en función de resolver cualquier incógnita que se presente en el proceso de aprendizaje.	%	2%	9%	23%	45%	21%	0%	100%
	No.	3	13	32	63	29	0	140

Nota: Esta tabla representa los resultados del criterio conocimiento y dominio de la asignatura.

Figura 5

Grado de satisfacción del conocimiento y dominio de la asignatura



Nota: Esta figura muestra el grado de satisfacción de acuerdo con el dominio de la asignatura.

En la ilustración 5, podemos evidenciar el grado de satisfacción de los estudiantes frente al conocimiento y dominio que tiene el profesorado con las diferentes asignaturas, de lo cual se

observa que el 70% de los estudiantes encuestados se encuentra satisfechos con un promedio de 4,5 si sumamos el nivel de satisfacción 4 y 5, de esta manera se puede inferir que los estudiantes están entendiendo de manera adecuada los temas de la asignatura debido a la cátedra usada por los docentes y que permite un adecuado proceso de formación profesional.

Para el segundo factor a evaluar se observa que 47% ósea 65 estudiantes de los encuestados se encuentran satisfechos con respecto a los contenidos presentados por los docentes que en cierto modo generan calidad en el proceso de aprendizaje y por lo tanto un profesional integral. De esta misma manera el 45% de los estudiantes que corresponden a 63 de los 140 encuestados se encuentran satisfechos de la formación y capacitación de los docentes, sin embargo un número considerable de estudiantes representado por el 23% del total encuestados afirma que se encuentran poco satisfechos con el nivel de capacitación del profesorado lo cual disminuye un adecuado proceso de aprendizaje, generando de esta manera inconformidades en el demonio de la asignatura.

Para la capacidad que tiene el docente de resolver inquietudes en los diferentes procesos de aprendizaje los estudiantes respondieron con un valor del 45% del total de los encuestados que se encuentran satisfechos con el apoyo de los docentes hacia la resolución de dudas e inquietudes sobre el los temas a tratar.

De lo anterior se puede decir que en general el conocimiento y dominio del profesorado en las diferentes asignaturas están en un nivel adecuado y que genera un grado de satisfacción aceptable para los estudiantes, pero se debe resaltar que la capacitación o re-inducción del profesorado pues este debe ser mejorada considerablemente para que el nivel de satisfacción alcance un nivel más elevado.

Tabla 6

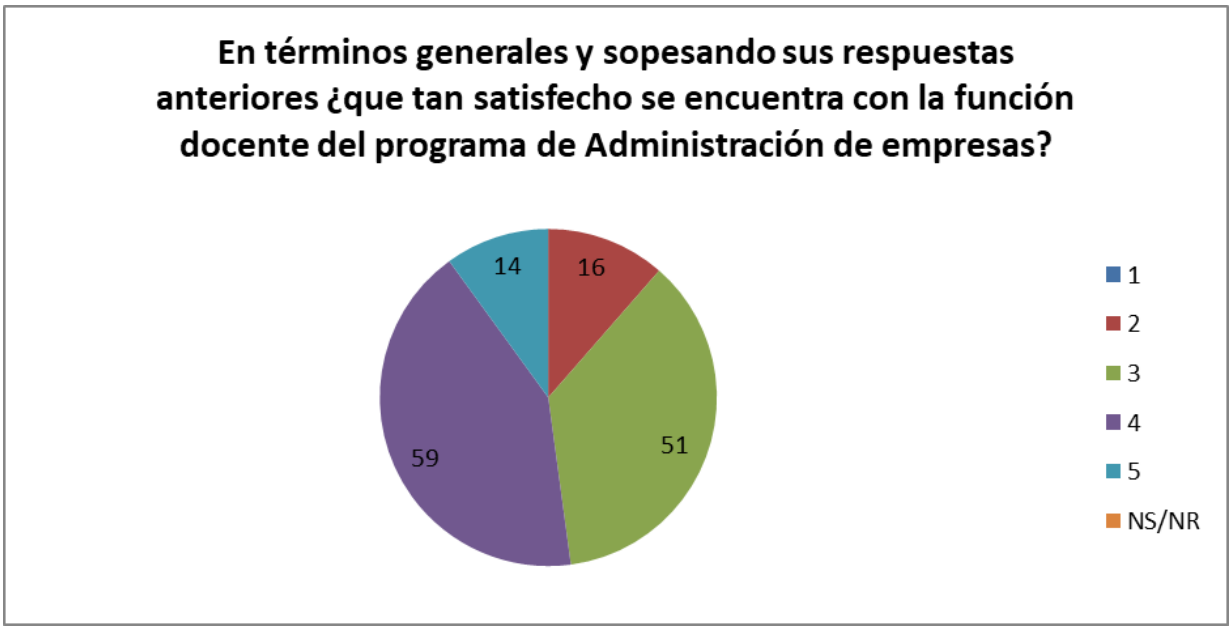
Grado de satisfacción general

Pregunta		Grado de Satisfaccion						
		1	2	3	4	5	NS/NR	Total
En términos generales y sopesando sus respuestas anteriores ¿que tan satisfecho se encuentra con la función docente del programa de Administración de empresas?	%	0%	11%	37%	42%	10%	0%	100%
	No.	0	16	51	59	14	0	140

Nota: La tabla 6 representa el grado de satisfacción general delos estudiantes.

Figura 6

Grado de satisfacción global



Nota: La figura 6 representa el grado de satisfacción global de los estudiantes según sus anteriores respuestas.

La tabla 6, nos ilustra el grado de satisfacción global de los estudiantes sopesando los factores individuales que se analizó anteriormente, por lo tanto se puede inferir que la moda de esta muestra es el nivel de satisfacción 4 que corresponde a Satisfecho con una frecuencia del 42% ósea 59 estudiantes de los encuestados, sin embargo no se puede ocultar el grado de satisfacción

3 con una diferencia cercana, pues se obtuvo que el 37% que son 51 estudiantes de los 140 encuestados, se encuentran poco satisfechos con el desempeño del profesorado, de lo cual se puede inferir y evidenciando la suma de estos dos niveles de satisfacción 3 y 4, obtenemos que el 79% de los encuestados y con un valor promedio de 3,5, se puede decir que la mayoría se encuentran más insatisfechos que satisfechos, de acuerdo a mi perspectiva; este promedio de satisfacción general es deficiente, pues basándonos en los estándares de calidad y la exigencia de la labor docente este promedio debería ser mayor o igual a 4.5.

Para más precisión en el análisis; si tenemos en cuenta el grado de satisfacción 2 que corresponde a insatisfecho, observamos que este tiene un valor del 11% lo cual corresponde a 16 estudiantes insatisfechos del total encuestado, lo que no sindica que los docentes deben mejorar sus habilidades y capacidades para un adecuado proceso de aprendizaje que cumpla las expectativas de los estudiantes, pues se debería obtener un grado de satisfacción más alto, que se acerque a la excelencia en el nivel de satisfacción 5, por lo que considero necesario hacer una mejora continua en los diferentes aspectos que evalúan el desempeño del profesorado, como uno de los más importantes encontramos las herramientas y recursos que usan los docentes para impartir los conocimientos a los estudiantes, y que dio como resultado un grado de satisfacción deficiente en las aptitudes y habilidades docente, otro factor importante está en la metodología y enseñanza de los docentes, que deben ser más exigentes para lograr captar mejores conocimientos por parte de los estudiantes.

Tabla 7.

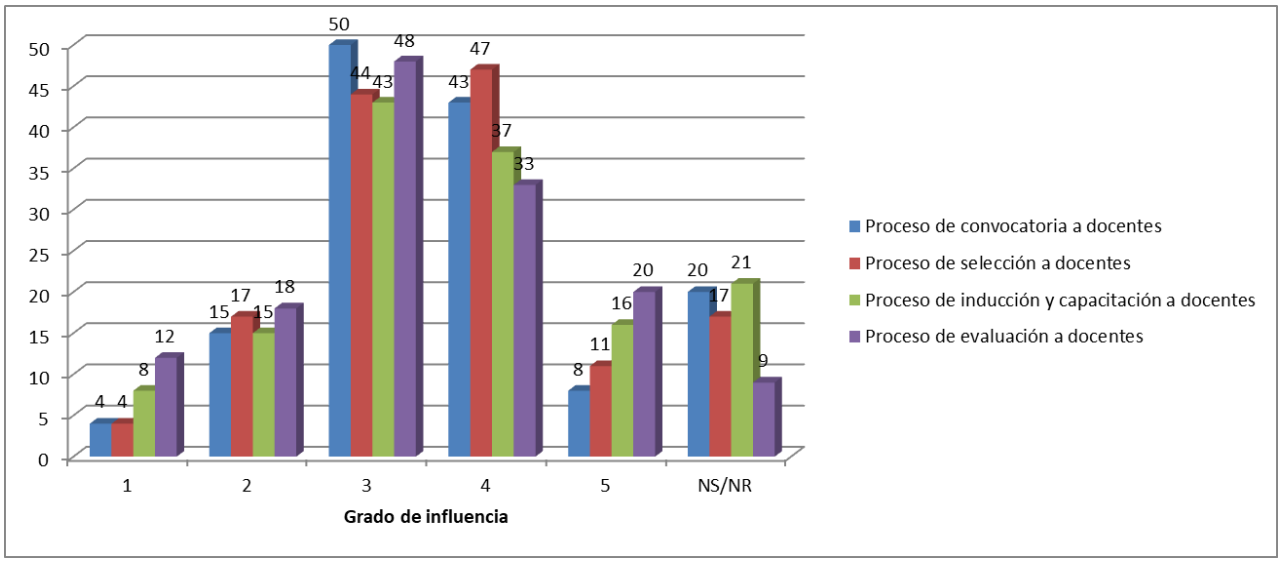
Factores de evaluación a docentes

Pregunta		Grado de Inluencia						
FACTORES A EVALUAR DOCENTES		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**NS/NR**	**Total**
Proceso de convocatoria a docentes	**%**	**3%**	**11%**	**35%**	**31%**	**6%**	**14%**	**100%**
	No.	4	15	50	43	8	20	**140**
Proceso de selección a docentes	**%**	3%	12%	31%	34%	8%	12%	**100%**
	No.	4	17	44	47	11	17	**140**
Proceso de inducción y capacitación a docentes	**%**	6%	11%	31%	26%	11%	15%	**100%**
	No.	8	15	43	37	16	21	**140**
Proceso de evaluación a docentes	**%**	9%	13%	34%	24%	14%	6%	**100%**
	No.	12	18	48	33	20	9	**140**

Nota: Esta tabla representa los grados de influencia de acuerdo a la perspectiva de los estudiantes con los factores del proceso de selección e inducción.

Figura 7

Correlación de los factores de selección en el desempeño del profesorado



Nota: La figura 7 muestra el grado de influencia según la perspectiva de los estudiantes según los diferentes criterios en el proceso de selección e inducción.

La figura 7 nos indica la incidencia de los procesos de selección en el desempeño del profesorado según la percepción de los estudiantes, de lo cual se obtuvo los siguientes resultados; con un porcentaje del 35% 50 estudiantes consideran que existe un grado de influencia media entre el proceso de convocatoria a docentes con el desempeño de los mismos.

Según el proceso de selección la mayoría de estudiantes afirman con un 34% del total de encuestados; que existe una mayor incidencia en el proceso de selección del profesorado en relación a su desempeño académico de los mismos.

Por consiguiente se obtuvo que el 57% de los encuestados creen que el proceso de inducción y capacitación tiene un nivel de influencia alto en relación a desempeño del profesorado, con un promedio de 3.5, resultado que se obtuvo del nivel de incidencia 4 y 3. De este mismo modo el 34% (48) de los estudiantes afirman que hay un nivel de incidencia media

en el proceso de evaluación docente, lo que señala que existe para ellos una gran relación de estos procesos en su desempeño, es importante destacar que el 24% (33) de los estudiantes también creen que existe un alto nivel de influencia entre el proceso de evaluación y el desempeño del profesorado.

De lo anterior se puede concluir que el proceso de selección de personal y de evaluación docente son los principales factores que inciden en el desempeño del profesorado según la percepción de la mayoría de estudiantes del departamento de Administración de empresas y finanzas de la universidad de Nariño.

6.1.3 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción respecto al desempeño del profesorado realizada a los estudiantes del departamento de administración de empresa y finanzas de la universidad de Nariño; y teniendo en cuenta su satisfacción global justificada en una respuesta abierta, se puede concluir que el común denominador entre los diferentes aspectos a evaluar, es que existe una calificación de 3.0 a 3.5 de satisfacción, lo que nos indica que existen falencias en el proceso de enseñanza por parte de los decentes, que dan como resultado un bajo desempeño y como consecuencia no permiten al estudiante responder con un grado de satisfacción más alto.

Uno de los principales factores de inconformidad que tiene en común la mayoría de estudiantes, es el inadecuado uso de las herramientas tanto tecnológicas como científicas, pues afirman que las bases teóricas están totalmente obsoletas. Por lo cual es importante destacar que las teorías y procesos de aprendizaje se han transformado y están en constante evolución, pues existen diferentes herramientas tecnológicas y archivos actualizados, que les permiten tener una perspectiva más amplia de las áreas administrativas y por lo consiguiente una mejor calidad en el

proceso de aprendizaje, además consideran que es necesario llevar acabo diferentes metodologías de aprendizaje, pues no todos los estudiantes cuentan con el mismo nivel de formación y que es de vital importancia elegir un método de enseñanza que se acople al perfil profesional ya sea como administrador de empresas o como contador público, realizar las clases de manera didáctica desarrollando la práctica más que la teoría, en donde involucren a los estudiantes y tengan una participación activa, de tal forma que les permita desarrollar habilidades para generar un pensamiento crítico, la solución de problemas y conflictos, una comunicación asertiva y por consiguiente buenas relaciones interpersonales, capacidad para la toma de decisiones, pensamiento creativo y un fin de habilidades que puedan desarrollar bajo un adecuado método de enseñanza.

Procedente a esto; otro de los factores que se encuentran en común con una gran cantidad de estudiantes insatisfechos es la pedagogía impartida por los docentes, afirman que los docentes no se preocupan por desarrollar un aprendizaje efectivo y significativo, pues cumplen con las temáticas de acuerdo a lo establecido y tienen los conocimientos suficientes pero no tienen la pedagogía necesaria para impartirlos de manera asertiva a los estudiantes, sin poner atención a la verdadera adquisición de conocimientos, sin tener en cuenta las necesidades e intereses individuales de los estudiantes. Por lo cual se considera primordial mejorar la pedagogía docente, que brinden diferentes estilos de enseñanza que les permitan alcanzar las expectativas de los estudiantes, resolver inquietudes y generar el espíritu investigativo en ellos, de acuerdo a los resultados de la encuesta se puede evidenciar que los estudiantes se encuentran inconformes con la falta de metodologías y herramientas asertivas usadas por los decentes, en lo que se destaca principalmente la falta de producción investigativa, que les permita generar lluvia de ideas e

incentivarlos a desarrollar sus capacidades mediante la consulta de información e investigación constante.

6.2 Entrevistas a docentes

6.2.1 Objetivos

- Analizar el proceso de convocatoria, selección e inducción, que desarrolla el departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, conocer los principales requisitos, cuáles fueron las exigencias y etapas de estos, de acuerdo a cada experiencia compartida por los docentes.
- Conocer la perspectiva que tienen los docentes de acuerdo a los procesos de selección e inducción que les realizaron, como califican dichos procesos y en qué medida creen que deberían mejorar.
- Encontrar la opinión de los docentes de acuerdo a la relación que existe entre los procesos de selección e inducción que les impartieron con su desempeño de manera personal y una mirada objetiva de esos procesos en relación al desempeño en general de sus compañeros.

6.2.2 Sistematización

SISTEMATIZACIÓN DE ENTREVISTAS										
Profesor	**PREGUNTAS**								**Hallazgos**	**Observaciones**
	¿Recuerda su proceso de convocatoria, en qué año se postuló y a qué cargo?	**¿Qué requisitos le solicitaron en la convocatoria para postularse al cargo?**	**¿Cree usted que esos requisitos garantizaban hacia un futuro su buen desempeño aboral?**	**¿Cuáles fueron las características del proceso de selección a la hora de postularse al cargo?**	**¿Cree usted que el proceso de selección obstaculizo o favoreció su desempeño actual?**	**¿Recuerda usted como fue el proceso de inducción? Cuénteme un poco de lo que fue la inducción**	**¿Cree usted que el proceso de inducción en alguna medida incidió (ya sea positiva o negativamente) en su futuro desempeño laboral?**	**¿Cómo calificaría los procesos de selección e inducción en el departamento de Administración de empresas?**		

Carlos Aturo Ramírez Gómez	Entro a concursar para el puesto de docente de tiempo completo en el año 1994	Los requisitos fueron ser profesional en Administración de empresas y tener experiencia profesional y como docente de mínimo 2 años y hoja de vida	Afirma que de manera personal esos requisitos no afectaron su desempeño laboral, sin embargo cree que en otros compañeros si ha afectado su desempeño.	En el proceso de selección le realizaron una entrevista, presentar un examen de conocimientos y exponer ante el público una clase con un	Afirma que el proceso como tal no tuvo ninguna afectación en su desempeño pero que es un proceso muy deficiente y requiere mejorías requisitos con estándares más altos, como	Afirma que no tuvo un proceso de inducción, entro a conocer la universidad de manera autónoma.	Expresa que es muy importante implementar un proceso de inducción para generar apropiación de la universidad y acoplarse de manera adecuada. Aun así no afecto su desempeño, debido a su	Valora el proceso en general con un puntaje de 3, siente que fue muy deficiente y que se deberían mejorar, estructurar y desarrollar un proceso efectivo y eficiente	No tiene afectaciones en su desempeño laboral a causa de los procesos de selección e inducción de personal, pero considera que	Concurso Docente Hora Cátedra Administración de empresas

		completa con requisitos.		tema escogido al azar.	maestría, experiencia investigativa, que garanticen a un futuro un buen desempeño.		experiencia.		estos procesos han sido muy deficientes y que deben ser mejorados. Afirma que el proceso de exponer un tema aleatorios es de gran	

									importancia y debería implementarse siempre en el proceso de selección.	
Wilson Guillermo Revelo Maya	Se presentó a la convocatoria pública para docente	Los requisitos fueron ser profesional en Administración de empresas,	Desde el punto de vista académico, el docente afirma que su desempeño no estuvo	Para el proceso de selección se revisó el perfil que este adecuado	De manera personal opina que no tuvo ninguna repercusión en su desempeño.	Al ingresar afirma que no tuvo un proceso de inducción.	Como prácticas tradicionales de la gestión humana cree que se debería	Cree que tiene aspectos por mejorar, se debería implementar no solo la	El desempeño viene relacionado con la superación de	Concurso docente hora cátedra Administración empresas

	hora cátedra a través de la platafor ma en el año 2000.	estudios posgrados en gerencia financiera , experienci a docente t profesion al mínimo 2 años, y hoja de vida que se acerque a los requerimi entos del	garantizado por los procesos de selección, pues se preocupó por superarse profesionalm ente y seguir estudiando.	al cargo, se realizó un examen de conocimie ntos, examen de segundo idioma y la entrevista por parte del director del programa			realizar este proceso a los docentes nuevos. Por lo tanto es necesario reestructura r el área de talento humano para identificar las falencias y mejorar los procesos	inducción sino la re inducción con apoyos de estudio y que los requisitos al iniciar sean más exigentes para garantizar un buen desempeño en el área.	cada docente por estar en la competit ividad en la parte académi ca.	

		puesto a ocupar.								
Luis Eduardo Benavides Pupiales	En el año 2017 se postula al cargo de docente hora cátedra	Ser profesional en Administración de empresas, especialización en proyectos, experiencia docente mínimo de 2 años, experiencia profesional mínimo	Expresa que los requisitos ayudan a elegir el personal más adecuado, sin embargo los requisitos académicos no son tan relevantes para garantizar un buen desempeño a futuro, pues existen	Realizaron prueba de inglés que fue evaluado por centro de idiomas, examen de conocimientos que fue evaluado por un profesor de tiempo	Considera que no ha tenido ninguna repercusión en su desempeño, sin embargo que el proceso de selección en el departamento tiene falencias y que debería	Afirma que no tuvo un proceso de inducción, ni en el momento en que ingreso como OPS ni en el puesto de hora cátedra, por lo cual de manera autónoma fue	Cree que hace falta un proceso de inducción y es importante debido a las dinámicas de un universidad a otra cambian; los sistemas de calificación, las	Califica su proceso de selección con un valor de 4.0 debido a que deberían mejorar aspectos tales como: implementar proceso de inducción, flexibilidad para la	Los requisitos académicos no asegura n un adecuado desempeño a futuro, pero las pruebas psicotécnicas, la experien	Concurso para docente hora cátedra Administración de empresas

		de 2 años, experiencia en investigación como producción de documentos.	docentes que cumplen con los requisitos académicos suficientes para ingresar al cargo pero ese docente no tiene pedagogía para desarrollar una cátedra su desempeño será bajo.	completo asignado en el momento	mejorar, uno de estos aspectos es apoyo a docentes en mejoramiento continuo puede ser capacitaciones, acompañamiento continuo para mejorar su desempeño.	conociendo de la universidad y generando pedagogía durante su experiencia.	políticas, los estatutos, las reglamentaciones y demás, por lo cual cree que es necesario tener una inducción para conocer estos factores más afondo y tener una	experiencia a nuevos docentes y separar esa experiencia a los que ya tienen un recorrido más amplio.	cia y la pedagogía pueden asegurar un adecuado desempeño.	

							mejor experiencia			
Oscar Hernando Benavides Paz	En el año 1997ingreso al programa de Administración de empresas por concurso para docente hora cátedra	Ser profesional en ciencias económicas, y posgrado en áreas afines, docencia universitaria mínimo de 2 años, constancia del centro de	Considera que estos procesos son garantía hacia futuro para un adecuado desempeño del profesorado y que por lo tanto deberían ser más exigentes.	Para el proceso de selección le realizaron entrevista interna, examen de conocimientos y examen de inglés.	Afirma que un buen proceso de selección garantiza minimizar falencias en sin embargo afirma también que se debería crear un norte en el departamento de	Aclara que no hubo un proceso de inducción.	Cree que es importante como protocolo de cualquier organización realizar el proceso de inducción, para tener sentido de pertenencia y mayor compromiso.	Califica los procesos con un 3,5 cree que debería mejorar el proceso de selección el departamento debería enfocar estos procesos a unos perfiles más adecuados	Es importante capacitar en aspectos académicos y tecnológicos y reconocer a los docentes por su excelencia para generar	Hora Cátedra Administración d empresas

		idiomas por 5 niveles de inglés			administración de empresas y finanzas para sistematizar los procesos en el que se perfile un eficiente proceso de convocatoria, selección e inducción			a las exigencias de la Universidad y tener en cuenta a los docentes de hora cátedra para ascender a docente de tiempo completo.	una mayor motivación y por lo tanto un mejor clima organizacional.	
Fabio Jesús Ibarra Jaramillo	Entro a la convocatoria	Exigieron ser profesional en	Afirma que los requisitos exigidos vienen	Le realizaron una entrevista	Cree que los procesos de selección	No le realizaron el proceso	Cree que es importante un proceso de	Califica los procesos de convocatoria, selección	La capacitación y el acompa	Hora cátedra

	para docente en hora cátedra en el año 2018	administración de empresas, maestría enfocada en ciencias administrativas, experiencia docente mínimo 2 años más experiencia profesional del mismo tiempo.	estandarizados y que por lo tanto no tiene fallas, por el contrario retribuye el buen o mal desempeño del profesorado con la falta de compromiso por mejorar su productividad académica	y evaluación académica de acuerdo a la asignatura a la que se presentó.	no incidieron en su desempeño laboral, pero cree que tendría mayores fortalezas con un acompañamiento continuo por parte del departamento para mejorar el desempeño.	de inducción.	inducción y re inducción para que los nuevos docentes tengan conocimiento de los estatutos y se relacionen con su grupo de trabajo.	e inducción con un valor de 4 pues cree que se debería implementar el proceso de inducción.	ñamiento continuo hacia los docentes garantizan su motivación y por lo tanto que sus capacidades mejoren cada vez más, pues al corregir errores	Administración de empresas.

			y superación profesional.						estarían en una mejora continua para desempeñar mejor sus labores.	
Carlos Andrés Pantoja Ruano	En el año 2017 participo en el concurso de hora cátedra	Requisitos tales como; ser profesional en contaduría pública experiencia	Afirma que los requisitos aportan en gran medida a elegir el docente idóneo y por lo tanto cree que el	Le realizaron examen de conocimientos, entrevista y evaluació	De manera personal afirma que no tuvo ninguna relación su proceso de selección con su	De acuerdo con el proceso de inducción afirma que si le realizaron inducción general	Afirma que el proceso de inducción no ha afectado en ningún aspecto su	Califica los procesos de selección e inducción con un puntaje de 4,5 pues son adecuados	Apoyar las iniciativas de estudio en los docentes genera mayor	Hora cátedra Programa de contaduría publica.

		investigativa; pertenecer a un grupo de investigación, experiencia docencia y profesional de dos años.	departamento debería hacer una división para exigencias en las convocatorias, un proceso para docentes nuevos y externos, y la otra para docentes vinculados a la universidad y que tengan mayor	n de inglés	desempeño, sin embargo opina que se debería mejorar los procesos para exigir los requisitos como la maestría en las áreas afines a la asignatura	tanto de estudiantes para docentes, información de bienestar y apoyo humanístico, le entregaron de manera específica los estatutos y el micro currículo de las asignaturas.	desempeño laboral.	para cada área que se requiere, pero faltan mejorar aspectos en la solicitud de requisitos pues deberían tener mayor rigurosidad. L igual que los apoyos en maestrías y doctorados	conocimientos dentro del programa y por lo tanto un buen desempeño del profesorado, claro está adquiriendo la responsabilidad que	

			oportunidad de entrar como docentes hora cátedra						estos estudios requieren y compartirlo con los estudiantes con la pedagogía necesaria.	
Miriam Lucia Flórez Villota	Entro en el 2002 para docente	Debió presentar hoja de vida, estudios	Cree que de manera personal estos requisitos	En el proceso de selección le	Afirma que el proceso de selección no tuvo	Afirma que si tuvo un proceso de inducción lo	Considera que el proceso de inducción no afecto	Califica los procesos de selección del profesorado	El proceso de selección e	Hora Cátedra Administración de empresas

	hora cátedra.	pregrado en Administración de empresas o afines, especialización en alta gerencia y experiencia docente de dos años	garantizan un buen desempeño del profesorado a futuro, pero cree que no es lo único para mejorar profesionalmente, pues considera que lo más importante es capacitarse y adquirir conocimientos de manera continua	realizaron una entrevista y un examen de conocimientos	relación con su desempeño como docente.	realizaron de manera individual, mostraba misión, visión, los objetivos tanto de la universidad como del departamento y los contenidos mínimos de la asignatura.	su desempeño, pero es importante implementar una inducción interdisciplinaria, que no sea solo desde un perfil sino varios perfiles con el fin de asegurar un adecuado desempeño	de manera adecuada con una calificación de 5.0, sin embargo cree que las habilidades y competencias blandas son igual de importantes que las de conocimientos.	inducción debe tener una estructura completa, en donde se evalué las capacidades intelectuales y pedagógicas de los docentes	

									para mejorar en gran medida que los estudiantes tengan una educación de excelencia.	
Carlos Alonso Ramírez Velasco	El proceso de convocatoria fue para	Los principales requisitos fueron hoja de	Considera que los requisitos son independientes del	En el proceso de selección se realizó una	Afirma que no tuvo ninguna complicación en su proceso de	Afirma que le realizaron un proceso de inducción	Considera que no hubo ninguna relación entre la	Califica los procesos de manera adecuada, pues son proceso que	Si bien los procesos de selección e	Docente Hora Cátedra Programa de administrac

	docente hora cátedra a finales del 2022	vida de acuerdo al cargo, experiencia docente y profesional mínimo de 2 años, experiencia investigativa, pregrado en Administración de empresas y maestría	desempeño del profesorado.	entrevista con el director del departamento	selección y que por lo tanto no afecta en su desempeño	para la plataforma sapiens y para conocer los estatutos estudiantiles.	inducción y su desempeño como docente	se encuentran por ley estipulados	inducción generan mayor probabilidad de que el desempeño sea mayor, el profesionalismo de cada docente depende de su superación	ión de empresas.

		en áreas afines							personal de sus aptitudes, al igual que su pedagogía.	

Carlos Arbey Castillo Muñoz	Se postuló al concurso de hora cátedra en el año 2021	los requisitos fue la presentación de la hoja de vida, tener pregrado en contaduría pública, maestría afines a la contaduría pública, suficiencia en inglés	Afirma que los niveles de exigencias para docentes de tiempo completo y medio tiempo son muy rigurosos por lo cual ese no es el principal factor que incide en el desempeño, sino por el contrario en	Para el proceso de selección tuvo entrevista, examen de conocimientos y examen de inglés.	Considera que para el no hubo incidencia entre los procesos de selección y su desempeño,	Expresa que no hubo un proceso de inducción	Considera importante que los docentes tengan un nivel de apropiación con la universidad, y esto se puede hacer mediante la inducción y también re inducción para seguir en el marco académico	Califica estos procesos con un valor de 4 pues opina que el departamento debería realizar capacitaciones tanto para usar las plataformas digitales como para mejorar su	Es de gran importancia desarrollar nuevas habilidades tanto tecnológicas como cognitivas, por lo tanto se debe realizar capacita	Concurso hora cátedra Programa de contaduría pública.

		acreditada por institución valida, demostración de productividad académica e investigativa	la dedicación y profesionalismo de cada docente					proceso académico.	ciones de nuevos herramientas informáticas y de temas de interés para mejorar el desempeño como docentes.	
Javier Alejandro	Se postuló en el	Le exigieron experienci	Expresa que de manera personal no	Le realizaron entrevista	Opina que los procesos de	Afirma que no tuvo un proceso de	Cree que es importante realizar un	Considera que los procesos de	Es importante el	Docente OPS Programa

Zambrano Riascos	año 2019 como docente por prestación de servicios.	a docente de dos años, experiencia empresarial, presentación de vida y pregrado en Administración de empresas.	ha afectado su desempeño, pues afirma que está en constante aprendizaje y mejora en sus metodologías de enseñanza.	y examen de conocimientos.	selección no afectaron su desempeño actual.	inducción, y cree que debería haber un curso de inducción de manera virtual en que sea requisito para continuar con el proceso,	proceso de inducción y re inducción muy bien estructurado para conocer el plan de desarrollo, proyectos y mejorar la parte académica en los docentes.	selección e inducción deben tener mejoras, pues le parece importante establecer unos procesos mejor estructurados, evaluar no solo la formación sino la experiencia empresarial, su	uso de plataforma y herramientas tecnológicas para mejorar los procesos y minimizar tiempos y costos, pues los docentes nuevos pueden	de Administración de empresas

								metodología de enseñanza y pedagogía, para que de esta manera se pueda asegurar un mejor desempeño.	realizar el proceso de inducción y acercamiento tanto de su cargo como la normatividad de la universidad por medio de platafor	

									mas interactivas que garantice la retención de información.	
Giovanny Alexander Suarez Guerrero	Ingreso al departamento en Abril del año 2020 como docente por	Los requisitos fueron; fue profesional en Ciencias Administrativas, posgrado	De acuerdo a los requisitos exigidos, opina que estos de una y u otra manera si garantizan un adecuado desempeño	Para el proceso de selección le realizaron entrevista académica con el director	Según la correlación de los procesos de selección con su desempeño opina que estos procesos no	De acuerdo con el proceso de inducción afirma que no tuvo ningún proceso de inducción.	Opina que se debería realizar un adecuado proceso de inducción ya que expresa que hoy en día es	Califica los procesos con un valor de 4 debido a que le hace falta estructurar un adecuado	La ausencia de un proceso de inducción, da como resultado bajo	Docente OPS Programa de contaduría publica

	prestación de Servicios (OPS)	en áreas afines con experiencia docente y profesional mínimo de 2 años y experiencia en procesos de autoevaluación académica, gestión de registros	laboral, pues es evidente que cumplir con los requisitos y ser elegido etre varios aspirantes, garantiza escoger al docente idóneo para el área.	del departamento	son detonante para su bueno o malo desempeño.		importante conocer las políticas de la Universidad como lo son las laborales, de seguridad y salud en el trabajo, los procedimientos administrativos	proceso de inducción para que los profesores se encuentren en bienestar con la institución en la que prestan sus servicios y de esta manera un adecuado desempeño.	compromiso con sus actividades de docente, pues el bienestar del docente no es el mismo a comparación de un docente que reciba una	

		calificados.							inducción completa y que genere mayor bienestar y por consiguiente alto rendimiento.	
Omar Libardo Villareal Velasco	Para el año 2006 ingreso a la universidad con	Ser profesional en Administración de empresas, experienci	Opina que los requisitos son claves para escoger al docente adecuado para la	Para el proceso de selección le realizaron un	Afirma que los procesos en su tiempo fueron adecuados, y que no	De acuerdo con el proceso de inducción afirma que no le realizaron	Afirma que no tuvo ninguna relación con su desempeño, pero cree	Califica los procesos de selección e inducción con 4, debido a que	La investigación es un requisito primordial que se	Docente hora cátedra Programa de administrac

	un proceso de selección para docente hora cátedra.	a docencia de mínimo 2 años, haber creado empresa.	asignatura y plaza que lo requiera y que se deben cumplir bajo estrictos parámetros y de esta manera mejorar los procesos.	examen de conocimientos con una parte del cuestionario en inglés, y le realizaron una entrevista.	están relacionados con su desempeño actual.	dicho proceso	que es importante la implementación de un proceso de inducción y re inducción pues es necesario un constante aprendizaje con capacitaciones de aspectos académicos	encuentra vacíos en ellos, cree importante estructurar requisitos que exijan o garanticen tener un docente completamente idóneo tanto de la parte académica como pedagógica, tener en	debe tener en cuenta el el procesos de selección, ya que los docentes tendrán la capacidad de impartir conocimientos a base del espíritu	ión de empresas

							y uso de herramientas tecnológicas para mejorar sus cátedra	cuenta la investigación, un requisito primordial para transmitir conocimientos a fines con la creación de empresas e investigaciones a los estudiantes.	emprendedor y critico mejorando su proceso de aprendizaje.	
Oscar German Ramos Ordoñez	Ingreso al departamento	Los requisitos que le exigieron	Considera que siempre serán garantía	Para el proceso de selección	Afirma que el proceso de selección	Afirma que no tuvo un proceso de inducción,	Afirma que no afecto la ausencia de este	Considera estos procesos un poco	Los requisitos y estándar	

	mediante concurso para docente hora cátedra.	en la convocatoria fueron: título profesional en Administración de empresas, exigió posgrado en áreas afines, experiencia de docente mínimo de un año	estos requisitos para un buen desempeño, plantear desde la vicerrectoría administrativa con la académica se haga todo un proceso estructurado y garanticen realmente una necesidad que es ocupar el	le realizaron una entrevista y un examen de conocimientos.	no está relacionado con su desempeño actual.	fue egresado de la Universidad y que por lo tanto conocía sus reglamentos y fue más fácil conocer sus actividades.	proceso en su desempeño, pero cree que este es un proceso importante y debe hacerse a todos tanto para los docentes nuevos como los que ya están dentro de la Universidad, así tenga	incompletos y que por lo tanto deberían mejorar para garantizar a futuro un buen desempeño del profesorado.	es en los procesos de selección e inducción siempre garantizaran un adecuado desempeño, que se complementa infaltablemente	

			cargo, sin embargo es importante aclarar que esos procesos deben estar de la mano con el compromiso de las personas en este caso los docentes que cumplan con sus actividades.				la experiencia o no del cargo, porque no solo son las acciones técnicas del trabajo sino también las acciones administrativas de conocer la institución, al igual que la inducción pues no		con el compromiso, responsabilidad y pedagogía de los docentes y con estos dos factores bien estructurados se lograra mantener un	

							tiene actividades individuales so de bienestar y cree que es importante adicionarlos para mejorar su participación en la Universidad.		buen desempeño del profesorado y por lo tanto una mejor calidad en la educación.	
Lina María Dueñas Paz	En el año 2022 entro al program	Los soportes correspondientes fue la	Considera que los requisitos si son una garantía	Para el proceso de selección afirma	Con respecto a la correlación de estos	Afirma que no tuvo un proceso de selección, únicamente	Considera pertinente que para docentes nuevos se	Califica con 3 los procesos debido a que	La evaluación docente permite	Docente OPS Programa de Administra

	a como hora cátedra OPS	hoja de vida, título profesional en Administración de empresas, título de posgrado en áreas afines y la experiencia fue valida como egresado distinguido,	importante para determinar el docente más apto para dictar la asignatura, y que el departamento está desarrollando de manera adecuada los procesos en relación a los requerimientos del programa, aun así es	que únicamente tuvo entrevista de selección con el director del departamento..	procesos con el desempeño del profesorado, opina que no afecto en de manera personal en su desempeño, que los procesos habilitantes son rigurosos y adecuados	conoció las temáticas de la asignatura y los objetivos.	debería realizar este proceso para instruir a los docentes en el uso de las plataformas digitales, den a conocer los procesos o beneficios al ingresar a la universidad para que	considera de suma importancia incluir capacitaciones y un constante acompañamiento en el transcurso y evaluar al final para mirar si se cumplió con los objetivos.	tanto a los directivos como a los docentes conocer falencias que observan los estudiantes a la hora de impartir una clase y con ello realizar	ción de empresas

		exigieron investigación y experiencia profesional de 2 años.	importante mejorar el proceso como tal.		para el programa.		los puedan aprovechar		un plan de mejora, llevar acompañamiento al proceso y asegurar un mejor desempeño.	
María Helena Arboleda Molina	En el año 1999 entro como	Los requisitos para la convocatoria fueron	Considera que cada uno de los requisitos exigidos	En el proceso de selección le	Opina que no ha tenido ninguna relación	Afirma que no tuvo un proceso de inducción solo le	Cree que es importante realizar un proceso de inducción	Califica estos proceso con un valor de 4, opina	Los requisitos y exigencias de	Docente hora cátedra Programa de

	Hora cátedra asistente	experiencia docente de 1 año, experiencia profesional de 1 a 2 años, ser profesional en Contaduría Pública, especialista en áreas afines.	están de acuerdo con las exigencias del departamento o el área en la que se requiere el docente, sin embargo cree que se debería realizar un perfil riguroso para que garantice en gran medida que	realizaron una entrevista y un examen de conocimientos.	con su desempeño.	hicieron conocer los contenidos de la asignatura y su aprendizaje fue de manera autónoma	conocer la parte normativa y el equipo de trabajo, piensa que también es de manera personal preguntar por los estatutos de la universidad y tener la experiencia suficiente para una	que la correlación de estos procesos con el desempeño del profesorado, cree que es adecuado perfilar las necesidades del programa y de acuerdo a eso plantear los requisitos	cada proceso garantizan un buen desempeño académico y laboral de los docentes, aun así es importante el desarrollo personal	contaduría publica

			ese docente cumplirá con las actividades que le corresponden.				universidad pública.	que garanticen un docente adecuado para cubrir la plaza, así mismo afirma que el proceso puede estar muy bien estructurado pero aun así no garantiza un buen desempeño, más bien cree que	y profesional de cada docente, que se actualice y capacite en todas las áreas necesarias, con el fin de brindar una educación integral.	

								esto depende del compromiso y desempeño individual		
Faiber Heradio Solarte Galarza	Entro al programa como orden de prestación de servicios en el año 2015	Los requisitos fueron un año de experiencia docente, estudios pregrado en Contaduría Pública y posgrado	Considera que los requisitos exigidos en la convocatoria garantizan un adecuado desempeño laboral.	En el proceso de selección le realizaron entrevista y examen de conocimientos.	Afirma que el proceso de selección no afecto de manera directa a su desempeño.	Afirma que no tuvo proceso de inducción, y que conoció la universidad los estatutos y demás procesos de manera autónoma	Cree que es de real importancia adicionar un proceso de inducción proceso para que el docente se relacione de manera adecuada	Califica estos procesos con 4, pues opina que se debería realizar un acompañamiento continuo con capacitaciones,	Las capacitaciones constantes hacia los docentes sobre herramientas tecnológicas, nuevas	Docente OPS Programa de contaduría publica

		en áreas afines, experiencia docente de 2 años, por consiguiente en el 2017, exigieron aparte de los anteriores requisitos exigieron maestría.					con el programa, la asignatura y en general con su puesto de trabajo y por consiguiente genere un mayor compromiso con la Universidad y garantice un buen	programas académicos en los que se pueda participar y mejorar el desempeño contante.	metodologías, nuevas bases teóricas y demás, generan un mayor panorama en cada área y por lo tanto un mejor proceso de	

							desempeño laboral.		enseñanza	
Isidro Eliodoro Ibarra Solarte	En el año 2018 entro en la convocatoria de docente hora cátedra	Los requisitos solicitados para ingresas al programa fueron; hoja de vida, experiencia docente de 2 años, ser profesional en contadurí	Cree que definitivamente los requisitos garantizan a futuro un alto o najo desempeño del profesorado.	Para el proceso de selección le realizaron una entrevista y un examen de conocimientos.	De acuerdo al proceso de selección afirma que no tuvo ninguna relación con su desempeño	Afirma que no tuvo un proceso de inducción y que fue preguntando y relacionándose con la universidad de manera autónoma.	Cree que es importante tener un proceso de inducción ya que no tuvo uno como tal, solo le hicieron conocer las temáticas de la asignatura, normalmente se debería dar	Por el lado de la correlación de estos procesos con el desempeño del profesorado afirma que se debe mejorar en la inducción y re inducción, pues son	La inducción permite al docente conocer la Universidad, loe estatutos, reglamentos y de manera interna	Docente Hora cátedra Programa de contaduría publica.

		a pública, maestría o especialización en áreas afines					al inducción como en cualquier otra entidad.	procesos que indicen en un adecuado desempeño y que garantiza que la elección siga siendo la correcta en el trascurso del tiempo.	el programa, sus compañeros y las temáticas de la asignatura, esto permite que su proceso de adaptación sea más fácil y rápido,	

									y por lo tanto genera motivación que se traducen en un adecuado desempeño laboral.	
Nancy Marcela Bastidas Vivas	Su proceso de selección empieza	Los requisitos solicitados fueron presentar hoja de	Efectivamente piensa que cada factor y requisito a evaluar en la selección de	Le realizaron una entrevista por parte del	Considera que el proceso como tal no ha tenido ninguna	Afirma que no tuvo un proceso de inducción como tal, sin	Cree importante implementar el proceso de inducción	Con respecto al proceso en general cree que es un proceso	La pedagogía en cada docente determi	Docente OPS Departamento de Administra

	con la convocatoria para el puesto de docente como orden de prestación de servicios	vida, ser profesional en administración de empresas y especialización en alta gerencia, certificación de inglés, Experiencia profesional y docente	personal garantizan de una u otra manera el buen desempeño	director del programa	relación con su desempeño actúa.	embargo realizo un acompañamiento para usar de manera adecuada las plataformas de la universidad	pues un adecuado proceso de inducción y re inducción genera mayores concomimientos y la parte académica se debe ir mejorando de manera continua.	transparente pues se encuentra debidamente reglamentado bajo carácter público y el ministerio de educación exige unos factores mínimos con estándares de calidad para	na en gran medida un adecuado desempeño o un bajo desempeño laboral, Debido a que depende de esta que los estudiantes	ción de empresas

		de 2 años, experiencia investigativa, la publicación de un artículo.						ingresar como docente, mas sin embargo opina que se debe realizar una mejora continuo, pues se evidencia que no existe compromiso con la cátedra y los estudiantes,	capten información y por lo tanto los docentes tengan una calificación de evaluación docente más alta.	

								no usan herramientas para mejorar el proceso de aprendizaje, pues la pedagogía docente debe priorizar el perfil que se requiera.		
Nelson Armando Mora	Entro a la convocatoria como docente	Los principales requisitos exigidos para	De acuerdo a su percepción el profesor Nelson afirma que	Para el proceso de selección no le realizaron	De acuerdo a su percepción el profesor Nelson afirma que	Afirma que no le realizaron un proceso de inducción	Opina que la inducción es un proceso muy	Desde su punto de vista y de acuerdo a su experiencia	Es importante hacer acompañament	Docente hora cátedra Programa de Administra

	Hora cátedra en el año 2001	entrar al cargo fueron; ser profesional en Administración de empresas, Especialización en áreas afines a Administración, exigencia de 2 a 3 años de experienci	existe una alta correlación entre el proceso de selección con respecto al desempeño del profesorado, debido a que es un conjunto de procesos que garantizan futuro un desempeño optimo, pues el proceso	entrevista, ni tampoco le realizaron exámenes de conocimientos, el cargo era elegido por puntuación, aceptación del comité curricular y del	existe una alta correlación entre el proceso de selección con el desempeño del profesorado, debido a que es un conjunto de procesos que garantizan a futuro un mejor		importante y que se debería realizar en todas las instituciones sin excepción debido a que como miembro nuevo de una institución, el profesorado debe conocer de los	califica el proceso de convocatoria, selección e inducción, con un valor de 2 en la escala de 1 a 5. Afirma que hace falta una mejora en el proceso, protocolar, garantizar mediante evaluacione	o a los docentes en el desarrollo de su cátedra, esto bajo capacitaciones tanto a nivel académico como tecnológico, para que sus clases sean	ción de empresas.

		a tanto profesional como de docencia	debería garantizar mediante los requisitos de la convocatoria la cualificación del docente	director del departamento	proceso de enseñanza		reglamentos de la universidad, leyes en las cuales se rigen, estatutos y demás información que se brinda antes de empezar sus labores como docente.	s de conocimiento y pedagogía el futuro desempeño del profesorado, evaluar a los docentes de manera permanente, realizar un proceso de inducción y re inducción.	dinámicas, actualizadas y estén acorde a las tendencias del área, así mismo evaluar por medio de los estudiantes los factores que	

									causan un bajo desempeño en los docentes, hacer un plan de mejora, y seguir un control eficiente, con el fin de que se radiquen los	

									problemas.	
Jairo Rodrigo Medina Morillo	Ingresoa la Universidad en el año 1998 mediante una convocatoria para docente hora cátedra.	le solicitaron requisitos tales como ser profesional en administración de empresas, ingles con un nivel básico, experiencia profesion	Si cree que es necesario un adecuado proceso de convocatoria y considera que los requisitos de la convocatoria son en gran medida una base fundamental para el desempeño de	En el proceso de selección le realizaron una entrevista, examen de conocimientos y clase magistral,	Afirma que de manera personal su proceso de selección no le afecto en su desempeño.	No hubo un proceso de inducción, este lo realizo de manera autónoma, con la experiencia y preguntando.	Cree que es de gran importancia implementar el proceso de inducción, pues es igual de importante que el de selección para que los docentes tengan relación del	Piensa que los procesos deben mejorar en gran medida y que se debe tener un plan de mejora para aquellos docentes que tienen como resultado un bajo	Estructurar de manera sólida y efectiva los procesos de selección e inducción, contribuye a que en el futuro los	Docente hora cátedra. Programa de Administración de empresas.

		al y docente mínimo de 2 años	profesorado, pues con estos se facilita la elección del docente más adecuado para cubrir el área.				lugar en donde prestaran sus servicios y todo lo que contempla la Universidad como estatutos, normas y leyes.	desempeño según la evaluación realizada por los estudiantes.	docentes presenten menos falencias a la hora de impartir la cátedra, pues tendrán mayores habilidades, conocimientos y metodologías para	

									desarrollar una mejor experiencia en el aprendizaje de los estudiantes.	

6.2.3 Hallazgos

Pregunta 1: ¿Recuerda su proceso de convocatoria, en qué año se postuló y a qué cargo?

De acuerdo a la primera pregunta de la entrevista se puede relacionar que las convocatorias de docente tiempo completo, docente hora cátedra y docente por prestación de servicios (OPS) del departamento fueron desarrolladas en diferentes años de cuerdo a la existencia de una necesidad o plaza, la mayoría de los docentes son de hora cátedra, por lo cual es importante considerar los requisitos de convocatoria para esa categoría pues la estructura y adecuado manejo de estos puede garantizar que la mayoría de los docentes del departamento tengan un desempeño elevado.

Es importante resaltar que existen pocos docentes de tiempo completo y que por lo tanto se encuentra la posibilidad de que la convocatoria tanto como los procesos de selección e inducción, se realicen de manera diferencial para profesores de hora cátedra pertenecientes al departamento de Administración de empresas y finanzas en relación a los docentes externos, pues para los docentes que desean concursar en la convocatoria de docente tiempo completo, los requisitos sean adecuados según su experiencia y contribución al departamento y que genere hacia un futuro docentes con bienestar y motivación para ejercer su profesión de la mejor manera y con ello un eficiente proceso de aprendizaje para los estudiantes.

Por otro lado se puede evidenciar que aproximadamente el 27% de los entrevistados son docentes contratados por prestación de servicios (OPS), de los cuales es importante resaltar que son docentes jóvenes que ingresan recientemente al departamento, a impartir conocimientos nuevos, acordes a la dinámica actual; los cuales usan nuevas estrategias, metodologías y herramientas que les permite hacia un futuro un mejor desempeño, por lo cual es de gran importancia potencializar mediante capacitaciones y re inducción estos conceptos, generando la

posibilidad de escalonar a docentes de tiempo y esta manera fomentar la superación profesional y académica en el departamento

Pregunta 2: ¿Qué requisitos le solicitaron en la convocatoria para postularse al cargo?

Los requisitos comunes encontrados en las afirmaciones de los docentes de acuerdo al proceso de convocatoria fueron; ser profesional en Administración de Empresas o Contaduría Pública dependiendo del programa, tener experiencia docente y profesional de mínimo 2 años y presentar una hoja de vida completa. Estos requisitos son consistentes en varias convocatorias y muestran la importancia de la formación académica y la experiencia profesional en el proceso de selección. Más sin embargo se encontró que en algunas respuestas, se agregan requisitos adicionales, como estudios de posgrado en áreas afines (maestría o especialización), experiencia en investigación, experiencia empresarial o creación de empresa, certificación de idioma inglés, entre otros. Por consiguiente se puede inferir que es necesario implementar en cada una de las convocatorias todos los requisitos completos y estructurados, sin excepción tales como la productividad académica, certificación por competencias, certificación de pedagogía e idoneidad profesoral, acreditación de suficiencia en inglés, ejercer el rol de liderazgo en una institución o compañía, obtener una licencia o certificación en temas relacionados con la disciplina que enseña, estos y otros requisitos más, generan mayor certeza para encontrar al docente idóneo, capacitado tanto en conocimientos como aptitudes que garanticen el desempeño a adecuado en el futuro.

Estos requisitos varían según la convocatoria específica mencionada. De lo cual es importante resaltar que los requisitos para los docentes no se encuentran completos para determinar con mayor seguridad el docente idóneo es su área o materia, debido a que si bien es cierto los requisitos académicos como estudios y experiencia son factores que determinan la

elección del docente, también se debe resaltar la evaluación de habilidades blandas; como identificar las aptitudes de cada docente para enfrentar los diferentes comportamientos de los estudiantes, la habilidad de comunicación y empatía en el proceso de aprendizaje con sus estudiantes.

Pregunta 3: ¿Cree usted que esos requisitos garantizaban hacia un futuro su buen desempeño aboral?

En base a las afirmaciones de esta pregunta, se puede inferir que existe un consenso entre los docentes; pues la mayoría opina que los requisitos exigidos en la convocatoria para el profesorado son considerados importantes y en cierta medida garantizan un buen desempeño laboral, sin embargo existen opiniones divergentes sobre la relevancia y suficiencia de dichos requisitos. Pues de acuerdo a las respuestas en común, se reconoce que cumplir con estos requisitos no es suficiente por sí solo y que otros aspectos tales como; la capacitación continua, el acompañamiento durante el proceso de enseñanza, la dedicación y el compromiso tanto profesional como personal, son igualmente importantes para mejorar y mantener un rendimiento óptimo en el futuro.

Además, se pudo observar que aproximadamente el 96% de los entrevistados; sugiere que los procesos de selección sean mejorados, más exigentes y específicos para cada área, debido a que de esta manera se podrá asegurar que los docentes seleccionados cumplan adecuadamente con las actividades y responsabilidades requeridas por la asignatura.

Si bien es cierto que los requisitos son valorados es necesario complementarlo con otros elementos que garanticen a futuro un desempeño sobresaliente, requisitos que generen certeza en el adecuado comportamiento y conducta de los docentes frente a las opiniones negativas de los estudiantes relacionado a su desempeño, su habilidad pedagógica en el momento de impartir una

clase, para que el aprendizaje sea continuo y satisfactorio, la metodología que usan con el fin principal de generar conocimientos enriquecedores a los estudiantes y que sean de relevancia para su desarrollo profesional. Uno de estos requisitos puede ser pruebas psicotécnicas, evaluaciones que definan el nivel de pedagogía del docente y exigencias a nivel académico y practico en temas afines a la asignatura.

Pregunta 4: ¿Cuáles fueron las características del proceso de selección a la hora de postularse al cargo?

De acuerdo a los procesos de selección se puede identificar que en todas las respuestas mencionadas por los docentes, se destaca la realización de una entrevista como parte del proceso de selección. Esto indica que la evaluación del candidato a través de una entrevista personal es un componente común en el proceso de selección y que identifica datos importantes tales como competencias académicas, cognitivas y cualidades o aptitudes que permiten definen la identidad del docente y por lo tanto relacionar lo con su puesto de trabajo y si es adecuado o no para garantizar su buen desempeño.

El examen de conocimientos es otro elemento recurrente en las respuestas de acuerdo a la experiencia de cada docente. Se menciona que se le aplicó un examen para evaluar los conocimientos del docente y habilidades relacionados en el área específica y en relación con el cargo al que se postula.

Algunos docentes, se puede decir que aproximadamente el 26% de los entrevistados, mencionan que se les evalúa con un examen de inglés o certificado de eficiencia en inglés. Esta evaluación puede ser realizada por el centro de idiomas de la universidad de Nariño, mediante un examinador designado o el certificado que deben entregar para identificar el cumplimiento de esta competencia. Este requisito fue exigido mayormente para docentes de hora cátedra y tiempo

completo, de los cuales requieren mayor exigencia de acuerdo al cargo que ocupa, por lo cual se observa que para docentes OPS estos requisitos no son tan exigentes y que no les solicitaron como requisito obligatorio el idioma en inglés, esto implica que en la mayoría de los procesos de selección el dominio de un segundo idioma, en este caso el inglés, es considerado relevante para la elección de docentes y que por lo tanto se debería exigir en todos los procesos de convocatoria.

Por otro lado es importante destacar que para el proceso de selección en los docentes de tiempo completo se le solicitó realizar una exposición ante el público o una clase con un tema seleccionado al azar. Esta exigencia tiene como objetivo evaluar la capacidad de comunicación y enseñanza de los docentes frente a cualquier público, y de esta manera seleccionar un docente capacitado aumentando las probabilidades de escoger al docente más idóneo y que garantice así mismo su buen desempeño a futuro.

Pregunta 5: ¿Cree usted que el proceso de selección obstaculizo o favoreció su desempeño actual?

De acuerdo a las respuestas que proporcionaron los docentes en las entrevistas se encontró que el factor común es que el proceso de selección no tuvo repercusiones en el desempeño actual; algunos docentes afirman que el proceso de selección no tuvo ninguna relación o influencia en su desempeño académico, no obstante afirman con la misma intensidad; que aunque el proceso de selección no afectó directamente su desempeño, considerando que el proceso en sí mismo es deficiente y requiere mejoras. Se sugiere que se implementen mejoras en términos de apoyo y acompañamiento continuo para mejorar el desempeño docente. Esto específicamente bajo inducción y capacitación en diferentes áreas requeridas por las asignaturas que imparten y de la misma manera en herramientas tecnológicas, la plataforma propia de la

universidad y demás tecnologías académicas que mejoran la experiencia de aprendizaje para los estudiantes.

Algunas respuestas destacan que un buen proceso de selección es importante para minimizar fallas y garantizar un desempeño laboral adecuado. Se menciona la necesidad de sistematizar los procesos de convocatoria, selección e inducción para lograr una selección eficiente y garantizar un rendimiento óptimo.

Por lo cual es importante inferir que el proceso de selección no ha afectado directamente en el desempeño de profesorado, este resultados se basan de acuerdo a dos razones; la primera es debido a las respuesta obtenidas en la entrevista de manera subjetiva ningún docente por aceptaría tener un bajo desempeño académico o laboral, y la segunda es debido a que a simple vista no encuentran la relación de estas dos variables, mas sin embargo al preguntarles en la entrevista sobre si estos procesos, afirman que deben ser mejorados y que de un u otra manera están afectando el desempeño.

Pregunta 6: ¿Recuerda usted como fue el proceso de inducción? Cuénteme un poco de lo que fue la inducción

Conforme al proceso de inducción se tiene que aproximadamente el 94% de los entrevistados mencionan que no hubo un proceso de inducción formal, no tuvieron orientación específica, ni capacitaciones, algunos docentes afirman que al ingresar la universidad conocieron todos los procesos de manera autónoma y fueron relacionándose con la institución por sí mismos.

Algunos docentes afirman que, aunque no hubo un proceso de inducción formal, recibieron información general sobre la universidad, sus objetivos y los estatutos institucionales.

Cabe resaltar que algunos docentes de acuerdo a sus respuestas mencionan que se les brindo información específica de los estatutos, el plan de estudios y los objetivos de las asignaturas. Esta inducción individualizada les permitió conocer los contenidos y las metas específicas de su labor docente.

Según las respuestas de los docentes algunos sugieren la necesidad de implementar un proceso de inducción más estructurado y formal. Se mencionan propuestas como un curso de inducción virtual o un acompañamiento específico para utilizar las plataformas de la universidad de manera adecuada.

Pregunta 7: ¿Cree usted que el proceso de inducción en alguna medida incidió (ya sea positiva o negativamente) en su futuro desempeño laboral?

De acuerdo a las respuestas de los docentes frente a la relación entre el proceso de inducción con su desempeño laboral, contestaron con una gran cantidad de docentes entrevistados que la ausencia del proceso de inducción ha afectado directa o indirectamente en su desempeño, esto evidenciando que la mayoría opina; que el proceso de inducción es importante para generar un sentido de pertenencia, compromiso y nivel de apropiación con la universidad. Se destaca que la inducción ayuda a conocer los estatutos, políticas, procedimientos administrativos, plan de desarrollo, proyectos y aspectos normativos de la institución. Por lo cual genera bienestar en los docentes y esto a su vez causa un adecuado desempeño.

La mayoría de docentes sugieren que es necesario implementar un proceso de inducción, que sea acorde a las necesidades del puesto a ocupar, que sea más estructurado, interdisciplinario y completo. Se enfatiza la importancia de abordar aspectos académicos, uso de herramientas tecnológicas, políticas, seguridad y salud en el trabajo, y otros temas relevantes.

De acuerdo a lo anterior los docentes demostraron que es necesario reestructurar el área de talento humano o implementar procesos de inducción interdisciplinarios y bien estructurados. Se menciona la importancia de instruir a los docentes nuevos en el uso de plataformas digitales, dar a conocer los beneficios y procesos de la universidad, así como garantizar un aprendizaje continuo con capacitaciones en aspectos académicos, mejorar su participación y el conocimiento del departamento entre lo que se encuentra beneficios y faltas según el estatuto.

Pregunta 8: ¿Cómo calificaría los procesos de selección e inducción en el departamento de Administración de empresas?

Según la calificación de los procesos de selección e inducción del profesorado, los docentes califican estos con un resultado promedio de 3,5, en una escala de 1 a 5 en donde 1 representa el nivel más bajo de calificación y el 5 el nivel más alto de calificación, esto considerando que los procesos de selección e inducción en el departamento de Administración de empresas requieren mejoras y una estructuración más efectiva y eficiente. Mencionan aspectos como implementar procesos de inducción y re inducción, establecer requisitos más exigentes, evaluar la experiencia empresarial, la metodología de enseñanza y la pedagogía para garantizar un mejor desempeño.

La mayor coincidencia de respuestas resalta principalmente la importancia de contar con procesos de inducción y re inducción en el departamento, la necesidad de brindar capacitaciones y acompañamiento constante para mejorar el desempeño y promover el desarrollo profesional. Los docentes sugirieren que estos procesos son necesarios para asegurar el bienestar en general, su desempeño adecuado y su compromiso con la institución.

Por otro lado es importante rescatar que los docentes opinan que los procesos de selección e inducción tendrán requisitos más rigurosos, especialmente en cuanto a la idoneidad

académica y pedagógica de los docentes. Sugieren considerar la investigación como un requisito primordial para transmitir conocimientos relacionados con la creación de empresa y espíritu investigativo para los estudiantes.

6.2.4 Conclusiones

Según la síntesis realizada en cada entrevista, se puede concluir la siguiente información; el principal y común factor que encuentran los docentes como determinante para un bajo desempeño laboral, es la ausencia y estructuración de un proceso de inducción, pues ellos afirman que es de gran importancia y como protocolo esencial en el área de gestión humana; desarrollar dicho proceso, púes esto permite a lo docentes tener mayor información de la institución, sus procesos académicos, las políticas, los estatutos, su visión y misión, los beneficios que tienen como docentes al ingresar a la universidad, pues muchos afirman que no por no conocer aquellos beneficios estos no serán aprovechables y que se consideran de gran importancia para su desarrollo académico y profesional.

Además consideran la inducción como un proceso en el cual se puede obtener mayor información acerca del formato de evaluación; tanto de docentes hacia estudiantes para evaluar sus conocimientos, como de estudiantes hacia los docentes para evaluar su desempeño, pues con ello los docentes tendrán conocimiento de los principales factores que deben cumplir para evaluar un alto desempeño, al igual que reconocer las instalaciones, infraestructura, herramientas bibliográficas y tecnológicas que cuenta la institución y que es de gran utilidad para acompañar sus cátedras y desarrollarlas de manera asertiva en el aprendizaje de los estudiantes, al igual que conocer a profundidad los programas académicos, los planes temáticos que va dictar para que con ello puedan preparar con anterioridad sus clases, los métodos de enseñanza y los ejercicios a ejecutar en el momento de impartir una clase. Es un proceso que genera en gran medida el

bienestar y buen desempeño laboral de los docentes, debido a que es indispensable que se adecuen al perfil del programa y del perfil requerido por cada alumno, y con todo ello generar una estrecha relación o comunicación docente con estudiante, y lo más importante una adecuada integración que garantice el bienestar del docente y por consiguiente el buen desempeño del mismo.

Por otro lado coinciden en que se debería mejorar la estructura del proceso de convocatoria pues se debe tener estipulado los requisitos mínimos de acuerdo al perfil del cargo y principalmente que todas exigencias permitan la relación estrecha con la necesidades específicas del área, pues la mayoría de docentes opina que una estructura sólida de estos requisitos, garantizarían a futuro un adecuado desempeño del profesorado, ya que al exigir requisitos tales como desarrollo académico sea especialización o maestría específica para el área o cátedra la cual el docente impartirá, afianza la certeza de encontrar el docente que requiere el cargo, también la exigencia de experiencia no solamente docente sino también investigativa asegura que los docentes impartan el espíritu investigativo y critico a sus estudiantes, pues entre mayor conocimientos puedan compartir a sus estudiantes mejor el proceso de enseñanza, sin embargo es importante resaltar que la mayoría de docentes opinan que estos no son los únicos requisitos importantes a tener en cuenta en el proceso de selección del profesorado, existe también las habilidades blandas que se deben evaluar según las necesidades, como que realmente esté capacitado y que tenga la pedagogía adecuada para impartir los conocimientos de manera asertiva a los estudiantes, por lo cual es importante que se agreguen pruebas psicotécnicas y comportamentales para identificar la capacidad de los docentes para diseñar una metodología adecuada que le permita ser idóneo en sus clases y asegurar la excelencia en sus estudiantes.

Por otro lado la mayoría de docentes opinan que se debería tener un acompañamiento con el fin de identificar durante el proceso de enseñanza las falencias, corregirlas y seguir con un plan de mejora para que su desempeño sea más salto, esto se puede realizar bajo capacitaciones constantes tanto de uso de herramientas tecnológicas que llega con la modernización, como nuevos conocimientos que se pueden adquirir bajo congresos, participaciones académicas y un sinnúmero de agendas académicas en el que no solo los docentes puedan adquirir información y conocimientos para compartirlos con sus alumnos sino que también puedan generar bienestar, motivación y crecimiento profesional y personal.

7 Análisis de la Normatividad vigente del proceso de selección del departamento de administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño

La Universidad de Nariño mediante la resolución la ley 30 de 1992 establece en sus artículos 28 y siguientes, que se encuentra con la autonomía suficiente para Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos. En este sentido, el régimen especial y la naturaleza jurídica de las Universidades Estatales fueron definidos en el artículo 57 de la norma que dispuso: “El carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero y el régimen de contratación y control fiscal, de acuerdo con la presente Ley”.

De esta manera, resulta razonable y acertado sostener que las Universidades Públicas cuentan con autonomía para organizarse, elegir sus directivas, contratar docentes y personal administrativo. En efecto, el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 señala que las instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas, tienen derecho a gestionar y aplicar autónomamente sus recursos para el cumplimiento de su objeto social y de su función institucional. A su turno, los artículos 57 y 93 de la misma ley establecen, de manera puntual, que los entes universitarios del Estado contarán con un régimen contractual especial.

Por lo anterior se puede decir El (a) Rector (a) de la Universidad de Nariño es la autoridad competente para celebrar contratos y convenios, y en general para iniciar o autorizar procesos de contratación, suspenderlos, reiniciarlos, terminarlos, entre otros. No obstante, podrá delegar esta competencia y sus derivadas, en funcionarios del nivel directivo de la Institución. Tendrán funciones desconcentradas para la celebración de contratos y convenios, los funcionarios del nivel directivo de la institución como los vicerrectores, los decanos, los

directores de centro, entre otros, de acuerdo con sus competencias, contenidas en el Manual de Contratación.

Los acuerdos de voluntad que celebre la Universidad de Nariño, además del cumplimiento de los elementos esenciales del contrato a celebrar y los requisitos propios de la contratación entre particulares contemplados en el artículo 1502 del Código Civil, deberán constar por escrito, especialmente la oferta y su aceptación, y contar con la correspondiente disponibilidad presupuestal previa.

En aplicación de los principios de publicidad y transparencia, la Universidad publicará su contratación en la Página Web Institucional y en SECOP II o la que haga sus veces. Las publicaciones se efectuarán así: En un primer momento, la Solicitud de Oferta. Una vez se hayan recibido las ofertas y se haya seleccionado formalmente una, se publicarán las ofertas, la valoración y decisión de selección frente a la cual no procederán recursos. En caso de generarse documentos post-contractuales, estos se publicarán en la medida en que se vayan generando.

La Universidad de Nariño en coherencia con el PEI, cuenta con una planta docente que responde a los requerimientos de cada área del conocimiento y se cualifica gracias al apoyo Institucional y al interés personal. El profesorado de la Institución se caracteriza por su formación integral, idoneidad y por poseer una capacidad académica e investigativa que les permita afrontar la responsabilidad de “formar seres humanos, ciudadanos y profesionales” bajo condiciones de calidad, en cumplimiento de la misión de nuestra Alma Mater. La Universidad de Nariño, en virtud de su autonomía, y teniendo en cuenta la responsabilidad docente en la formación de estudiantes, implementa mecanismos transparentes y de amplio conocimiento para la selección y vinculación de docentes de tiempo completo, medio tiempo y de hora cátedra. La reglamentación interna en esta materia considera el mérito académico y aplica los principios de

democracia, paz, respeto de los derechos humanos, libre concurrencia, equidad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad y eficacia (Acuerdo 012 de 2017 del Consejo Superior, Universidad de Nariño). Asimismo, en aplicación de la reglamentación nacional, la Institución implementa estrategias para la selección, vinculación, permanencia y desarrollo profesoral, en la cual se contemplan aspectos relacionados con "el título académico e idoneidad, formación profesional y pedagógica, experiencia profesional, investigación y/o creación artística, acordes con el nivel de formación y del programa, las modalidades y las actividades bajo su responsabilidad" (Decreto 1330, 2019: 14).

En atención a la normatividad del Estado colombiano para la provisión de cargos públicos, los procesos de selección y vinculación docente deben realizarse a través de concursos públicos de méritos, en los cuales es necesario especificar los requisitos, las condiciones del concurso y los trámites a seguir. En esta perspectiva, la Universidad de Nariño cuenta con una reglamentación para el desarrollo de los concursos docentes de tiempo completo, aprobada mediante Acuerdo 012 de febrero de 2017, expedido por el Consejo Superior, modificado mediante Acuerdos 027 de 2018 y 035 de 2019 del mismo organismo; y con un reglamento para la vinculación de los docentes hora cátedra incluido en el Acuerdo No. 092 de diciembre de 2003 expedido por el Consejo Superior.

En la reglamentación de 2017, con modificaciones realizadas en 2018 y 2019 se establecieron para los concursos de docentes tiempo completo nuevas condiciones relacionadas con el desarrollo de las pruebas de conocimiento y con la evaluación de la experiencia profesional y producción académica. Igualmente, se aprobó el reconocimiento de una lista de elegibles por el periodo de un año y se implementó, como evidencias de la transparencia y equidad, la elaboración de pruebas por parte de universidades externas acreditadas en alta

calidad, y la valoración de pruebas de idioma inglés mediante exámenes estandarizados en el Marco Común Europeo. Como un estímulo al desempeño académico, se permite la participación de “egresados distinguidos y grados de honor” de la Universidad de Nariño que no cumplan con la experiencia profesional exigida.

De lo anterior se evidencia que el departamento de administración de empresas, cuenta con la autonomía suficiente y bajo la dirección del director encargado a contratar de acuerdo la ley y la disponibilidad presupuestal, a los docentes que consideren pertinentes, así mismo de elegir los requisitos de la convocatoria y todo el proceso de selección, con la única garantía de ser publicados para verificar su cumplimiento y legalidad. Por consiguiente se mostrara a continuación los principales requisitos que exige el departamento en el proceso de contratación.

Los perfiles para la vinculación de docentes de tiempo completo, que pueden participar en la convocatoria, se definen en consenso por parte de la asamblea de docentes de tiempo completo en conjunto con los comités curriculares y de investigación e incluyen como condiciones fundamentales:

- El título profesional
- Los títulos de posgrado
- La experiencia profesional
- La experiencia docente, de manera opcional
- Las áreas de evaluación de la prueba específica
- Las áreas en las cuales se presentará el proyecto de investigación
- Las temáticas de la clase magistral

Para la Universidad de Nariño es fundamental valorar las habilidades docentes, tanto en su campo profesional como a nivel integral, por tal razón, en los mecanismos de selección se incluyen los siguientes aspectos:

1. Un examen de conocimiento integrado por cuatro componentes que permiten evaluar las habilidades profesionales, comunicativas, pedagógicas e investigativas de la siguiente manera:

a. Una prueba específica elaborada por una universidad externa acreditada en alta calidad, en el cual se incluyen los aspectos específicos de las áreas de vinculación según los requerimientos propuestos por los comités curriculares ampliados con las asambleas docentes.

b. Una prueba de inglés soportada con los resultados de un examen internacional estandarizado en el Marco Común Europeo.

c. Una clase magistral para la cual se plantean cinco temáticas relacionadas con el área del concurso, la cual se elige al azar en el momento de la prueba y es calificada por un comité de selección en el que participan directivos académicos de la facultad y el comité curricular, docentes y delegados del Consejo Académico y se realiza veeduría estudiantil.

d. Un proyecto de investigación presentado por quienes aspiren al cargo, al momento de la inscripción al concurso, el cual es evaluado por la universidad externa acreditada en alta calidad.

2. La evaluación de la experiencia docente en el área del conocimiento, soportada por certificaciones institucionales.

3. La evaluación de la experiencia profesional.

4. El reconocimiento de los aportes académicos en el área del concurso y en la profesión, validada con la producción académica.

Para el caso de docentes hora cátedra, la Institución igualmente valora las habilidades profesionales, comunicativas, pedagógicas y el aporte al conocimiento, de la siguiente forma:

1. Un examen de conocimiento integrado por tres componentes:

a. Una prueba específica elaborada por docentes del departamento o de la facultad respectiva.

b. Una prueba de inglés elaborada por el departamento de Lingüística e Idiomas

c. Una entrevista realizada por el Comité de Selección en el cual participan directivos académicos del departamento, docentes, representantes del comité curricular y de investigación, y existe veeduría estudiantil.

2. La evaluación de la experiencia docente en el área del conocimiento, soportada por certificaciones institucionales.

3. La evaluación de la experiencia profesional.

El reconocimiento de los aportes académicos en el área del concurso y en la profesión, validada con la producción académica. La normatividad de la Universidad de Nariño para la selección y vinculación docente se fundamenta en el mérito académico, la experiencia y la producción académica. En el Estatuto del Personal Docente y en las normas particulares que regulan los concursos, la Institución establece claramente los deberes y derechos de docentes, al igual que las condiciones de evaluación del desempeño, los estímulos, beneficios, entre otros.

La reglamentación relacionada con la selección y vinculación docente se ha elaborado en consenso con el profesorado, es ampliamente difundida y ha generado confianza en la sociedad,

en virtud de procesos transparentes y públicos, en los cuales se cuenta con la participación del Consejo Académico, los consejos de facultad, los comités curriculares y veedurías estudiantiles.

Con base en lo anterior, la Universidad de Nariño requiere que quienes se vinculen como docentes a la Institución, deben demostrar idoneidad profesional, investigativa, pedagógica y experiencia, en el área del conocimiento requerida por los programas, según su naturaleza. Asimismo, se deben caracterizar por su comportamiento ético, sus capacidades y habilidades humanas y ciudadanas que le permitan interactuar con sus pares, relacionarse con el entorno social, cultural, con responsabilidad ambiental, respeto por los derechos humanos, la equidad y la paz.

En consecuencia, resulta crucial destacar las deficiencias en los procesos de selección y sus correspondientes requisitos. Los resultados y conclusiones extraídos de las entrevistas, así como el grado de satisfacción en relación con todo el proceso, señalan claramente que no se están cumpliendo de manera integral. En la mayoría de los casos, los requisitos exigidos se han mantenido en un nivel mínimo, en contraposición con lo estipulado por la normativa vigente.

A pesar de que el objetivo primordial del Departamento sea designar al docente más idóneo para cada área, se observa que algunos procesos se encuentran incompletos o simplemente se pasan por alto, a pesar de estar detallados en la resolución correspondiente. Es importante subrayar que estos procedimientos pueden ser ajustados y perfeccionados de forma autónoma, amparados por la legislación que concede a las Universidades Públicas la libertad de elegir y contratar a sus docentes según sus propios lineamientos y metas. En esta instancia, el Departamento de Administración de Empresas presenta deficiencias en la regulación y ejecución de los requisitos destinados a la selección del docente más adecuado. Por tanto, es imperativo otorgar prioridad al cumplimiento de requisitos que garanticen hacia futuro un docente

académicamente y pedagógicamente excelente; requisitos tales como productividad investigativa, experiencia como docente en el área corroborando su pedagogía mediante pruebas analíticas de su comportamiento y aprovechamiento de habilidades.

Las competencias evolucionan con el tiempo y, por fin, los requisitos mínimos experimentan un aumento en sus demandas, no solo en el ámbito académico, sino también en las habilidades cognitivas y pedagógicas del docente.

8 Desarrollo de objetivos

8.1 Analizar los procesos de selección e inducción del profesorado en el departamento de Administración de Empresas y finanzas de la Universidad de Nariño.

Conforme a los resultados encontrados en la síntesis de las entrevistas; se puede analizar que los procesos de selección e inducción del profesorado son deficientes, debido a que los docentes exponen inconformidades en sus procesos individuales, y afirman que se deben mejorar en gran medida la estructura y la operación de los requisitos, pues se encuentran incompletos o simplemente no se cumplen de acuerdo a los estándares por los cuales se rige el departamento.

Para empezar es importante decir que la selección de personal es un proceso crucial en el área de gestión humana, pues un buen proceso de selección puede tener un impacto significativo en el rendimiento y el éxito a largo plazo de una empresa o institución, este proceso requiere de actividades específicas, que garanticen escoger al personal más idóneo para el cargo. Según la teoría; esta es una práctica propia del área de talento humano, pero participan varios niveles organizacionales y tiene como meta principal elegir el candidato idóneo para un cargo de acuerdo con su capacidad de adaptación y potencial (Lopez,2010). En este proceso se debe tener en cuenta las necesidades de la institución para buscar en correlación a estas las aptitudes y habilidades del docente que se adapte de manera precisa y lograr una adecuada selección. Al momento de seleccionar a los candidatos más idóneos, los factores más determinantes son las competencias, tanto del ser, del saber y del hacer, sumado a la experiencia, aparecen otros elementos que también son tenidos en cuenta, y que varían dependiendo la organización y las necesidades de estas, tales como la edad, el género, el idioma, la capacidad física, la raza, entre otras (Naranjo,2012).

Como muy bien se menciona las competencias son factores que permite a la institución elegir a los docentes que más se ajuste al perfil o a la necesidad de ocupar un área, así lo menciona Montoya (2010), cada competencia es comprendida como la integración de tres tipos de saberes, a saber: conceptual (saber) procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). En lo concerniente al saber, se incluyen los conocimientos técnicos y de gestión. Lo del saber hacer, abarca las habilidades innatas del aprendizaje y la experiencia. Las que tienen que ver con el ser, son las aptitudes personales, comportamientos, actitudes, personalidad y los valores.

Por lo anterior es necesario considerar las competencias de los docentes para elegir de manera efectiva el docente que cumpla con las capacidades anteriormente nombradas, esto se debe realizar bajo pruebas o test que identifiquen cada una de ellas. Hoyos, (2010), agrupa tres tipos de competencias para el reclutamiento y selección del talento humano que son: Primero, competencias de direccionamiento, que sirven para la puesta en marcha de los objetivos organizacionales, los planes estratégicos que tengan relación con la misión y visión organizacional, las cuales se pueden observar a través del liderazgo, comunicación gerencial, poder de decisión, delegación y seguimiento. Segundo, competencias técnicas y profesionales, que son las habilidades, características y conocimientos de forma específica para laborar de forma adecuada y eficiente y se observa a través de la planeación y control, rapidez, oportunidad y respuesta, análisis de la información, comunicación oral y escrita y el seguimiento a las instrucciones dadas. Tercero, competencias humanas y de interacción, que permiten al trabajador interactuar de manera adecuada con otros individuos, sean dentro o fuera de la organización, los cuales se pueden observar a través de la responsabilidad, solución de conflictos, tolerancia, confianza, negociación, proactividad, relaciones interpersonales.

Es necesario añadir de acuerdo a la anterior información; que en el Departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, según los estatutos y procesos de convocatoria y selección, no cuentan con el proceso de evaluación de las competencias humanas y de interacción, pues si bien es cierto dentro de su proceso incluye; entrevista, examen de conocimientos y perfil del cargo, que le permite evaluar en cierto modo competencias técnicas y profesionales, no cuenta con un proceso estructurado para medir el nivel de competencias blandas, la capacidad del docente para interactuar en momentos de tensión tanto dentro como fuera de la institución, evaluar que capacidades tiene en la solución de conflictos, la comunicación, la empatía y un sin número de factores que le permiten alcanzar un alto nivel pedagógico y ético profesional, para impartir sus clases. De ahí es que surgen las falencias en el proceso de enseñanza y por ende en el proceso de aprendizaje para los estudiantes, pues como ya se mencionó anteriormente tener en cuenta estas competencias, permiten de manera precisa elegir al docente idóneo con pedagogía para brindar de la mejor manera sus servicios como docente, y de este mismo modo mejorar su desempeño en el camino.

Otro factor principal que los docentes consideran determinante para obtener un bajo desempeño laboral, es la ausencia de un proceso de inducción adecuado. De acuerdo a la teoría; Chirinos (2009) el proceso de inducción lo define como: La primera etapa del trabajador en la empresa, tanto desde el punto de vista legal como el práctico, la inducción constituye un periodo de prueba que viene a ser el producto final del reclutamiento y a su vez el primer paso del individuo dentro de la organización… que requiere de un conjunto de desarrollo de conocimientos y de las adaptación del individuo dentro de la organización. (p 120)

Por lo anterior la inducción es vista como un protocolo esencial en el área de gestión humana y su ausencia puede llevar a que los docentes no estén completamente informados sobre

la institución, sus procesos académicos, políticas, estatutos, visión y misión, así como los beneficios que tienen los docentes por pertenecer a la universidad.

Ray Bolam (1995, p. 613), define la inducción como “el proceso de apoyo y de formación que de forma creciente se ve necesario para el éxito en el primer año de enseñanza… Los profesionales tienden a estar interesados en la inducción al considerarla un período puente entre la formación inicial y la permanente, y por tanto un período que sirve de fundamento para el desarrollo profesional continuo”.

La falta de conocimientos sobre los temas iniciales y generales de la institución, puede afectar su desarrollo académico y profesional. Además, la inducción proporciona información sobre el formato de evaluación tanto de los docentes hacia los estudiantes como de los estudiantes hacia los docentes. Esto ayuda a los docentes a comprender los criterios de evaluación para cumplirlos de acuerdo a los estatutos, y a utilizar las instalaciones, infraestructura, herramientas bibliográficas y tecnológicas de la institución de manera efectiva en el proceso de enseñanza. También les permite familiarizarse con los programas académicos, los planes temáticos y los métodos de enseñanza, lo que les ayuda a preparar sus clases de manera adecuada y alcanzar el objetivo del proceso de enseñanza. En general, la inducción crea un ambiente propicio para una estrecha relación entre docentes y estudiantes, así como una integración adecuada en la institución, que garantice el bienestar y el buen desempeño docente.

De igual manera; los docentes expresan la necesidad de contar con un acompañamiento continuo para identificar y corregir las deficiencias durante el proceso de enseñanza. Esto puede lograrse a través de capacitaciones constantes que aborden el uso de herramientas tecnológicas, adquisición de nuevos conocimientos a través de congresos y participación en actividades académicas. Estas oportunidades de desarrollo no solo brindan a los docentes información y

conocimientos para compartir con sus alumnos, sino que también generan bienestar, motivación y crecimiento profesional y personal.

Así como lo rectifica Leslie Huling-Austin (1990, p. 535), en el artículo; El profesorado universitario novel, menciona que "la inducción hace parte de un continuo en la formación de un profesor, sirviendo de punto de unión entre la formación inicial y la formación continua, obedeciendo, como efecto, a una lógica de extensión de los programas de formación inicial en programas de desarrollo profesional"

Por lo anterior es indispensable realizar un proceso de re inducción para docentes vinculados al departamento, pues bajo esta se garantiza la formación continua y por lo tanto un buen desempeño que sea sostenible en el tiempo.

Por consiguiente; los docentes expresan que se debe mejorar la estructura del proceso de selección y los requisitos exigidos en la convocatoria. Robbins y Coulter (2010) mencionan que si no se observa un adecuado proceso selectivo se tiende a cometer errores de rechazo pues se podría no escoger a candidatos que hubiesen demostrado un rendimiento adecuado al ejecutar las labores, o también se puede cometer errores de aceptación al escoger a aquellos que finalmente tienen un pobre desempeño. Por ello, Dessler (2009) afirma que la selección es importante por tres motivos: Desempeño, costos y obligaciones legales.

Es importante que los requisitos estén estipulados de acuerdo al perfil del cargo y las necesidades específicas del área. Se destaca la importancia de exigir estudios y experiencia académica, ya sea especialización o maestría específica para el área o cátedra que el docente impartirá. Además, se valora la experiencia no solo docente, sino también investigativa, para garantizar que los docentes fomenten el espíritu investigativo y crítico en sus estudiantes. Sin

embargo, los docentes también enfatizan la importancia de evaluar las habilidades blandas, como la capacidad pedagógica y las habilidades de diseño de metodologías adecuadas.

De acuerdo con el desempeño del profesorado este involucra un anticipado proceso de selección e inducción, según La Real Academia Española (RAE), indica que el desempeño docente está ligado a la acción de cumplir con las actividades encomendadas en una institución educativa básica regular, secundaria y universitaria (Juárez, 2012, p.12). A su vez, el desempeño debe ir de la mano con competencias y habilidades de los docentes para lograr un buen desenvolvimiento y afrontar una responsabilidad educadora del estudiante, acompañada de tolerancia, empatía, liderazgo, responsabilidad, motivación, comunicación y otras habilidades para tener un efecto positivo en el proceso de enseñanza aprendizaje (Vera y Suárez, 2018, p. 55). Por lo anterior es importante decir que el nivel desempeño del docente depende directamente de las competencias o atributos que posea para generar aprendizaje en los estudiantes y satisfacción general del proceso de enseñanza, esto bajo las competencias, aptitudes y habilidades, por lo que se puede inferir que el Departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño no exige en su modelo de selección los requisitos tales como investigación; que le permite a los docentes tener una perspectiva y una capacidad crítica para educar a sus estudiantes desde la parte critica, desde el espíritu investigativo que generan mayores ideas y por ende amplios conocimientos.

De acuerdo a mi experiencia como estudiante del programa de Administración de empresas por cinco años y según lo investigado, puedo afirmar que el desempeño docente está relacionado estrechamente con las exigencias en los procesos de convocatoria y selección, debido a que en el transcurso de mi carrera pude evidenciar que algunos docentes no estaban capacitados o más bien, no se encontraban en el área específica de su especialidad o experiencia,

esto debido a que en el momento de seleccionar al candidato no se tenía en cuenta las necesidades actuales del área en relación a la especialización de cada docente o experiencia en esa área específica y por lo tanto en un futuro se convertiría en una falencia, de este modo se genera un bajo desempeño del profesorado, y por lo tanto que los estudiantes nos sintamos insatisfechos del proceso de aprendizaje y por lo tanto observar las falencias de un proceso que no se encuentra estructurado.

8.2 Medir el nivel de satisfacción de los estudiantes con respecto al desempeño del profesorado.

Según la encuesta realizada a los estudiantes del Departamento de Administración de empresas es importante resaltar que el común denominador entre los diferentes aspectos de satisfacción evaluados se encuentra en una calificación de 3.0 a 3.5, lo que indica que los estudiantes están moderadamente insatisfechos. Sin embargo, esta calificación sugiere la existencia de falencias en el proceso de enseñanza por parte de los docentes, lo que resulta en un bajo desempeño y, en consecuencia, una satisfacción general más baja.

En relación a las herramientas tecnológicas y científicas, se encontró que los estudiantes señalan que los docentes no aprovechan adecuadamente las herramientas tecnológicas y científicas disponibles. Además, considerando que las bases teóricas están obsoletas, lo que afecta su perspectiva de las áreas administrativas y financieras. Esto sugiere la necesidad de actualizarse y utilizar métodos más modernos y pertinentes para el aprendizaje.

Los estudiantes destacan la importancia de implementar diferentes metodologías de enseñanza para adaptar a las necesidades y niveles de formación individual de los alumnos. Algunos estudiantes pueden demostrar más de métodos prácticos en lugar de una enseñanza teórica tradicional. La participación activa de los estudiantes y el desarrollo de habilidades para

el pensamiento crítico son aspectos fundamentales para mejorar la calidad del proceso de aprendizaje.

La pedagogía es otro evaluador importante en los docentes, de lo cual los estudiantes expresan su descontento con la forma en que los docentes imparten las clases. Afirmaron que aunque los profesores tienen los conocimientos necesarios, no se preocupan por generar un aprendizaje significativo y efectivo. Consideran que es importante mejorar la pedagogía docente y adoptar diferentes estilos de enseñanza que se adapten a las expectativas y necesidades individuales de los estudiantes. Además, resaltan la importancia de fomentar el espíritu investigativo y la consulta constante de información para desarrollar sus capacidades.

Según el grado de satisfacción para la producción investigativa; los estudiantes están insatisfechos con la falta de producción investigativa por parte de los docentes. Esto afecta la capacidad de generar ideas y fomentar la investigación constante entre los estudiantes. Se considera fundamental incentivar el espíritu investigativo y promover la consulta de información como parte del proceso de aprendizaje.

8.3 Identificar la correlación que existen entre la implementación de los procesos de selección e inducción con el desempeño del profesorado.

Según el análisis de las encuestas realizadas a estudiantes y entrevistas a los docentes del Departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, se puede evidenciar que si existe una amplia correlación entre los procesos de convocatoria, selección e inducción del profesorado con el desempeño de los mismos.

Teniendo en cuenta los resultados de correlación este nos indica la incidencia de los procesos de selección en el desempeño del profesorado según la percepción de los estudiantes,

de lo cual se obtuvo los siguientes resultados; con un porcentaje del 35% 50 estudiantes consideran que existe un grado de influencia alta entre el proceso de convocatoria a docentes con el desempeño de los mismos.

Según el proceso de selección la mayoría de estudiantes afirman con un 34% del total de encuestados; que existe una mayor incidencia en el proceso de selección del profesorado en relación a su desempeño académico de los mismos.

Por consiguiente se obtuvo que el 57% de los encuestados creen que el proceso de inducción y capacitación tiene un nivel de influencia moderado en relación a desempeño del profesorado, con un promedio de 3.5, resultado que se obtuvo del nivel de incidencia 4 y 3. Por otra parte el 34% (48) de los estudiantes afirman que hay un nivel de incidencia media en el proceso de evaluación docente, lo que señala que existe para ellos una gran relación de estos procesos en su desempeño, es importante destacar que el 24% (33) de los estudiantes también creen que existe un alto nivel de influencia entre el proceso de evaluación y el desempeño del profesorado.

Por otro lado de acuerdo a las respuestas de los docentes frente a la relación entre el proceso de inducción con su desempeño laboral, contestaron con una gran cantidad de docentes entrevistados que la ausencia del proceso de inducción ha afectado directa o indirectamente en su desempeño, esto evidenciando que la mayoría opina; que el proceso de inducción es importante para generar un sentido de pertenencia, compromiso y nivel de apropiación con la universidad. Se destaca que la inducción ayuda a conocer los estatutos, políticas, procedimientos administrativos, plan de desarrollo, proyectos y aspectos normativos de la institución. Por lo cual genera bienestar en los docentes y esto a su vez causa un adecuado desempeño.

De acuerdo a las respuestas que proporcionaron los docentes en las entrevistas se encontró que aunque el proceso de selección no afectó directamente su desempeño, considerando que un buen proceso de selección es importante para minimizar fallas y garantizar un desempeño laboral adecuado. Se menciona la necesidad de sistematizar los procesos de convocatoria, selección e inducción para lograr una selección eficiente y garantizar un rendimiento óptimo.

En consecuencia a los resultados de la encuesta los estudiantes calificaron como poco satisfechos a factores tales como; pedagogía docente, idoneidad profesoral, metodología de enseñanza y herramientas tecnológicas y científicas. Así mismo se encontró coherencia con respecto a las entrevistas de docentes, debido a que ellos opinan que existen falencias en los procesos de gestión humana y que por lo tanto es necesario corregir para garantizar un adecuado desempeño, afirman que se debería establecer un proceso de inducción y re inducción perfilados a las necesidades de los docentes, un acompañamiento continuo mediante capacitaciones que amplíen los conocimientos de los docentes y por lo tanto que se aplique un efectivo proceso de enseñanza.

Según la teoría; implementar un proceso de inducción trae consigo muchas ventajas para las empresas e instituciones, ya que si se realiza de manera adecuada y eficiente, lograra afianzar la relación del colaborador con la empresa a la que se acaba de vincular, por lo que trae consigo un cumplimento de objetivos y expectativas no solo de la empresa sino del trabajador y con ello una relación gana/gana entre las dos partes. Esto se confirma con lo mencionado por Orozco (2001), cuando expresa que al realizar el proceso de inducción “se ofrece al personal de nuevo ingreso la información necesaria para que pueda sin demoras, con confianza y seguridad incorporarse a su puesto de trabajo y contribuir eficazmente en el logro de los objetivos y metas institucionales” (citado en Colmenárez, 2008, p. 7).

La coincidencia se encuentra en que los procesos deficientes de selección e inducción del profesorado impactan directamente en la calidad del desempeño docente y, como consecuencia, en el nivel de satisfacción de los estudiantes. Un proceso de selección inadecuado podría llevar a cabo la contratación de docentes que no cumplen con los estándares requeridos para impartir una educación de calidad, lo que afectaría negativamente la experiencia de los estudiantes en el aula. De manera similar, una inducción insuficiente no proporcionaría a los docentes la información y el acompañamiento necesario para adaptarse adecuadamente a la institución y ofrecer un aprendizaje significativo y efectivo. En esta medida se puede inferir que la ausencia de inducción y re inducción en los procesos se encuentra la principal razón del bajo desempeño del profesorado.

En el proceso de convocatoria los docentes coinciden con la creación y ejecución de un proceso estructurado que contenga requisitos, exigencias y bases acorde a las necesidades reales del puesto a ocupar, por ejemplo maestría o especialización que corresponda a la misma área que se dictara la metería, exigencias en la experiencia docente e investigativa, pues así mismo los estudiantes afirman que no existe iniciativa por parte de los docentes en implementar el espíritu investigativo, la intención de fomentar un espíritu crítico y analítico que les induzca a la investigación y por consiguiente creación de conocimientos.

De este mismo modo los estudiantes afirman que existe falencias en la pedagogía, pues exponen que los docentes cuentan con un alto nivel de conocimientos pero a la hora de proporcionar ese conocimiento en clase existe interferencia y no se realiza de manera asertiva, en correlación a lo que opinan los docentes, creen que dentro del proceso de selección es necesario incluir evaluaciones psicoanalíticas y psicopedagógicas que les permita conocer las aptitudes y destrezas de los docentes para relacionarse con sus estudiantes, para crear una relación armónica

de aprendizaje y enseñanza, para poder actuar de la mejor manera en situaciones complejas y para identificar de manera rigurosa su rendimiento, pues los conectes afirman que un buen desempeño no solo se garantizan con estudios, títulos, doctorados y maestrías sino con la pedagogía que imparten los docentes para que la experiencia de los estudiantes sea gratificante y forjen un profesional integral.

La mayoría de los docentes afirma que es relevante hacer un acompañamiento a los docentes no solo en el ingreso a la institución sino dúrate el proceso de enseñanza para que garantice un adecuado desempeño, en donde se poda evaluar las metodologías, los tipos de enseñanza y por consiguiente hacer una mejora continua con el fin de que los estudiantes entiendan los temas de la asignatura de manera eficiente y que estos procesos prevalezcan en el tiempo, esto se hace bajo un estructurado proceso de inducción y re inducción, así también los estudiantes opinan que es necesario a medida que el mundo evoluciona, los docentes cambien sus metodologías, utilicen herramientas actualizadas no solo tecnológicas sino también teórico-prácticas, pues existen demasiadas teoría obsoletas que no se relacionan con la profesión de la nueva generación y delos cambios continuos que generan las nuevas eras.

Conclusiones

Existe una evidente correlación entre los procesos de selección e inducción del profesorado desarrollados por el departamento de administración de empresas y finanzas dela Universidad de Nariño, con respecto al desempeño docente, esto verificado bajo encuestas a estudiantes que arrojan baja satisfacción del desempeño docente, y con entrevistas que identificó falencias en los procesos de selección e inducción del profesorado.

Los procesos de convocatoria, selección e inducción realizados por el departamento de administración de empresas cuentan con muchas falencias que se deben corregir, pues hubo inconformidad en los requisitos obligatorios de la convocatoria, seguido de la falta de un proceso muy bien estructurado de inducción y re inducción que acompañe en todo sentido al docente y su bienestar con la labor realizada.

Estos resultados resaltan la importancia de mejorar las habilidades pedagógicas de los docentes y enfatizan la necesidad de evaluar su capacidad para establecer una relación efectiva con los estudiantes. Al implementar evaluaciones psicoanalíticas y psicopedagógicas en el proceso de selección, se puede garantizar que los docentes posean las habilidades necesarias para proporcionar una educación de calidad y promover un ambiente de aprendizaje enriquecedor. Asimismo, se destaca la importancia de continuar brindando oportunidades de desarrollo profesional y capacitación pedagógica para mejorar constantemente la calidad de la enseñanza y lograr una experiencia educativa satisfactoria para los estudiantes.

Es de gran importancia seleccionar docentes con la formación y experiencia adecuada para brindar una educación de calidad, como promover activamente el espíritu investigativo entre los estudiantes, estimulando su curiosidad y desarrollando habilidades analíticas. La implementación de este enfoque en el proceso de convocatoria contribuirá a mejorar la calidad

de la enseñanza, fomentando la generación de nuevos conocimientos y preparando a los estudiantes para enfrentar las diferentes problemáticas de manera crítica y reflexiva.

La formación docente necesita una constante actualización y adaptación a los avances tecnológicos y cambios en la sociedad. El acompañamiento continuo y la aplicación de metodologías y herramientas actualizadas garantizan una enseñanza efectiva y relevante para los estudiantes, preparándolos de manera adecuada para los desafíos actuales y futuros. Este enfoque permite que los procesos de enseñanza perduren en el tiempo y se ajusten a las necesidades cambiantes de la educación y la sociedad en general.

Recomendaciones

Implementar evaluaciones psicoanalíticas y psicopedagógicas en el proceso de selección, con el fin de evaluar las aptitudes y destrezas que poseen los docentes para relacionarse con los estudiantes y crear un proceso de aprendizaje efectivo. Estas evaluaciones pueden ayudar a identificar las fortalezas y áreas de mejora de los docentes en términos de sus habilidades pedagógicas y su capacidad para establecer una relación idónea con los estudiantes.

Se debe alentar a los docentes a participar en investigaciones y actividades académicas que estimulen el pensamiento crítico y reflexivo, tanto en ellos como en sus estudiantes, con el fin de mejorar su desempeño en el aula y mejorar la calidad educativa.

Establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación constante por parte de los estudiantes para recopilar sus opiniones y percepciones sobre el desempeño docente. Esto permitirá identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios en los procesos de convocatoria, selección, inducción y acompañamiento docente

Actualizar las teorías y enfoques pedagógicos utilizados, evitando el uso de metodologías obsoletas que no se relacionan con la profesión y las nuevas exigencias que esta demanda. Esto implica estar al tanto de los avances y cambios en la educación y adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades como por ejemplo reestructurar el pensum adoptando nuevas materias y dejando a un lado asignaturas que no son necesarias para el contante cambio.

Promover el desarrollo profesional de los docentes a través de capacitaciones pedagógicas y actualización constante en nuevas metodologías y herramientas tecnológicas o teóricas de acuerdo a las necesidades. Esto garantizará que los docentes estén preparados para la

evolución de la sociedad y las exigencias de los nuevos perfiles profesionales, y puedan ofrecer una educación relevante y de calidad.

Se debe revisar y ajustar los criterios utilizados en las convocatorias, asegurando que estos estén alineados con las necesidades pedagógicas actuales y los objetivos educativos del departamento.

Es importante implementar en los requisitos para el perfil del cargo productividad académica e investigativa con el fin de garantizar en cierta medida la calidad de enseñanza y por lo tanto que los docentes tengan un nivel de desempeño más elevado.

Reestructurar el perfil de cada docente, teniendo en cuenta las habilidades necesarias para el mundo cambiante, su actualización y las necesidades del área a ocupar, logrando de esta manera que los requisitos de la convocatoria sean afines para suplir los requerimientos de la asignatura y en general cumplir con las expectativas de aprendizaje de los estudiantes.

Bibliografía

Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. (Pirámide, Ed.). Madrid.

ALLES Martha, “Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias”, tercera edición, 2014.

Alvares. G. (2022) La gestión del talento humano en el proceso de contratación docente en UNIANDES sede Riobamba. (Tesis de grado). Universidad regional autónoma de los Andes. programa de maestría en Administración y dirección de Empresas. Ecuador 2022.PDF

Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Revista científica Visión de Futuro, 11 (1), s.p. Recuperado de goo.gl/dsuHkP

Apaza, F. (2018). Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cuzco 2018. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018%20(2).pdf

Bolam, R., Clark, J., Jones, K., Harper-Jones, G.,Timbrell, Thorpe,R. (1995). The Induction of Newly Qualified Teachers in Schools: where next? British Journal of In-Service Education, 21, (3).

Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. En I. Chiavenato, Administración de personal (pág. unidad 6). Bolilla No. 6.

Chiavenato, I. (2010). Administración de recursos humanos. Nueva York: Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones 9a. Edición. México: Mc Graw Hill.

Corrales A. (2010), Administración del recurso Humano. 1ª Edición. Editorial Universidad Estatal San Jose Costa Rica. Costa Rica.

Danae, T. (2013).Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional. Diario siglo XXI.

Dessler, G. (2015). A framework for human resource management. México: Pearson Education.

Gómez-Mejía, L., Balink, D., & Moreno López, Y. (2008). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.

Gonzalez, S.; Olivares, N. y Ramos, J.(2013). Planeación e Integración de los Recursos Humanos. Capital Humano. Grupo Editorial Patria. Segunda Edicion. México.

Harris, A. y Chapman, C. (2002). Liderazgo democrático para la mejora escolar en contextos desafiantes. Copenhague: Conferencia del Congreso Internacional sobre Eficacia y Mejora Escolar.

Hoyos, W. (2010). Diseño de perfil del cargo. Revista Universidad EAFIT, 46, 11-30.

Iborra-Juan, M; Peris-Suay A. (2010), "Reconstruyendo la confianza en las empresas mediante la responsabilidad social corporativa, Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad", vol. 4, nº1, pp.102-119.

Jones, G. y George, J. (2010). Administración Contemporánea. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Jones, G. y George, J. (2010). Administración Contemporánea. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial 14ª. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas,(26), 129-152. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007

López, F & Figueroa, C. M. (2008). Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación. España: TEA ediciones S.A.

López, F & Figueroa, C. M. (2008). Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación. España: TEA ediciones S.A.

Mercado, Salvador., (1989) Administración Aplicada 1ª. ed. Limusa. México.

Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administracion de recursos humanos. Mexico: Pearson educación.

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Revista científica Pensamiento y Gestión, (32), 83-114

Robbins, S. (2010). Comportamiento Organizacional Décima Edición. México: Pearson.

Rojas Zelaya, K. E. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestion administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAll owed=y

Sánchez, L. (2017). Procesos de inducción y reinducción de los docentes del instituto educativo distrital CAFAM santa lucia y su incidencia en la práctica pedagógica. (Tesis de grado).

Universidad Externado de Colombia. Facultad de Educación Maestría en Educación. Bogotá. PDF.

Sherman, Arthur., Bohlander, G., Snell, S. (1999) Administración de Recursos Humanos, 11ª. Ed. International Thomson. México.

Stoner, J. y Freeman, E. (1996). Administración. Sexta Edición. México: PrenticeHall Hispanoamericana.

Terán, O, & Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. (tesis doctoral). Universidad: Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Wayne, Robert y Sánchez, Carrión (2005), Administración de recursos humanos. México: Pearson.

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de la Empresa. Sexta Edición. México: McGraw Hill Interamericana.

Anexos

Anexo A. Entrevista a docentes del programa de Administración de Empresas y Finanzas de la Universidad de Nariño

Carlos Aturo Ramírez Gómez

Entro en el año 1994 mediante convocatoria pública nacional, para el cargo de docente tiempo completo, en el programa de Administración de empresas, en el proceso de convocatoria le exigieron ser profesional en administración de empresas, experiencia profesional y docente mínimo de 2 años.

De acuerdo a la convocatoria el docente opina que los requisitos en ese tiempo no fueron los más pertinentes, y que se debería haber exigido requisitos con estándares mal altos, como maestría, experiencia investigativa, que garanticen a un futuro un buen desempeño, opina que en su caso personal no ha afectado en su desempeño debido a que siguió con sus estudios y cada día se esfuerza por ser un mejor docente, pero ha evidenciado en algunos de sus compañeros que estos requisitos dieron menores probabilidades de éxito en su desempeño académico, pues asegura que los requisitos son importantes para elegir al docente más adecuado en el área, sin embargo expresa que estos requisitos no siempre dan seguridad de que el desempeño del docente sea adecuado, pues un docente no se debe únicamente a títulos y conocimientos sino que debe ser un docente integral, con aptitudes, habilidades y pedagogía para desarrollar su cátedra de la mejor manera.

Para el proceso de selección, lo llamaron para presentar una entrevista, un examen de conocimientos y exponer un tema al azar ante un auditorio, los cuales fueron evaluados por docentes que pertenecían al programa de Administración de empresas, de lo cual afirma que el proceso no fue muy eficiente pues no se debería haber evaluado con docentes internos sino

externos, además afirma que el proceso de exponer un tema aleatorio es de gran importancia y debería implementarse siempre en el proceso de selección.

Con respecto a la inducción afirma que no tuvo un proceso de inducción, entro a conocer la universidad de manera autónoma y expresa que es muy importante implementar un proceso de inducción para generar apropiación de la universidad y acoplarse de manera adecuada.

Valora el proceso en general con un puntaje de 3, siente que fue muy deficiente y que se deberían mejorar, estructurar y desarrollar un proceso efectivo y eficiente.

Wilson Revelo Maya

De acuerdo a su proceso de convocatoria, fue requerido por el departamento de administración de empresas para el puesto de docente hora catedra en el área de administrativa y financiera, se presentó a la convocatoria pública a través de la plataforma en el año 2000, los requisitos para esa fecha fueron ser profesional en Administración de empresas, estudios posgrados en gerencia financiera, experiencia docente mínimo 2 años, experiencia profesional mínimo 1 año y hoja de vida que se acerque a los requerimientos del puesto a ocupar.

Para el proceso de selección se revisó el perfil que este adecuado al cargo, se realizó un examen de conocimientos, examen de segundo idioma y la entrevista por parte del director del programa. De la cual fue seleccionado.

Al ingresar afirma que no tuvo un proceso de inducción, y opina que es una gran falencia por parte del área de talento humano y como prácticas tradicionales de la gestión humana cree que se debería realizar este proceso a los docentes nuevos, pues únicamente le entregan el plan temático de la asignatura, por lo tanto es necesario restructuras el área de talento humano para identificar las falencias y mejorar los procesos.

Desde el punto de vista académico, el docente afirma que su desempeño no estuvo garantizado por los procesos de selección, pues considera que el desempeño viene relacionado con la superación de cada docente por estar en la competitividad en la parte académica, de manera autónoma mejorar la hoja de vida y poder obtener mayores conocimientos, resaltando más su superación personal y profesional.

Luis Eduardo Benavides

En el año 2012 ingreso a la universidad por Orden de prestación de servicios (OPS), los requisitos de su convocatoria fue título de pregrado, experiencia al menos 1 año en docencia, entrevista y hoja de vida con perfil al cargo, no hubo ningún otro proceso y fue aceptado por el programa e ingreso al puesto de docente para la materia de emprendimiento e investigación.

Luego años más tarde en el 2017 se postula al cargo de docente hora cátedra, en el cual exigieron unos requisitos mínimos tales como ser profesional en Administración de empresas, especialización en proyectos, experiencia docente mínimo de 2 años, experiencia profesional mínimo de 2 años, experiencia en investigación como producción de documentos.

Para el proceso de selección le realizaron prueba de inglés que fue evaluado por centro de idiomas, examen de conocimientos que fue evaluado por un profesor de tiempo completo asignado en el momento y de acuerdo a esos resultados ponderan por puntos para elegir al docente adecuado, de esta manera gano el concurso de hora cátedra.

Afirma que no tuvo un proceso de inducción, ni en el momento en que ingreso como OPS ni en el puesto de hora cátedra, por lo cual de manera autónoma fue conociendo de la universidad y generando pedagogía durante su experiencia.

De lo anterior el cree que hace falta un proceso de inducción y es importante debido a las dinámicas de un universidad a otra cambian; los sistemas de calificación, las políticas, los estatutos, las reglamentaciones y demás, por lo cual cree que es necesario tener una inducción para conocer estos factores más afondo y tener una mejor experiencia. Sin embargo afirma que aunque no tuvo un proceso de inducción esto no afecto su futuro desempeño como docente, pues se acopló de manera adecuada a la universidad, pues conocía de ella por ser egresado de ahí, pero que en caso contrario llegara una persona que no conoce sus estatutos pues él cree que puede ser un factor que afecte su

Por otro lado cree que el proceso de selección en el departamento tiene falencias y que debería mejorar, uno de estos aspectos es apoyo a docentes en mejoramiento continuo puede ser capacitaciones, acompañamiento continuo para mejorar su desempeño.

Con respecto a los requisitos para la convocatoria afirma que debería implementarse un componente psicotécnico, pues cree que los requisitos académicos no son tan relevantes para garantizar un buen desempeño a futuro, pues existen docentes que cumplen con los requisitos académicos suficientes para ingresar al cargo sin embargo si ese docente no tiene pedagogía para desarrollar una cátedra su desempeño será bajo, por lo cual cree que los principios pedagógicos son realmente importantes y se debería evaluar ciertas aptitudes para garantizar un adecuado desempeño. De lo anterior califica su proceso de selección con un valor de 4.0 debido a que deberían mejorar aspectos al ingreso como antes se lo mencionó, agregar proceso de inducción para, perfiles más flexibles, flexibilidad para la experiencia a nuevos docentes y separa esa experiencia a los que ya tienen un recorrido más amplio.

Oscar Hernando Benavides

Ingreso a la Universidad en el año 1983 por concurso para hora cátedra para el programa de Economía, luego para el año 1997 ingreso al programa de administración de empresas, los requisitos exigidos para esa selección fue ser profesional en ciencias económicas, y posgrado en áreas afines, docencia universitaria mínimo de 2 años, constancia del centro de idiomas por 5 niveles de inglés, Para el proceso de selección le realizaron entrevista interna, examen de conocimientos y examen de inglés del cual tuvo un ponderado positivo e ingreso al puesto de docente hora cátedra. Aclara que no hubo un proceso de inducción y cree que es importante como protocolo de cualquier organización realizar el proceso.

Afirma que un buen proceso de selección garantiza minimizar falencias en los docentes, sin embargo afirma también que se debería crear un norte en el departamento de administración de empresas y finanzas de la universidad de Nariño para sistematizar los procesos en el que se perfile un eficiente proceso de convocatoria, selección e inducción. De manera personal cree que el cambio de departamento afecto su desempeño profesoral debido a que él estaba enfocado en áreas económicas más que administrativas por lo cual cree que es importante elegir al docente con requisitos que estén de acuerdo al perfil del puesto requerido, con la maestría o especialización en la línea de la metería que va a dictar.

De acuerdo con las mejoras del proceso de selección opina que el departamento debería enfocar estos procesos a unos perfiles más adecuados a las exigencias de la Universidad y tener en cuenta a los docentes de hora cátedra para ascender a docente de tiempo completo, capacitar en aspectos académicos y tecnológicos y reconocer a los docentes por su excelencia para generar una mayor motivación y por lo tanto un mejor clima organizacional.

Fabio Jesús Ibarra Jaramillo

Entro a la convocatoria para docente en hora cátedra para el año 2018, le exigieron requisitos tales como, profesional en administración de empresas, maestría enfocada en ciencias administrativas, experiencia docente mínimo 2 años más experiencia profesional del mismo tiempo.

Para el proceso de selección le realizaron una entrevista y evaluación académica de acuerdo a la asignatura a la que entrará, cumplió con los requisitos y por lo tanto ingreso al cargo, afirma también que no le realizaron un proceso de inducción, y que conoció el programa mediante contrato OPS en el año 2013, cree que es importante un proceso de inducción y re inducción para que los nuevos docentes tengan conocimiento de los estatutos y se relacionen con su grupo de trabajo.

Por otro lado afirma que los requisitos exigidos vienen estandarizados y que por lo tanto no tiene fallas, por el contrario retribuye el buen o mal desempeño del profesorado con la falta de compromiso por mejorar su productividad académica y superación profesional.

Carlos Andrés Pantoja Ruano

El docente ingresa en el año 2015 como OPS, los requisitos para ese cargo fueron registrar la hoja de vida en la decanatura, le realizaron un examen de conocimientos en el proceso de selección y una entrevista.

Para el año 2017 participo en el concurso de hora cátedra; los requisitos eran la hoja de vida adecuada al cargo, posgrado en áreas afines, exigieron experiencia investigativa; pertenecer a un grupo de investigación, experiencia docencia y profesional de dos años, por consiguiente le realizaron examen de conocimientos y evaluación de inglés.

De acuerdo con el proceso de inducción afirma que si le realizaron inducción general tanto de estudiantes para docentes, información de bienestar y apoyo humanístico, le entregaron de manera específica los estatutos y el micro currículo de las asignaturas.

De manera personal afirma que no tuvo ninguna relación su proceso de selección con su desempeño, sin embargo opina que se debería mejorar los procesos para exigir los requisitos como la maestría en las áreas afines a la asignatura.

Cree que el departamento debería hacer una división para exigencias en las convocatorias, un proceso para docentes nuevos y externos, y la otra para docentes vinculados a la universidad y que tengan mayor oportunidad de entrar como docentes hora cátedra, considera que es importante mejorar los canales para que los docentes apliquen a las becas de maestría o doctorado para mejorar el futuro desempeño.

Miriam Lucia Flórez Villota

Entro en el 2002 para docente hora cátedra, los requisitos fue presentar la hoja de vida, estudios pregrado en Administración de empresas o afines, especialización en alta gerencia y experiencia docente de dos años. En el proceso de selección le realizaron una entrevista, un examen de conocimientos y los resultados arrojaron a su favor para ingresar al cargo.

El proceso de inducción lo realizaron de manera individual, mostraba misión, visión, los objetivos tanto de la universidad como del departamento y los contenidos mínimos de la asignatura.

Por lo anterior califica los procesos de selección del profesorado de manera adecuada con una calificación de 5.0, sin embargo cree que las habilidades y competencias blandas son igual de importantes que las de conocimientos, implementar una inducción interdisciplinaria, que no sea

solo desde un perfil sino varios perfiles con el fin de asegurar un adecuado desempeño. Ademas garantizar un buen desempeño mediante la actualización de la hoja de vida, añadir competencias acorde a los requerimientos de la universidad, realizar capacitaciones constantes y una re inducción.

Carlos Alonso Ramírez Velasco

El proceso de convocatoria fue para docente hora cátedra a finales del 2022, los principales requisitos fueron hoja de vida de acuerdo al cargo, experiencia docente y profesional mínimo de 2 años, experiencia investigativa, pregrado en Administración de empresas y maestría en áreas afines, en el proceso de selección se realizó una entrevista con el director del departamento.

Hubo un proceso de inducción para la plataforma sapiens y para conocer los estatutos estudiantiles.

Afirma que los requisitos son independientes al desempeño académico, la pedagogía y los conocimientos son parte del profesionalismo de cada docente.

Carlos Arbey Castillo Muñoz

Se postuló al concurso de hora cátedra en el año 2021 y los requisitos fue la presentación de la hoja de vida, tener pregrado en contaduría pública, maestría afines a la contaduría pública y relacionadas con las asignaturas que se debía cubrir, exigieron suficiencia en inglés acreditada por institución valida, demostración de productividad académica e investigativa. Para el proceso de selección tuvo entrevista, examen de conocimientos y examen de inglés.

En mayo del 2023 entro como docente medio tiempo por concurso en donde le exigieron, productividad académica, experiencia investigativa, doctorado en áreas afines a las asignaturas y para el proceso de selección debió realzar una clase magistral, entrevista y examen de

conocimientos. Expresa que no hubo un proceso de inducción y que considera de suma importancia recibir la inducción de la parte administrativa y académica para mejorar su desempeño.

Considera que para el no hubo incidencia entre los procesos de selección y su desempeño, pero si considera importante que los docentes tengan un nivel de apropiación con la universidad, y esto se puede hacer mediante la inducción y también re inducción para seguir en el marco académico. Afirma que los niveles de exigencias para docentes de tiempo completo y medio tiempo son muy rigurosos por lo cual ese no es el principal factor que incide en el desempeño, sino por el contrario en la dedicación y profesionalismo de cada docente. Cree que el departamento debería realizar capacitaciones tanto para usar las plataformas digitales como para mejorar su proceso académico.

Javier Alejandro Zambrano Riascos

Se postuló en el año 2019 como docente por prestación de servicios, los principales requisitos fueron experiencia docente de dos años, experiencia empresarial, presentación de vida, pregrado en Administración de empresas, para el proceso de selección se hizo una entrevista.

Afirma que no tuvo un proceso de inducción, y cree que debería haber un curso de inducción de manera virtual en que sea requisito para continuar con el proceso,

De acuerdo a las mejoras del proceso de selección le parece importante establecer unos procesos mejor estructurados en la convocatoria y selección, evaluar no solo la formación sino la experiencia empresarial, sus metodología de enseñanza y pedagogía, para que de esta manera se pueda asegurar un mejor desempeño.

Cree que es importante realizar un proceso de re inducción muy bien estructurado para conocer el plan de desarrollo, proyectos y mejorar la parte académica en los docentes.

Giovanny Alexander Suarez Guerrero

El docente afirma que entro en Abril del año 2020 como docente por prestación de Servicios (OPS), los requisitos que le solicitaron fue profesional en Ciencias Administrativas, posgrado en áreas afines con experiencia docente y profesional mínimo de 2 años y experiencia en procesos de autoevaluación académica, gestión de registros calificados, debido a que entro como apoyo para el proceso de creación de programa. Luego para el proceso de selección le realizaron entrevista académica con el director del departamento por lo cual fue elegido.

De acuerdo con el proceso de inducción afirma que no tuvo ningún proceso de inducción, por lo cual opina que se debería realizar un adecuado proceso de inducción ya que expresa que hoy en día es importante conocer las políticas de la Universidad como lo son las laborales, de seguridad y salud en el trabajo, los procedimientos administrativos, sin embargo entiende que el proceso de prestación de servicios ocasional no es tan riguroso como la selección de docentes hora cátedra, medio tiempo o tiempo completo por lo cual califica los procesos con un valor de 4, pues falta fortalecer el proceso de inducción.

Según la correlación de los procesos de selección con su desempeño opina que estos procesos no son detonante para su bueno o malo desempeño, más bien cree que incide en el bienestar del docente frente a la institución por el tema de ausencia de inducción, pues cree que el bienestar esta correlacionado con el compromiso en sus labores como docente y por lo tanto su rendimiento o desempeño.

Omar Libardo Villareal Velasco

Para el año 2006 ingreso a la universidad con un proceso de selección para docente hora cátedra, los principales requisitos fueron; ser profesional en Administración de empresas,

experiencia docencia de mínimo 2 años, en el caso personal haber creado empresa, luego para el proceso de selección le realizaron un examen de conocimientos con una parte del cuestionario en inglés, mas sin embargo no exigieron certificado de inglés y le realizaron una entrevista.

De acuerdo con el proceso de inducción afirma que no le realizaron dicho proceso, según la calificación de los procesos él cree que los procesos en su tiempo fueron adecuados, y que no están relacionados con su desempeño actual, aun así cree que es importante mejorar en aspectos tales como la implementación de un proceso de inducción y re inducción pues es necesario un constante aprendizaje con capacitaciones de aspectos académicos y uso de herramientas tecnológicas para mejorar sus cátedra, estructurar requisitos que exijan o garanticen tener un docente completamente idóneo tanto de la parte académica como pedagógica, tener en cuenta la investigación, un requisito primordial para transmitir conocimientos a fines con la creación de empresas e investigaciones a los estudiantes.

Cree importante que organicen una red de apoyo con el fin de mejorar el proceso de investigación tanto en los docentes como en los estudiantes, permite generar un equipo para estar en constante aprendizaje y de esta manera garantizar un adecuado desempeño.

Oscar German Ramos Ordoñez

Inicialmente entro a la universidad por contrato de prestación de servicios en el año 1996, posteriormente se hizo un concurso de hora cátedra, en el cual participo con requisitos tales como; Título profesional en Administración de empresas, exigió posgrado en áreas afines, experiencia de docente mínimo de un año, por consiguiente en el proceso de selección le realizaron una entrevista y de acuerdo a eso fue elegido para el cargo.

Afirma que no hubo un proceso de inducción y que no se vio afectado por la ausencia de este, pues fue egresado de la universidad de Nariño y conocía los reglamentos y fue adquiriendo experiencia de manera adecuada, sin embargo cree que este es un proceso importante y debe hacerse a todos tanto para los docentes nuevos como los que ya están dentro de la Universidad, así tenga la experiencia o no del cargo, porque no solo son las acciones técnicas del trabajo sino también las acciones administrativas de conocer la institución, al igual que la inducción pues no tiene actividades individuales so de bienestar y cree que es importante adicionarlos para mejorar su participación en la Universidad.

De acuerdo con la correlación de los procesos de selección con el desempeño, cree que siempre serán garantía estos requisitos para un buen desempeño, plantear desde la vicerrectoría administrativa con la académica se haga todo un proceso estructurado y garanticen realmente una necesidad que es ocupar el cargo, sin embargo es importante aclarar que esos procesos deben estar de la mano con el compromiso de las personas en este caso los docentes que cumplan con sus actividades.

Lina María dueñas paz

En el año 2022 entro al programa como hora cátedra OPS, los soportes correspondientes fue la hoja de vida, título profesional en Administración de empresas, título de posgrado en áreas afines y la experiencia fue valida como egresado distinguido, exigieron investigación y experiencia profesional de 2 años.

Para el proceso de inducción afirma que no lo tuvo, considera pertinente que para docentes nuevos se debería realizar este proceso para instruir a los docentes en el uso de las plataformas digitales, den a conocer los procesos o beneficios al ingresar a la universidad para que los puedan

aprovechar, por lo cual califica este proceso en un valor de 3.0 ya que es necesario incluir capacitaciones.

Con respecto a la correlación de estos procesos con el desempeño del profesorado, opina que los procesos habilitantes rigurosos son adecuados para el programa y procurar estándares más altos para cumplir con la certificación de alta calidad, sin embargo cree más importante el acompañamiento durante y no antes de estos procesos, pues los conocimientos no garantizan una adecuada pedagogía a la hora de dictar una asignatura, con el acompañamiento se puede observar falencias y crear un plan de mejora, que por consiguiente mejoren su desempeño académico, esto se puede realizar mediante un efectivo proceso de evaluación docente y que evidentemente se mejore las debilidades de los docentes y se logre notar los cambios.

María Helena Arboleda

En el año 1999 entro como Hora cátedra asistente y en ese escalafón los requisitos fueron experiencia docente de 1 año, experiencia profesional de 1 a 2 años, ser profesional en Contaduría Pública, especialista en áreas afines, en el proceso de selección le realizaron una entrevista y un examen de conocimientos.

Afirma que no tuvo un proceso de inducción solo le hicieron conocer los contenidos de la asignatura y su aprendizaje fue de manera autónoma y cree que es importante realizar un proceso de inducción conocer la parte normativa y el equipo de trabajo, piensa que también es de manera personal preguntar por los estatutos de la universidad y tener la experiencia suficiente para una universidad pública.

De acuerdo con la correlación de estos procesos con el desempeño del profesorado, cree que es adecuado perfilar las necesidades del programa y de acuerdo a eso plantear los requisitos

que garanticen un docente adecuado para cubrir la plaza, así mismo afirma que el proceso puede estar muy bien estructurado pero aun así no garantiza un buen desempeño, más bien cree que esto depende del compromiso y desempeño individual como participar en semilleros de investigación, superarse de manera profesional y personal.

Faiber Heradio Solarte Galarza

Entro al programa como orden de prestación de servicios en el año 2015, los requisitos fueron un año de experiencia docente, estudios pregrado en Contaduría Publica y posgrado en áreas afines, experiencia docente de 2 años, por consiguiente en el 2017, exigieron aparte de los anteriores requisitos exigieron maestría, experiencia investigativa y liego en su proceso de selección le realizaron entrevista y examen de conocimientos.

Afirma que no tuvo proceso de inducción, y que conoció la universidad los estatutos y demás procesos de manera autónoma, por ello cree que es de real importancia adicionar ese proceso para que el docente se relacione de manera adecuada con el programa, la asignatura y en general con su puesto de trabajo.

Según el proceso de selección en el departamento cree que si garantiza un buen desempeño, además cree que se debería realizar un acompañamiento continuo con capacitaciones, programas académicos en los que se pueda participar y mejorar el desempeño contante.

Isidro Eliodoro Ibarra Solarte

En el año 2015 entro en la convocatoria de docente OPS, en donde presentó la hoja de vida, experiencia docente de 2 años, ser profesional en contaduría pública, maestría o especialización en áreas afines, por consiguiente ene l año 2018 se presenta a la convocatoria hora cátedra, presentó la hoja de vida, los requisitos anteriormente mencionados.

Cree que es importante tener un proceso de inducción ya que no tuvo uno como tal, solo le hicieron conocer las temáticas de la asignatura, normalmente se debería dar al inducción como en cualquier otra entidad.

Por el lado de la correlación de estos procesos con el desempeño del profesorado afirma que se debe mejorar en la inducción y re inducción, pues son procesos que indicen en un adecuado desempeño y que garantiza que la elección siga siendo la correcta en el trascurso del tiempo.

Nancy Marcela Bastidas Vivas

Su proceso de selección empieza con la convocatoria para el puesto de docente como orden de prestación de servicios, los requisitos solicitados fueron presentar hoja de vida, ser profesional en administración de empresas y especialización en alta gerencia, certificación de inglés, Experiencia profesional y docente de 2 años, experiencia investigativa, la publicación de un artículo.

Afirma que no tuvo un proceso de inducción como tal, sin embargo realizo un acompañamiento para usar de manera adecuada las plataformas de la universidad, con respecto al proceso en general cree que es un proceso transparente pues se encuentra debidamente reglamentado bajo carácter público y el ministerio de educación exige unos factores mínimos con estándares de calidad para ingresar como docente, mas sin embargo opina que se debe realizar una mejora continuo pues el proceso de aprendizaje es indispensable en el desempeño docente, ya que se puede evidenciar que no existe compromiso con la cátedra y los estudiantes, no usan herramientas para mejorar el proceso de aprendizaje, pues la pedagogía docente debe priorizar el perfil que se requiera, de igual manera piensa que esto se logra con un adecuado proceso de inducción y re inducción pues la parte académica se debe ir mejorando de manera continua, al igual que evaluar su desempeño con el fin de hacer mejoras correspondientes, pues no solamente

se trata de los conocimientos del docente sino de la disposición y vocación que tengan para dictar una asignatura.

Nelson Armando Mora

Entro a la convocatoria como docente Hora cátedra en el año 2001, del cual fue ganador, los principales requisitos exigidos para entrar al cargo en esa época fueron; ser profesional en Administración de empresas, Especialización en áreas afines a Administración, exigencia de 2 a 3 años de experiencia tanto profesional como de docencia, no hubo exigencia en inglés o investigación.

Para el proceso de selección no le realizaron entrevista, ni tampoco le realizaron exámenes de conocimientos, el cargo era elegido por puntuación, aceptación del comité curricular y del director del departamento, de acuerdo al cumplimiento de los requisitos antes mencionados.

Afirma que no le realizaron un proceso de inducción, opina que es un proceso importante y que se debería realizar en todas las instituciones sin excepción debido a que es importante y como miembro nuevo de una institución, el profesorado conozca de los reglamentos de la universidad, leyes en las cuales se rigen, estatutos y demás información que se brinda antes de empezar sus labores como docente.

De acuerdo a su percepción el profesor Nelson afirma que existe una alta correlación entre los procesos de selección e inducción del personal con respecto al desempeño del profesorado, debido a que es un conjunto de procesos que garantizan futuro un desempeño optimo, pues el proceso debería garantizar mediante los requisitos de la convocatoria la cualificación del docente y mediante el proceso de inducción garantizar la adaptabilidad y pertenencia del docente con la universidad.

Desde su punto de vista y de acuerdo a su experiencia de contratación califica el proceso de convocatoria, selección e inducción, en el año 2001 con un valor de 2 teniendo en cuenta un rango del 1 a 5, en donde 1 corresponde a la calificación más bajo de la escala y el 5 corresponde a la calificación más alta. Afirma que hace falta una mejora en el proceso, protocolar, garantizar mediante evaluaciones de conocimiento y pedagogía el futuro desempeño del profesorado, evaluar a los docentes de manera permanente, realizar un proceso de inducción y re inducción, es necesario ampliar las capacitaciones no solo a nivel tecnológico sino académicas que respondan a las necesidades reales del departamento, Por otro lado implementar un programa de desarrollo frente a las evaluaciones docentes realizadas por los estudiantes con el fin de mitigar los factores que causan baja satisfacción en los estudiantes, pues no se da trascendencia al opinión de los estudiantes.

Jairo Rodrigo Medina Morillo

Ingreso a la Universidad en el año 1998 mediante una convocatoria para docente hora cátedra, en el cual le solicitaron requisitos tales como ser profesional en administración de empresas, ingles con un nivel básico, experiencia profesional y docente mínimo de 2 años, por consiguiente en el proceso de selección le realizaron una entrevista, examen de conocimientos y clase magistral.

El proceso de inducción fue de manera autónoma, el departamento no le brindo ese proceso por lo cual siente que es necesario estipularlo y que debe no solo este proceso sino en la convocatoria establecer requisitos mínimos que garanticen un docente idóneo, capacitado y con la experiencia suficiente para ocupar el cargo.

Preguntas guía entrevistas a docentes

1. ¿Recuerda su proceso de convocatoria, en qué año se postuló y a qué cargo?
2. ¿Qué requisitos le solicitaron en la convocatoria para postularse al cargo?
3. ¿Cree usted que esos requisitos garantizaban hacia un futuro su buen desempeño aboral?
4. ¿Cuáles fueron las características del proceso de selección a la hora de postularse al cargo?
5. ¿Cree usted que el proceso de selección obstaculizo o favoreció su desempeño actual?
6. ¿Recuerda usted como fue el proceso de inducción? Cuénteme un poco de lo que fue la inducción
7. ¿Cree usted que el proceso de inducción en alguna medida incidió (ya sea positiva o negativamente) en su futuro desempeño laboral?
8. ¿Cómo calificaría los procesos de selección e inducción en el departamento de Administración de empresas?

Anexo B. Formato de encuesta a Estudiantes del Departamento de Administración de empresa

ENCUESTA ESTUDIANTES

Departamento de Administración de empresas y finanzas

Esta encuesta está dirigida a los estudiantes del departamento de Administración de empresas y finanzas de la Universidad de Nariño, con el fin de identificar su grado de satisfacción con respecto a la formación académica recibida por parte de los docentes hasta el momento.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo*

Tu dirección de correo electrónico

Programa

Elige

Semestre que cursa*

Elige

Con una escala del 1 al 5 en dónde; 5 significa **“Muy satisfecho”** 4 significa **“Satisfecho”,** 3 significa **“Poco satisfecho”,** 2 significa "**Insatisfecho**" Y 1 "**Muy insatisfecho",** selecciona el número que defina tu satisfacción con la función docente según los siguientes criterios

1. CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS DE APRENDIZAJE

*

1

2

3

4

5

NS/NR

Estoy adquiriendo los conocimientos y habilidades objetivo de la asignatura.

Los conocimientos recibidos cumplen y sobrepasan mis expectativas de aprendizaje.

El contenido del curso es relevante para mi formación académica y profesional.

Estoy adquiriendo los conocimientos y habilidades objetivo de la asignatura.

Los conocimientos recibidos cumplen y sobrepasan mis expectativas de aprendizaje.

El contenido del curso es relevante para mi formación académica y profesional.

2. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

*

1

2

3

4

5

NS/NR

Las metodologías empleadas en el proceso de aprendizaje son pertinentes al perfil profesional en el modelo institucional.

La metodología docente utilizada, me ayuda a desarrollar los conocimientos y habilidades objetivo de la asignatura

La metodología impartida por los docentes del programa facilita mi proceso de aprendizaje y mi formación profesional

Las metodologías empleadas en el proceso de aprendizaje son pertinentes al perfil profesional en el modelo institucional.

La metodología docente utilizada, me ayuda a desarrollar los conocimientos y habilidades objetivo de la asignatura

La metodología impartida por los docentes del programa facilita mi proceso de aprendizaje y mi formación profesional

3. APTITUDES Y HABILIDADES DOCENTE

*

1

2

3

4

5

NS/NR

Las técnicas de estudio elaboradas por los docentes me permiten un adecuado proceso de aprendizaje

Los docentes propician y estimulan la adquisición de herramientas para el aprendizaje autónomo

Los recursos y herramientas usadas por el profesorado son especializados, actuales y entendibles que me ayudan a mejorar la experiencia académica.

Las técnicas de estudio elaboradas por los docentes me permiten un adecuado proceso de aprendizaje

Los docentes propician y estimulan la adquisición de herramientas para el aprendizaje autónomo

Los recursos y herramientas usadas por el profesorado son especializados, actuales y entendibles que me ayudan a mejorar la experiencia académica.

4. PEDAGOGÍA E IDONEIDAD PROFESORAL

*

1

2

3

4

5

NS/NR

La experiencia y profesionalismo de los docentes garantizan las bases y conocimientos suficientes en mi carrera profesional

La orientación docente me ha permitido investigar y tener un espíritu crítico en temas que son de mi interés, orientando mi perfil profesional.

El profesorado imparte bases teóricas y científicas de cada área que me permite tener mayor capacidad de reflexión, síntesis y razonamiento en el transcurso de mi carrera profesional.

La experiencia y profesionalismo de los docentes garantizan las bases y conocimientos suficientes en mi carrera profesional

La orientación docente me ha permitido investigar y tener un espíritu crítico en temas que son de mi interés, orientando mi perfil profesional.

El profesorado imparte bases teóricas y científicas de cada área que me permite tener mayor capacidad de reflexión, síntesis y razonamiento en el transcurso de mi carrera profesional.

5. CONOCIMIENTO Y DOMINIO EN LA ASIGNATURA

1

2

3

4

5

NS/NR

El profesorado domina los temas y contenidos de la asignatura facilitando la formación de conocimientos.

Los contenidos presentados por el profesorado son de calidad y acordes a la formación integral profesional.

El cuerpo docente se encuentra muy bien capacitado en función de resolver cualquier incógnita que se presente en el proceso de aprendizaje.

El profesorado domina los temas y contenidos de la asignatura facilitando la formación de conocimientos.

Los contenidos presentados por el profesorado son de calidad y acordes a la formación integral profesional.

El cuerpo docente se encuentra muy bien capacitado en función de resolver cualquier incógnita que se presente en el proceso de aprendizaje.

En términos generales y sopesando sus respuestas anteriores ¿que tan satisfecho se encuentra con la función docente del programa de Administración de empresas?*

1

2

3

4

5

Califique su nivel de satisfacción general.

Califique su nivel de satisfacción general.

De acuerdo a su nivel de satisfacción anterior justifique su respuesta

Tu respuesta

A continuación encontrara una serie de factores para que evalué en una escala de 1 a 5 según su percepción en qué medida cada uno de estos factores cree usted ha influido en el desempeño docente del programa de Administración de empresas.

Responda teniendo en cuenta que 1 corresponde a una Influencia muy Negativa, 2 corresponde a una influencia negativa, 3 corresponde a Influencia media, 4 corresponde a una influencia positiva y 5 a una influencia muy positiva.

*

1

2

3

4

5

NS/NR

Proceso de convocatoria a docentes

Proceso de selección a docentes

Proceso de inducción y capacitación a docentes

Proceso de evaluación a docentes

Proceso de convocatoria a docentes

Proceso de selección a docentes

Proceso de inducción y capacitación a docentes

Proceso de evaluación a docentes

Recomendaciones para mejorar el desempeño docente