



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Influencia de la Gestión Académica inclusiva en las
Competencias Laborales de los docentes de una Universidad de
Guayaquil – 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Punguil Acosta, Andrea Elizabeth (ORCID: [0000-0002-0576-8671](https://orcid.org/0000-0002-0576-8671))

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (Orcid:[0000-0001-9494-0850](https://orcid.org/0000-0001-9494-0850))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Jehová mi Dios todo poderoso por estar siempre a mi lado, por ser mi muralla, mi pilar y mi roca.

A mis padres, sabios, fuertes y decididos, quienes supieron formarme en valores y principios demostrándome su amor incondicional. Gracias por su amor y corrección.

A mis hermanos, mis primeros amigos, quienes han demostrado lo hermoso de tener la misma sangre.

A mis amadas hijas, regalo preciado de Dios, deseo que este trabajo les sirva de ejemplo para que se sigan instruyéndose.

A mí amado esposo, hombre escogido y enviado por Dios para ser mi complemento y ayuda idónea.

La Autora

Agradecimiento

Al doctor PhD sr. Mario Napoleón Briones Mendoza, docente de la universidad del Perú "Cesar Vallejo" quien me ha honrado al ser mi tutor le quedo infinitamente agradecida por prepararme con esmero y sabiduría para obtener un logro más en mi vida.

A mis amigos docentes de la universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil-Ecuador por su ayuda desinteresada y oportuna para la realización de mi proyecto.

Gracias a la creación divina de este mundo que me permite vivir, respirar, ver, amar y mucho más. Gracias.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1: Variable Gestión Académica Inclusiva y Competencias Laborales	21
Tabla 2: Variable Gestión Académica Inclusiva y dimensión formativa de las Competencias Laborales	22
Tabla 3: Variable Gestión Académica Inclusiva y la dimensión pedagógica de las Competencias Laborales	23
Tabla 4: Variable Gestión Académica Inclusiva y la dimensión de Acompañamiento Académico	24
Tabla 5: Ajuste de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov	25
Tabla 6: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales	26
Tabla 7: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales formativas	27
Tabla 8: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales pedagógicas	29
Tabla 9: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales de acompañamiento académico	30

Índice de abreviaturas

ULVR: Universidad Laica Vicente Rocafuerte

IES: Institutos de Educación Superior

SENESCYT: Secretaria Nacional de Ciencia y Tecnología

CACES: Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

LOES: Ley Orgánica de Educación Superior

LOSEP: Ley Orgánica del Servicio Público

LOD: Ley Orgánica de Discapacidades

LOCNI: Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad

Resumen

Este estudio tuvo el objetivo de determinar la influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales de la Universidad (ULVR). La metodología por su finalidad fue de tipo descriptiva por el eje metodológico de su temática y contexto interdisciplinario de su proyección investigativa. Por su naturaleza fue cuantitativa, por su alcance fue un estudio transversal.

El diseño no experimental y por su carácter el estudio fue correlacional causal. En este caso la población total de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil fue de 30 personas. Los resultados de la tabla 1, se observan los niveles de frecuencia determinados para la variable gestión académica inclusiva y competencias laborales, que en efecto el valor más alto fue para la escala medio con el 60% en el nivel bueno.

El coeficiente de correlación para las variables dio un valor de 0,865 y el nivel de significancia de 0,005 demostrándose la existencia de una relación alta y significativa, y a la vez se obtuvo un R² de ,748 que indica que la variable gestión académica inclusiva influye en un 74,8% (Tabla N° 6) en la modificación de las competencias laborales.

Palabras claves. - Gestión Académica, Competencias Laborales.

Abstract

This study had the goal of finding the influence of inclusive Academic Management in the Labor Competencies of the Secular University (ULVR). The method for its purpose was descriptive by the methodological axis of its theme and interdisciplinary context of its research projection. By its nature it was quantitative, by its scope it was a cross-sectional study.

The non-experimental design and due to its nature, the study will be causal correlational. In this case, the total population of teachers of the Faculty of Social Sciences and Law of the Vicente Rocafuerte Secular University of Guayaquil was 30 people. The results of table 1 show the frequency levels determined for inclusive variable academic management and job competencies, which in effect the highest value was for the medium scale with 60% at the good level.

The correlation coefficient for the variables gave a value of 0.865 and the level of significance of 0.005, proving the existence of a high and significant relationship, and at the same time an R2 of .748 was obtained, which indicates that the inclusive academic management variable influences 74.8% (Table 6) in the modification of labor competencies.

Keywords. - Academic Management, Labor Competencies.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación plantea el análisis de la Gestión Académica inclusiva y su influencia en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de Guayaquil – Ecuador. A nivel mundial se encuentran muchos temas controvertidos en debate en la educación de hoy. Básicamente la gestión académica inclusiva se la considera como una proyección que se ejecuta por parte de los docentes y directivos de los diferentes departamentos o direcciones de carrera (Viveros & Sánchez, 2018).

En Latinoamérica, la educación superior ha experimentado un escenario de cambio en las últimas décadas. Según estudios realizados por Deem (2001), Clark (1998), Gibbons et al. (1994), Marginson (2000), Marginson y Considine (2000), Slaughter, Leslie (1999), y Slaughter Rhoades (2004), entre otros, han identificado tendencias recientes en la educación superior, como la globalización, la internacionalización, el nuevo gerencialismo, emprendimiento, competitividad, consumo, universidad empresarial y capitalismo académico (Restrepo, 2018).

Como resultado de las reformas educativas en Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de Guayaquil – Ecuador, los estudiantes con discapacidades reciben una educación en entornos inclusivos en mayor medida que nunca. Lamentablemente, en algunos casos los maestros informan que no se sienten preparados para trabajar de manera eficaz con estos estudiantes.

Dado que la eficacia de los profesores está estrechamente vinculada a los resultados de los estudiantes y estas percepciones de insuficiencia son claramente problemáticas, ya que dependiendo del tipo de discapacidad deben emplear técnicas y métodos que se adapten al contexto educativo. Por lo tanto, es requerida una mejor preparación de los profesores como una necesidad que los formadores de docentes enfrentan bajo sus propios desafíos, para intentar mantenerse al día con la literatura actual y una base de conocimientos en rápida expansión de la educación inclusiva.

Bajos estos argumentos presentados, el estudio en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de Guayaquil – Ecuador, se hace necesario con el propósito de manifestar el rol activo en el desarrollo áulico por parte del docente, lo que

corresponde a conocer la transmisión y fortalecimiento de saberes entre sus educandos. Así mismo, se busca determinar el objetivo para captar la atención y dedicación permanente en los procesos de enseñanza aprendizaje. Ya que, en la actualidad, la educación inclusiva se ha convertido en un reto impostergable ante la adaptación de los nuevos formatos y avances digitales.

Por lo tanto, dentro del presente desarrollo investigativo este contexto, se plantea la siguiente interrogante del problema: ¿De qué manera influye la gestión académica inclusiva en las Competencia Laborales en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil 2020?

Este proyecto de investigación es conveniente porque la gestión académica es un factor relevante en el manejo de los recursos escolares, así como del bienestar de los docentes de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR), ante los actuales desafíos de la inclusión educativa, permitiendo de esta forma esquematizar los métodos de desempeño metodológico y pedagógico que gestionan la mayoría de los Institutos de Educación Superior (IES) del país, ante las normativas legales que instan a la accesibilidad y movilidad en los predios y espacios de interacción universitaria, para el cumplimiento y desarrollo de una educación de integridad humana y social.

El valor teórico se trata de los hallazgos científicos con relación a las variables que son importantes en el contexto teórico de la investigación. Así mismo, en la práctica científica, se evidencia en los principales aspectos de orden formativo que influyen en la construcción de espacios educativos y holísticos ante los procesos de inclusión académica universitaria. Ya que al conocer los procesos que se desarrollan a favor de la gestión académica se comprueban las competencias laborales en la universidad.

El marco metodológico de la investigación fue de orden descriptivo, cuantitativo y correlacional. Lo que ayudó a examinar la construcción de objetos de estudio que guardan una relación con las variables para construirlas y al mismo tiempo reflexionar sobre ellas, en un contexto profundo relacionado con las capacidades laborales.

De acuerdo con ello se plantea el objetivo general: Determinar la influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil.

Así mismo los objetivos específicos podemos definir el establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en dimensión formativa de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión pedagógica de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

También se expone la hipótesis general: H_1 : La Gestión Académica inclusiva influye significativamente en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil; H_0 : La Gestión Académica inclusiva no influye significativamente en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil.

Se definen 3 hipótesis específicas, primeramente, la gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión formativa de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte; esta con la aseveración de que la gestión académica inclusiva no influye significativamente en la dimensión formativa de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Luego establecemos que la gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión pedagógica de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte; esta con la aseveración de que la gestión académica inclusiva no influye significativamente en la dimensión pedagógica de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Finalmente, tenemos que la gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte; esta con la aseveración de que la gestión académica inclusiva no influye significativamente en

la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto de la investigación se citan los siguientes trabajos previos al tema, que son evidencias teóricas para establecer la fundamentación de las variables. Es así como, a nivel internacional, se cita un artículo científico de Walton, (2018), quien analizó el tema “Descolonizar mediante la educación inclusiva para fortalecer las competencias docentes”, con el fin de reducir la exclusión dentro de las instituciones educativas de nivel superior, y garantizar la participación y el éxito del aprendizaje para todos. En contexto se indicó que la educación inclusiva fue criticada por constituir un proyecto neocolonial y una imposición prematura en países del Sur Global. Además, se esperó que los países financiaran un modelo de inclusión desarrollado en el Norte.

En los resultados, este artículo presentó un modelo de educación inclusiva, con fines académicos que afirmaron que la educación inclusiva es coherente con la cultura y la comunidad. En conclusión, una alternativa fue que la educación inclusiva podría usarse para promover proyectos decoloniales, y que los aspectos de la educación inclusiva pudieron resistir la colinealidad del conocimiento, poder y ser. Finalmente, se sugirieron implicaciones para la investigación y la enseñanza.

Otro de los estudios considerados fue realizado por Moriña, (2017), quien investigó sobre la “Educación inclusiva en la educación superior: desafíos y oportunidades”. Con el propósito de implementar los principios de la educación inclusiva dentro de la educación superior. Considerando que la educación inclusiva se desarrolló originalmente para estudiantes más jóvenes, antes de su aplicación dentro de la educación superior. Mediante un análisis descriptivo, con enfoque transversal, se determinó que a medida que más estudiantes con discapacidades completan con éxito su educación temprana, la necesidad de avanzar hacia prácticas inclusivas dentro de la educación superior ha aumentado en los últimos años.

En los resultados se expuso que la implementación del principio de igualdad de oportunidades a través de la educación inclusiva ofrece opciones que corresponden a habilidades individuales. También permite la educación sin discriminación. El

modelo social debe promoverse e implementarse activamente con énfasis en que la sociedad se ajuste a la persona y elimine los obstáculos en el medio ambiente, actitudes, servicios, en lugar de discapacidades o dificultades en el desarrollo, proporcionando calidad y apoyo continuo en todos los niveles. Esto requiere la estrecha cooperación de los actores públicos relevantes y el ámbito educativo.

Así mismo, Llorent, (2019) realizó un artículo científico con el tema “Visión del personal académico universitario de la educación inclusiva en las universidades españolas”, con el propósito de determinar la percepción de la facultad de la educación inclusiva en la universidad. Se realizó un estudio analítico – descriptivo, a un total de 1.252 personal académico universitario de 49 universidades en España participaron en este estudio basado en encuestas.

En los resultados se pudo evidenciar que el sistema educativo de nivel superior debe proporcionar apoyo continuo y asistencia experta, y un entorno estimulante no restrictivo, para un desarrollo y educación óptimos; debe hacer que los servicios sean accesibles, valorar la participación y la autosuficiencia y crear un ambiente para la participación plena, el desarrollo de potenciales de personalidad, teniendo en cuenta que el desarrollo de las capacidades de los estudiantes es clave para una vida plena y productiva.

En Ecuador, Rojas-Avilés, (2017), realizó un artículo científico sobre “las percepciones de gestión académica para una educación inclusiva en el contexto universitario”, con el fin de realizar un análisis de la política de inclusión educativa en el Ecuador y su relación con el accionar pedagógico vigente en los escenarios educativos. El contenido fue netamente documental y bibliográfico. Los resultados evidenciaron que la necesidad de enfoques inclusivos y equitativos para la enseñanza y el aprendizaje es persistente.

A pesar del acuerdo relativamente generalizado sobre este objetivo, la inclusión sigue siendo esquiva y proliferan las opiniones sobre la mejor manera de lograrlo. Las cuestiones de inclusión y equidad en la enseñanza y el aprendizaje han sido exploradas por múltiples interesados en educación superior en los últimos años. Pero tanto, académicos como diversos formuladores de políticas por igual han

discutido la importancia de ampliar la participación en la educación terciaria dentro de la gestión inclusiva.

También se cita a Donoso, (2018), quien realizó un estudio sobre “la educación inclusiva en el marco legal de Ecuador”, con el objetivo de conocer los desafíos que enfrentan los estudiantes con discapacidades para tener acceso a la universidad, no solo en términos de eliminar las barreras arquitectónicas, sino también en lo que respecta a un acceso más amplio al plan de estudios, enseñanza, aprendizaje y evaluación. El contexto fue bibliográfico.

En los principales hallazgos se pudo concluir que las universidades se encuentran entre las instituciones más discriminatorias, tanto en términos de acceso para ciertos estudiantes, como es el caso de los estudiantes con discapacidades, como para facilitar su continuidad en la educación superior para que no abandonen su carrera educativa antes de obtener ingresos. Dentro de este contexto, una educación inclusiva se pudo definir como un plan que propone un modelo educativo en el que todos los estudiantes puedan aprender, participar y sean bienvenidos como miembros valiosos de la universidad.

Morgado, et al, (2018), también realizaron una investigación científica con el tema “Gestión de la educación inclusiva en educación superior y su repercusión en las competencias docentes. Con el propósito de determinar la relación entre las variables y contribuir a estudios relacionados con la investigación inclusiva. El estudio adoptó un enfoque metodológico cualitativo, más específicamente, métodos biográficos-narrativos. Se empleó una amplia gama de técnicas de recopilación de datos que se utilizaron en diferentes ámbitos incluidos grupos de discusión, en profundidad con entrevistas, sesiones de observación en el aula, fotografías, biogramas, entre otros.

Los resultados dieron a conocer los obstáculos que afectan el acceso a las aulas universitarias, a los estudiantes en condiciones especiales, siendo lo primero y más importante el hecho de que independientemente de la discapacidad que pudieran tener y los cursos estudiados, existen muchas barreras. Las cuales se presentan de orden estructural, organizacional, conductual y / o actitudinal. Uno de los problemas identificados fue la falta de conocimiento del personal docente, cuando

se trata de las reglas que regulan la atención académica a los estudiantes con discapacidades.

Es conveniente subrayar, que la educación superior en el tema de inclusión ha tenido una transición por tres etapas: la primera relacionada con la gobernabilidad y autonomía en una etapa de crisis económicas; la segunda, relacionada con la mercantilización de la educación donde aparecen los centros públicos y privados; y una tercera reformada, de masificación e internacionalización de la educación caracterizada por la expansión de la cobertura, reducción de las inequidades y también por la existencia de distintos niveles de calidad en la formación.

En argumento a la gestión académica inclusiva se cita la teoría de McManis, (2017) quien expresa que la educación inclusiva es cuando todos los estudiantes, independientemente de los desafíos que puedan tener, se colocan en clases de educación general apropiadas para su edad que se encuentran en sus propias escuelas del vecindario para recibir instrucción, intervenciones y apoyos de alta calidad que les permitan alcanzar el éxito en el currículo básico. En efecto, se trata de la aceptación, comprensión y atención a las diferencias y la diversidad de los estudiantes, que pueden incluir física, cognitiva, académica, social y emocional.

Según Booth & Cols, (2006), las prácticas inclusivas de enseñanza y aprendizaje son fundamentales para crear y mantener un entorno de aprendizaje en el que todos los participantes estén totalmente comprometidos y respetados, y en el que todos los participantes estén abiertos a ideas, perspectivas y formas de pensar que sean distintas de las suyas. Para obtener más información sobre los enfoques de enseñanza inclusiva, consulte los recursos en el menú de la derecha.

En efecto, la inclusión dentro de los procesos académicos se constituye en el derecho inquebrantable de que todos los educandos o discentes adquieran una educación de calidad, independiente de sus características y de sus circunstancias o contextos vitales. Existe una clara necesidad de que los maestros reciban apoyo para implementar un aula inclusiva. La evidencia apoya que, para ser efectivos, los maestros necesitan una comprensión de las mejores prácticas en la enseñanza y de la instrucción adaptada.

Epistemológicamente, como lo indica Ainscow & Booth, (2008), la enseñanza inclusiva plantea la diversidad cultural, o las diferencias relacionadas con la identidad y la experiencia, como cruciales para el aprendizaje. La práctica de la enseñanza inclusiva implica trabajar conscientemente para fomentar el aprendizaje a través de las diferencias, por ejemplo, al reconocer y desafiar los prejuicios y estereotipos que pueden dificultar la comprensión y socavar el sentido de pertenencia de un estudiante a la disciplina o institución.

En definición la gestión académica inclusiva es una práctica inclusiva que puede ayudar a un grupo en particular a llevar a cabo una serie de trabajos entorno a la educación que se brinda, basada en un conjunto completo de habilidades para funcionar en el contexto local (Bersanelli, 2018). La identidad de la práctica de gestión utiliza el empoderamiento general fomentando la participación en la toma de decisiones. La práctica inclusiva también puede ayudar a los directores a ampliar su comprensión sobre sus propias disciplinas y de lo que esperan lograr en la enseñanza.

Estos procesos basados en gestión académica inclusiva se comprenden con creciente transparencia, considerándolos en un constante cambio y aprendizaje de los diversos entornos académicos. Estos se deben analizar desde la perspectiva metodológica, estratégica y pedagógica, por lo cual expresar la inclusión en el ámbito educativo, es fomentar un dialogo constante entre la calidad y excelencia de sus procesos en las universidades.

Por su parte la Unesco, (2006), destaca que el principal objetivo de la inclusión educativa es fomentar que los docentes y discentes establezcan un entorno o contexto de comodidad, ante las circunstancias que son perciben como problemas, las cuales deben ser canalizadas como desafíos constantes y oportunidades para un modelo de enseñanza aprendizaje enriquecedor y próspero. Desde este punto de vista la inclusión brinda una proyección práctica para la ejecución de respuestas o procesos apropiados de las diversas necesidades en los entornos físicos de la educación.

De acuerdo con ello, se presentan las dimensiones de la gestión académica inclusiva, basadas en institucional, de planificación y de competencias inclusivas

(Unesco, 2006). Bajo este contexto la educación inclusiva se enfoca en una oportunidad latente para el desarrollo profesional del docente.

Por su parte, la dimensión de gestión académica inclusiva institucional se trata de la práctica de la enseñanza inclusiva que implica tener en cuenta la accesibilidad y la transparencia al diseñar cursos y tareas, así como también ser conscientes de las diferencias de poder dentro del aula y de los factores psicosociales que pueden afectar el aprendizaje (Thomas & May, 2019).

En la dimensión de gestión académica inclusiva de planificación, basada en la inmediatez y continuidad de la educación recibida sobre subvenciones, ofertas estratégicas y cursos de capacitación. Sin embargo, la planificación incluye un proceso de mediación para solicitar algún tipo de ayuda, departamento o apoyo para servir de soporte durante su primer año académico, ya que se sienten abandonados y dependientes de la buena voluntad del personal de la Universidad (Viveros S. M., 2018).

En la dimensión de gestión académica de competencias inclusivas, se considera al aprendizaje apoyado por pares que puede ser muy efectivo e interesante y toma la forma de trabajo en pareja, agrupación cooperativa, tutoría entre pares y demostraciones dirigidas por estudiantes. Con respecto a las agrupaciones flexibles: para los estudiantes más jóvenes, a menudo estos son dirigidos por maestros, pero para los estudiantes mayores, pueden ser dirigidos por estudiantes con el monitoreo de maestros (Alarcón, 2017).

Reflexionando con varios autores se cita a Arnaiz & Guirao, (2016), quienes describen al entorno de la gestión académica inclusiva como un proceso “obligatorio e innegociable”, que involucra no solo a la comunidad docente sino también al sistema político o gobierno de turno que se encuentra al mando de esa nación, los mismos que responderán sin dilatar ningún proceso la importancia de la diversidad educativa presente en sus modelos académicos nacionales.

Es decir que la inclusión educativa lleva consigo la participación constante de todos sus componentes rechazando cualquier tipo de exclusión o distanciamiento de la academia, la misma que reclama la igualdad y equidad en todos los niveles del aprendizaje, que permitan ser un referente básico de las

comunidades y sociedades internacionales para la formación de los ciudadanos universales y no solo locales.

Bajo las consideraciones argumentadas, es necesario destacar que la masificación de la educación superior ha traído consigo considerables cambios en el perfil social del estudiantado, incrementándose en las aulas universitarias el número de estudiantes féminas, de zonas rurales, indígenas, con diversidad étnica o racial y con discapacidades. En este contexto, la amenaza de una educación superior excluyente y enajenadora, que pretende imponer el agravamiento de la actual crisis económica, política, social y cultural por la cual atraviesa Latinoamérica, plantea la necesidad de ir a la búsqueda de alternativas.

En referencia a la segunda variable que son las competencias laborables, se cita al teórico Alles, (2019), quien expresa que las competencias son habilidades específicas del trabajo que permiten a un candidato sobresalir en un trabajo en particular. Algunas habilidades se obtienen asistiendo a la escuela o programas de capacitación. Otros se pueden adquirir a través del aprendizaje experimental en el trabajo. Las habilidades que se necesitan para un trabajo específico también se conocen como un conjunto de habilidades.

En contexto científico, Chiavenato consideró que las competencias son una forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales, que en conjunto conforman una destreza para alcanzar una meta. Las habilidades específicas del trabajo se pueden contrastar con habilidades transferibles como comunicación, organización, presentación, trabajo en equipo, planificación y gestión del tiempo, que se requieren en una amplia gama de trabajos (Agudelo, 2017).

En definición, las competencias laborales en el ámbito educativo son el dominio de herramientas profesionales, que permiten la libertad de aprendizaje desde los entornos, limitantes sociales y físicos de cada discente, con algún tipo de discapacidad o vulnerabilidad de orden físico o intelectual (Mucci, 2018).

En esencia, la educación superior ha estado sumida en procesos contradictorios relacionados con los factores anteriormente mencionados y su impacto en el mundo laboral y la sociedad en general como resultado del proceso

de globalización. A pesar de todo ello, los estados y los gobiernos no han dejado de reconocer a la educación superior como aquella fuente generadora de conocimientos, y donde la inversión en el desarrollo de la ciencia y la tecnología es importante para el progreso, aun cuando las inversiones en el presupuesto de las universidades públicas, muchas veces, no son suficientes.

Y con referencia a las dimensiones de las competencias laborales se presentan las competencias formativas, pedagógicas y de acompañamiento académico (Mucci, 2018). Es en este punto donde la formación universitaria debe ahondar en espacios que permitan la conexión e intercambio de conocimientos, se han traspasado las fronteras de la enseñanza aprendizaje canalizando nuevos procesos de interacción, los mismo que dan dando paso a entornos.

La dimensión 1, son las competencias laborales formativas, que se refieren a la capacitación tiene muchas manifestaciones y propósitos diferentes en la vida de las personas y la sociedad. Se trata de los vínculos de la capacitación con la productividad y las condiciones de trabajo de las organizaciones. En su forma más elemental, se define como la relación entre entrada y salida (Panev, 2018).

La dimensión 2, son las competencias laborales pedagógicas, que son las reformas y los procesos de enseñanza en la práctica y conocimiento pedagógico fundamental. Las competencias y las habilidades como categoría principalmente son reconocida y enfocada en el enriquecimiento y el desarrollo personal de alguien que aprende, además de que la educación implica flexibilidad. Aún más, implica la mejora de las habilidades y el conocimiento de acuerdo con los períodos de tiempo (Potkonjak, 2016).

La dimensión 3, son las competencias laborales de acompañamiento académico, que es la necesidad de ampliar habilidades y competencias pedagógicas para que la función académica sea cumplida en un mundo moderno utilizando el proceso de enseñanza como herramienta para el ingreso a nuevos recursos y técnicas innovadoras de estudio (Márquez & Díaz, 2017).

Bajo esta percepción es necesario manifestar que la alfabetización, cumple un eje primordial dentro de las sociedades inclusivas, para conceptualizar esta cualidad se la podría considerar como el conjunto de habilidades y actitudes que se

adquieren en la interacción de espacios o entornos digitales, donde el ente social debate e intercambiar experiencias, generando entornos críticos e ideológicos, permitiendo un autoaprendizaje y formación.

En todo caso las competencias laborales ayudan a que los profesores se capaciten adecuadamente para cumplir con el proceso de enseñanza moderno y conducir a los resultados deseados, de modo que el concepto tradicional de perfil de enseñanza se expanda y cambie constantemente. El desarrollo sistemático de las capacidades y habilidades del maestro va de la mano con los esfuerzos para aplicar los logros científicos en la enseñanza basada en el conocimiento (Leboyer, 2018).

Durante la educación de los docentes en adquisición de competencias laborales, es necesario ampliar sus habilidades y destrezas pedagógicas, a fin de lograr su función en un mundo moderno utilizando herramientas de nuevas fuentes y técnicas de enseñanza innovadoras. Uno de los objetivos de las competencias es alentar la investigación en el campo de las habilidades pedagógicas de los docentes en diferentes asignaturas (Pérez, 2017).

La relación entre capacitación y productividad es la competencia de los docentes universitarios, caracterizado por un cambio constante, donde la información circula con mayor facilidad y fluidez, lo que requiere la construcción y remodelación de nuevos entornos y métodos de aprendizaje. Habiendo estado principalmente en manos de educadores, la capacitación es hoy en día un elemento estratégico analizado en las reuniones de directorio de empresas líderes en el mundo (Paredes, 2018).

La formación conductista tradicional, con sus currículos estructurados y rígidos centrados en la enseñanza programada y que derivan de una visión estática del conocimiento requerido por los procesos de trabajo, pierde importancia en este contexto cuando existe el desarrollo de nuevas competencias laborales. Se reconoce el hecho de que los docentes aprenden de muchas maneras diferentes a través de diversos recursos estrategias formales en las aulas para enseñar (Serrano, 2017).

A las competencias también se las conoce como la flexibilidad que es una de las características que distingue a las instituciones modernas de sus predecesoras, en el uso de técnicas de enseñanza y la estructuración de contenidos, en el tiempo y lugar de instrucción, con acceso abierto y de acuerdo con necesidades específicas, estos parecen ser las nuevas doctrinas de las organizaciones de capacitación (Milkovich, 2016).

En todo caso, la adaptabilidad, el ajuste al contexto y, sobre todo, centrarse en el aprendizaje más que en la enseñanza, son algunas de las características que deben cumplir los procesos e instrumentos de formación basada en competencias laborales. Aunque el riesgo implícito en la apertura de espacios de capacitación es la pérdida de control, ya que el proceso se vuelve más complejo. La focalización, por un lado, y el esfuerzo por mejorar la productividad y las condiciones de trabajo, por otro, parecen ser las principales pautas de gestión de la capacitación para las organizaciones (Vargas, 2017).

En todo el mundo, la práctica común es inclusiva, la capacitación y educación conjunta con necesidades especiales que no tienen tales restricciones, lo que proporciona acceso a una educación de calidad, la eliminación de obstáculos a su relación con el mundo y la integración en la sociedad. En este caso, las competencias laborales se encargan de difundir las ideas de la educación inclusiva ha actualizado la necesidad de estudiar un fenómeno como la voluntad del maestro de trabajar en la educación inclusiva o la competencia profesional de los maestros en la educación inclusiva (Indira, 2018).

La preparación del maestro moderno, capaz de implementar la educación inclusiva es extremadamente relevante y desafiante para la escuela pedagógica superior. Es una formación de contenido ideológico, moral y espiritual de profesionales en las humanidades, la capacidad de forma independiente y creativa es aconsejable elegir y utilizar tecnologías que sean apropiadas para su uso con grupos educativos específicos, ya sean con discapacidades físicas e intelectuales, niños de diferentes grupos sociales que viven en la ciudad o el pueblo (Batanero, 2018).

Este documento aborda la capacitación como instrumento principal de las competencias laborales en el ámbito universitario desde el ángulo general, no solo como un esfuerzo aislado para capacitar a las personas. Está interrelacionado con la gestión del conocimiento y las organizaciones de formación, donde el concepto de aprendizaje se hace extensivo a la organización en su conjunto. Sin embargo, el contexto actual de la dinámica organizacional y la relación entre capacitación y productividad tienen un significado específico que va más allá de la descripción técnica del proceso en condiciones operativas planificadas y estáticas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación por su finalidad fue de tipo descriptiva por el eje metodológico de su temática y contexto interdisciplinario de su proyección investigativa, donde se destacan los campos de educación e inclusión. Dado que según lo indica (McCombes, 2017), es un diseño de investigación descriptivo que puede usar una amplia variedad de métodos de investigación para investigar una o más variables, su proceso solo permite observar y medir.

Por su naturaleza fue cuantitativa, en la que se pudo explicar la problemática mediante la recolección de datos numéricos basado en la aplicación de métodos estadísticos, a través de la encuesta aplicada al personal académico administrativo que comprende las direcciones de carrera. Como lo indica (McCombes, 2017), este método hace uso de gráficos y tablas para realizar representaciones porcentuales de los resultados obtenidos.

Por su alcance fue un estudio transversal cuyo fin es observar para comprender y establecer la influencia de la gestión académica administrativa inclusiva en los procesos de construcción de competencias laborales de la ULVR de Guayaquil. Es decir, “que la investigación carece de la manipulación de la segunda variable, solamente se considera conocer el efecto de la primera variable sobre la segunda” (Louis & Keith, 2017).

El diseño no experimental, fue un procedimiento que permite comprender pautas en las que se precisó una técnica general para la elaboración de un proceso de investigación, en el cual se discutió la sistematización y ejecución de técnicas o instrumentos de recolección, de enfoques cualitativos, cuantitativos, mixtos o duales (Louis & Keith, 2017).

Por su carácter el estudio fue correlacional causal porque se sistematizó el proceso de análisis de una de las variables de trabajo y su influencia en la segunda variable, en las que se aplicó una medición de tipo relacional para analizarlas indirectamente, permitiendo identificar la dependencia del contexto investigativo (McCombes, 2017). Esto permitió plantear los procesos, herramientas o espacios

que ayudaron a obtener una mejor proyección por parte de la investigadora con respecto a la validez y confiabilidad.

Según el diseño elegido el esquema es:



Dónde:

X: Gestión Académica Inclusiva

Y: Competencias Laborales

→: Influye en

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Gestión Académica Inclusiva

En definición la gestión académica inclusiva es una práctica inclusiva que puede ayudar a un grupo en particular a llevar a cabo una serie de trabajos entorno a la educación que se brinda, basada en un conjunto completo de habilidades para funcionar en el contexto local (Bersanelli, 2018). Las dimensiones por considerar es la institucional, planificación y competencias laborales inclusivas.

Los indicadores de medición de la variable fueron bajo escala ordinal:

Siempre	(3)
A veces	(2)
Nunca	(1)

V2: Competencias Laborales

Las competencias laborales son el dominio de herramientas profesionales, que permitan la libertad de aprendizaje desde los entornos y limitantes sociales y físicos de cada discente, con algún tipo de discapacidad o vulnerabilidad de orden

físico o intelectual (Mucci, 2018). Las dimensiones por considerar son formativa, pedagógica y el acompañamiento académico.

Los indicadores de medición de la variable fueron bajo escala ordinal:

Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población constituye, el conjunto de personas u objetos con características preestablecidas en común, que permitan realizar una investigación, tomando como referencia la selección de espacios, cantidades y tamaño homogéneo de las mismas (Parias, 2016).

En este caso la población total de docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil fue de 30 personas. De acuerdo con la población total, cabe mencionar que se valoraron los 30 docentes que corresponden al total de la población.

Los criterios de selección tomados en cuenta fueron: Los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Los criterios de Exclusión tomados en cuenta fueron los docentes que no pertenezcan a la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad.

La unidad de análisis estuvo conformada por 30 docentes, constituido por el personal académico administrativo, los directores y coordinadores, decanos y sub decanos, así como la proyección del vicerrectorado administrativo quien es el que compone la designación física para el desarrollo holístico e inclusiva del entorno universitario de la ULVR de Guayaquil.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos técnicos

Las técnicas fue la encuesta virtual para la recolección de datos, desarrollado a través de un cuestionario para establecer las principales proyecciones de la influencia entre las variables de trabajo analizadas, las preguntas efectuadas fueron dirigidas al personal docente, administrativo académico y autoridades.

El instrumento fue un cuestionario que estuvo conformado por preguntas formuladas con base en la problemática generada, lo que sirvió para luego ser tabulados para la obtención de los porcentajes que permitieron analizar la problemática en su estado puro.

La fiabilidad y la validez son conceptos utilizados para evaluar la calidad de la investigación. Indican qué tan bien un método, técnica o prueba mide algo. La confiabilidad se trata de la consistencia de una medida, y la validez se trata de la precisión de una medida. Es importante tener en cuenta la fiabilidad y la validez al crear el diseño de su investigación, planificar sus métodos y escribir sus resultados, especialmente en la investigación cuantitativa (Middleton, 2019).

El procedimiento para realizar la valoración de los expertos implicó que la revisión de cada uno de los instrumentos para dar aceptación a los ítems. La confiabilidad de la aplicación de la encuesta se demostró mediante los cálculos de veracidad realizadas con el coeficiente de Alfa de Cronbach. Se debe considerar la confiabilidad durante todo el proceso de recopilación de datos. Ya que, cuando utiliza una herramienta o técnica, es importante que los resultados sean precisos, estables y reproducibles.

En este caso, para la variable gestión académica inclusiva, el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,845, lo que resultó un alcance significativo al tener una alta fiabilidad en la aplicación del cuestionario. En referencia a la variable de competencias laborales, el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,885, deduciendo un nivel alto de confiabilidad para la aplicación de este. Lo que significó que los instrumentos brindaron total confianza para su desarrollo.

3.5. Procedimientos

Se empleó una encuesta a los docentes para establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en el desarrollo de competencias laborales, se aplicó los instrumentos mediante un cuestionario vía internet, posteriormente se permitió plantear, una mejor proyección de los resultados mediante el proceso estadístico inferencial con el uso del programa SPSS 25. Dentro del proceso se determinó la estadística descriptiva, el ajuste de normalidad y la comprobación de hipótesis.

En la discusión de resultados se pudo establecer referentes teóricos, reflejar los resultados del nivel de correlación entre las variables y realizar las debidas comparaciones con los trabajos previos citados en el contenido teórico.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos empleados fueron: el estadístico-descriptivo logrando hacer factible la organización de la información a través del cuestionario de la encuesta y así extraer validez y confiabilidad en los resultados obtenidos, el procedimiento incluyó la recolección de datos, el proceso estadístico y la comprobación de hipótesis, luego de ello se plantearon conclusiones acerca de los hallazgos más importantes. También se aplicó tablas y gráficos estadísticos para la representación de los valores porcentuales, tabulados en el programa SPSS y Excel.

3.7. Aspectos éticos

De manera ética y profesional la autora de este proyecto siguió un protocolo establecido para la recolección de datos brindando la seguridad necesaria a los participantes en aplicación de los instrumentos. Así mismo se respetaron los criterios establecidos por los encuestados con honestidad, coherencia y privacidad.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Objetivo general: Determinar la influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 1: Niveles de frecuencias para la variable Gestión Académica inclusiva y competencias laborales.

		Gestión Académica Inclusiva							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Competencias laborales	Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Muy bueno	4	13%	0	0%	0	0%	4	13%
	Bueno	0	0%	18	60%	0	0%	18	60%
	Regular	0	0%	0	0%	8	27%	8	27%
	Total	4	13%	18	60%	8	27%	30	100%

Fuente: la investigación.

En referencia a los resultados de la tabla 1, se observan los niveles de frecuencia determinados para la variable gestión académica inclusiva y competencias laborales, que en efecto el valor más alto fue para la escala medio con el 60% en el nivel bueno. Es decir, que existe una buena gestión académica, ya que la educación inclusiva cuando se practica bien es muy importante porque proporciona mejores oportunidades de aprendizaje. Así mismo, fomenta la participación de los directivos en las mejoras académicas, el respeto e igualdad de condiciones de toda la comunidad educativa.

Objetivo específico 1: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en dimensión formativa de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Tabla 2: Niveles de gestión académica inclusiva y la dimensión formativa de las competencias laborales.

		Gestión Académica Inclusiva							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión Formativa	Muy Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Bueno	1	3%	0	0%	0	0%	1	3%
	Regular	0	0%	20	67%	4	13%	24	80%
	Malo	1	3%	2	7%	2	7%	5	17%
	Total	2	7%	22	73%	6	20%	30	100%

Fuente: la investigación.

En la tabla #2, con respecto a la dimensión formativa de las competencias laborales, la influencia que existe entre la dimensión formativa y la gestión académica inclusiva tiene su comparación en el nivel medio con el 73% que representa a una frecuencia de 22 respuestas, lo que contrasta al 7% obtenido en el nivel alto de la dimensión formativa y la gestión académica con 2 respuestas. Es decir, que según los resultados en su mayoría las respuestas alcanzaron el nivel medio en el alcance de la variable gestión académica inclusiva lo que implica que se deben mejorar las estrategias de gestión académica inclusiva en la institución.

Objetivo específico 2: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión pedagógica de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Tabla 3: Niveles de la gestión académica inclusiva y la dimensión pedagógica de las competencias laborales.

		Gestión Académica Inclusiva							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión Pedagógica	Muy Bueno	2	7%	3	10%	0	0%	5	17%
	Bueno	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
	Regular	0	0%	5	17%	5	17%	10	33%
	Malo	1	3%	0	0%	13	43%	14	47%
	Total	3	10%	8	27%	19	63%	30	100%

Fuente: la investigación.

De acuerdo con los resultados de la tabla #3 con relación a los resultados obtenidos en las frecuencias de la gestión académica inclusiva en la dimensión pedagógica de las competencias laborales, se observa que el nivel más alto en las escalas se encuentra interceptado en el nivel bajo de la dimensión pedagógica y en el nivel bajo de la variable gestión académica inclusiva. Continuando con el 10% encontrado en el nivel alto de la dimensión pedagógica y el nivel alto de la gestión académica. Con base en lo observado, la dimensión pedagógica de las competencias laborales se encuentra en una etapa de nivel bajo, lo que indica que se deben mejorar las estrategias de gestión para el desarrollo de las competencias pedagógicas.

Objetivo específico 3: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Tabla 4: Niveles de la gestión académica inclusiva y la dimensión de acompañamiento académico.

		Gestión Académica Inclusiva							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión de Acompañamiento Académico	Muy Bueno	0	0%	10	33%	0	0%	10	33%
	Bueno	0	0%	2	7%	1	3%	3	10%
	Regular	13	43%	4	13%	0	0%	17	57%
	Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	13	43%	16	53%	1	3%	30	100%

Fuente: la investigación.

Según los resultados de la tabla #4, acerca de las frecuencias obtenidas entre la gestión académica inclusiva y la dimensión de acompañamiento académico, se observa que el valor más alto del 43% que intercepta al nivel medio de la dimensión de acompañamiento académico y en el nivel alto de la gestión académica inclusiva con una frecuencia de 13 respuestas, lo cual contrasta con el 33% obtenido en el nivel alto de la dimensión en comparación con la variable de gestión académica con una frecuencia de 10 respuestas. Los resultados aprueban que existe influencia de nivel medio a alto entre las variables, pero es esencial aplicar estrategias para fortalecer el acompañamiento académico que se encuentra en el nivel medio.

Estadística inferencial

Tabla 5: Ajuste de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Académica inclusiva	,716	30	,000	,901	30	,000
Competencias Laborales	,608	30	,000	,888	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El ajuste de normalidad se realizó a una población de 30 unidades, se aplicó el método Shapiro-Wilk por ser una muestra que no superó las 50 personas, de lo cual se obtuvo el nivel de significancia de 0,000 demostrando que los datos no se encuentran en una distribución normal por ser inferior a $< 0,05$. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

Prueba de hipótesis

Objetivo general: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en las competencias laborales formativas de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Comprobación de hipótesis general:

Hi: La Gestión Académica inclusiva influye significativamente en las Competencias Laborales.

H0: La Gestión Académica Inclusiva no influye significativamente en las Competencias Laborales.

Tabla 6: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales.

Correlaciones				
			Gestión Académica Inclusiva	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Gestión Académica Inclusiva	Coeficiente de correlación.	1,000	0,865
		Sig. (bilateral)		,005
		N	30	30
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación.	0,865	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	30	30
		R		0,748

Fuente: la investigación.

En interpretación a los resultados, se observa en la tabla #5 el coeficiente de correlación para las variables gestión académica inclusiva y competencias laborales, de 0,865 y el nivel de significancia de 0,005. Según los criterios de la regla de Rho de Spearman por ser un valor inferior a 0,05 aprueba la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se demuestra una relación alta y significativa entre las variables y un R2 de, 748, es decir, que la variable gestión académica inclusiva influye en un 74.8% en las competencias laborales. Se infiere que a través de una buena gestión académica se pueden desarrollar en buen nivel las competencias laborales, por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Objetivo específico 1: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en dimensión formativa de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Comprobación de hipótesis específica 1

Hi: La gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión formativa de las competencias laborales.

H0: La gestión académica inclusiva no influye significativamente en la dimensión formativa de las competencias laborales.

Tabla 7: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales formativas.

Correlaciones				
		Gestión Académica Inclusiva		Competencias Laborales Formativas
Rho de Spearman	Gestión Académica Inclusiva	Coefficiente de correlación.	1,000	0,704

	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Competencias Laborales Formativas	Coeficiente de correlación.	0,794	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30
	R		0,630

Fuente: la investigación.

En interpretación a los resultados de la influencia de las variables de la tabla #6, se evidencia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,794 y el nivel de significancia fue de 0,001, que de acuerdo con la regla del coeficiente por ser un valor inferior a 0,05 se determina una correlación alta entre las variables. Así mismo se observa un valor de R² de ,630 que en evidencia de los resultados demuestra que gestión académica inclusiva influye significativamente en un 63% en la dimensión formativa de las competencias laborales, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de investigación N° 1 y rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 2: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión pedagógica de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Comprobación de hipótesis específica 2

Hi: La gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión pedagógica de las competencias laborales.

H0: La gestión académica inclusiva no influye significativamente en la dimensión pedagógica de las competencias laborales.

Tabla 8: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales pedagógicas.

		Correlaciones		
			Gestión Académica Inclusiva	Competencias Laborales Pedagógicas
Rho de Spearman	Gestión Académica Inclusiva	Coefficiente de correlación.	1,000	0,899
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Competencias Laborales Pedagógicas	Coefficiente de correlación.	0,899	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30
		R		0,808

Fuente: la investigación.

En efecto a la interpretación de la tabla #7, se observa el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que obtuvo un valor de 0,899 y el nivel de significancia de 0,000, según el criterio establecido en el coeficiente por ser un valor inferior a 0,05, se muestra una correlación alta y significativa entre las variables. Lo que permitió aprobar la hipótesis alterna de la investigación y a rechazar la hipótesis nula. Así mismo, el valor de R2 fue de ,808 que, en evidencia a lo descrito en este objetivo, quiere decir que la gestión académica inclusiva influye significativamente en un 80% en la dimensión pedagógica de las competencias laborales. En este sentido, las competencias laborales apoyadas en las prácticas pedagógicas son establecer la influencia de la gestión académica inclusiva consecuentes en la gestión académica, ya que a través de ello se planifican estrategias viables para la inclusión educativa de calidad.

Objetivo específico 3: En la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.

Comprobación de hipótesis específica 3

Hi: La gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales.

H0: La gestión académica inclusiva no influye significativamente en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales.

Tabla 9: Influencia de la Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales de acompañamiento académico.

Correlaciones				
			Gestión Académica Inclusiva	Competencias Laborales de Acompañamiento Académico
Rho de Spearman	Gestión Académica Inclusiva	Coeficiente de correlación.	1,000	0,790
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Competencias Laborales Acompañamiento Académico	Coeficiente de correlación.	0,790	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30
			R	0,624

Fuente: la investigación.

En interpretación a los resultados de la tabla #8 en la determinación de la influencia de Gestión Académica inclusiva en la dimensión de competencias laborales, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,790 y el nivel de significancia fue de 0,000, que según los criterios del coeficiente por ser un valor inferior a 0,05 se muestra una influencia alta y significativa entre las variables y el valor de R2 fue de 0,624 lo que indica que la gestión académica inclusiva influye significativamente en un 62% en la dimensión de acompañamiento académico de establecer la influencia de la gestión académica inclusiva las competencias laborales. Esto se debe a que el seguimiento que se les realiza a los estudiantes para valorar el nivel de conocimientos de estos aporta en gran medida en el proceso académico inclusivo, con el fin de brindar una educación integral a toda la población estudiantil.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general: Determinar la influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil. Se consideró el referente teórico de (Bersanelli, 2018), quien afirma que la gestión académica inclusiva es una práctica inclusiva que puede ayudar a un grupo en particular a llevar a cabo una serie de trabajos entorno a la educación que se brinda, basada en un conjunto completo de habilidades para funcionar en el contexto local. Y, (Mucci, 2018), quien expresa que las competencias laborales son el dominio de herramientas profesionales, que permitan la libertad de aprendizaje desde los entornos y limitantes sociales y físicos de cada discente, con algún tipo de discapacidad o vulnerabilidad de orden físico o intelectual.

Este referente teórico respalda los resultados obtenidos en la tabla 6 donde se observa que el coeficiente de correlación para las variables, dio un valor de 0,865 y el nivel de significancia de 0,005 demostrándose la existencia de una relación alta y significativa, y a la vez se obtuvo un R2 de ,748 que indica que la variable gestión académica inclusiva influye en un 74,8% (Tabla N° 6) en la modificación de las competencias laborales, lo cual permitió aprobar la hipótesis alterna de la investigación y rechazar la hipótesis nula. Los resultados defienden la postura de Walton, (2018), quien analizó el tema, y cuyos hallazgos en su estudio, indicaron que la educación inclusiva fue criticada por constituir un proyecto neocolonial y una imposición prematura en países del Sur Global. Además, se presentó un modelo de educación inclusiva, con fines académicos que afirmaron que la educación inclusiva es coherente con la cultura y la comunidad.

En referencia al objetivo específico 1: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en dimensión formativa de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. El referente teórico de las competencias laborales formativas, que se refieren a la capacitación tiene muchas manifestaciones y propósitos diferentes en la vida de las personas y la sociedad. Se trata de los vínculos de la capacitación con la productividad y las condiciones de trabajo de las organizaciones. En su forma más elemental, se define como la relación entre entrada y salida (Panev, 2018). Los resultados de la tabla 7 indica la

influencia de las variables en la que se evidenció que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,794 y el nivel de significancia fue de 0,001, determinando una correlación alta entre las variables.

Así mismo se observa un valor de R² de ,630 afirmando que la gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión formativa de las competencias laborales. Los resultados obtenidos asimilan lo investigado por Moriña, (2017), quien investigó sobre la “Educación inclusiva en la educación superior: desafíos y oportunidades”. Que en contexto expresó que la educación inclusiva se desarrolló originalmente para estudiantes más jóvenes, antes de su aplicación dentro de la educación superior. Los hallazgos demostraron que el modelo social debe promoverse e implementarse activamente con énfasis en que la sociedad se ajuste a la persona y elimine los obstáculos en el medio ambiente, actitudes, servicios, en lugar de discapacidades o dificultades en el desarrollo, proporcionando calidad y apoyo continuo en todos los niveles.

Con respecto al objetivo específico 2: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión pedagógica de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. El referente teórico de las competencias laborales pedagógicas, que son las reformas y los procesos de enseñanza en la práctica y conocimiento pedagógico fundamental. Las competencias y las habilidades como categoría principalmente son reconocida y enfocada en el enriquecimiento y el desarrollo personal de alguien que aprende, además de que la educación implica flexibilidad. Aún más, implica la mejora de las habilidades y el conocimiento de acuerdo con los períodos de tiempo (Potkonjak, 2016).

Los resultados de la tabla 8 indicaron que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,899 y el nivel de significancia de 0,000, y el valor de R² fue de ,808 que, quiere decir que la gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión pedagógica de las competencias laborales. Los resultados aprueban la postura del estudio de Llorent, (2019) quien realizó un artículo científico con el tema “Visión del personal académico universitario de la educación inclusiva en las universidades españolas”, cuyos hallazgos indicaron que el sistema educativo de nivel superior debe proporcionar apoyo continuo y asistencia experta, y

un entorno estimulante no restrictivo, para un desarrollo y educación óptimos; debe hacer que los servicios sean accesibles, valorar la participación y la autosuficiencia y crear un ambiente para la participación plena para todo tipo de estudiantes.

Y con relación al objetivo específico 3: Establecer la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. El referente teórico indica que las competencias laborales de acompañamiento académico, que es la necesidad de ampliar habilidades y competencias pedagógicas para que la función académica sea cumplida en un mundo moderno utilizando el proceso de enseñanza como herramienta para el ingreso a nuevos recursos y técnicas innovadoras de estudio (Márquez & Díaz, 2017).

Los resultados de la tabla 9 en la determinación de la influencia de Gestión Académica inclusiva reflejó el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,790, el nivel de significancia de 0,000 y el valor de R2 de 0,624 lo que indica que la gestión académica inclusiva influye significativamente en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales. Los resultados defienden la postura del estudio de Rojas- Avilés, (2017), quienes realizaron un artículo científico sobre “las percepciones de gestión académica para una educación inclusiva en el contexto universitario”, en los hallazgos se pudo determinar que la necesidad de enfoques inclusivos y equitativos para la enseñanza y el aprendizaje es persistente. Ya que, académicos como diversos formuladores de políticas afirmaron la importancia de ampliar la participación en la educación terciaria dentro de la gestión inclusiva. Por ende, se infiere que este tema de investigación es de suma importancia y debe tener en cuenta para futuros estudios y el mejoramiento de la inclusión en todas las instituciones educativas.

VI. CONCLUSIONES

1. La Gestión Académica inclusiva influye de manera significativa en las Competencias Laborales, lo cual se expresa en que el 74.8% de las modificaciones que sufre la variable independiente, se explica por la acción de la variable independiente, como se puede apreciar en la tabla N° 6.
2. La gestión académica inclusiva en dimensión formativa de las competencias laborales, con $p = 0,794$; sig. 0,001; $R^2 = ,630$ determinando una correlación alta entre las variables.
3. Se estableció a influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión pedagógica de las competencias laborales con un valor $p = 0,899$; sig. 0,000; R^2 fue de, 808, señalando un alto índice de relación entre las variables.
4. Se estableció la influencia de la gestión académica inclusiva en la dimensión de acompañamiento académico de las competencias laborales con $p = 0,790$; sig. 0,000; R^2 de 0,624 lo que indica una relación alta entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la institución deben mejorar las estrategias de gestión académica inclusiva para fortalecer las competencias laborales con respecto a la gestión académica inclusiva y garantizar la calidad educativa con todos los estudiantes sin distinción.
2. Los docentes deben emplear estrategias de gestión académica para fortalecer las competencias laborales de los docentes y garantizar la calidad educativa.
3. Los docentes deben desarrollar programas pedagógicos para mejorar la eficiencia de la gestión académica y formar profesionales competentes para el medio laboral.
4. Los docentes deben aplicar técnicas de acompañamiento académico para mediante la evaluación académica desarrollar habilidades eficientes en el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Agudelo, S. (2017). Revista CEDEFOP No1. Competencia laboral, 23-90.
- Ainscow, M., & Booth, T. (2008). ¿Que la educación inclusiva? 58-70.
- Alarcón, M. S. (2017). La inclusión en la educación superior. Monográfico: Artículo científico, 13-67.
- Alles, M. (2019). Gestión por competencias. UDLA,
<https://www.udla.edu.ec/2017/05/11/martha-alles-en-la-udla-gestion-por-competencias/>.
- Arnaiz, & Guirao. (2016). Educación Inclusiva. Libro digital, 46.
- Batanero, J. M. (2018). Teaching Competences and Inclusive Education. Revista electrónica de investigación Educativa, 82-99; 15(2).
- Bersanelli, S. L. (2018). La gestión pública para una educación inclusiva. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. vol. 6, núm. 2.
- Booth, & Cols. (2006). La inclusión en educación. 1441-199.
- CACES. (2019). Consejo de Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior,
https://www.caces.gob.ec/web/ceaaces/noticias2?p_p_id=com_liferay_login_web_portlet_LoginPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_state_rcv=1&_com_liferay_login_web_portlet_LoginPortlet_mvcRenderCommandName=%2Flogin%2Flogin.

- CACES. (2019). Evaluación externa con fines de acreditación de universidades y escuelas politécnicas, <https://www.caces.gob.ec/institucional/>.
- Donoso, D. (2018). La educación inclusiva en el marco legal de Ecuador. Artículo Científico. Centro de formación del profesorado, 34-78.
- Indira, O. (2018). The Professional Competence of Teachers in Inclusive Education. Article científico: Rev. Procedia - Social and Behavioral Sciences , 549-554: 89.
- Leboyer, L. (2018). Gestión de las competencias. Barcelona: Revista Ed. Gestión, Vol. 4.
- Llorent, V. J. (2019). Visión del personal académico universitario de la educación inclusiva en las universidades españolas. Artículo científico, 147-181.
- Louis, L., & Keith. (2017). Método descriptivo, 44.
- Manghi, D., & Ibarra, A. B. (2020). Panorama de políticas públicas e investigación sobre la educación inclusiva en Chile. Artículo científico: Revista Cuadernos de investigación, vol.50 no.175.
- Márquez, J., & Díaz, J. (2017). Formación del recurso humano por competencias. Artículo científico. Revista SAPIENS, vol.6 no.1.
- McCombes, S. (2017). Investigación descriptiva y cuantitativa. Metodología, <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>.
- McManis, L. D. (2017). Inclusive Education: What It Means, Proven Strategies, and a Case Study. Teoría científica, 124-166.
- Middleton, F. (2019). Fiabilidad vs validez: ¿cuál es la diferencia?

<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>.

Milkovich, G. (2016). Dirección y administración de recursos humanos. Revista un enfoque de estrategia, 45-69.

Morgado, B., Vega, M. D., Gavera, R. L., & Álvarez, E. (2018). Educación inclusiva en educación superior. Journal of Research in Special Educational Needs, 639–642; Vol. 16.

Moriña, A. (2017). Educación inclusiva en la educación superior: desafíos y oportunidades. Article científico in European Journal of Special Needs Education, 3-17: 32(1).

Mucci, O. O. (2018). Competencias laborales.

Panev, V. (2018). The need of strengthening the pedagogical. Faculty of Philosophy, Ss. Cyril and Methodius University - Skopje, 7.

Paredes, P. (2018). ¿Qué son competencias y como se forman? Revista Ed. Gestión Educativa, 556-665.

Parias, L. D. (2016). TIPOS DE MUESTREO.

Pérez, J. (2017). Un Concepto muy Controvertido: Competencias Laborales. Revista Científica, 12-89.

Potkonjak, N. (2016). Libro. Pedagogía, 57.

Restrepo, J. M. (2018). Consecuencias gerenciales de la introducción del sistema de crédito: un caso colombiano. Artículo científico, Vol.21 no.37.

- Rojas-Avilés, F. (2017). Percepciones a una educación inclusiva en él. Artículo científico, 23-45.
- Serrano, R. (2017). El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias laborales; una vía para el desarrollo profesional y humano delos docentes de la Educación Técnica y Profesional. Revista Educativa.
- Sherman, A., & Bohlander, G. (2016). Administración de recursos humanos. Revista Ed. International Thomson.
- Thomas, L., & May, H. (2019). Aprendizaje inclusivo y enseñanza en la educación superior. 45-190.
- Unesco. (2006). Educación Inclusiva, 14.
- Vargas, Z. F. (2017). La formación por competencias instrumento para incrementar la empleabilidad. Revista Ponencia presentada en el II seminario virtual Formación basada en competencias, 34-77.
- Viveros, A. S., & Sánchez, A. (2018). La gestión académica del Modelo Pedagógico sociocrítico en la Institución Educativa: rol del docente. Universidad y Sociedad. Institución educativa técnico industrial Carlos Holguín Mallarino. Santiago de Cali. Artículo científico, 424-433: 10(5).
- Viveros, S. M. (2018). LA GESTIÓN ACADÉMICA. UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD: Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Artículo, 424-433.
- Walton, E. (2018). Decolonising (Through) Inclusive Education? Artículo científico , 31.45; N° 7.

ANEXOS

Anexo. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión académica Inclusiva	En definición la gestión académica inclusiva es una práctica inclusiva que puede ayudar a un grupo en particular a llevar a cabo una serie de trabajos entorno a la educación que se brinda, basada en un conjunto completo de habilidades para funcionar en el contexto local (Bersanelli, 2018).	<p>La variable se operacionaliza basándose en los contextos y entornos formativos que se desarrollan en el proceso académico.</p> <p>Por lo tanto, se medirá mediante escalas ordinales.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Siempre •A Veces •Nunca 	D1: Dimensión Institucional.	Espacios de accesibilidad universal	Ordinal
			D2: Dimensión Planificación.	Organización y planificación de los procesos didácticos, intercambios y debate académico por parte del claustro Universitario.	
			D3: Competencias Laborales Inclusivas.	Manejo y desarrollo de competencias laborales inclusivas en los entornos de aprendizaje y desarrollo pedagógico.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias Laborales	Las competencias laborales son el dominio de herramientas profesionales, que permitan la libertad de aprendizaje desde los entornos y limitantes sociales y físicos de cada discente, con algún tipo de discapacidad o vulnerabilidad de orden físico o intelectual (Mucci, 2018)	<p>La variable se operacionaliza basándose en los contextos y entornos pedagógicos que permitan el desarrollo y formación de competencias específicas.</p> <p>Por lo tanto, se medirá mediante escalas ordinales.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Siempre •A Veces •Nunca 	D1: Dimensión Formativa.	Capacitaciones e intercambio investigativo para el desarrollo de nuevas competencias inclusivas.	Ordinal
			D2: Dimensión Pedagógica.	Pedagogía y didáctica aplicada en los diferentes momentos formativos del claustro estudiantil	
			D3: Acompañamiento Académico.	Fichas e informes de atención personalizada al claustro docente.	

Anexo. Instrumentos de recolección de datos 1

Objetivo: Analizar el proceso de inclusión educativa desde la perspectiva de los docentes.

Datos Generales del estudiante encuestado:

Años de Experiencia como docente _____ Categoría _____

Académica o Grado Científico: _____

INSTRUCCIONES: Estimado docente a continuación se les presenta las preguntas de encuesta de la inclusión educativa para que las responda con la veracidad que amerita el caso, marcando con una X las alternativas que crea conveniente en las escalas observadas.

Cultura de la inclusión educativa				
N°	Preguntas	Siempre	A Veces	Nunca
1	¿Considera ud que la Institución Educativa promueve la participación de los docentes en el intercambio de experiencias con otras instituciones educativas?			
2	¿Cree usted que existen condiciones viables actualmente en la educación de los estudiantes con discapacidad en la institución?			
3	¿Opina usted que la Institución Educativa brinda información y orientaciones para favorecer la inclusión progresiva de los estudiantes con discapacidad?			
4	¿A su juicio la Institución Educativa brinda orientaciones para desarrollar los valores de la Institución con mi estudiante?			
5	La Institución Educativa promueve el seguimiento sobre el desempeño de los estudiantes con discapacidad.			

Política de la inclusión educativa				
6	¿Cree usted que los roles y funciones de cada uno de los actores educativos se articulan para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje?			
7	¿A su criterio la Institución Educativa ofrece espacios donde los docentes pueden trabajar de manera conjunta con otros miembros de la comunidad educativa en el logro de las metas u objetivos estratégicos de la institución?			
8	¿Cree usted que en la Institución Educativa se realizan acciones que promueven el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa			
9	¿A su juicio la Institución Educativa realiza acciones y/u orienta a la comunidad para lograr la integración de la diversidad de estudiantes?			
10	¿Se establecen reglamentos para brindar orientaciones sobre cómo prevenir y solucionar conflictos?			
Práctica de la inclusión educativa				
11	¿La Institución Educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, talleres, u otros mecanismos para la enseñanza – aprendizaje?			
12	¿Considera usted que la Institución Educativa atiende a la diversidad de estudiantes y sus necesidades educativas, tales como: estilos y ritmos de			

	aprendizaje, Problemas de aprendizaje, bilingüismo, talento, discapacidad, entre otras.			
13	¿En la Institución Educativa se actualizan los conocimientos sobre cómo aprenden los estudiantes de acuerdo con su edad y nivel de desarrollo?			
14	¿Se realizan ajustes en las estrategias de enseñanza de acuerdo con las competencias que van a desarrollar los estudiantes?			
15	¿Considera usted que se brinda retroalimentación a los estudiantes con orientaciones que les permitan mejorar su desempeño?			
16	¿Se evalúa el nivel de logro de los estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje?			

Anexo. Ficha técnica de la Variable 1

1. CONTENIDO: Escala para medir el nivel de gestión académica inclusiva
2. AUTOR: Andrea Elizabeth Punguil Acosta
3. FECHA: 2020
4. OBJETIVO: Determinar la influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil.
5. APLICACIÓN: Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Derechode la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 15minutos aproximadamente
8. TIPO DE ITEMS: Enunciados
9. N° DE ITEMS: 16
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores
D1. Dimensión institucional
D2. Dimensión Planificación
D3 Competencias laborales inclusivas
11. ESCALA: Ordinal
Siempre (3)
A veces (2)
Nunca (1)
12. VALIDACIÓN El instrumento presentó validez de contenido, y fue evaluado por tres expertos
13. CONFIABILIDAD A través de estudio el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,845 para la variable Gestión Académica Inclusiva

Anexo. Matriz de Validación de los expertos de la Variable 1



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES INCLUSIVAS ANTE LA GESTION ACADEMICA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA ULVR – FCSD

OBJETIVO:

DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA INCLUSIVA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL – 2020”

DIRIGIDO A: DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VELIZ ARAUJO SANTA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES INCLUSIVAS ANTE LA GESTION ACADEMICA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS FCSD

OBJETIVO:

DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA INCLUSIVA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA UNIVERSIDAD DE G 2020"

DIRIGIDO A: DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: WASHINGTON ROLANDO VILLAVICENCIO SANTILLAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES INCLUSIVAS ANTE LA GESTION ACADEMICA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA ULVR – FCSD

OBJETIVO:

DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA INCLUSIVA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL – 2020”

DIRIGIDO A: DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7. Instrumento de recolección de datos 2

Objetivo: Analizar la competencia docente para la inclusión educativa desde la perspectiva del profesorado.

Datos Generales del estudiante encuestado:

Años de Experiencia como docente: _____ Categoría

Académica o Grado Científico: _____

INSTRUCCIONES: Estimado docente a continuación se les presenta las preguntas de encuesta de la inclusión educativa para que las responda con la veracidad que amerita el caso, marcando con una X las alternativas que crea conveniente en las escalas observadas.

Las competencias pedagógicas				
N°	Preguntas	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Conoce usted los contenidos que enseña y puede traducirlos en objetivos de aprendizaje?			
2	¿Trabaja usted a partir de las representaciones de los alumnos?			
3	¿Construye y planifica usted sus secuencias didácticas en función de las diferencias individuales?			
4	¿Compromete usted a los alumnos en actividades de investigación, en proyectos de conocimiento			
5	¿Posee usted una panorámica completa de los objetivos según el estadio de desarrollo formativo del estudiante?			
Las competencias técnicas				

6	¿Puede vincular usted la teoría psicopedagógica con la práctica docente, concretamente con las actividades de aprendizaje, orientadas a las diferencias individuales de los estudiantes?			
7	¿Observa y evalúa usted a los estudiantes desde un enfoque formativo y continuo?			
8	¿Establece usted controles periódicos de competencias en los estudiantes?			
9	¿Toma usted decisiones a partir de la de progresión en el desarrollo de competencias de los alumnos?			
10	¿Favorece usted la gestión del conocimiento de la clase más allá del contexto áulico?			
Las competencias de gestión				
11	¿Promueve usted la enseñanza mutua y la cooperación entre los alumnos?			
12	¿Apoya usted a los alumnos que presentan dificultades de aprendizaje?			
13	¿Fomenta usted la autoevaluación en los alumnos?			

14	¿Negocia usted con los alumnos las reglas del salón de clases?			
15	¿Ofrece usted a los alumnos actividades de estudio distintas a las que me marcan los libros de texto?			
16	¿Elabora usted un proyecto de trabajo en equipo?			

Anexo. Ficha técnica de la Variable 2

1. CONTENIDO: Escala para medir el nivel de gestión académica inclusiva
2. AUTOR: Andrea Elizabeth Punguil Acosta
3. FECHA: 2020
4. OBJETIVO: Determinar la influencia de la Gestión Académica inclusiva en las Competencias Laborales de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte (ULVR) de la ciudad de Guayaquil.
5. APLICACIÓN: Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Derechode la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 15minutos aproximadamente
8. TIPO DE ITEMS: Enunciados
9. N° DE ITEMS: 16
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores
D1. Dimensión formativa
D2. Dimensión pedagógica
D.3 Acompañamiento académico
11. ESCALA: Ordinal
Siempre (3)
A veces (2)
Nunca (1)
12. VALIDACIÓN El instrumento presentó validez de contenido, y fue evaluado por tres expertos
13. CONFIABILIDAD A través de estudio el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,885 para la variable Gestión Académica Inclusiva

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES INCLUSIVAS ANTE LA GESTIÓN ACADÉMICA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA ULVR – FCSD

OBJETIVO:

DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA INCLUSIVA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL – 2020”

DIRIGIDO A: DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VELIZ ARAUJO SANTA ELIZABETH

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN: ALTO

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA VALORATIVA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES INCLUSIVAS ANTE LA GESTION ACADEMICA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS FCSD

OBJETIVO:

DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA INCLUSIVA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UNA UNIVERSIDAD DE G 2020"

DIRIGIDO A: DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: WASHINGTON ROLANDO VILLAVICENCIO SANTILLAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR