

**Falencias en la contratación del personal educativo y el bajo rendimiento académico en la  
Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI.**

**Bibiana Isabel Vargas Vargas**

**Geimy Janeth Parra Cruz**

**Lizeth Carolina Tarazona Cáceres**

**Nicolas Santiago Pulido Rojas**

**Osmar Hernán Gil González.**

**Asesor**

**Jenny Carolina Galindo Barragan**

**Universidad Nacional Abierta Y A Distancia – UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN**

**Administración de Empresas**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedicamos este proyecto especialmente a Dios por darnos la fuerza necesaria, a nuestras familias, quienes han sido nuestra fuente constante de apoyo y amor incondicional. A nuestros amigos y seres queridos, gracias por creer en nosotros y alentarnos en cada paso de este viaje académico.

## **Agradecimientos**

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestros asesores y profesores, cuya orientación experta y paciencia infinita fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

También agradecemos a nuestros compañeros de curso por compartir sus conocimientos y experiencias.

No podemos pasar por alto el invaluable apoyo de la biblioteca de nuestra institución y de todos los recursos que pusieron a nuestra disposición. Agradecemos a cada participante por su tiempo y colaboración. Sin su compromiso, este trabajo no sería posible.

Finalmente, extendemos nuestro agradecimiento a cada miembro de nuestro equipo. Juntos, superamos desafíos, celebramos triunfos y aprendimos valiosas lecciones que llevaremos con nosotros en nuestro camino hacia el futuro.

## **Resumen.**

El presente documento examina con agudeza las carencias en el proceso de contratación del personal educativo y su relación con el deficiente rendimiento académico en la Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI en Cubará, Boyacá. Se plantea que las deficiencias en la rigurosa selección y evaluación de los docentes, junto con las limitaciones en los recursos económicos, la falta de supervisión y la carencia de capacitación continua, podrían ser factores explicativos del bajo desempeño estudiantil; La metodología utilizada fue cuantitativa, empleando cuestionarios diseñados hábilmente que se administraron a estudiantes, padres y docentes. Esta estrategia permitió iluminar las percepciones relacionadas con los procesos de contratación, la preparación docente y el rendimiento académico, además los resultados de esta investigación detallada revelan problemáticas sustanciales en diversos aspectos cruciales del entorno educativo, desde el incumplimiento de los horarios de clases hasta la falta de dinamismo en las lecciones, la retroalimentación insuficiente de las tareas y la carencia en el dominio temático de algunos educadores, por lo que, se enfatiza la ineludible necesidad de reformar el proceso de selección del personal docente. Se propone, con el objetivo de elevar los estándares, la incorporación de pruebas de conocimiento y observación de competencias pedagógicas como criterios precontractuales esenciales. Además, se aboga firmemente por una inversión proporcionalmente mayor en la capacitación del personal, una motivación constante y un seguimiento diligente para asegurar una educación de calidad, fundamental para el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

**Palabras Claves:** Rendimiento académico, contratación, educación, institución, docentes, estudiantes.

## Abstract

This document sharply examines the deficiencies in the hiring process of educational personnel and their relationship with poor academic performance at the Pablo VI Nationalized Educational Institution in Cubará, Boyacá. It is proposed that deficiencies in the rigorous selection and evaluation of teachers, together with limitations in economic resources, lack of supervision and lack of continuous training, could be explanatory factors for low student performance; The methodology used was quantitative, using skillfully designed questionnaires that were administered to students, parents and teachers. This strategy allowed us to illuminate the perceptions related to the hiring processes, teacher preparation and academic performance, in addition, the results of this detailed investigation reveal substantial problems in various crucial aspects of the educational environment, from non-compliance with class schedules to absence of dynamism in the lessons, insufficient feedback on tasks and the lack of thematic mastery of some educators, therefore, the unavoidable need to reform the selection process of teaching personnel is emphasized. With the aim of raising standards, the incorporation of knowledge tests and observation of pedagogical skills as essential pre-contractual criteria is proposed. Furthermore, a proportionately greater investment in staff training, constant motivation and diligent monitoring is strongly advocated to ensure quality education, essential for the academic and personal development of students.

**Keywords:** Academic performance, hiring, education, institution, teachers, students.

## Tabla de Contenido.

Introducción.....	8
Planteamiento del problema. ....	9
Descripción del problema de investigación.....	9
Justificación. ....	11
Objetivos.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos. ....	12
Antecedentes.....	13
Marco Teórico. ....	15
Marco legal.....	17
Metodología.....	22
Diseño de Investigación.....	22
Fases de la Investigación. ....	23
Revisión Bibliográfica. ....	23
Recopilación de Datos Cuantitativos.....	23
Tamaño de la muestra.....	23
Análisis de Datos. ....	24
Consideraciones Éticas.....	24

Recursos y Cronograma.....	24
Limitaciones. ....	24
Resultados.....	25
Conclusiones.....	31
Recomendaciones. ....	32
Referencias bibliográficas. ....	33
Apéndices. ....	36

### **Tabla de Figuras.**

<b>Figura 1</b> Ubicación de la institución VI. ....	22
<b>Figura 2</b> Porcentaje de resultados, preg. 1 .....	25
<b>Figura 3</b> Porcentaje de resultados, preg. 2 .....	25
<b>Figura 4</b> Porcentaje de resultados, preg. 3 .....	26
<b>Figura 5</b> Porcentaje de resultados, preg. 4 .....	26
<b>Figura 6</b> Porcentaje de resultados, preg. 5 .....	27
<b>Figura 7</b> Porcentaje de resultados, preg. 6 .....	27
<b>Figura 8</b> Porcentaje de resultados, preg.71 .....	28
<b>Figura 9</b> Porcentaje de resultados, preg. 8 .....	28
<b>Figura 10</b> Porcentaje de resultados, preg. 9 .....	29
<b>Figura 11</b> Porcentaje de resultados, preg. 10 .....	30
<b>Figura 12</b> Encuesta. ....	36

## **Introducción.**

El municipio de Cubara está situado en el extremo nororiental del departamento de Boyacá; es sin lugar a duda el más lejano de la capital; en él está ubicada La Institución Educativa nacionalizada Pablo VI la cual en su sede de bachillerato cuenta con 450 estudiantes; siendo la única institución educativa que existe en esta población y pertenece al sector público.

Por esta razón y por motivos económicos la mayoría de los estudiantes asisten a dicha institución, debido a que la situación económica del municipio no es muy buena pues no existen fábricas ni grandes empresas. El municipio de Cubará tiene aproximadamente 7000 habitantes conformada principalmente por colonos e indígenas U'wa.

Actualmente, se ha visto que los estudiantes presentan poco entusiasmo por recibir sus clases, el bajo rendimiento académico se ha vuelto un común denominador; se hace normal ver chicos que cumplen con las diferentes actividades por “salir del paso o simplemente por pasar”. Además de ello la deserción académica y los altos índices de estudiantes que reprueban el año escolar son aspectos que preocupan tanto a las directivas del colegio como a los padres de familia quienes ansían que sus hijos se superen y puedan tener acceso a una educación superior.

Teniendo en cuenta lo anterior, este trabajo busca explorar si las falencias en la contratación del personal pueden ser una de las causas subyacentes de este problema. A través de un análisis detallado, se examinarán los procesos de contratación y cómo estos pueden afectar la calidad de la educación impartida.

### **Planteamiento del problema.**

El bajo rendimiento académico de los estudiantes de secundaria en la institución educativa Pablo VI en Cubará, Boyacá, puede ser justificado por diversas falencias en la contratación del personal de la institución.

### **Descripción del problema de investigación.**

En primer lugar, es posible que no se haya llevado a cabo un proceso de selección adecuado para contratar a profesores y personal administrativo capacitado y comprometido con la educación de los estudiantes. Si no se realiza una evaluación rigurosa de los conocimientos, habilidades y experiencia de los candidatos, es probable que se contrate a personas que no estén completamente preparadas para cumplir con las exigencias de sus roles.

Además, es posible que la falta de recursos económicos haya llevado a la contratación de personal que no cuenta con la formación académica necesaria o que no tiene experiencia en el ámbito educativo. Esto puede resultar en una falta de conocimientos especializados y dificultades para enseñar de manera efectiva a los estudiantes.

Asimismo, si no se establecen criterios claros y consistentes para evaluar el desempeño del personal contratado, es posible que haya poca supervisión y seguimiento de su trabajo. Esto puede llevar a que los profesores no se sientan motivados para desempeñarse al máximo de sus capacidades y no se identifiquen y corrijan oportunamente las áreas de mejora.

Por último, es posible que la falta de capacitación y actualización continua del personal contratado afecte negativamente el rendimiento académico de los estudiantes. Si los profesores no están al tanto de las últimas tendencias y metodologías educativas, es probable que su enseñanza sea obsoleta y poco efectiva.

En resumen, las falencias en la contratación del personal de la institución educativa Pablo VI en Cubará, Boyacá, pueden justificar el bajo rendimiento académico de los estudiantes. La falta de selección rigurosa, recursos económicos limitados, falta de supervisión y seguimiento, y la falta de capacitación y actualización continua pueden impedir que el personal contratado se desempeñe adecuadamente y brinde una educación de calidad a los estudiantes.

### **Justificación.**

La presente investigación se enfoca en abordar las deficiencias existentes en el proceso de contratación de personal educativo y su correlato con el bajo rendimiento académico observado en la Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI. Se hace imprescindible identificar las causas subyacentes que generan estas falencias y su repercusión en la calidad educativa, evidenciada por el deficiente desempeño académico de los estudiantes. Esta problemática encuentra su raíz, en parte, en las carencias del proceso de selección y contratación, el cual, si no se lleva a cabo con rigor y no asegura la adquisición de docentes altamente competentes y comprometidos, podría perjudicar sustancialmente la excelencia educativa.

Por otro lado, se añade otra dimensión, la cual es el derecho fundamental a una educación de calidad. Los estudiantes tienen el legítimo derecho de recibir una educación de alto nivel, pero la institución se halla en falta al no contratar al personal adecuado, incumpliendo su responsabilidad de proporcionar una educación de calidad.

Entonces, dado el impacto negativo que esto conlleva en la calidad educativa y el derecho de los estudiantes a recibir una educación de excelencia, se convierte en una imperativa responsabilidad institucional emprender un proceso de mejora continua.

## **Objetivos.**

### **Objetivo General.**

Analizar la relación entre las deficiencias en la contratación del personal y el rendimiento académico de los estudiantes en la Institución Educativa Pablo VI.

### **Objetivos Específicos.**

Identificar las falencias presentes en el proceso de contratación del personal en la Institución Educativa Pablo VI.

Evaluar cómo estas deficiencias en la contratación pueden afectar la calidad de la educación y, por ende, el rendimiento académico de los estudiantes.

Proponer estrategias para mejorar el proceso de contratación con el fin de elevar el nivel académico de los estudiantes.

### **Antecedentes.**

La educación es el cimiento de la sociedad y la piedra angular en el desarrollo de cada individuo. Comienza desde los primeros días de vida, donde la madre desempeña un papel primordial al transmitir los primeros valores y conocimientos. Sin embargo, a medida que los niños y adolescentes crecen, su educación se enriquece gracias a la interacción con su entorno, incluyendo amigos, familiares y, por supuesto, la educación formal que reciben en las escuelas y colegios.

En estas instituciones, los jóvenes no solo adquieren conocimientos académicos, sino que también desarrollan habilidades sociales, valores éticos y actitudes que influirán en su futuro. Por tanto, es esencial que la educación proporcionada sea de alta calidad y esté a cargo de docentes capacitados y comprometidos.

Apartar de lo anterior, es oportuno resaltar las palabras de (Abello et al, 2007), quienes subrayan que la labor docente va más allá de la mera transmisión de información; implica desempeñar roles cambiantes y diversas funciones que se adaptan a los cambios en la sociedad. Por lo tanto, la formación y las cualidades de los docentes son cruciales para establecer relaciones fructíferas con los estudiantes, inspirándolos y guiándolos hacia el éxito académico y personal.

Por lo tanto, la educación es un proceso en constante evolución que tiene un impacto profundo en la vida de las personas. La calidad de esta educación depende en gran medida de la calidad de los docentes, quienes son responsables de moldear las mentes y el futuro de las generaciones venideras. Es imperativo, por tanto, invertir en la selección, formación y apoyo de los educadores para asegurar un mañana próspero y lleno de posibilidades para nuestros jóvenes.

Ahora analizando la selección del personal educativo y su desempeño en las instituciones educativas son aspectos de vital importancia para el éxito de cualquier sistema educativo. Para comprender la importancia de estos factores y su relación con el bajo rendimiento académico en

la Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI, es esencial analizar los antecedentes de la investigación en este ámbito.

Históricamente, la educación ha sido considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de la sociedad. Desde las primeras etapas de la vida, la transmisión de valores y conocimientos ha recaído en los hombros de las madres y cuidadores. Sin embargo, a medida que los niños y adolescentes avanzan en su educación, la calidad de la enseñanza y la formación de los docentes se vuelven cruciales. La educación formal en las escuelas y colegios desempeña un papel fundamental en la adquisición de conocimientos académicos, habilidades sociales, valores éticos y actitudes.

Se puede decir por, investigaciones previas han demostrado que la calidad de la educación se relaciona directamente con el desempeño de los docentes. Docentes altamente capacitados y comprometidos desempeñan un papel esencial en la formación de relaciones fructíferas con los estudiantes. Según (Abello et al, 2007), la labor docente va más allá de la simple transmisión de información; implica desempeñar múltiples roles y funciones que evolucionan con los cambios en la sociedad.

La selección de maestros o docentes para los colegios oficiales o públicos en Colombia según la secretaria de educación nacional se realiza por concursos , donde se tiene en cuenta la preparación académica

### **Marco Teórico.**

La problemática de las "Falencias en la contratación del personal educativo y el bajo rendimiento académico en la Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI" es un asunto complejo que involucra múltiples teorías y enfoques que pueden respaldar o refutar la investigación. Estas teorías ofrecen perspectivas valiosas para comprender la interacción entre la contratación del personal educativo y el rendimiento académico de los estudiantes.

Un enfoque relevante es el "Análisis Institucional y Organizacional en la Formación Profesional", como señala Lera (s.f.). Este enfoque considera cómo las estructuras y dinámicas institucionales pueden influir en la formación de los docentes y, por ende, en su capacidad para impactar el rendimiento académico de los estudiantes. Este enfoque subraya la importancia de evaluar y mejorar las prácticas organizativas en las instituciones educativas.

Otra perspectiva valiosa es el enfoque que ve la "Educación como objeto de estudio de la sociología", como lo propone (Delgado, 2012). Esta teoría reconoce que la educación no existe en un vacío, sino que está intrínsecamente ligada a las dinámicas sociales, económicas y culturales. Comprender cómo estas fuerzas sociales influyen en la educación puede arrojar luz sobre las falencias en la contratación del personal educativo y su impacto en el rendimiento académico.

En adición, (Durán, 2019) propone la "Resignificación de Prácticas Escolares que Favorecen la Creación de Capacidades Humanas en las Comunidades Escolares". Este enfoque se centra en la importancia de rediseñar las prácticas educativas para desarrollar habilidades y capacidades en los estudiantes. Una contratación adecuada del personal educativo y un compromiso con prácticas pedagógicas efectivas son esenciales para alcanzar este objetivo.

En el contexto de la contratación del personal educativo, se deben considerar aspectos clave, como la "Selección y Formación de los Docentes". Esto involucra la identificación de candidatos competentes y su preparación adecuada para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos. La "Evaluación del Desempeño" es esencial para medir la efectividad de los docentes y proporcionar retroalimentación para el mejoramiento continuo. Además, la implementación de "Políticas de Incentivos y Reconocimiento" puede ser un factor motivador para los docentes y un medio para retener el talento educativo.

En relación con el bajo rendimiento académico, es fundamental analizar múltiples factores. La "Calidad de la Educación" se refiere a la entrega de contenidos y métodos pedagógicos eficaces. La "Infraestructura y Recursos Disponibles" influyen en la experiencia educativa de los estudiantes. La "Motivación y Compromiso" de los estudiantes y docentes son determinantes para el éxito. La "Implementación de Estrategias Pedagógicas Innovadoras y Efectivas" puede revitalizar el proceso educativo.

Es relevante destacar que la solución a esta problemática requiere un enfoque integral y colaborativo que involucre a todos los actores del sistema educativo. La participación activa de estudiantes, docentes, directivos, padres de familia y autoridades gubernamentales es esencial para abordar con éxito las falencias en la contratación del personal educativo y el bajo rendimiento académico en la Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI. La cooperación entre estos actores será fundamental para implementar cambios significativos y duraderos en beneficio de la educación y el desarrollo de los estudiantes.

### **Marco legal.**

Tomando como referencia la normativa del ministerio de Educación Nacional de Colombia y la Secretaria de Educación de Boyacá; se describe de manera específica la conformación de la Institución Educativa Pablo VI, Procesos de Contracción personal, Calidad educativa entre otros artículos que definen la Educación Pública.

#### **Sección 1: Disposiciones Generales.**

Artículo 1: Definiciones 1.1. Para los fines de este marco legal, se definen los siguientes términos: a. "Institución Educativa Pablo VI" se refiere a la institución educativa pública ubicada en el municipio de Cubará, Boyacá. b. "Personal educativo" engloba a docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Pablo VI. c. "Rendimiento académico" se refiere al desempeño y logros de los estudiantes en sus actividades y evaluaciones escolares. d. "Recursos económicos" abarca los fondos disponibles para la contratación de personal educativo y la operación de la institución.

Artículo 2: Propósito 1.2. El propósito de este marco legal es promover y garantizar la calidad de la educación proporcionada por la Institución Educativa Pablo VI en Cubará, Boyacá, a través de regulaciones relacionadas con la contratación y el desempeño del personal educativo.

#### **Sección 2: Proceso de Contratación de Personal.**

Artículo 3: Evaluación de Candidatos 2.1. La institución se compromete a llevar a cabo un proceso riguroso de selección y evaluación de candidatos para puestos docentes y administrativos. Este proceso incluirá la revisión de sus credenciales académicas y profesionales, así como entrevistas y pruebas de competencia pedagógica.

Artículo 4: Recursos Económicos 2.2. La institución se esforzará por asegurar que se asignen los recursos económicos necesarios para contratar personal educativo con la formación

académica adecuada. Además, se buscarán fuentes de financiamiento suplementarias para mejorar la calidad de la contratación.

Artículo 5: Supervisión y Seguimiento 2.3. Se establecerán criterios claros y consistentes para evaluar el desempeño del personal contratado, y se promoverá la supervisión y seguimiento continuos de su trabajo. Se brindará retroalimentación periódica y se identificarán oportunidades de mejora.

Artículo 6: Capacitación y Actualización Continua 2.4. La institución promoverá la capacitación y actualización continua del personal educativo. Se fomentará su participación en programas de desarrollo profesional para mantenerse al tanto de las últimas tendencias y metodologías educativas.

### **Sección 3: Calidad Educativa.**

Artículo 7: Evaluación del Rendimiento Académico 3.1. Se establecerá un sistema de evaluación del rendimiento académico de los estudiantes que incluirá la identificación de áreas de mejora y la implementación de medidas correctivas. Se promoverá la transparencia en la divulgación de los resultados.

Artículo 8: Derecho a la Educación de Calidad 3.2. Se reconoce el derecho de los estudiantes a recibir una educación de calidad. La institución se compromete a proporcionar una educación que cumpla con los más altos estándares de excelencia.

Artículo 9: Mejora Continua 3.3. La institución se embarcará en un proceso de mejora continua para abordar y superar las falencias en la calidad educativa. Se establecerán planes y estrategias específicos para este fin.

Este marco legal proporciona un marco amplio y detallado para abordar las cuestiones relacionadas con la contratación de personal educativo y la calidad educativa en la Institución

Educativa Pablo VI en Cubará, Boyacá. Sin embargo, la implementación y adaptación a la situación específica de la institución requerirán una estrecha colaboración con expertos legales y educativos, así como la consideración de la legislación y regulaciones existentes en Colombia y en el departamento de Boyacá.

Lo anterior es un primer paso importante para abordar las falencias en la contratación del personal educativo y el bajo rendimiento académico en la Institución Educativa Nacionalizada Pablo VI en Cubará, Boyacá. Sin embargo, es crucial reconocer que este marco legal debe complementarse con otras normativas y regulaciones que respalden y refuercen la investigación. A continuación, se mencionan algunas normativas adicionales que son relevantes para el problema planteado:

**Constitución Política de Colombia:** La Constitución Política de Colombia establece los principios fundamentales de la educación en el país y garantiza el derecho a la educación de calidad. También establece la responsabilidad del Estado en la supervisión y regulación de la educación; por lo tanto, en el Artículo 67 de la constitución de 1991 se dice que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

**Ley General de Educación (Ley 115 de 1994):** Esta ley establece las normas generales para la organización y funcionamiento del sistema educativo en Colombia. Contiene disposiciones sobre los estándares de calidad educativa, la evaluación del desempeño académico y la formación del personal educativo.

**Normativas Departamentales:** El departamento de Boyacá puede contar con regulaciones específicas relacionadas con la educación y la contratación del personal docente. Investigar y considerar estas normativas departamentales es esencial para comprender la situación local.

**Resoluciones del Ministerio de Educación Nacional:** El Ministerio de Educación Nacional emite resoluciones que afectan la educación en Colombia. Estas resoluciones pueden contener directrices sobre la selección y formación de docentes, así como la evaluación de la calidad educativa.

**Leyes Laborales:** Las leyes laborales en Colombia, como el Código Sustantivo del Trabajo, pueden influir en las condiciones laborales del personal educativo y deben considerarse en el contexto de la contratación.

**Normativas de Evaluación Educativa:** Las normativas específicas relacionadas con la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes son cruciales para entender cómo se mide y se aborda el bajo rendimiento académico; según el Decreto 1290 del 2009 se reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media.

**El Artículo 1. Establece la evaluación de los estudiantes desde los siguientes ámbitos:**

**1. Internacional.** El Estado promoverá la participación de los estudiantes del país en pruebas que den cuenta de la calidad de la educación frente a estándares internacionales.

**2. Nacional.** El Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, realizarán pruebas censales con el fin de monitorear la calidad de la educación de los establecimientos educativos con fundamento en los estándares básicos. Las pruebas nacionales que se aplican al finalizar el grado undécimo permiten, además, el acceso de los estudiantes a la educación superior. **3. Institucional.** La evaluación del aprendizaje de los estudiantes realizada en los establecimientos de educación básica y media, es el proceso permanente y objetivo para valorar el nivel de desempeño de los estudiantes.

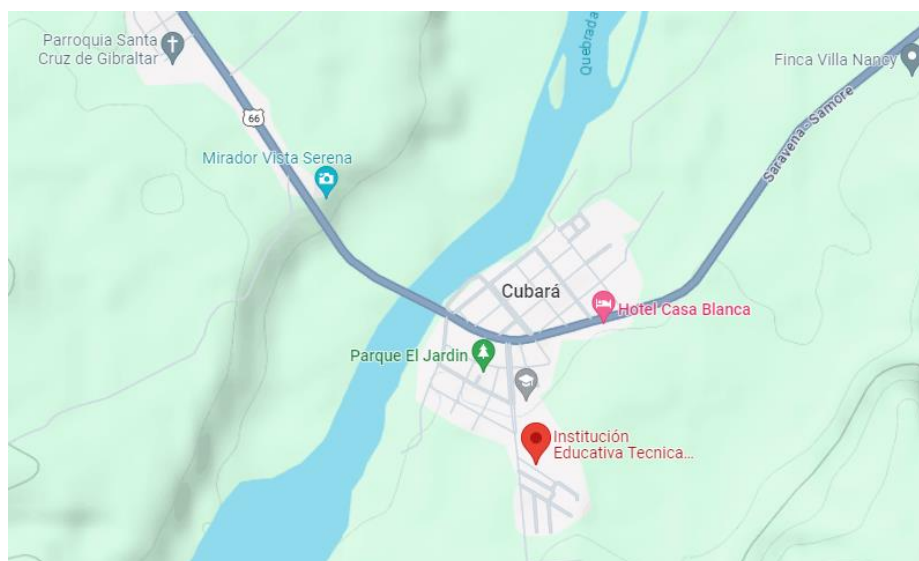
La interacción de estas normativas con el marco legal propuesto en la investigación es fundamental para una comprensión completa de la situación. Además, la colaboración con expertos legales y educativos será esencial para asegurar que todas las normativas y regulaciones aplicables se cumplan y se utilicen para mejorar la contratación del personal educativo y elevar el rendimiento académico en la Institución Educativa Pablo VI en Cubará, Boyacá.

## Metodología.

La presente investigación se llevó a cabo siguiendo una metodología de carácter cuantitativo. Esta elección metodológica permitió una comprensión completa y profunda de las causas subyacentes del bajo rendimiento académico en la Institución Educativa Pablo VI, en Cubará, Boyacá, relacionadas con las falencias en la contratación de su personal educativo.

### Figura 1

*Ubicación de la institución VI.*



Maps, G. (s.f.). *Ubicación Institución educativa Técnico Pablo VI. Cubará.*

## Diseño de Investigación

Este estudio se enmarcó en una investigación exploratoria y descriptiva. La exploración se centró en el análisis de las falencias en la contratación del personal educativo, mientras que la descripción proporcionó un retrato detallado de la situación actual de la institución.

## **Fases de la Investigación.**

### **Revisión Bibliográfica.**

Se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura existente sobre los factores que inciden en el bajo rendimiento académico, con énfasis en la calidad de los docentes y su selección. Esto proporcionó un marco teórico sólido.

### **Recopilación de Datos Cuantitativos.**

Se utilizaron cuestionarios estructurados para obtener información cuantitativa acerca de la percepción de los estudiantes, padres de familia y docentes sobre el rendimiento académico, el proceso de selección del personal y la capacitación docente. El tamaño de la muestra se determinó mediante técnicas de muestreo estratificado.

### **Tamaño de la muestra.**

**N: Colaboradores 50**

**Z: Nivel de confianza: 2.**

**P: Variabilidad positiva: 55.**

**Q: Variabilidad negativo: 55.**

**E: Precisión o error: 5**

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{2^2 * 55 * 55 * 50}{5^2(10 - 1) + 2^2 * 55 * 55}$$

$$n = 50$$

### **Análisis de Datos.**

Los datos cuantitativos se analizaron utilizando técnicas estadísticas, como análisis descriptivo e inferencial, para identificar relaciones y tendencias. Las entrevistas cualitativas se sometieron a un análisis de contenido para extraer patrones y temáticas relevantes.

### **Consideraciones Éticas.**

Se garantizó el cumplimiento de los principios éticos de la investigación, incluyendo el consentimiento informado de los participantes, el anonimato y la confidencialidad de los datos. La investigación se llevó a cabo con respeto y sensibilidad hacia los participantes.

### **Recursos y Cronograma.**

Los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación incluyeron acceso a la población estudiantil, docentes, y padres de familia, así como herramientas para la recopilación y análisis de datos. El cronograma se desarrolló en un período de cuatro meses, con etapas bien definidas para cada fase de la investigación.

### **Limitaciones.**

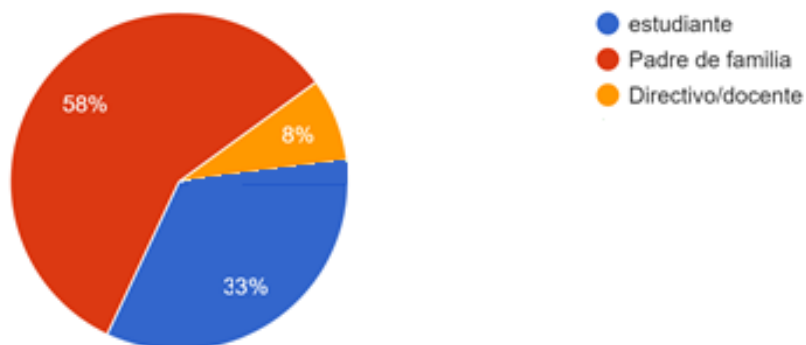
Se reconocieron ciertas limitaciones en esta investigación, como la posible resistencia de los participantes a proporcionar información crítica sobre la institución. Además, la falta de recursos financieros pudo afectar la profundidad de la investigación.

## Resultados.

### 1. ¿Qué tipo de miembro es usted actualmente en la institución?

**Figura 2**

*Porcentaje de resultados, preg. 1*

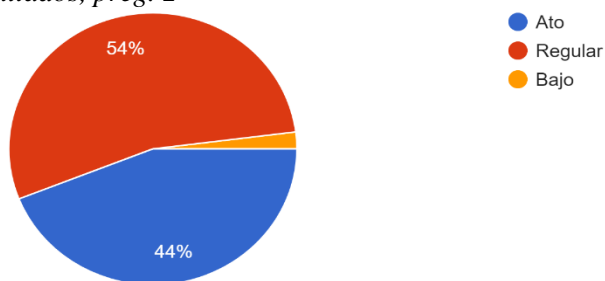


**Análisis:** En el presente gráfico se evidencia que el 58% de los encuestados responde que son padre de familia, el 33% dice que es estudiante y el 8% restante responde que es directo/docente a lo que responde de que si pertenecer a la institución ya se directa e indirectamente.

### 2. ¿Como considera el rendimiento académico actualmente en la institución?

**Figura 3**

*Porcentaje de resultados, preg. 2*

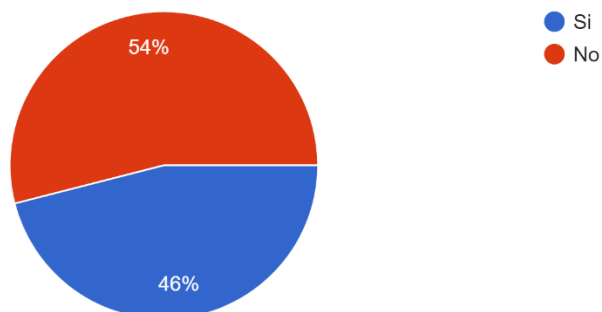


**Análisis:** Se puede observar en este gráfico que el rendimiento académico de la institución actualmente es regular con un porcentaje de 54%, el otro 44% responde que el rendimiento es alto y el 2% responde que definitivamente es bajo, por lo que quiere decir que el rendimiento es muy regular y necesita de un estudio en el que se pueda identificar el tipo de falencias que está presentando la institución.

**3. ¿Usted(estudiante) o su hij@, ha perdido alguna materia debido a que los conocimientos impartidos por los docentes no son los más adecuados?**

**Figura 4**

*Porcentaje de resultados, preg. 3*

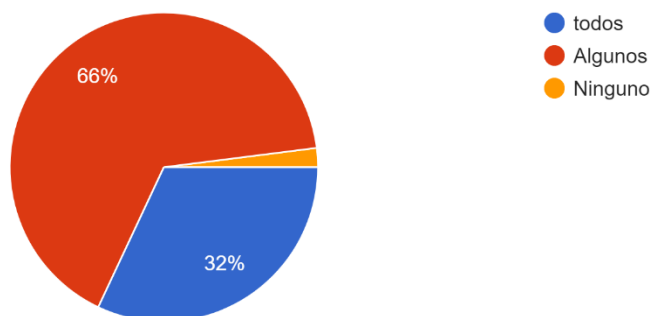


**Análisis:** Se puede observar en este gráfico que el estudiante alguna vez ha perdido una materia debido a que los conocimientos de los docentes no son adecuados a lo que responden los encuestados con un 54% de que no y el otro 46% de que si han perdido una materia por esta problemática que actualmente está pasando la institución.

**4. ¿Considera usted, que los docentes de la institución Pablo VI, cumplen con la pedagogía necesaria para dictar las diferentes áreas asignadas?**

**Figura 5**

*Porcentaje de resultados, preg. 4*

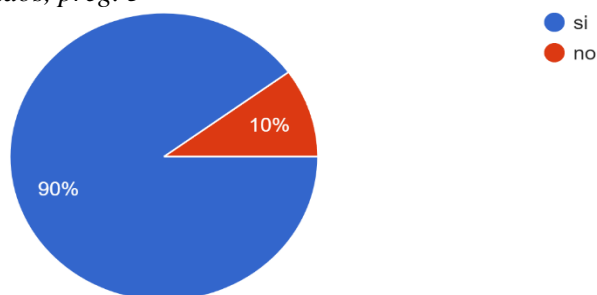


**Análisis:** Se puede observar que en este gráfico hay mayoría con un 66% de que algunos docentes de la institución Pablo VI cumplen con la pedagogía necesaria para dictar sus clases de forma consciente y acertada a lo que el 32% responde que todos y el 2% responde que ninguno.

**5. ¿Cree que el desempeño académico de los estudiantes, depende en gran parte a la metodología impartida por el docente?**

**Figura 6**

Porcentaje de resultados, preg. 5

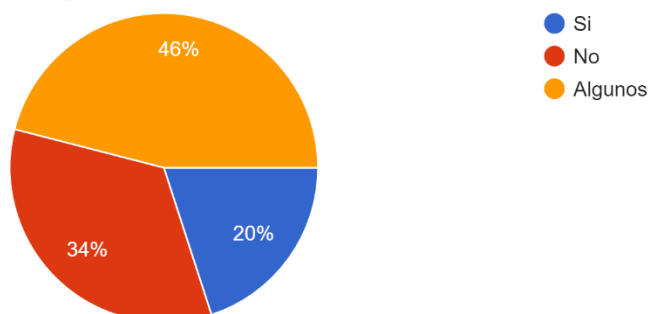


**Análisis:** En este gráfico se observa que el 90% de los encuestados responden que sí, a que el desempeño de los estudiantes depende de cierta manera a la metodología impartida por el docente lo que quiere decir que el docente influye mucho a la hora de impartir conocimiento teniendo en cuenta estos los estudiantes lo aceptan o lo rechazan, en el otro caso el 10% responde que no importa la metodología.

**6. ¿Cree que en la institución hay docentes que no tienen los conocimientos y métodos necesarios y adecuados para dictar las distintas clases?**

**Figura 7**

Porcentaje de resultados, preg. 6



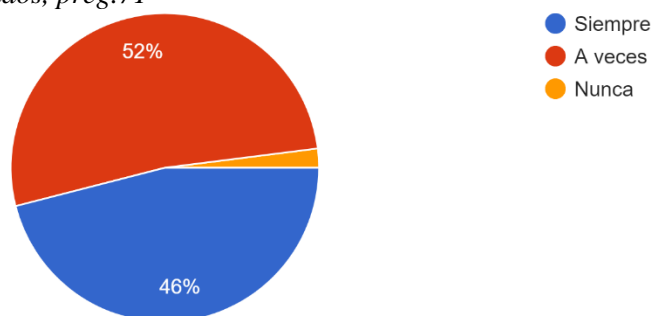
**Análisis:** Según las personas encuestadas, se demuestra que, en la institución educativa, en primer lugar, hay Algunos docentes que con un 46% no tienen estos conocimientos, en segundo lugar, las personas contestaron un No con un 34% de que los docentes demuestran bajo

interés por estos conocimientos y métodos, y por último se aprecia que, una parte de las personas consideran que Si con un 20% de que ellos tienen lo necesario para dictar las distintas clases.

**7. ¿Usted cree que las clases se inician y terminan a la hora estipulada por la institución?**

**Figura 8**

*Porcentaje de resultados, preg.71*

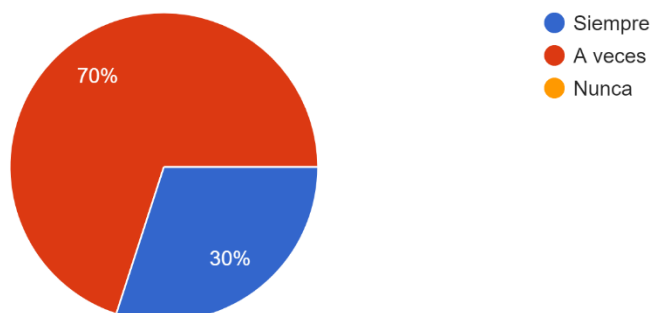


**Análisis:** Se puede observar en la gráfica, contestando las personas encuestadas referente a la hora el primer ítem que se considera es que A veces con un 52% son puntuales las horas establecidas por la institución, como siguiente ítem se considera que Siempre con un 46% de personas encuestadas creen que las clases se inician y termina puntualmente, y por último como respuesta las personas creen que Nunca con un 2% se cumple con estos horarios estipulados.

**8. ¿Usted considera que los docentes desarrollan las clases de una forma dinámica, ordenada y cumpliendo estos con los objetivos pedagógicos planteados?**

**Figura 9**

*Porcentaje de resultados, preg. 8*

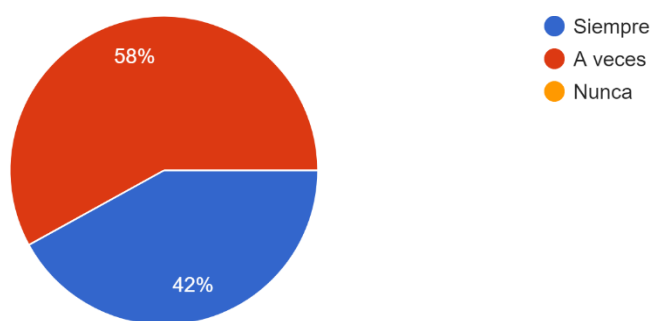


**Análisis:** Según los resultados obtenidos como primera medida las personas encuestadas responden que A veces con un 70% los docentes cumplen con los objetivos pedagógicos planteados, en segunda medida, se evidencia que Siempre con un 30% las clases de estos mismos son dinámicas, ordenadas y cumplen con los objetivos y por último según las personas encuestadas nos respondieron con un 0% a que nunca se cumple lo anterior.

**9. ¿Cree que los trabajos, tareas y actividades, son retroalimentados oportunamente y de una manera justa?**

**Figura 10**

*Porcentaje de resultados, preg. 9*

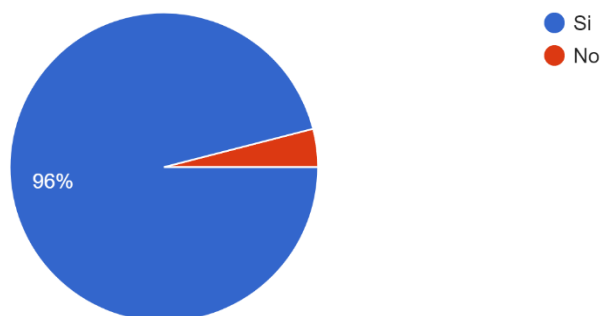


**Análisis:** Al observar la gráfica se identifica que las personas o encuestados consideran que los docentes en sus áreas retroalimentan de una manera oportuna y justa, mencionando que estos con A veces con un 58% cumplen con estos criterios, como siguiente los resultados arrojan que Siempre con un 42%, se retroalimentan justamente y por último con un 0% consideran que Nunca han fallado en este tema.

**10. ¿Cree conveniente que la institución mencionada, debería realizar exámenes o periodos de prueba académicos a los nuevos y/o antiguos docentes, antes de ser asignados?**

**Figura 11**

*Porcentaje de resultados, preg. 10*



**Análisis:** Observando las respuestas u opiniones de los encuestados, se puede determinar que responden con un Si teniendo este un 96% de que la institución actualmente debería implementar diferentes pruebas a los docentes nuevos y antiguos para ser asignados a esta y como segunda media, algunos consideran con un 4% de que No es necesario optar por estas medidas.

### **Conclusiones.**

Por último, y tras la realización de este proyecto se logra llegar a las siguientes conclusiones:

Existen deficiencias sustanciales en el proceso de contratación de personal docente en la Institución Educativa Pablo VI, incluyendo falta de selección rigurosa, evaluación de competencias pedagógicas, supervisión y capacitación continua.

Estas falencias en la contratación afectan negativamente la calidad de la educación impartida y se relacionan con el bajo rendimiento académico observado en los estudiantes.

Se requiere reformar el proceso de selección y contratación de docentes, incorporando pruebas de conocimiento, observación de competencias pedagógicas y mayor inversión en capacitación como criterios esenciales.

La motivación, el compromiso y las estrategias pedagógicas innovadoras por parte de los docentes son también factores determinantes para mejorar el desempeño estudiantil.

La solución a esta problemática demanda la participación activa y colaboración de todos los actores: estudiantes, docentes, directivas, padres de familia y autoridades educativas.

Por lo tanto, subsanar las deficiencias en la contratación docente y elevar la calidad educativa en la Institución Pablo VI es una responsabilidad ineludible para asegurar el derecho a una educación de excelencia que potenció el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda a los directivos de la IETECNAPAVI que sean más cuidadosos a la hora de seleccionar los docentes o colaboradores de la institución; esto con el fin de lograr tener profesionales que impartan educación de calidad y por ende lograr mejores resultados académicos

Otra recomendación es que los docentes busquen nuevas estrategias y métodos que sean más dinámicos para el desarrollo de las clases; lo cual motivara más a los jóvenes a tomar las clases; contrarrestando así la deserción escolar.

Por último, se recomienda mayor reconocimiento e incentivos para aquellos buenos docentes que se esfuerzan en las aulas por lograr que sus estudiantes sean mejores; esto con el fin de motivar al docente y lograr más eficacia y eficiencia en las aulas.

### Referencias bibliográficas.

- Alles, M. (2019). Formación, Capacitación, Desarrollo: diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040 (Vol. 1). Buenos Aires: ranica.
- Deloitte Touche Tohmatsu Limited [DTTL]. (2018). Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la región. Quito: Deloitte.
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>
- Delgado, M. J. (2012). Obtenido de file:///C:/Users/erikt/Downloads/la-generacion-puente-la-educacion-de-las-jovenes-de-origen-marroqui-un-estudio-sociologico%20(1).pdf
- Durán, Y. (2019). Obtenido de [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1028&context=doct\\_educacion\\_sociedad](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1028&context=doct_educacion_sociedad)
- Genez, M. Y. (2021). *ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE SALUD CON EL MODELO DE LOS DETERMINANTES SOCIALES DE SALUD*,. Obtenido de [https://www.boyaca.gov.co/SecSalud/images/Documentos/asis2021/asis\\_cubara\\_2021.pdf](https://www.boyaca.gov.co/SecSalud/images/Documentos/asis2021/asis_cubara_2021.pdf)
- Lera. (s.f.). Obtenido de [https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria\\_cm\\_archivos/pdf\\_467.pdf](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_467.pdf)

- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano*. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte. (pp.21-40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>

Rivero-Remírez, Yuraidy. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es).

Guartán Andrea , Kleber Torres y Ollague José (2019)

## Apéndice.

**Figura 12**

*Encuesta.*

### Encuesta Sobre El Desempeño Del Personal Docente de la Institución Educativa Técnico Nacionalizado Pablo VI

Con esta encuesta se busca identificar las posibles falencias de los docentes en el colegio Nacionalizado Pablo VI. (Esta encuesta es aplicada por estudiantes de la UNAD; con fines meramente académicos)

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

**1. ¿Qué tipo de miembro es usted actualmente en la institución? \***

estudiante

Padre de familia

Directivo/docente

**2. ¿Como considera el rendimiento académico actualmente en la institución? \***

Ato

Regular

Bajo

**3. ¿Usted(estudiante) o su hij@, ha perdido alguna materia debido a que los conocimientos impartidos por los docentes no son los más adecuados? \***

Si

No

**4. ¿Considera usted, que los docentes de la institución Pablo VI, cumplen con la pedagogía necesaria para dictar las diferentes áreas asignadas? \***

todos

Algunos

Ninguno

**5. ¿Cree que el desempeño académico de los estudiantes, depende en gran parte a la metodología impartida por el docente? \***

si

no

**6. ¿Cree que en la institución hay docentes que no tienen los conocimientos y métodos necesarios y adecuados para dictar las distintas clases?** \*

- Sí
- No
- Algunos

**7. ¿Usted cree que las clases se inician y terminan a la hora estipulada por la institución?** \*

- Siempre
- A veces
- Nunca

**8. ¿Usted considera que los docentes desarrollan las clases de una forma dinámica, ordenada y cumpliendo estos con los objetivos pedagógicos planteados?** \*

- Siempre
- A veces
- Nunca

**9. ¿Cree que los trabajos, tareas y actividades, son retroalimentados oportunamente y de una manera justa?** \*

- Siempre
- A veces
- Nunca

**10. ¿Cree conveniente que la institución mencionada, debería realizar exámenes o períodos de prueba académicos a los nuevos y/o antiguos docentes, antes de ser asignados?** \*

- Sí
- No

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios