



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN  
BÁSICA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“RETENCIÓN Y PROMOCIÓN DE DOCENTES EN EJERCICIO DEL  
CANTÓN SALCEDO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de  
Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

**Autora:**

Naranjo Tenorio Elsa Cristina

**Tutor:**

MsC. Peralvo López Carlos Alfonso

Latacunga - Ecuador

Mayo 2017

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Yo Naranjo Tenorio Elsa Cristina declaro ser autor (a) del presente proyecto de investigación: **“RETENCIÓN Y PROMOCIÓN DE DOCENTES EN EJERCICIO DEL CANTÓN SALCEDO”**, siendo Lcdo. Peralvo López Carlos Alfonso tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

.....  
Naranjo Tenorio Elsa Cristina

Número de C.I. 0503166340

## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema: “ Retención y Promoción de Docentes en Ejercicio del cantón Salcedo”, de la carrera Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, mayo, 2017

EL TUTOR  
Firma

.....  
Lcdo. Peralvo López Carlos Alfonso

C. I. 050144950-8

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de tribunal de Lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi y por la Facultad de Ciencias Humanas y Educación; por cuanto la Srta. Naranjo Tenorio Elsa Cristina con el título de Proyecto de Investigación *“Retención y Promoción de Docentes en Ejercicio del cantón Salcedo”* han considerado las relaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de Sustentación del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes según la normativa institucional.

Para constancia firman:

.....

**Lic. Ciro Almachi**

**N° C. 0502123375**

**LECTOR 1**

.....

**Lic. Luis Mena**

**N° C. 0501565766**

**LECTOR 2**

.....

**Lic. Juan Ulloa**

**N° C. 0501318653**

**LECTOR 3**

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo va dirigido con una expresión de gratitud para mis distinguidos Maestros que con nobleza y entusiasmo, vertieron todo su apostolado en mi alma; Y a mi querida Universidad porque en sus aulas recibí gratos recuerdos que nunca olvidare

Naranjo Tenorio Elsa Cristina

## **DEDICATORIA**

Este proyecto va dedicado A mi madre que más ha influenciado En mi vida dándome consejos, Guiándome, haciéndome una Persona de bien que con tanto sacrificio hizo posible que haya culminado con éxito esta etapa de estudios que siempre pondré al servicio del bien, la verdad y la justicia.

Naranjo Tenorio Elsa Cristina

## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

### FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

**TÍTULO:** “RETENCIÓN Y PROMOCIÓN DE DOCENTES EN EJERCICIO EN EL CANTÓN SALCEDO

**Autora:** Naranjo Tenorio Elsa Cristina

#### RESUMEN

El presente trabajo está basado en el análisis de retención y promoción de docentes en ejercicio del cantón Salcedo, el objetivo de esta investigación fue diagnosticar la situación actual de los docentes, mediante una investigación de campo; para aportar alternativas que mejoren su calidad laboral, en el ámbito educativo de la carrera de Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Ya que sin lugar a duda la vocación y formación docente son los pilares fundamentales, matizado por otros elementos tales como reconocimiento profesional, status, capacitación continua, estabilidad y surgimiento profesional. Con la finalidad de llevar adelante este proceso investigativo de una manera adecuada, fue necesario emplear técnicas e instrumentos metodológicos que faciliten la obtención de información, el empleo de la técnica de la observación científica y la encuesta, diseñando instrumentos como el cuestionario y las fichas de observación las cuales serán utilizadas en el momento oportuno. Se analizó la situación actual de los docentes conociendo sus principales características personales y económicas; se describió el tipo de formación recibida, que sus conocimientos deben estar actualizados sobre la docencia, e identificando las visiones que tiene sobre diferentes aspectos de la profesión. La superación de la situación actual es importante para devolver la confianza en sí mismos; pero también, por mejorar las condiciones de trabajo y poder exigir que los docentes se responsabilicen por sus resultados que se pretende obtener. La misma permitió afirmar que no existió actividades formales de retención de docentes, cuestionando la efectividad y los alcances de su implementación de cursos motivadores o también de aumentar el salario a nivel del cantón. La retención del personal es un desafío actual que enfrenta la sociedad.

**Palabras clave:** formación académica, desempeño académico, estímulos profesionales, desarrollo de destrezas del saber hacer.

## **ABSTRACT**

The present work is based on the analysis of retention and promotion of teachers in the canton Salcedo, the objective of this research was to diagnose the current situation of teachers, through a field research; To provide alternatives that improve their work quality, in the educational field of the career of Basic Education at the Technical University of Cotopaxi. Since vocation and teacher training are without doubt the fundamental pillars, nuanced by other elements such as professional recognition, status, continuous training, stability and professional emergence. In order to carry out this investigative process in an appropriate manner, it was necessary to employ methodological techniques and instruments that facilitate the obtaining of information, the use of the scientific observation technique and the survey, designing instruments such as the questionnaire and the fact sheets. Which will be used in a timely manner. The current situation of teachers was analyzed knowing their main personal and economic characteristics; It described the type of training received, that its knowledge should be updated on teaching, and identifying the visions it has on different aspects of the profession. Overcoming the current situation is important to restore self-confidence; But also to improve working conditions and to be able to demand that teachers take responsibility for their intended results. The same allowed to affirm that there were no formal activities of retention of teachers, questioning the effectiveness and the scope of its implementation of motivating courses or also of increasing the salary at the level of the canton. Retention of staff is a current challenge facing society.

Key words: academic training, academic performance, professional stimulation, development of know-how skills.





Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

## ***AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de Proyecto de Titulación al Idioma Inglés presentado por la señorita Egresada de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación mención Educación Básica: **NARANJO TENORIO ELSA CRISTINA**, cuyo título versa **“RETENCION Y PROMOCION DE DOCENTES EN EJERCICIO DEL CANTON SALCEDO”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, mayo del 2017

Atentamente,

Msc. Alison Mena Barthelotty  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS**  
C.C. 0501801252

## ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Pag.</b>
PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
PROYECTO DE TITULACIÓN .....	1
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	4
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	5
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
6. OBJETIVOS: .....	6
6.1. GENERAL .....	6
6.2 ESPECÍFICOS .....	6
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS .....	7
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA .....	8
8.1 La docente y la revolución educativa.....	9
8.2 Enseñar para la vida .....	10
8.3 Integración pedagógica. ....	11
8.4 Mejorar la formación docente .....	11
8.5 El sentido de educar .....	12
8.5.1 Los maestros que pasaron el umbral del siglo y no fueron preparados para todas las transformaciones que vivimos.....	12
8.5.2 Lo que está unido a la responsabilidad, a la ética de la labor educativa y a la vocación.....	13

8.5.3 Para ejercer el oficio de docente .....	13
8.6 El atraer y retener destacados docentes para la profesión.....	14
8.7 La educación en la sociedad del cambio .....	16
8.8 El aprendizaje es una fiesta .....	17
8.9 La formación inicial: para atraer destacados profesionales .....	18
8.10 Valoración docente.....	19
8.11 Certificación de los nuevos docentes .....	20
8.12 Desarrollo profesional.....	20
9. PREGUNTAS CIENTIFICAS O HIPOTESIS:.....	22
10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL.....	22
10.1 Tipo de proyecto .....	22
10.2 Métodos de investigación.....	23
10.3 Técnicas e instrumentos. ....	24
11. ANÁLISIS E INTEPRETACION DE RESULTADOS .....	25
11.1 RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.....	25
12. IMPACTOS SOCIALES Y TÉCNICOS .....	35
13. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO.....	35
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
14.1. Conclusiones .....	36
14. 2 RECOMENDACIONES .....	37
15. BIBLIOGRAFIA.....	38
15.1 Bibliografía consultada .....	38
15.2 Bibliografía citada.....	39
16: ANEXOS .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N. 1 Actividades y sistemas de tareas .....	7
TABLA N. 2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
TABLA N. 3 ASPECTOS QUE MOTIVAN LA DOCENCIA .....	25
TABLA N. 4 DESEMPEÑO DOCENTE.....	26
TABLA N. 5 FUNCIONES DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....	27
TABLA N. 6 ASPECTOS QUE DESTACA EL PROFESOR.....	28
TABLA N. 7 FACTORES PARA EL INCREMENTO DE SUELDO .....	29
TABLA N. 8 CURSOS PARA LA ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS .....	30
TABLA N. 9 INCENTIVOS PARA LOS DOCENTES .....	31
TABLA N. 10 CAPACITACIONES RECIBIDAS A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA DOCENTE.....	32
TABLA N. 11 ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA RETENER A UN DOCENTE .....	33
TABLA N. 12 OPORTUNIDADES SE DEBE DAR A LOS CANDIDATOS A DOCENTES.....	34

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N. 1 ASPECTOS QUE MOTIVAN LA DOCENCIA .....	25
GRÁFICO N. 2 DESEMPEÑO DOCENTE.....	26
GRÁFICO N. 3 FUNCIONES DE LOS DOCENTES EN LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS .....	27
GRÁFICO N. 4 ASPECTOS QUE DESTACA EL PROFESOR.....	28
GRÁFICO N. 5 FACTORES PARA EL INCREMENTO DE SUELDO.....	29
GRÁFICO N. 6 CURSOS PARA LA ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS.....	30
GRÁFICO N. 7 INCENTIVOS PARA LOS DOCENTES .....	31
GRÁFICO N. 8 CAPACITACIONES RECIBIDAS A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA DOCENTE.....	32
GRÁFICO N. 9 ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA RETENER A UN DOCENTE .....	33
GRÁFICO N. 10 OPORTUNIDADES SE DEBE DAR A LOS CANDIDATOS A DOCENTES.....	34

## PROYECTO DE TITULACIÓN

### 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:** Retención y Promoción de Docentes en Ejercicio del cantón Salcedo

**Fecha de inicio:** Octubre 2016

**Fecha de finalización:** Febrero 2017

**Lugar de ejecución:**

Barrio: El Ejido

Parroquia: San Felipe

Cantón: Latacunga

Provincia: Cotopaxi

Zona: 3

Institución: Universidad Técnica de Cotopaxi

**Unidad Académica que auspicia:** Facultad de Ciencias Humanas y de Educación

**Carrera que auspicia:** Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

**Proyecto de investigación vinculado:** Proyecto de la Carrera

**Equipo de Trabajo:**

**Tutor**

**Apellidos y Nombres:** Peralvo López Carlos Alfonso Lcdo.

**Cédula de Identidad:** 0501449508

**Teléfono:** 0984414171

**Correo electrónico:** [carlos.peralvo@utc.edu.ec](mailto:carlos.peralvo@utc.edu.ec)

**Autor****Apellidos y Nombres:** Naranjo Tenorio Elsa Cristina**Cédula de Identidad:** 050316634-0**Teléfono:** 0979396171**Correo electrónico:** [crisnaranjo1989@hotmail.com](mailto:crisnaranjo1989@hotmail.com).**Área de Conocimiento:** Eje de Ciencias Básicas (Seguridad y Riesgo Laboral)**Línea de investigación:** Educación para la emancipación**Sub líneas de investigación de la Carrera:** Educación y Poder.

## 2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La práctica docente, está influenciada por múltiples factores: desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio que es regulado por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos. Puede decirse que la práctica docente está determinada por el contexto social, histórico e institucional. Su desarrollo y su evolución son cotidianos, ya que la práctica docente se renueva y se reproduce con cada día de clase. Esto que hace un docente deba desarrollar diferentes actividades simultáneas como parte de su práctica profesional y que tenga que brindar soluciones espontáneas ante problemas impredecibles.

De igual forma, es necesario resaltar que esta investigación servirá como aporte para el proyecto que realiza la carrera de Educación Básica de la universidad Técnica De Cotopaxi, la cual tiene mayor jerarquía. Además el estudio realizado permitirá a las autoridades competentes, tomar decisiones que permitan mejorar la evaluación del docente, enfocándose en la mejora continua. También, para este proceso investigativo es necesario emplear técnicas e instrumentos metodológicos que faciliten la obtención de información, por ende tomando en cuenta que la investigación es de campo, se empleara la técnica de la observación científica y la encuesta, diseñando instrumentos como el cuestionario y las fichas de observación las cuales serán utilizadas en el momento adecuado.

Por lo que el presente proyecto tiene como objetivo guiar y orientar la formación docente, ya que se considera importante; porque es el eje fundamental en el ámbito educativo por lo que se ha propuesto el tema la Retención y Promoción de Docentes en Ejercicio del cantón Salcedo, ya que ayudara a observar directamente las falencias que ocurren y poder obtener una solución que permita resolver problemas y comprender la realidad de su entorno a sí mismo. Por esa razón la investigación se enfocará en otorgar conclusiones que al ser tomados en cuenta ayudaran al desarrollo integral dentro de la comunidad educativa.



### 3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El docente que necesita hoy la sociedad, es aquel capaz de convertirse en líder, en mediador entre la comunidad y el conocimiento y por lo tanto debe ser un ejemplo ante sus alumnos y ante la sociedad de buen ciudadano: respetuoso de la ley, de amplias convicciones democráticas y dotado con la actitud, los conocimientos y la herramientas necesarias para superar el esquema centrado en la información y la memoria, que permita orientarlo hacia nuevos modelos de desarrollo de competencias.

Es así como a pesar de fundamentarse en estrategias formales y no formales, son las primeras las que encaminan la consecución de tal fin, pues sin lugar a dudas la vocación y formación docente son los pilares sobre los que está anclado el hacer educativo, matizado por otros elementos tales como reconocimiento profesional, status, salario digno, capacitación continua, estabilidad y surgimiento profesional. En tal virtud el objetivo de esta investigación consiste en determinar que la motivación y los estímulos profesionales son la base pragmática para fomentar efectivamente la retención y promoción de los docentes en ejercicio.

Cuando analizamos el tema de la retención y promoción de los docentes en ejercicio del cantón Salcedo, no podemos concebirlo de manera aislada, ya que sin duda está inmerso en una complejidad de relaciones que incide en su articulación, pues se encuentra inserta de acuerdo a una serie de estrategias que permitirán se lleve a efecto este cometido.

El objetivo de esta investigación consiste en determinar la efectividad y los alcances de las estrategias de retención y promoción de los docentes en ejercicio, en todas las instituciones educativas del cantón salcedo. Los resultados que se obtendrá con esta investigación permiten afirmar que no existen estrategias formales de retención de docentes, cuestionando la efectividad y los alcances de su implementación de cursos motivadores o también de aumentar el salario a nivel del cantón, a la vez que se desarrollara una nueva realidad laboral.

#### **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

Los beneficiarios directos del proyecto a investigar son un total de 18 maestros (maestras) también se beneficiaran directamente 420 entre alumnos (alumnas) de la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Los maestros de la carrera de Educación Básica de La Universidad Técnica de Cotopaxi, se benefician de esta investigación ya que cuenta con información verídica que les facilita para su formación dentro de la cátedra de docente.

Los 420 alumnos de la carrera de educación Básica serán beneficiarios que podrán dar continuidad a este tema que se está investigando y está en constante cambio, además podrán hacer uso de esta investigación dentro de sus actividades educativas. Por otra parte están los beneficiarios indirectos que son docentes y estudiantes que necesiten información básica que guie en investigaciones posteriores.

#### **5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Desde hace algún tiempo los docentes están en el centro del problema educativo, pero también son el factor estratégico de su solución, por cuanto son ellos los que ocupan un lugar de privilegio en el escenario de la política educativa, la cual está marcada por los éxitos y fracasos de una serie de reformas educativas implementadas durante los últimos quince años en la mayoría de los países de la región, principalmente en nuestro país Ecuador, y por ende en nuestro cantón Salcedo.

Para esto, los diagnósticos coinciden en señalar que las propuestas tradicionales que se utilizaban en el ámbito educativo ya no alcanzan, pero a la vez hay también fuertes evidencias de que no es simple determinar cuáles son los cambios adecuados y mucho menos ponerlos en práctica sino aplicar estrategias que estimulen positivamente la práctica docente. Sin embargo, el contexto actual en la mayoría de los países latinoamericanos está marcado por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores

en la docencia. Son escasos los estímulos para retener y que la profesión docente sea la primera opción de carrera.

## **6. OBJETIVOS:**

### **6.1. GENERAL**

- Diagnosticar la situación actual de los docentes mediante una investigación de campo; para aportar alternativas que mejoren su calidad laboral, en el ámbito educativo de la carrera de Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi

### **6.2 ESPECÍFICOS**

- Identificar los contenidos teóricos del actual proceso educativo, desde un enfoque crítico mediante el análisis y síntesis de su contenido.
- Diagnosticar el grado de conocimiento que posee el docente, con relación a los cambios actuales en la plataforma educativa mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación.
- Recolectar información que permita realizar el análisis e interpretación de la investigación y obtener resultados, llegando a establecer conclusiones y recomendaciones.

## 7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

### PLANTEADOS

Tabla N. 1 Actividades y sistemas de tareas

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO 1</b> ➤ Identificar los contenidos teóricos del actual proceso educativo, desde un enfoque crítico mediante el análisis y síntesis de su contenido.	Revisión del proceso educativo actual Selección de información relevante Organizar la información	Obtención de información del proceso educativo Orden lógico de las ideas	Revisión del proceso educativo Elaboración del Marco teórico
<b>OBJETIVO 2</b> ➤ Diagnosticar el grado de conocimiento que posee el docente con relación a los cambios actuales en la plataforma educativa mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación	Realizar encuestas Revisión el proceso de la técnica de observación	Banco de preguntas de como que se va a aplicar y de que forma	Metodología y de diseño de instrumentos
<b>OBJETIVO 3</b> ➤ Recolectar información que permita realizar el análisis e interpretación de la investigación y obtener resultados, llegando a establecer conclusiones y recomendaciones.	Representación estadística Analizar los resultados Redacción final del proyecto	Tabla de población con la fórmula de operación matemática.	Descripción de los resultados

## 8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

### 8.1 Definición de “docente”

Un docente se define como una persona cuya actividad profesional implica la transmisión de conocimientos, actitudes y habilidades que se imparten a los alumnos matriculados en un programa educativo. Esta definición no depende de la calificación obtenida por el docente ni del modo de impartir su enseñanza. Se basa en tres conceptos:

- 1 Actividad, excluyendo así a los docentes sin deberes de docencia, aunque se incluye a docentes que no están trabajando de manera temporal (por ejemplo, por enfermedad o lesiones licencia de maternidad o paternidad, o vacaciones).
2. Profesión, excluyendo así a personas que trabajan de manera ocasional o voluntaria en la Instituciones educativas.
3. Programa educativo, excluyendo así a personas que proporcionan a los alumnos servicios que no sean la instrucción formal (por ejemplo, supervisores, organizadores de actividades, entre otros). Personal docente se refiere al personal profesional directamente involucrado en enseñar a los alumnos, incluyendo docentes de aula, docentes de educación especial y docentes que trabajan con los estudiantes en clases enteras en un aula, en grupos pequeños en un salón de recursos o en enseñanza individualizada dentro o fuera de un aula regular. El personal docente incluye también directores de departamentos, cuyos deberes incluyen cierta cantidad de enseñanza (por ejemplo, por lo menos 0.25 del equivalente de tiempo completo), pero no incluye al personal no profesional que ayuda a los docentes en su tarea docente, como los auxiliares de docentes u otro personal para profesional.

Asimismo, en general, no se clasifica como docentes a los directores, subdirectores y otros administradores escolares *sin* responsabilidades docentes en las instituciones educativas, así como los profesores sin responsabilidades de enseñanza activa en dichas instituciones. Los datos que se dan sobre los sueldos de los docentes se refieren sólo a docentes de aula de tiempo completo. En la educación técnico-profesional, se incluye en la definición a los docentes de la

“parte académica” en un sistema de formación de tipo dual. En este mismo sistema, se excluye a los capacitadores del “módulo en empresa”.

Definir el término Docente no es una tarea fácil, sin embargo se podría decir que es un formador de personas, en este caso de niños y jóvenes, puesto que implica la formación integral, no solamente es la transmisión de conocimientos sino que se lo vaya preparando para la vida, en donde día a día se les vaya inculcando en “valores” alguien dijo: Los estudiantes en la actualidad, estudian para los exámenes; no estudian para la vida.

En todo caso las personas tienen mucha razón al manifestar tal cosa, creo que el sistema actual está llevando a ésta situación y las consecuencias están a la vista, pero por supuesto no por culpa del Docente, ya que se le está imponiendo a cumplir estrictamente con los planes de estudio destinados a cada grado.

## **8.2 La docente y la revolución educativa**

Según (Luce, 2009) manifiesta que.

La Revolución Educativa es consciente de estas necesidades y de las exigencias que tiene esta visión para la institución educativa. En esa medida, los proyectos nacionales de mejoramiento de la calidad están encaminados a fortalecer las instituciones, los equipos de gestión que las lideran y contribuir al desarrollo profesional docente en función de lograr los resultados de aprendizaje de los estudiantes con los que el país se ha comprometido. Pág. 109

La importancia de lo descrito es que permiten comprender que la educación actual ayuda a que el docente se encuentre permanentemente capacitado ya que la exigencia del sistema educativo impulsa al docente ser evaluado. La educación será de mejor calidad debido a las exigencias que deben cumplir con los docentes encaminadas a mejorar la educación tanto de estudiantes como maestros.

Según (Castro, 2009) dice que:

La Revolución Educativa se ha propuesto dar respuesta a las necesidades de cobertura y calidad que requiere la educación del país, para alcanzar mejores condiciones de desarrollo social y económico y mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos. En este propósito, se han definido tres políticas básicas: Ampliar la cobertura educativa, mejorar la calidad de la educación y lograr la eficiencia del sector. Para lograr su desarrollo, resulta definitivo el papel que juega el docente. (Pág. 167.)

Es decir que el trabajo decidido y protagónico de los docentes ayudará a que las intenciones de las políticas trazadas se vuelvan un hecho efectivo. No se pueden transformar las prácticas educativas y garantizar con ello que los niños sepan lo que deben saber, sin la consolidación de las instituciones escolares y sin la activa presencia de los maestros.

### **8.3 Enseñar para la vida**

Según (Gracia , 2010) manifiesta que

El lugar que actualmente tiene el maestro le asigna la labor definitiva de formar a las jóvenes generaciones, razón que pone al orden del día la función social de sus acciones. Sabemos que esta responsabilidad social se ha vuelto compleja, por cuanto requiere que se apropie de los conocimientos de un campo disciplinario y sea capaz de enfrentarse a los retos que exige una sociedad como la de hoy.( Pág. 109)

Por lo tanto cuando se piensa que un maestro es un formador de seres humanos y que muchas veces es el profesional que pasa más tiempo con los niños y jóvenes, se hace evidente la importancia social de su trabajo y las diversas responsabilidades de su profesión. El maestro contemporáneo se enfrenta a retos que le impone su disciplina, y a otros que le demanda la sociedad. Hoy en día, requiere de competencias diferentes para solucionar con creatividad los primeros, y participar así en la solución de los segundos. Los docentes diseñan sus clases y

adaptan los materiales de acuerdo con las necesidades y los retos pedagógicos a los que se enfrentan. Todo ello para formar hombres y mujeres con las capacidades y conocimientos necesarios para participar activamente en su sociedad.

#### **8.4 Integración pedagógica.**

Para (Malik, 2009) dice que

Cada institución educativa tiene su Proyecto Educativo institucional y en él se hallan los lineamientos pedagógicos, administrativos y comunitarios que sirven de mapa de navegación para todos los docentes. Con los estándares básicos en cada competencia, también se ha definido lo que un estudiante debe saber y saber hacer de acuerdo con el grado al que pertenece. Pág. 69-74

En este sentido, el docente tiene la habilidad de usar estrategias basadas en la resolución de problemas que desarrollen la capacidad de análisis y el pensamiento crítico, matemático, científico, así como las capacidades de expresión oral y escrita de los estudiantes.

#### **8.5 Mejorar la formación docente**

Para (Larson A. , 2009) dice que “Este conjunto de dominios, conocimientos y habilidades que acompañan la labor de un docente requiere un esfuerzo enorme por parte del Gobierno Nacional con el fin de asegurar las condiciones óptimas para su buen desempeño”.( Pág. 167-189)

Opino que en primer lugar, junto con las Cajas de compensación Familiar se viene desarrollando un proceso para su crecimiento personal, autoestima y liderazgo. En segundo lugar, el programa se orienta a la formación inicial de docentes, a través del fortalecimiento de los procesos educativos en las Escuelas Normales Superiores y las Facultades de Educación de las universidades. De manera que han diseñado los lineamientos de política para poder alcanzar una acreditación de alta calidad. Por último, el programa pretende consolidar el desarrollo profesional de los docentes en servicio: el fortalecimiento de la gestión directiva; aprende, de



las experiencias más significativas; el desarrollo de proyectos específicos para enriquecer los conocimientos disciplinares y satisfacer las exigencias didácticas; el acercamiento de los docentes a los medios educativos como las nuevas tecnologías, la televisión y las bibliotecas públicas; la formación de los docente en una segunda lengua, mediante un proceso sistemático y secuencial; y, por último, el mejoramiento de sus competencias para la aplicación de modelos flexibles y sostenibles en las poblaciones más vulnerables del país.

## **8.6 El sentido de educar**

El filósofo (Savater, 2009) reflexiona “Sobre la educación y el papel del docente en el siglo XXI. Siempre me he considerado, sobre todo, un educador, un maestro de escuela, por el interés que tengo”. Pág. 17

Pienso que el docente es el soporte básico del cultivo de la humanidad y su labor está ligada al sentido humanista de la civilización, porque él pone las bases de todo el desarrollo intelectual futuro, de la persona plenamente humana, civilizadamente decente en compañía de los demás. Es decir, sin una buena educación dada por el maestro, no hay posibilidad de que luego aparezcan el científico, el político, el creador artístico. Toda labor educativa tiene una cierta ilusión artística, es decir, no es una artesanía. Llamo arte a todo aquello que se puede enseñar en sus fundamentos, pero no en su excelencia. El maestro tiene a veces un papel socialmente humilde, pero fundamental desde el punto de vista de la civilización y de la humanidad.

### **8.6.1 Los maestros que pasaron el umbral del siglo y no fueron preparados para todas las transformaciones que vivimos**

Todos sabemos que hay cosas que nos enseñaron y que no podemos enseñar y la paradoja es que tenemos que educar a otros para un mundo que no vamos a conocer. Algunos hemos crecido y sido educados en una dictadura y hemos tenido que preparar a otros para la democracia y las libertades. Los maestros deben gozar de períodos para reciclar sus conocimientos y sus modos pedagógicos de tal modo que puedan volver a reciclar y a ponerse al día en sus conocimientos. Es algo obligatorio para todos nosotros.

### **8.6.2 Lo que está unido a la responsabilidad, a la ética de la labor educativa y a la vocación...**

Para (Narvaez, 2009) dice que “La tarea del docente es la verdadera preocupación por el otro, que es el más alto nivel de moralidad. El hombre moral es el que se da a la persona. La educación es uno de los símbolos de la preocupación por los demás”. Pág. 78

Es importante que el docente tenga vocación y gusto por lo que hace, como también lo es el que sea tratado de acuerdo con el esfuerzo y la dificultad de su tarea. Si comprendemos el término maestro en un sentido más amplio, como el de la persona que enseña a otros, entonces en nuestras sociedades democráticas todos somos maestros, unos de otros, para ayudarnos a comprender y a vivir en lo real. Y no es lo mismo ejercer esa función desde la paternidad, desde un papel público, o desde la persona que académicamente tiene que afrontar una clase.

### **8.6.3 Para ejercer la docencia**

La tarea del docente es una tarea central de la sociedad que hace posible la apropiación por parte de las nuevas generaciones de una herencia simbólica acumulada por la humanidad. La sociedad se fundamenta en la comunidad de ciertas ideas de verdad, de bien y de justicia. Compartir esas ideas da consistencia a la sociedad.

Para (Bastidas, 2010) manifiesta que “La educación construye la comunidad alrededor de esas ideas. Sin educación no hay sociedad. Más allá de estas generalidades, la definición del quehacer del educador es, en sí misma, otra tarea que debe partir de un diálogo abierto y permanente entre los mismos docente y entre ellos y su entorno social.” Pág. 98

Por lo que la escuela de hoy tiene que abrirse más a sus contextos, que inevitablemente entran a ella, y ello exige replantearse el oficio docente tanto en el salón de clases como en la comunidad. La escuela es un espacio donde se construye conocimiento todo el tiempo y se aprende siempre. Aprender armarse

para la vida, pero también abrir espacios para la imaginación; prepararse para vivir y trabajar e imaginar futuros posibles.

Formar, como se sabe, es actualizar en cierto modo las potencialidades del ser humano. El docente debe preguntarse entonces sobre el sentido de lo que hace y debe discutirlo; debe seleccionar y jerarquizar lo que es importante del legado simbólico que recoge y que entrega, y aclarar, a sí mismo y a los estudiantes, el porqué de su relevancia.

La tarea del docente es distinta en los diferentes contextos sociales y geográficos de un país tan diverso y con tantas contradicciones como el nuestro. No es lo mismo trabajar en el centro que hacerlo en la periferia de las ciudades; no es lo mismo trabajar en contextos sociales relativamente estables que en lugares en donde se viven las tensiones propias de la violencia; no es lo mismo trabajar con alumnos que cuentan con todos los recursos que hacerlo en condiciones de enorme pobreza.

### **8.7 El atraer y retener destacados docentes para la profesión.**

Una mirada internacional que las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades y economías sitúan a la educación en el centro del debate y a los docentes como actores clave. En este escenario, los responsables educativos enfrentan el reto constante de disponer de un número suficiente de maestros que sean competentes, que permanezcan motivados y que tengan condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional. Una de las tareas esenciales hoy en América latina es la de encontrar la manera de mejorar las perspectivas de carrera de los docentes y modificar el imaginario colectivo referido a esta profesión. Para avanzar en la búsqueda de soluciones, Perfil y condiciones laborales.

### **8.8 Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes**

Si las características de la calidad de los docentes, así como se suelen medir, no tienen efectos sistemáticos y fiables es sin duda porque algunas de estas características (por ejemplo, las calificaciones formales) no varían significativamente al interior de la muestra tomada en cuenta en un determinado

sistema escolar. Además, en la mayoría de estas características es probable que aplique un “efecto umbral”: los docentes necesitan un cierto nivel de calificaciones o experiencia para ser eficaces, pero logros futuros más allá de esos niveles pueden ser progresivamente menos importantes para el desempeño estudiantil.

Un punto de acuerdo entre los varios estudios es que hay muchos aspectos importantes de la calidad docente que no son evidenciados por los indicadores comúnmente utilizados como las calificaciones, la experiencia y las pruebas de habilidad académica. Las características de los docentes que son las más difíciles de medir, pero que pueden resultar vitales para el aprendizaje de los alumnos, incluyen la habilidad de transmitir ideas en maneras claras y convincentes, de crear ambientes de aprendizaje eficaces para diferentes tipos de estudiantes, de fomentar las relaciones productivas docente-alumno, de ser entusiastas y creativos, y de trabajar con eficacia con sus colegas y con los padres de familia.

En general, los resultados de las investigaciones indican que aumentar la calidad de los Profesores es fundamental para mejorar el éxito de los estudiantes, y es tal vez la dirección de política que con mayor probabilidad llevará a ganancias sustanciales en el desempeño escolar (Hanushek, 2004). Sin embargo, los resultados señalan también que en las iniciativas de política es necesario tomar en cuenta la gran variación en la eficacia que existe entre los docentes con características similares, que se pueden medir con facilidad. En particular, en vista de la falta de datos sólidos que vinculen las credenciales de los docentes, como las calificaciones y la experiencia, a los resultados de los alumnos, son cruciales los indicadores alternativos de la calidad de los docentes. No obstante, las características más fáciles de medir proporcionan información fundamental sobre la calidad de la fuerza laboral docente. En caso de escasez real o previsible en el número de docentes con estas características, existe un alto riesgo de que la calidad docente se reduzca.

La evaluación docente es importante en tanto y cuanto se desee conocer un sinnúmero de conocimientos, habilidades y destrezas que posee para desempeñar su función, sin embargo se puede determinar el logro por los resultados con los

estudiantes y en forma general las interrelaciones con la comunidad educativa. Sin embargo, sabiendo que el conocimiento no es estático, los docentes necesitan actualizarse mediante cursos y seminarios que le servirán para el trabajo diario.

### **8.9 La educación en la sociedad del cambio**

Sobre la evolución de la sociedad y los cambios en la enseñanza y el aprendizaje.

Para (Carbonell, 2010) dice que

La secuencia aprendizaje-vida profesional a favor de la educación recurrente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. En el plano social, o macro, ya no hay tiempo para que un grupo innove, un segundo asimile y domine estas innovaciones y luego las enseñe a un tercero que simplemente las aprende o acepta. Un educador ya no puede pensar en formarse al inicio de su carrera y enseñar lo aprendido durante el resto de ésta. (Pág. 90-108)

Ello es cierto, en distintas formas, para todos los ámbitos profesionales, pero más aún para el ámbito de la educación: un educador obsoleto ni siquiera proporcionará a sus alumnos el breve período de gracia (de aprendizaje de algo nuevo) del cual él disfrutó; además, al ser la educación una relación de poder y el educando una persona por definición sometida, no podrá zafarse del educador como lo harían, en circunstancias similares, un cliente de su proveedor o un votante de su partido.

La sociedad educadora También una ruptura espacial, o mejor decir funcional. Ya no hay una clara división entre los que crean conocimiento y los que lo transmiten. La mala noticia es que la escuela y el profesorado no pueden estar por sí solas a la altura de las demandas y posibilidades planteadas por el desarrollo del conocimiento; la buena que, al mismo tiempo, las instancias en que ese conocimiento se crea están dispuestas a difundirlo y disponibles para la colaboración. Esto significa que, junto a los centros escolares, que ya no pueden albergar el caudal de conocimiento existente, ni siquiera lo más pertinente y relevante, se encuentran, no obstante, familias, grupos, empresas, asociaciones e instituciones que sí disponen conjuntamente de él y que pueden cooperar en

seleccionarlo y activarlo. Padres e incluso ciudadanos no vinculados a los centros poseen el bagaje de su formación, sus cualificaciones, aficiones y experiencias; colectivos informales, núcleos activistas, asociaciones y grupos de intereses pueden y, generalmente, quieren intervenir o cooperar en los asuntos de cara a los objetivos que las definen; un conjunto de instituciones públicas y semipúblicas dedicadas a temas de interés común cuentan con mecanismos e instrumentos de difusión y buscan cooperar con los centros de enseñanza; en fin, las empresas, que además de ganar dinero tienen también objetivos sustantivos (la producción de ciertos bienes y servicios) que conectan con las necesidades de grupos importantes de individuos, incluidos los alumnos, lo que puede servir de base a relaciones de colaboración con los centros, atentas a los propósitos de ambas partes.

Todo el cambio social que la escuela no puede seguir o reproducir por sí sola está ahí, en esos entes sociales del entorno con los cuales hay que aprender a trabajar en redes de cooperación de estructura y duración variables, en las que cada uno pueda realizar sus propios fines sin merma de los del otro, y en las que los proyectos educativos de los centros de- ben ser capaces de materializar, al menos, una parte de su contenido.

### **8.10 El aprendizaje es una fiesta**

Para (Pedro, 2011) cómo, profesor de lenguaje en San Cayetano, Bolívar, rescata la memoria cultural de un pueblo. “Me enamoré del mundo de fantasías y realidades de los niños. Ser docente es orientar a los niños para afrontar la vida y enseñarles a cuestionar el mundo de las ideas”.

En sus clases, el docente Pedro convierte al pueblo en un aula donde los estudiantes reflexionan sobre sus orígenes. ¿Cómo el rescate de la historia local desarrolla competencias comunicativas?, fue la inquietud que motivó la propuesta pedagógica del docente y los estudiantes de quinto grado, y con la cual obtuvieron el Premio de Funda lectura en 2004. “En esta propuesta, los padres de familia son protagonistas del aprendizaje de sus hijos, voceros y fuente de la memoria”, comenta Pedro.

### **8.11 La formación inicial: para atraer destacados profesionales**

Se debería convertir a la formación docente en una carrera llamativa y atractiva para los jóvenes que tengan buenos resultados educativos en la educación media aumentando su nivel académico. Asimismo se debería incorporar procedimientos rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los requerimientos que exige la formación docente.

(Jhonson, 2011) Dice que

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo y desempeña un papel clave en la determinación de la calidad y cantidad de nuevos docentes que pasan a formar parte de este proceso. ¿Sirve la oferta disponible de formación inicial como incentivo para atraer a los mejores candidatos para los sistemas educativos? (Pág. 78)

En contraste con lo que sucede con estudiantes de carreras distintas a la docencia, los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más modestos, si miramos tanto los niveles de instrucción de sus padres como sus niveles de ingreso familiar. También los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior. La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años, es que la formación inicial de futuros maestros ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los alumnos de escuelas multigrados y rurales. Este déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación que hacer al material de apoyo, al desarrollo y la planificación curricular, a la supervisión de las prácticas docentes y a la preparación de los formadores de formadores.

## 8.12 Valoración docente

Es necesario engrandecer la profesión a través de mayores consideraciones sociales hacia los que están en esta actividad para que los candidatos opten por la docencia.

(Lernen, 2008) Dice “Es necesario dignificar la profesión a través de una mayor consideración social hacia aquellos que están en actividad y haciendo que los mejores candidatos opten por estudios de docencia”

**Entorno profesional facilitador:** habría que construir un ambiente “profesional” que mejore la capacidad del sistema educativo de retener a los mejores maestros y profesores en la docencia. Para lograrlo es necesario brindar adecuadas condiciones de trabajo y una apropiada estructura de remuneración e incentivos. También es importante impulsar modalidades de promoción dentro de la profesión docente que eviten que el sistema de ascensos aleje al docente del aula.

**Formación inicial y continua de calidad:** se debería convertir a la formación docente en una carrera atractiva para jóvenes con buenos resultados educativos en la educación media aumentando el nivel académico exigido. En los casos en que la Formación Docente no sea universitaria, habría que instaurar convenios de colaboración en investigación educativa con las Universidades y otras Instituciones de Educación Superior. Para que la formación no quede en mera retórica e incida efectivamente en lo que los docentes hacen en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, habría que disponer de una base de experiencias exitosas para la solución a situaciones propias. Asimismo se deberían incorporar procedimientos de selección rigurosos para tener formadores que respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la formación docente.

**Evaluación que retroalimente la tarea de enseñar:** habría que considerar la evaluación docente como mecanismo básico de mejora de los sistemas educacionales. Los marcos referenciales para la docencia y su evaluación deberían constituir la base para los programas de formación inicial y para la construcción



de las etapas y requisitos de la carrera docente. Un sistema educativo no será mejor que los maestros con los que cuenta.

### **8.13 Certificación de los nuevos docentes**

Según (Cantillon , 2012) manifiesta que “La certificación de los docentes permite el establecimiento de estándares profesionales independientes de la experiencia educativa de los posibles docentes”. Pag 19

También puede proporcionar un medio para que individuos con una variedad de experiencias se conviertan en docentes. Puesto que para la enseñanza eficaz es importante una gama de dimensiones diferentes, la certificación debe implicar una variedad de criterios diferentes: conocimiento de la materia, habilidades pedagógicas, habilidades de comunicación, experiencia, cualidades personales, entre otros. Sin embargo, la naturaleza de la enseñanza significa que incluso los solicitantes menos calificados pueden aún esforzarse para lidiar con la realidad del puesto. Por tal razón, haber terminado satisfactoriamente un periodo de prueba de uno a dos años de enseñanza deberá considerarse obligatorio antes de otorgar el certificado docente completo o asignar un puesto permanente como docente.

Para ser justos, a los candidatos a docentes deberán dárseles todas las oportunidades de trabajar en un ambiente escolar estable y bien sostenido durante este periodo inicial y la decisión acerca de la certificación deberá ser tomada por un panel de miembros del personal interno y externo que están bien capacitados y cuentan con los recursos para la tarea. La terminación exitosa del periodo de prueba deberá reconocerse públicamente y generar un aumento sustancial en el estatus y el sueldo.

### **8.14 Desarrollo profesional**

Con las actividades de formación profesional se busca actualizar, desarrollar y ampliar los conocimientos que los docentes adquirieron durante la formación magisterial inicial o brindarles la comprensión de nuevas habilidades y de carrera. Para (Larson M. , 2010) dice que

La formación profesional puede acompañar también a la implementación de reformas educativas. Hay una fuerte demanda de que los docentes actualicen de manera continua sus conocimientos y habilidades, como por ejemplo en el caso que se introduzca un nuevo currículo, que haya cambios en las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes, nueva investigación sobre enseñanza y aprendizaje, así como una mayor presión para la rendición de cuentas de los docentes y el desempeño escolar. (Pág. 78)

La formación profesional ofrece un medio para mejorar la calidad de los docentes y para conservarlos en la docencia. Sin embargo, los informes nacionales revelan que la formación profesional a menudo está fragmentada, no se relaciona con la práctica de la enseñanza y carece de intensidad y seguimiento. Las actividades orientadas a facilitar la implementación de políticas o reformas educativas, en las que a menudo participan grandes grupos de docentes juntos, por ejemplo, mediante conferencias diseñadas para proporcionar nueva información. Formación profesional orientada a la tarea y dirigida a la preparación del equipo para nuevas funciones, en la que a menudo participan docentes individualmente o en pequeños grupos y que puede incluir cursos, autoestudio y otros. Formación profesional basada en la escuela dirigida a responder a las necesidades escolares y a servir el objetivo del desarrollo escolar, y que a menudo involucra a grupos de docentes de la misma escuela en un trabajo conjunto en un problema o en el desarrollo de un programa.

Formación profesional personal elegida por el participante para su mejora profesional y educación futura. Dichas actividades a menudo se realizan fuera de la escuela del docente, bien sea sobre una base individual o con docentes de otras escuelas. En algunos países, las actividades de formación profesional personal están ligadas de cerca con los resultados de la evaluación del docente. Estos cuatro tipos de actividades de formación profesional existen simultáneamente, pero su peso relativo ha cambiado con el transcurso de los años. En los informes nacionales se observa que las actividades de formación profesional basadas en la escuela que involucran a todo el personal o a grupos significativos de docentes se están volviendo más comunes, mientras que el desarrollo personal a iniciativa de

los docentes se reduce, al menos en términos de programas financiados con fondos públicos.

## **9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:**

¿Qué contenidos teóricos servirán para identificar el adecuado funcionamiento del actual proceso educativo desde un enfoque crítico?

¿Qué procesos se debe realizar para conocer el grado de conocimientos que posee el docente sobre los cambios de la plataforma educativa?

¿Cómo determinar el diagnóstico sobre la Retención y Formación Docentes en ejercicio?

## **10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL**

### **10.1 Tipo de proyecto**

La investigación formativa es un eje fundamental para la formación docente ya que se ha venido fortaleciendo con el pasar del tiempo, esta investigación surge desde décadas atrás tanto el estudiante como el docente desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje de acorde a la Actualización y Fortalecimiento Curricular para esto el docente deberá tener los suficientes conocimientos actualizarse día a día con la tecnología y recibir cursos conferencias motivadoras en la enseñanza.

### **Propósito de la investigación**

Desarrollar formas de investigación como plantear proyectos para llevar a cabo un mejor aprendizaje y los estudiantes desarrollen sus capacidades habilidades y destrezas como docentes que somos estamos en la obligación de formar a las futuras generaciones con una visión diferente.

## Unidades de estudio

**TABLA N. 2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

<b>Categorías</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Directivos	50	50
Docentes	597	190
<b>Total =</b>	<b>659</b>	<b>240</b>

Fuentes: Archivo SMIE de la institución  
Elaborado: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

## 10.2 Métodos de investigación

### Métodos teóricos

Con este método podemos conocer la teoría científica de la investigación y fundamentar teóricamente y conceptualmente toda la información obtenida del tema de investigación, en el aspecto bibliográfico, anemográfico de la educación y la metodología acerca de la retención de los docentes.

### Método inductivo

Es un proceso que parte de los casos particulares que elevan los conocimientos y generalizan lo que pasa actualmente al docente

### Método analítico

Consiste en el análisis por partes de la información recolectada de cada uno de los componentes de la educación actual, de acuerdo a su calificación para lograr a un mejor entendimiento y además analizar los resultados de la investigación de campo para interpretar los conocimientos obtenidos.

### Método sintético

Es un proceso en el cual se logra unificar varios contextos o relacionar hechos para formar una teoría. Por ende este método será utilizado dentro de la investigación en la formulación de conclusiones y recomendaciones.

### **10.3 Técnicas e instrumentos.**

Con la finalidad de obtener un procedimiento educativo que oriente al conocimiento objetivo o subjetivo, se utilizara la siguiente técnica para la recolección.

Las siguientes técnicas serán de mucha ayuda para la recopilación de la información.

#### **Técnica de la entrevista**

La entrevista no se considera una conversación normal, sino una conversación formal, con una intencionalidad, que lleva implícitos unos objetivos englobados en una Investigación.

#### **Técnica de la encuesta**

Se diseñara una encuesta ese proyecto de la preguntas de los indicadores de cada una de las variables a carga de la educación actual y sus alcances.

## 11. ANÁLISIS E INTEPRETACION DE RESULTADOS

### 11.1 RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES

1.- ¿Qué aspectos le motivan para mantenerse en la docencia?

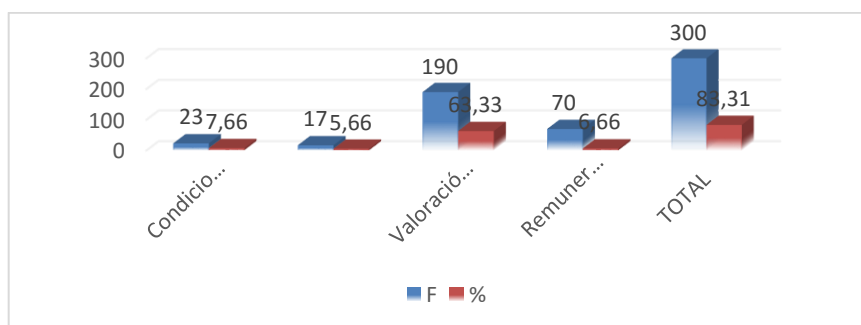
**TABLA N. 3 ASPECTOS QUE MOTIVAN LA DOCENCIA**

ALTERNATIVAS	F	%
Condiciones para su desempeño	23	7,66
Crecimiento personal	17	5,66
Valoración de su trabajo	190	63,33
Remuneración económica	70	23,33
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>99,98</b>

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 1 ASPECTOS QUE MOTIVAN LA DOCENCIA**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Luego de haber empleado las encuestas se observó los siguientes resultados el 23 (7,66 %) permanece en la docencia por las condiciones para su desempeño; 17 (5,66 %) crecimiento personal; 190 (63,33 %) valoración de su trabajo; 70 (23,33 %) remuneración económica.

Existe un alto porcentaje de docentes que permanecen en la docencia por la valoración e importancia social que se le da a su trabajo y las diferentes responsabilidades de su profesión. El maestro contemporáneo se enfrenta a retos que le impone su disciplina la misma requiere de competencias diferentes para solucionar con creatividad los problemas en segundos.

2.- ¿Cómo considera su desempeño docente?

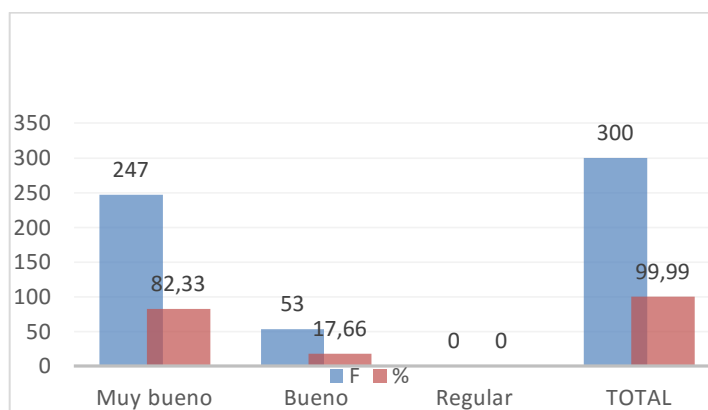
**TABLA N. 4 DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Muy bueno	247	82,33
Bueno	53	17,66
Regular	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>99,99</b>

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 2 DESEMPEÑO DOCENTE**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran el 247 (82,33 %) de docentes consideran su desempeño muy bueno; 53 (17,66 %) bueno; 0% no consideran regular su desempeño.

El alto número de docentes se consideran muy buenos, diseñan sus clases y adaptan los materiales de acuerdo con las necesidades y los retos pedagógicos a los que se enfrentan. . Es decir, sin una buena educación dada por el maestro, no hay posibilidad de que luego aparezcan el científico, el político, el creador artístico

3.- ¿Qué función desempeña en la institución educativa?

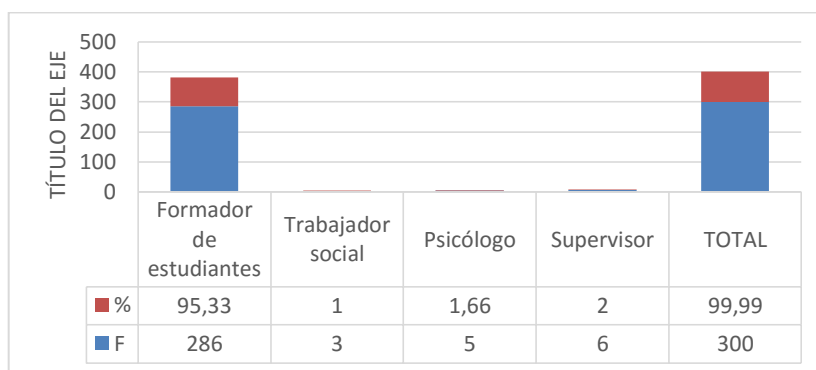
**TABLA N. 5 FUNCIONES DE LOS DOCENTES EN LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Formador de estudiantes	286	95,33
Trabajador social	3	1
Psicólogo	5	1,66
Supervisor	6	2
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>99,99</b>

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 3 FUNCIONES DE LOS DOCENTES EN LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Existen diferentes funciones que desempeñan los docentes en las instituciones educativas, 286 (95,33 %) son formadores de estudiantes; 3 (1%) trabajador social; 5 (1,66 %) psicólogo; 6 (2 %) supervisor.

Existe un alto porcentaje de docentes que son formadores de estudiantes, son el soporte básico del cultivo de la humanidad y su labor está ligada al sentido humanista de la civilización, porque él pone las bases de todo el desarrollo intelectual futuro. Todo ello para formar hombres y mujeres con las capacidades y conocimientos necesarios para participar activamente en su sociedad.



4.- ¿En cuáles aspectos se destaca positivamente usted como profesor?

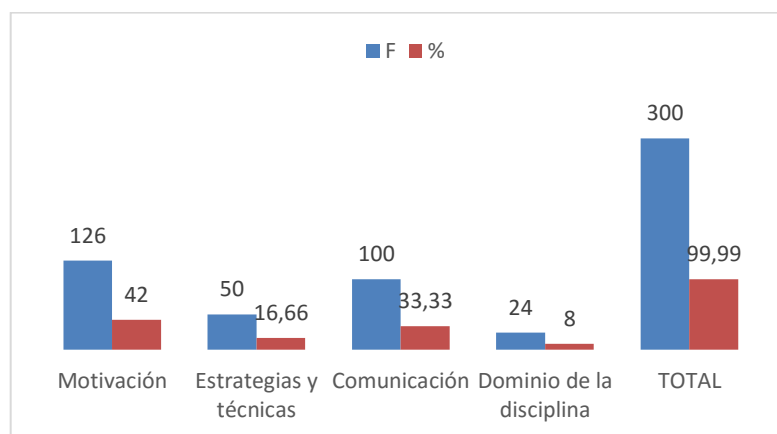
**TABLA N. 6 ASPECTOS QUE DESTACA EL PROFESOR**

ALTERNATIVAS	F	%
Motivación	126	42
Estrategias y técnicas	50	16,66
Comunicación	100	33,33
Dominio de la disciplina	24	8
TOTAL	300	99,99

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 4 ASPECTOS QUE DESTACA EL PROFESOR**



#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los docentes se destacan en diferentes aspectos como, 126 (42 %) de docentes son motivadores; 50 (12,66 %) estrategias y técnicas; 100 (33,33 %) comunicación; 24 (8 %) dominio de la disciplina.

El resultado que mayor porcentaje tiene es la motivación, que el docente utiliza a diario en el salón de clases para que los estudiantes tenga interés por el estudio y aprender armarse para la vida, pero también abrir espacios para la imaginación; prepararse para vivir y trabajar e imaginar futuros posibles.

5.- ¿Qué factores se debe tomar en cuenta para el incremento de sueldo?

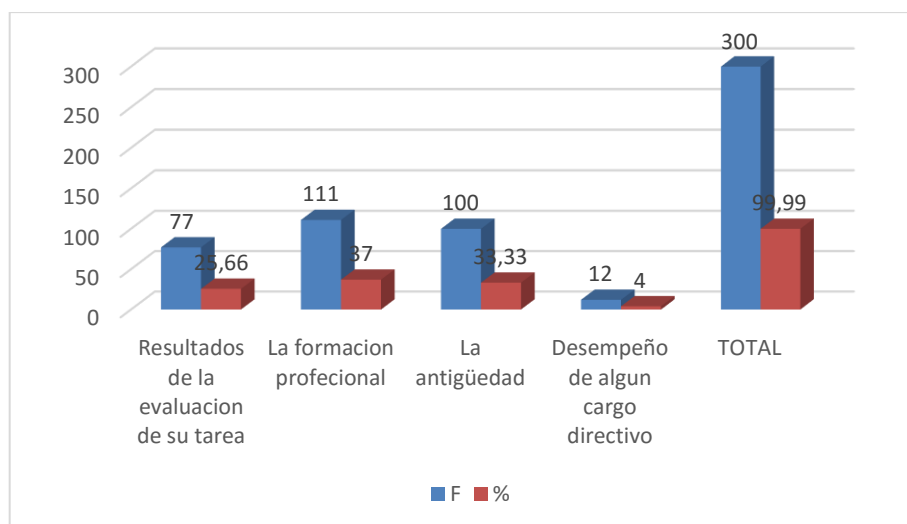
**TABLA N. 7 FACTORES PARA EL INCREMENTO DE SUELDO**

ALTERNATIVAS	F	%
Resultados de la evaluación de su tarea	77	25,66
La formación profesional	111	37
La antigüedad	100	33,33
Desempeño de algún cargo directivo	12	4
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>99,99</b>

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 5 FACTORES PARA EL INCREMENTO DE SUELDO**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los docentes para el incremento de su sueldo son 77 (25.66 %) de docentes optan por los resultados de evaluación de su tarea; 111(37 %) la formación profesional; 100 (33,33 %) la antigüedad; 12 (4%) desempeño de algún cargo directivo.

El alto porcentaje de docentes concuerdan con la formación profesional el cual adquirieron durante la formación magisterial inicial y de carrera. que exige actualizar, desarrollar y ampliar los conocimientos constantemente.

6.- El docente ¿qué cursos debería recibir para actualizar sus conocimientos?

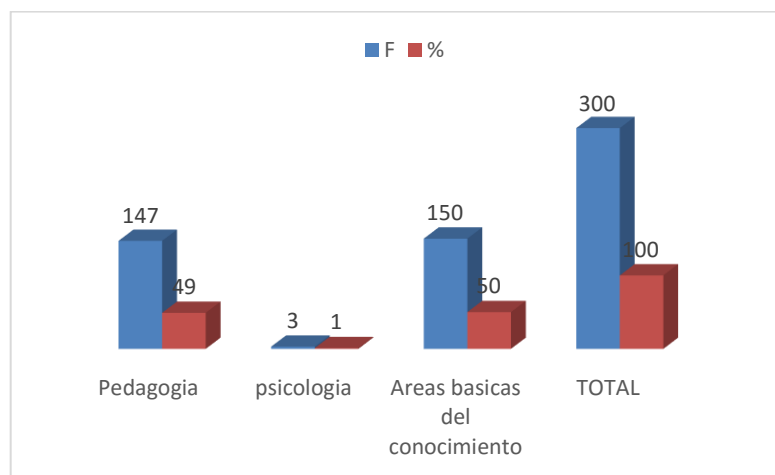
**TABLA N. 8 CURSOS PARA LA ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Pedagogía	147	49
Psicología	3	1
Áreas básicas del conocimiento	150	50
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 6 CURSOS PARA LA ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos de la encuesta 147 (49%) de docentes concuerdan que deben actualizar sus conocimientos en pedagogía; 3 (1%) psicología; 150 (50%) áreas básicas del conocimiento.

Este porcentaje alto de áreas básicas del conocimiento que el docente debe estar constantemente actualizado para disponer de una base de experiencias exitosas para la solución a situaciones propias. Todo aquello que se puede enseñar en sus fundamentos, pero no en su excelencia. El maestro tiene a veces un papel socialmente humilde, pero fundamental desde el punto de vista de la civilización y de la humanidad.

7.- ¿Qué tipos de incentivos existe para los docentes?

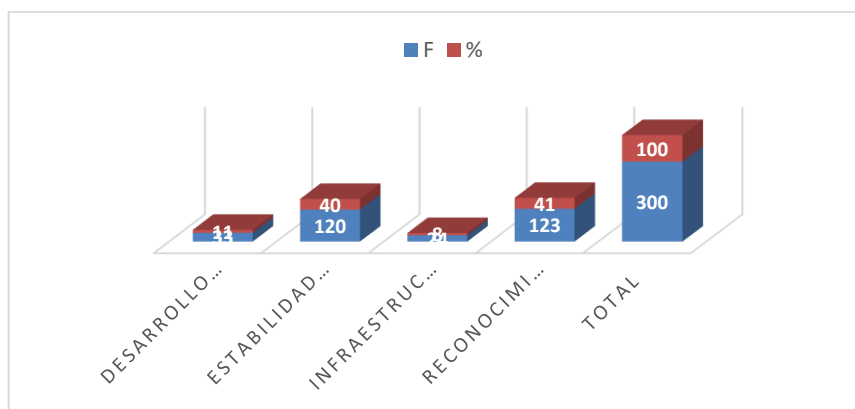
**TABLA N. 9 INCENTIVOS PARA LOS DOCENTES**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Desarrollo profesional	33	11
Estabilidad laboral	120	40
Infraestructura y materiales de enseñanza adecuados	24	8
Reconocimiento y prestigio	123	41
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 7 INCENTIVOS PARA LOS DOCENTES**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El resultado obtenido de los incentivos que tienen los docentes 33 (11%) desarrollo profesional; 120 (40%) estabilidad laboral; 24 (8%) Infraestructura y materiales de enseñanza adecuados; 123 (41%) reconocimiento y prestigio. Existe un alto porcentaje de docentes que están de acuerdo con la infraestructura y los materiales para la enseñanza son adecuados para impartir sus clases.

El reto constante de disponer de un número suficiente de maestros que sean competentes, que permanezcan motivados y con incentivos condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional. Una de las tareas esenciales hoy en América latina es la de encontrar la manera de mejorar las perspectivas de carrera de los docentes y modificar el imaginario colectivo referido a esta profesión.

8.- La capacitación que ha recibido usted a lo largo de su trayectoria docente es:

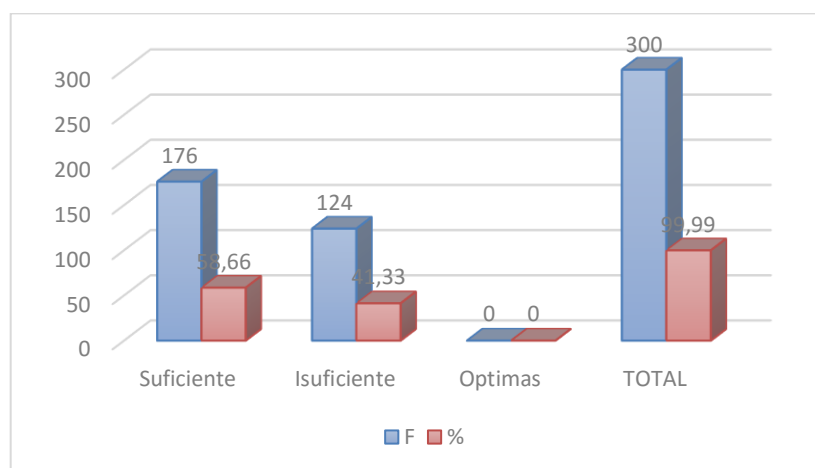
**TABLA N. 10** CAPACITACIONES RECIBIDAS A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA DOCENTE

ALTERNATIVAS	F	%
Suficiente	176	58,66
Insuficiente	124	41,33
Optimas	0	0
TOTAL	300	99,99

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 8** CAPACITACIONES RECIBIDAS A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA DOCENTE



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con las encuestas aplicadas se obtuvo los siguientes resultados 176 (58,66%) de docentes concuerdan que la capacitación recibida es suficiente; 124 (41,33) insuficiente. El alto número de docentes está satisfechos con las capacitaciones adquiridas en su trayectoria docente.

Con estas actividades se busca actualizar, desarrollar, ampliar los conocimientos y brindarles la comprensión de nuevas habilidades y de carrera. Para mejorar la calidad de los docentes y para conservarlos en la docencia.

9.- ¿Cuáles son las actividades se debe desarrollar para retener a un docente?

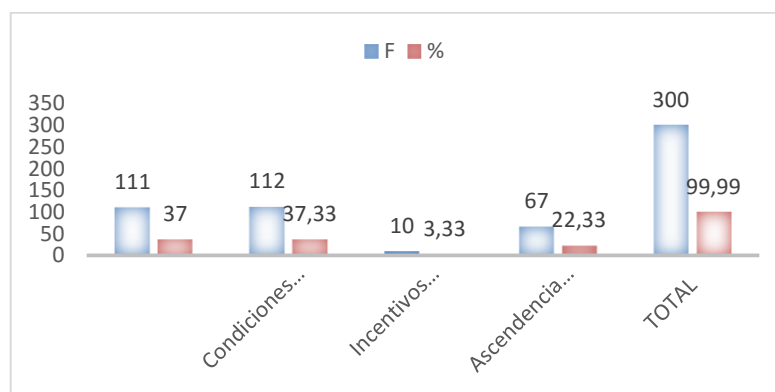
**TABLA N. 11 ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA RETENER A UN DOCENTE**

ALTERNATIVAS	F	%
Capacitaciones constantemente	111	37
Condiciones laborales	112	37,33
Incentivos económicos	10	3,33
Ascendencia de puestos	67	22,33
TOTAL	300	99,99

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 9 ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA RETENER A UN DOCENTE**



#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada 111(37%) capacitaciones constantemente; 112 (37,33%) condiciones laborales; 10 (3,33%) incentivos económicos; 67 (22,33%) ascendencia de puestos. Existe un alto porcentaje de docentes que para retener a formador se debe proyectar estabilidad laboral y poder ascender a puestos directivos.

Las nuevas expectativas y los desafíos a los que se enfrentan las sociedades y economías sitúan a la educación en el centro del debate y a los docentes como actores clave. Se deberían incorpora, actividades como capacitaciones dirigidas a los docentes para retener formadores que respondan eficazmente a los requerimientos que exige la formación docente.

10.- ¿Qué oportunidades se debe dar a los candidatos a docentes?

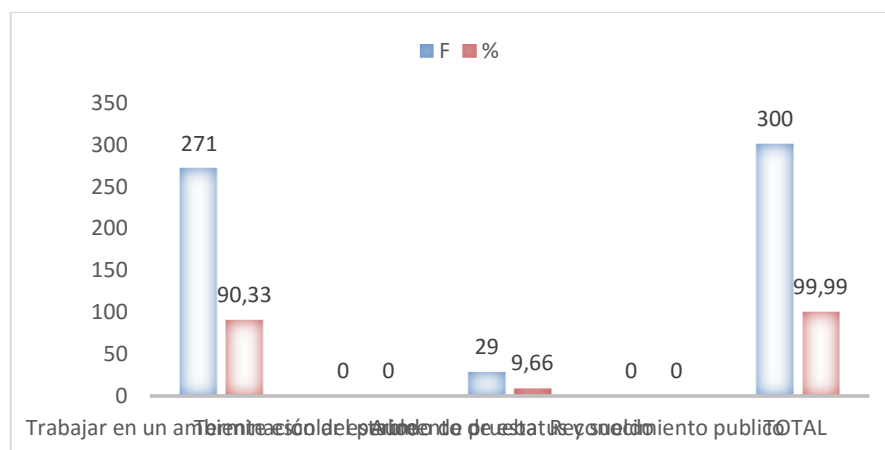
**TABLA N. 12 OPORTUNIDADES SE DEBE DAR A LOS CANDIDATOS A DOCENTES**

ALTERNATIVAS	F	%
Trabajar en un ambiente escolar estable	271	90,33
Terminación del periodo de prueba	0	0
Aumento de estatus y sueldo	29	9,66
Reconocimiento publico	0	0
TOTAL	300	99,99

Fuente: Docentes del cantón Salcedo

Autora: Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**GRÁFICO N. 10 OPORTUNIDADES SE DEBE DAR A LOS CANDIDATOS A DOCENTES**



### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas 271(90,33%) tienen oportunidades de trabajar en un ambiente escolar estable; 29 (9,66%) aumento de estatus y sueldo. Este porcentaje muestra que los candidatos a docentes tienden a trabajar en instituciones con infraestructura estable.

La docencia en una carrera llamativa y atractiva para los jóvenes que tengan buenos resultados educativos en la educación media aumentando su nivel académico. Los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más modestos, si miramos tanto los niveles de instrucción de sus padres como sus niveles de ingreso familiar.

## **12. IMPACTOS SOCIALES Y TÉCNICOS**

La ejecución del proyecto: “Retención y Promoción de Docentes en Ejercicio en el cantón Salcedo”. Ha generado un impacto de tipo técnico y social por los aportes científicos que condujeron a realizar un diagnóstico de la situación actual sobre la retención y promoción de los docentes.

El impacto técnico que tiene el proyecto, se debe a la recopilación científica de información obtenida de fuentes bibliográficas que ha permitido profundizar el tema de retención y promoción de docentes en ejercicio, además ha permitido dar a conocer a toda la comunidad educativa, acerca de las actividades realizadas para la retención y promoción de los docentes dando un aporte eficaz y eficiente para la educación.

El impacto social que ha generado el proyecto, ha sido la elaboración de conclusiones en base a los resultados obtenidos en el trabajo de campo que se desarrolló en el cantón Salcedo, ya que ha permitido diagnosticar la situación actual de retención y promoción de los docentes en ejercicio, generado de la misma manera recomendaciones que logre hacer más efectiva la retención y promoción docente.

## **13. PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO**

Dentro del proyecto de investigación realizado, no se utilizó presupuesto, puesto que no se realizó una investigación técnica de campo, se realizó solo un diagnóstico de la situación actual de los docentes, conforme al sistema que utilizan para retener y promocionar a los docentes en ejercicio.



## 14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 14.1. Conclusiones

- A partir del estudio realizado se reconoció algunos aspectos que hacen compleja la retención y promoción docente, que algunos docentes tuvieron éxito de seguir en esta carrera, debido a su formación profesional y desenvolvimiento en la educación, es por ello que para ser docente hay que tener vocación y pasión por la carrera.
- Se determinó que la retención y promoción docente es un proceso formativo, que requiere de una información concreta y verídica; permitiendo implementar planes de mejora para los docentes, este proceso se encarga de garantizar el trabajo docente y de esta manera ayudando a superar las debilidades del profesor.
- Dentro de la docencia, hay razones suficientes para retener a los docentes y a sus posibles candidatos, para lo cual se los debe dar las oportunidades como: estabilidad laboral, incentivos, capacitaciones, entre otros, con la finalidad de mejorar la educación. Pero en la mayoría de los casos habría una tendencia a atribuir las posibilidades exclusivamente al momento de retener a los docentes. En menor medida se incluye actividades, dentro de su trayectoria y consideración de estrategias, que utiliza para administrar su tiempo y pueda moverse en el escenario institucional.
- La retención y promoción docente, se pudo explicar desde algunos factores: Que existen condiciones, que se debe cumplir a cabalidad y que cada docente debe esmerarse por mejorar su formación profesional; cumplir con todos los requisitos que exige esta carrera, el mismo que los compensa a ascender algún cargo directivo o con otras actividades..

## 14. 2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda a toda la comunidad educativa incluyendo docentes y a sus posibles candidatos, poner énfasis en su formación profesional, de lo cual depende mucho para tener éxito al momento de promocionarlos , conocer todo lo referido a la docencia, para elegir esta carrera por vocación
- Conocer los procesos de formativo de la docencia, que requiere para implementar planes de mejora de acorde a las necesidades de los docentes, garantizando su labor profesional; dentro del ámbito educacional.
- Aprovechar las oportunidades y actividades que incentivan a mantenerse en esta carrera; las instituciones educativas, ofrecen al momento de retener a una docente: estabilidad laboral a los candidatos y a los que se encuentran en la docencia.
- Cumplir con los parámetros establecidos por la docencia como: su formación académica pedagógica que es lo esencial para desarrollarse en la educación y puedan participar en competencias, para ascender a cargos directivos, también presentar propuestas para motivar a los docentes a que no abandonen, permanezcan y elijan esta carrera.

## 15. BIBLIOGRAFIA

### 15.1 Bibliografía consultada

Aranda, J. (2009). *Educacion de hoy*. España: Mejoramiento educativo.

Barry McGaw. (05 de 2009). *retencion docente.com*. Obtenido de [http://Downloads/retencion%20docente%20\(3\).pdf](http://Downloads/retencion%20docente%20(3).pdf)

FERRER, JESÚS. (31 de 07 de 2010). *metodologia.com*. Obtenido de <http://metodologiaa02.blogspot.com>

Ramos Chagoya Ena. (01 de 08 de 2008). *gestiopolis.com*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>

Coordinación Nacional . (04 de 2010). *Servicio Promocional Docente.com*. Obtenido de <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.com>

Denise Vaillant. (08 de 2006). *Atraer y retener buenos docentes.com*. Obtenido de [http://Downloads/atraer\\_retener\\_buenos\\_profesionales\\_latinoamerica\\_vaillant.pdf](http://Downloads/atraer_retener_buenos_profesionales_latinoamerica_vaillant.pdf)

Denisse VAILLANT. (04 de 2008). *Modelos Inovadores de Remuneracion Docente*. Obtenido de <http://Publicacions/Modelos%20innovadores%20de%20remuneración%20docente.com>

## 15.2 Bibliografía citada

- Bastidas, C. (2010). *Como ejercer el oficio docente* . Barcelona : Casals S.A.
- Benitez, M. (2008). *La educacion y sus barreras* . Quito: Nueva sociedad.
- Cantillon , R. (2012). *Cerficcaión de los docentes* . Quito: Andes.
- Carbonell, L. (2010). *La eduaccion y sus cambios*. Barcelona: Kalcell.
- Castillo, J. (2007). *La problematica de la docencia* . Guayaquil: Modelos .
- Castro, E. (2009). *Revolucion educativa* . Quito: Nueva Sociedad.
- Costa, v. (2010). *docente*. argentina: Buenos Aires.
- Gracia , A. (2010). *Enseñar para la vida* . Cuenca : Sociedad unida .
- Jhonson, O. (2011). *Formación docente*. Cuenca : Pinos.
- Jimenez , M. (2008). *El docente y su identidad*. Guayaquil: Oportunidad.
- Larson , A. (2009). *Formacion docente*. Quito: Revolucion .
- Larson , M. (2010). *Desarrollo profesional*. Quito : Rain.
- Lernen, E. (2008). *Valoración docente*. Guayaquil : Docencia.
- Lintòn, A. (2010). *El Impacto de la educaciòn*. España: Barcelona.
- Luce, J. (2009). *Revolucion educativa* . Quito: Nueva sociedad.
- Malik, A. (2009). *Proyecto Educativo* . Quito: Normas educativas .
- Mendoza , A. (2008). *Vocacion de un docente*. Colombia: Medellin.
- Morin , E. (2007). *Plataforma Educativa* . Quito : Cuarta.
- Narvaez, L. (2009). *La etica de la labor educativa*. Peru: Lima.
- Savater, F. (2009). *El sentido de educar* . Colombia : Medellin .
- Vaillant, D. (2009). *La enseñanza*. Quito: Un nuevo.

## 16: ANEXOS

Anexo # 1 encuesta a los docentes



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
**CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,**  
**MENSION EDUCACION BASICA**

**Encuesta dirigida a los docentes**

**OBJETIVO.-** Diagnosticar la situación actual de los docentes mediante una investigación de campo; para aportar alternativas que mejoren su calidad laboral, en el ámbito educativo de la carrera de Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi

**INDICACIONES.-** Lea detenidamente cada ítem y conteste con toda libertad. Marque con una X la alternativa que considere pertinente.

### CUESTIONARIO

1.- ¿Qué aspectos le motivan para mantenerse en la docencia?

- a) Condiciones para su desempeño
- b) Crecimiento personal
- c) Valoración de su trabajo
- d) Remuneración económica

2.- ¿cómo considera su desempeño?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Regular

3.- ¿Qué función desempeña en la institución educativa?

- a) Formador de estudiantes
- b) Trabajador social
- c) Psicólogo
- d) Supervisor

Otros.....

4.- ¿En cuáles aspectos se destaca positivamente usted como profesor?

- a) Motivación
- b) Estrategias y técnicas
- c) Comunicación
- d) Dominio de la disciplina

- 5.- ¿Qué factores se debe tomar en cuenta para el incremento de sueldo?
- a) Los resultados de la evaluación de su tarea
  - b) La formación realizada
  - c) La antigüedad
  - d) Desempeño de algún cargo directivo
- 6.- El docente ¿qué cursos debería recibir para actualizar sus conocimientos?
- a) Pedagogía
  - b) Psicología
  - c) Áreas básicas del conocimiento
- Otras.....
- 7.- ¿Qué tipos de incentivos existe para los docentes?
- a) Desarrollo profesional
  - b) Estabilidad laboral
  - c) Infraestructura y materiales de enseñanza adecuados
  - d) Reconocimiento y prestigio
- Otros.....
- 8.- La capacitación que ha recibido usted a lo largo de su trayectoria docente es:
- a) suficiente
  - b) insuficientes
  - c) optima
- 9.- ¿Cuáles son las actividades se debe desarrollar para retener a un docente?
- a) Capacitaciones constantemente
  - b) Condiciones laborales
  - c) Incentivos económicos
  - d) Ascendencia de puestos
- 10.- ¿Qué oportunidades se debe dar a los candidatos a docentes?
- a) Trabajar en un ambiente escolar estable
  - b) Terminación del periodo de prueba
  - c) Aumento de estatus y sueldo
  - d) Reconocimiento publico

## **Anexo #2 Hoja de vida del autor**

### **DATOS PERSONALES**



**Nombres y Apellidos:** Elsa Cristina Naranjo Tenorio

**Fecha de nacimiento:** 24 de agosto de 1989

**Cedula de identidad:** 0503166340

**Estado civil:** soltero

**E-mail:** crisnaranjo1989@hotmail.com

### **FORMACIÓN ACADÉMICA**

**Primaria:** Unidad Educativa Luis A. Martínez

**Secundaria:** Colegio Nacional Salcedo

**Superior:** Actualmente en el noveno ciclo en la Universidad Técnica de Cotopaxi

### **TITULOS**

**Bachillerato:** Bachiller en Ciencias Sociales

Auxiliar en informática

**Anexo 4****Muestra**

$$N = \frac{P Q N}{(N-1) \left[ \frac{E}{K} \right] + PQ}$$

$$N = \frac{597 \cdot 0,25}{(597-1) \left[ \frac{0,04}{2} \right] + 0,25}$$

$$N = \frac{149}{596 \left[ \frac{0,0016}{4} \right] + 0,25}$$

$$N = \frac{149}{596 \left[ 0,0004 \right] + 0,25}$$

$$N = \frac{149}{0,2384 + 0,25}$$

$$N = \frac{149}{0,4884}$$

$$N = 305$$





Oficio Nro. MINEDUC-CZ3-05D06-2017-0008-OF

Salcedo, 09 de enero de 2017

**Asunto:** AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTAS

Señora  
Gina Silvana Venegas Álvarez  
**Decana de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 05D06-6894, tengo a bien comunicar que esta Dirección Distrital autoriza la realización de las encuestas detalladas en el documento adjunto, no sin antes recordarle que todo evento debe ejecutarse después de la jornada pedagógica establecida en cada una de las instituciones educativas; en razón de que no se debe suspender bajo ningún concepto el desarrollo de las actividades docentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

  
Klevér Alberto Medina Astudillo  
**DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN 05D06 - SALCEDO**



Referencias:

- MINEDUC-CZ3-05D06-UDAC-2017-0021-E

Anexos:

- AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTAS.

nc


Av. Amazonas N34-451 entre Av. Atahualpa y Juan Pablo Sanz  
Telf.: + (593 2) 3961300/1400/1500  
www.educacion.gob.ec



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

## FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Oficio N° FCHYE/E-0017-2017  
Latacunga, enero 5 del 2017

Ingeniero  
Kléber Medina  
**DIRECTOR DEL DISTRITO 05D06 SALCEDO**

Estimado Director:

A nombre de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, me permito expresarle un cordial y atento saludo, el motivo del presente es para solicitarle comedidamente *se autorice a quien corresponda se permita a la Sra. Elsa Cristina Naranjo Tenorio, estudiante del noveno ciclo de la carrera de Educación Básica; en el marco del proyecto de investigación denominado "Retención y formación de docentes en ejercicio en el cantón Salcedo"*, aplicar las encuestas a los directivos, personal administrativo y docentes que laboran en las instituciones del distrito que usted acertadamente dirige, de acuerdo al siguiente cronograma:

Institución	Día	Hora
Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez	09/01/17	8h00
Unidad Educativa Rosa Zárate	09/01/17	10h00
Unidad Educativa González Suárez	10/01/17	8h00
Unidad Educativa 19 de septiembre	10/01/17	10h00
Unidad Educativa Salcedo	11/01/17	8h00

Por la acogida que se digne dar a la presente anticipo mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

POR LA VINCULACION DE LA UNIVERSIDAD CON EL PUEBLO

  
Lcda. M.Sc. Gina Venegas Alvarez  
**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACION**  
C.I. 0501598643  
Contacto: 0995323286 / correo decanato.humana@utc.edu.ec

GVA/rocytapia

DIRECCION DISTRITAL  
DISTRITO SALCEDO - ED

D. 5 ENE 2017