



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

## **FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**

### **CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

#### **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## **“SELECCIÓN DE ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA”**

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

**AUTOR:**

León Cajiao Alonso Xavier

**TUTOR:**

Cárdenas Quintana, Raúl Bolívar. PhD

**Latacunga – Ecuador**

**Marzo 2018**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **ALONSO XAVIER LEÓN CAJIAO**, declaro ser autor del presente proyecto de investigación “**SELECCIÓN DE ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA**”, siendo el **PhD. RAÚL BOLÍVAR CÁRDENAS QUINTANA** 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.

Latacunga, marzo 2018



.....  
**Alonso Xavier León Cajiao**  
C.I. 050432752-9

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

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“SELECCIÓN DE ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA”**, de **LEÓN CAJIAO ALONSO XAVIER**, de la carrera de 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, marzo 2018



.....  
Cárdenas Quintana, Raúl Bolívar. PhD.  
C.I: 050140114-5

## 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, el postulante: **LEÓN CAJIAO ALONSO XAVIER**, con el título de Proyecto de Investigación: “**SELECCIÓN DE ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA**”, se han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

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

Latacunga, marzo 2018

Para constancia firman:

  
Lector 1 (Presidente)  
Lic. Logroño Herrera Lorena Mgs  
CI. 050197612-0

  
Lector 2  
Lic. Revelo Mayorga Lenin Mgs  
CI. 1801167410

  
Lector 3  
Psic. Barba Gallardo Pablo MSc.  
CI. 1719308148

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la oportunidad de alcanzar mis metas propuestas, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme sus puertas a la excelencia y los Docentes de la misma por compartir sus sabios conocimientos.

**Alonso León Cajiao**

## **DEDICATORIA**

Dedicada a mi padre Vicente Alonso León Tovar (+) que siempre estuvo presente en los momentos más oportunos con sus consejos y motivaciones, de siempre mirar hacia el éxito y la honestidad.

**Alonso Xavier**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

### TÍTULO: SELECCIÓN DE ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA

**Autor:**

León Cajiao Alonso Xavier

### RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad realizar un estudio acerca de los procesos de selección de los aspirantes a docentes en el Cantón Latacunga, que permitan conocer de cerca la realidad que los aspirantes deben asumir para obtener un cupo de ingreso a las carreras de docentes, como un aporte al estudio de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Este estudio se realizó a través de una encuesta a los docentes en servicio activo del Cantón Latacunga, que también se enfoca a los estudiantes que tienen aspiraciones a ejercer la profesión de educadores, para que puedan orientarse y asumir con responsabilidad la ardua tarea de educar. A través de la consulta bibliográfica de diferentes autores, principalmente de Idalberto Chiavenato sobre cómo se efectúan los procesos de selección de personal, las pruebas que se aplican y cuáles deben ser los perfiles idóneos según el requerimiento de la situación. Posteriormente se aplicó como instrumentos de recolección de información la ficha bibliográfica y la encuesta, a través de la metodología científica y deductiva. El instrumento fue aplicado a la muestra extraída de los docentes del Cantón Latacunga, cuyos resultados permiten evidenciar distintos puntos de vista, que en su mayoría son positivos, pero al mismo tiempo demuestran ciertas falencias que se pueden apreciar en los gráficos estadísticos del presente trabajo, generalmente se encontró una oposición sobre si un organismo debe elegir la carrera a seguir por los estudiantes, el 89 % consideró como negativa esta pregunta, argumentando que los estudiantes deben escoger las carreras por su afinidad para fortalecer los lazos de aprendizaje para evitar la deserción en el futuro. Con la presente investigación se espera aportar, que los procesos de selección deben ser establecidos conforme los parámetros vigentes, con prioridad a la inclusión.

**Palabras Clases:** Selección, aspirantes, ingreso carrera docente, ejercicio de la profesión, perfiles

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

**TOPIC:** SELECTION OF ASPIRANTS TO TEACHERS IN EL CANTÓN LATACUNGA

**Author:**

León Cajiao Alonso Xavier

### ABSTRACT

The present research aims to conduct a study about the selection processes of aspiring teachers in the Latacunga Cantón, which allows to know closely the actuality that they must assume to obtain a quota of admission to teaching careers, such as a contribution to the study of the Career of Basic Education at Technical University of Cotopaxi. This research has been carried out through a survey at teachers in active service of Latacunga Cantón, which also focuses on students who have aspirations to practice the profession of educators, so that they can orient themselves and assume with responsibility the arduous task of educating. Through the bibliographical consultation of different authors, mainly of Idalberto Chiavenato on how the processes of selection of staff are carried out, the tests that are applied and which should be the ideal profiles according to the requirement of the situation. Subsequently the bibliographic record and the survey were applied as instruments of data collection, through the scientific and deductive methodology. The instrument was applied to the sample extracted from the teachers of Latacunga Cantón whose results allow to evidence of different points of view, which are mostly positive, but at the same time show certain shortcomings that can be seen in the statistical graphs of the present research, Generally found opposition to whether a body should choose the career to be pursued by students, 89% considered this question to be negative, arguing that students should choose careers by their affinity to strengthen learning ties to avoid dropout in the future. With the present investigation it is expected to contribute, that the selection processes must be established according to the parameters in force, with priority to inclusion.

**Key words:** selection, aspirants, career teacher entrance, exercise of the profession, profiles.

## **AVAL DE TRADUCCIÓN**

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen del proyecto de investigación al Idioma Inglés presentado por el señor Egresado de la Carrera de Licenciatura en Educación Básica Mención Educación Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación: **LEÓN CAJIAO ALONSO XAVIER**, cuyo título versa “**SELECCIÓN DE ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA**”, 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, Marzo 2018

Atentamente,



Lic. M.Sc. Marcelo Pacheco  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS**  
C. C. 050261735 – 0



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
1. INFORMACIÓN GENERAL .....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	4
5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	4
5.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	5
6. OBJETIVOS:.....	5
6.1. OBJETIVO GENERAL: .....	5
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	6
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	6
8.1. SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE .....	6
8.1.1. Objetivo de la selección de la educación.....	7
8.1.2. Aplicación de los aspirantes .....	8
8.1.3. Tipos de selección docente.....	9
8.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	9
8.2.1. Importancia de la selección del personal.....	9
8.2.2. Etapas de la selección del personal .....	10

8.2.3.	Técnicas de selección .....	11
8.3.	SELECCIÓN DOCENTE .....	12
8.3.1.	Importancia de la selección de aspirantes a docentes.....	12
8.3.2.	La Vocación del Docente .....	14
8.3.3.	Elección de la Carrera Docente .....	16
8.4.	SISTEMA DE ADMISIÓN.....	17
8.4.1.	Títulos de admisión .....	18
8.4.2.	Cualidades para ejercer la docencia .....	19
8.4.3.	Habilidades para ejercer la docencia .....	20
8.5.	FORMACIÓN EDUCATIVA.....	21
8.5.1.	Tipos de formación educativa .....	21
8.5.2.	Metodología educativa .....	22
8.6.	FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE .....	23
8.6.1.	Calidad en el proceso de formación docente.....	23
8.6.2.	Políticas de formación docente.....	24
8.6.3.	Tipos de formación docente .....	25
8.7.	DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE .....	26
8.7.1.	Competencias didácticas .....	27
8.7.2.	Dominio y transferencia de competencias.....	28
8.7.3.	Comunicación interpersonal, colectiva e individual .....	28
8.7.4.	Autogestión personal y profesional.....	29
8.7.5.	Perfil de docente.....	30
9.	PREGUNTAS CIENTÍFICAS .....	32
10.	METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL.....	32
10.1.	Enfoque de la investigación .....	32
10.2.	Tipo de investigación .....	32
10.2.1.	Descriptiva.....	32

10.3.	Métodos de Investigación.....	33
10.3.1.	Método Científico.....	33
10.3.2.	Método Deductivo.....	33
10.3.3.	Bibliográfico – Documental.....	34
10.4.	Técnicas e Instrumentos:.....	34
10.4.1.	Observación.....	34
10.4.2.	Encuesta.....	35
10.4.3.	El cuestionario.....	35
10.5.	Unidad de estudio.....	35
10.5.1.	Muestra.....	36
11.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	37
12.	IMPACTOS.....	47
12.1.	Impacto Social.....	47
12.2.	Impacto Cultural.....	47
12.3.	Impacto Educativo.....	48
13.	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO.....	49
14.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
14.1.	CONCLUSIONES.....	50
14.2.	RECOMENDACIONES.....	51
15.	BIBLIOGRAFÍA.....	52
15.1.	Bibliografía consultada.....	52
15.2.	Bibliografía citada.....	52
15.3.	Bibliografía Virtual.....	56
16.	ANEXOS.....	1

## ÍNDICE DE TRABLAS

Tabla 1. Beneficiarios directos .....	4
Tabla 2. Beneficiarios Indirectos.....	4
Tabla 3: Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados .....	6
Tabla 4. Técnica de investigación .....	34
Tabla 5. Población de estudio.....	36
Tabla 6. Pruebas de admisión.....	37
Tabla 7. Pruebas de Personalidad .....	38
Tabla 8. Centros de Capacitación .....	39
Tabla 9. Preselección para obtener Cupos.....	40
Tabla 10. Vocación para ejercer la profesión .....	41
Tabla 11. Pruebas estandarizadas .....	42
Tabla 12. Cualidades del Docente .....	43
Tabla 13. Ingreso de Instituciones de Educación Superior .....	44
Tabla 14. Organismos para Elección de Carreras.....	45
Tabla 15. Centros de Capacitación .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Técnicas de selección.....	12
Figura 2. Aplicación de las pruebas de admisión .....	37
Figura 3. Pruebas de personalidad.....	38
Figura 4. Centros de capacitación.....	39
Figura 5. Preselección para obtener cupos .....	40
Figura 6. Vocación para ejercer la profesión.....	41
Figura 7. Pruebas estandarizadas.....	42
Figura 8. Cualidades del docente.....	43
Figura 9. Ingreso instituciones de educación superior .....	44
Figura 10. Organismos para elección de carreras.....	45
Figura 11. Centros de capacitación.....	46

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:** Selección de Aspirantes a Docentes en el Cantón Latacunga

**Fecha de inicio:** 04 de Octubre del 2016

**Fecha de finalización:** marzo 2018

**Lugar de ejecución:** Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga

**Facultad que auspicia:** Facultad Ciencias Humanas y Educación

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

**Proyecto de investigación vinculado:** Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **Equipo de Trabajo:**

- **Tutor del proyecto**
  - **Nombre:** Cárdenas Quintana, Raúl Bolívar. PhD.
  - **Cédula:** 0501401145
  - **Teléfonos:** 0983324197
  - **Correo electrónico:** raul.cardenas@utc.edu.ec
  
- **Director de Carrera:**
  - **Nombre:** Vizquete Toapanta Juan Carlos Lic. Mg.C
  - **Cédula:** 050196014 – 0
  - **Teléfonos:** 0987520753
  - **Correo electrónico:** juanvizquete@utc.edu.ec

- **Coordinador del Proyecto**
  - **Nombre:** León Cajiao Alonso Xavier
  - **Cédula:** 050432752 – 9
  - **Teléfonos:** 0987067706
  - **Correo electrónico:** angel-alonso94@hotmail.com

**Área de Conocimiento:** Administración Educación.

**Línea de investigación:** Educación y comunicación para el desarrollo humano y social.

**Sub líneas de investigación de la Carrera:** Formación y desarrollo profesional docente.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

El proceso de selección es algo que se viene realizando en distintas áreas ya que a través de esta se pueden obtener los perfiles más idóneos para el correcto desempeño profesional. En el plano educativo la selección juega vital importancia, porque a través de esta se puede valorar y establecer parámetros que permitan escoger a los más capacitados para los diferentes campos del saber. El proceso de selección parte de la búsqueda de elementos sustentables que permiten el desarrollo colectivo de todos quienes conforman un grupo de estudio, mismo que está integrado por diferentes perfiles de conocimiento que deben ser sometidos a una especie de filtro; con ello se receptaran quienes reúnan los parámetros indicados para que puedan ingresar a un centro de educación superior. El proceso de selección de los aspirantes se resuelve a través de una convocatoria, que posteriormente se evalúa las destrezas y habilidades que les serán requeridas para el reclutamiento, proceso mediante el cual serán sometidos a diferentes etapas de preselección que comienzan con la convocatoria de la SENECYT, las pruebas ENES para la postulación a la carrera.

En el proceso de selección de aspirantes previo al ingreso de las universidades, se estipula una evaluación de conocimientos con la finalidad de orientar a los futuros profesionales, así mismo para determinar la calidad intelectual que el aspirante ha adquirido mientras cursaba sus estudios secundarios, conforme los resultados estos determinaran si el aspirante debe ser incorporado a la carrera o deberá presentarse a capacitación para mejorar sus destrezas y

habilidades. Con estos procedimientos se augura que el futuro profesional puede desempeñarse manera óptima durante sus estudios académicos superiores.

### **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

El problema en la Selección de Aspirantes a Docentes está radicado en la elección de la carrera durante la etapa pre universitaria. Los estudiantes que postulan a carreras docentes presentan falencias durante el desarrollo de los niveles académicos. Como factor principal se determina la falta de vocación e interés en la carrera docente, sea por escasa información o promoción de la carrera que con lleva a la deserción de los estudiantes.

La presente investigación está dirigida para los estudiantes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi. La investigación servirá para orientar y despejar inquietudes de los estudiantes próximos a ingresar a la carrera de Licenciatura en Educación Básica. Fomentará los beneficios y alcances profesionales de la carrera. La Carrera de Educación Básica fortalecerá los conocimientos y desempeños docentes que recibirán a los nuevos estudiantes para guiarlos en el camino a la excelencia profesional. Para la recopilación de la información que servirá de estudio se aplicaran los instrumentos de cuestionarios a docentes profesionales.

Este proyecto es diferente a otros porque investiga los diferentes criterios y escenarios de los alumnos próximos a comenzar su etapa universitaria en la carrera docente. Quienes se beneficiaran del presente proyecto serán los estudiantes de la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi, a través de la realización de capacitaciones, seminarios, conferencias o simposios que emitan los diferentes campos docentes que el futuro estudiante pueda elegir la de mayor acogida.

Durante el desarrollo del proyecto será esencial la colaboración de Docentes y estudiantes de la Carrera de Educación Básica a través de la orientación metodológica y la colaboración en datos estadísticos de la carrera. Los recursos materiales que serán utilizados mientras dure el proceso de desarrollo del proyecto será: Computadora, Programa digitales, Cámara fotográfica y Materiales de oficina. Este proyecto será financiado por los investigadores cuya responsabilidad está a cargo de todos los gastos que se presenten en la etapa de investigación.

Las limitaciones que podrá presentarse en el desarrollo de investigación están las bibliográficas, porque el tema es poco relevante y conocido en el ámbito educativo.

#### 4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

**Beneficiarios Directos:** 2114 docentes en servicio del Cantón Latacunga

**Tabla 1. Beneficiarios directos**

<b>Docentes</b>	<b>Número</b>
Hombres	1078
Mujeres	1036
<b>Total</b>	<b>2114</b>

**Fuente:** Distrito de Educación Zonal 3

**Beneficiarios Indirectos:** 13 docentes de la Carrera de Educación Básica

**Tabla 2. Beneficiarios Indirectos**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>Número</b>
Docentes	13
<b>Total</b>	<b>13</b>

**Fuente:** Carrera de Educación Básica

#### 5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los aspirantes a docente en el plano mundial gozan de una relativa importancia que ha generado más de un debate entre los gobiernos que más impulso han demostrado a la educación. Generalmente quienes se muestran con mayor importancia en elevar los porcentajes de profesionales docentes son en los continentes Europa y Asia, en menor grado lo hace Latinoamérica. Demuestra de esta manera que las aspiraciones de los jóvenes a docentes se embarcan en la constante promoción que participan las universidades más destacadas de cada uno de los países de los continentes nombrados.

El sistema educativo con el actual régimen de gobierno también ha mostrado avances pero al mismo tiempo falencias que han dificultado a los estudiantes el postularse en las diferentes carreras que ofertan las universidades. El sistema educativo ha mejorado con el ingreso de más de 5879 nuevos docentes, incrementándose el personal educativo público del país en un 13.4%, (Ministerio de educación, 2016). Un factor dominante en este proceso es la nueva selección de

estudiantes a las carreras universitarias a través de pruebas de admisión que de alguna manera han afectado a los estudiantes que pretenden profesionalizarse en una carrera educativa. Para ello se ha optado por la nivelación con distintos centros que cuentan con profesionales especializados en diferentes asignaturas que promueven un conocimiento constructivista para incentivar a los futuros estudiantes de educación superior a ser críticos y analíticos.

La apertura de las carreras de Ciencias de la Educación ha permitido evidenciar que muchos de quienes integran los niveles básicos de la carrera, ingresan por la necesidad de contar con un título más no con la intencionalidad de prepararse en las carreras que fueron escogidas por los actores principales en este caso los estudiantes. La Carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica presenta un panorama de que muchos quienes se postularon y matricularon en la carrera tienen tendencias a otras profesiones, que están alejadas de la educación. Por tal motivo se puede notar que los estudiantes muchos de ellos no reúnen los promedios necesarios por lo que se ven obligados a presentarse a los supletorios.

## **5.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo incide la selección de aspirantes a docentes en el desempeño profesional?

## **6. OBJETIVOS:**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL:**

- Diagnosticar la situación actual de los procesos previos a la selección de aspirantes a docentes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Investigar los diferentes lineamientos teóricos y conceptuales de la selección de aspirantes a docentes.
- Establecer procedimientos metodológicos que aporten a la promoción de las carreras docentes.

- Analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, el establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

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

**Tabla 3: Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<b>Objetivo 1</b> Investigar los diferentes lineamientos teóricos y conceptuales de la selección de aspirantes a docentes.	Búsqueda de información bibliográfica	Selección de la información básica para la investigación	Bibliografía del Proyecto de Investigación
	Selección de información		
	Organización de la información		
	Redacción de los fundamentos científicos teóricos del proyecto		
<b>Objetivo 2</b> Diseñar el procedimiento metodológico de la investigación.	Determinación de la población	Selección de la muestra que será analizada a través de los métodos de investigación y recolección	Avance del proyecto de investigación
	Estratificación de la población		
	Cálculo del tamaño de la muestra		
	Selección de métodos de investigación y técnicas de recolección de información		
<b>Objetivo 3</b> Analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, el establecimiento de conclusiones y recomendaciones.	Aplicación de instrumentos	Elaboración de gráficos estadísticos	Anexos del Proyecto de investigación Encuestas
	Tabulación de resultados		
	Representación estadística		
	Análisis e interpretación de resultados		
	Conclusiones y recomendaciones		
	Redacción del informe final del proyecto		

Fuente: Investigación de campo

## 8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

### 8.1. SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE

La selección es un procedimiento que consiste en una serie de pasos para escoger a una persona que va a desempeñar un cargo o actividad específica, el proceso de selección inicia cuando un individuo solicita el acceso a entrar en un concurso de elección de personal para una vacantes en la cual se procede a calificar aspectos que el solicitante deberá cumplir para ser aceptado como idóneo para el cargo aplicado. Según Chiavenato, I. (2000). La selección de personal es: “La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado”.

*Algo semejante ocurre con la selección de los estudiantes que están cursando los últimos años de preparación en los establecimientos de educación secundaria. Los perfiles de cada uno de los estudiantes determinarán su relación con la vocación docente para conforme ello escoger la carrera, evitando que se conviertan en tiempo no aprovechado ya que pueden presentarse problemas que afectarán al interesado durante su proceso de admisión. (p. 237)*

La vocación docente se la desarrolla desde los estudios secundarios porque es en donde se manifiestan las habilidades y destrezas para la formación profesional del personal. Los establecimientos de educación secundaria son los proveedores de aspirantes a docentes y es en donde se debe dar mayor énfasis para la educación académica y condiciones para el ejercicio de la profesión docente.

De acuerdo con Malgarejo, J. (2006). “Hace evidente que la adquisición de una alta competencia lectora ha de contemplar necesariamente el trabajo coordinado, sostenido en el tiempo, y sincronizadamente de estas tres estructuras que se complementan o bloquean mutuamente en el proceso de educación”. (p. 26)

Todo aquel que pretende estudiar una determinada carrera debe basar su conocimiento en la información previa que promoció las universidades a sus postulantes. No se descarta que el estudiante deberá también indagar sobre los beneficios que presente la carrera desde un nivel profesional y social. La figura del docente es clave fundamental en las aspiraciones de los estudiantes dependerá también de la imagen que presente el docente en los estudiantes para que ellos despierten su interés en seguir los pasos de sus mentores educativos.

### **8.1.1. Objetivo de la selección de la educación**

La selección tiene como objetivo buscar de un número de candidatos a la persona que cumpla con el perfil que se necesita para el puesto de trabajo o actividad a desempeñar en la organización, por lo tanto mediante la aplicación de procedimiento de selección se logra la obtención de la persona más adecuada para ocupar el puesto solicitado. Por otra parte el proceso de selección de personal según Espinosa, I. (2011). Detalla que:

*Es la función de la administración de personal que conduce al proceso de incorporación de personal y determina las técnicas más convenientes para llevarlas a la práctica. Dentro de este procedimiento encontramos a la Selección de Personal que es el conjunto de*

*procedimientos orientados a atraer (reclutar) candidatos y seleccionarlos para la organización. (p. 4)*

La selección de personal permite que se promueva el reclutamiento de nuevo personal para proporcionar una manera más concreta de las expectativas que se necesitan solventar. Se debe tomar en cuenta que dicha selección será sometida a un proceso sistemático mediante la aplicación de pruebas que permitan analizar el nivel académico de cada aspirante para evitar futuras falencias.

Dichos procedimientos estarán sujetos a parámetros que deberán ser cumplidos de manera adecuada para su correcta ubicación en el personal. Como parte de los procesos de selección se deberá tomar en cuenta los perfiles personales, rendimiento académico e intelectual, además de la vocación innata que presentara el candidato para ser admitido. La selección de personal se realizara a partir de los estudios de las respectivas hojas de vida descartando de manera inmediata a quienes demuestren una formación académica deficientes y quienes carezcan de experiencia en el cargo que deberá desempeñar, a este proceso se denomina como preselección.

Para la selección de los perfiles correctos de los aspirantes a docentes se analizaran los conocimientos, habilidades y actitudes que incluirán los valores que servirán de fundamento que podrán desenvolverse satisfactoriamente en cualquier ámbito sea en el campo laboral o en una carrera profesional. Por tal motivo los estudiantes que se postulen a las Licenciaturas dirigidas a la carrera docente deberán nivelarse adecuadamente para facilitar así su proceso de selección que será evaluado mediante pruebas de admisión en la universidad. Estas pruebas serán documentos que legalizaran y demostraran sus cualidades intelectuales demostrando si están en la condición de ser admitidos en las especialidades que ofertan los centros de educación universitaria.

### **8.1.2. Aplicación de los aspirantes**

Se refiere a la descripción de las actividades que va a realizar en la empresa o institución y que la persona que es seleccionada, se debe orientar y dirigir durante un período de tiempo con la finalidad de establecer claramente cuáles son las actividades y el cargo que tiene, además se evalúa el desempeño de la persona.

Según Chiavenato, I (2002). “Describir un cargo significa relacionar que hace el ocupante, como lo hace, en qué condiciones lo hace y porque lo hace”. (p. 183)

Las personal que toman la decisión para la aplicación a una solicitud de empleo lo realizan porque están cumpliendo con la mayoría o todos los requerimientos que la institución requiere para ocupar el puesto de trabajo.

### **8.1.3. Tipos de selección docente**

La selección permite determinar a la postulación de persona que estén inmersas en el medio o pertenezcan a otros sectores, por lo que la selección se divide en la selección interna y externa, estos procedimientos se los desarrolla acorde a las necesidades que una organización solicita.

**a) Selección interna.-** La selección interna las realizan las organizaciones dentro de sus áreas. Este procedimiento la utiliza para realizar ascensos en el personal y como una forma de incentivar a los trabajadores a realizar mejor sus actividades.

**b) Selección externa.-** Un proceso en cual se desarrolla un convocatoria abierta a través de los medios de comunicación, en donde las instituciones ponen de manifiesto las condiciones y perfil que debe cumplir un postulante a un cargo.

## **8.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL**

La selección del personal implica la revisión de las habilidades, destrezas, conocimientos y experticia que una persona tiene para el desarrollo de una actividad laboral específica, a través de un procedimiento de revisión minuciosa que permita elegir a individuo con mayores actitudes y conocimiento para el cargo al cual se ha postulado.

### **8.2.1. Importancia de la selección del personal**

En este proceso se elige a él o los candidatos que cumplen con los requisitos para desempeñar un cargo y cubrir la vacante en una institución educativa la finalidad que busca es cumplir con las necesidades del plantel educativo.

Chiavenato, I. (2002). Menciona que la “Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado” (p. 111).

Para seleccionar al candidato idóneo para ocupar una vacante en una asignatura dentro del contexto educativo se considera varios instrumentos que permiten conocer la personalidad y características del individuo, entre las técnicas de selección se tiene:

- Entrevista personal
- Pruebas de capacidad
- Pruebas de conocimiento
- Pruebas de personalidad

### **8.2.2. Etapas de la selección del personal**

En la selección de personal la persona que aplica a una solicitud de empleo o para el desarrollo de una actividad específica debe pasar por etapas que están dentro de la selección del personal. Según Chiavenato, I. (2009), “La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno” (p. 137).

A través de las etapas de la selección de personal el procedimiento permite filtrar a las personas que ingresaran y que cumplen con las características adecuadas para el desarrollo de una actividad determinada. Lo que indica que la selección del personal permite encontrar a la persona adecuada para un cargo o puesto oportuno. Entre las etapas más reconocidas están; la preselección, pruebas, entrevista, y selección.

**a) Preselección.-** Una de las etapas iniciales en las cuales se recepta información de los postulantes para la actividad solicitada. En la que se determina los requerimientos que el grupo de personas cumple para el cargo.

**b) Pruebas.-** La etapa que permite conocer los conocimientos y actitudes de los postulantes, con la cual se filtra y se reduce al mínimo al grupo de aspirantes, todo de acuerdo a la calificación que cada individuo alcanzó al momento de realizar el ejercicio de prueba.

**c) Entrevista.-** La parte más importante del proceso de selección del personal, donde se establece si la persona es idónea para la actividad a la cual se ha postulado, por ello es fundamental la preparación previa del candidato antes de la entrevista.

**d) Selección.-** Etapa donde se ha seleccionado a la persona que ocupara el cargo o es idónea para la actividad, se le notifica al postulante que fue aceptado y cumple con los requerimientos que la institución necesita para desempeñar sus funciones.

### 8.2.3. Técnicas de selección

Una vez recolectada la información básica de los aspirantes que se han presentado a proceso de selección, se procede a elección de las técnicas de selección de personal apropiadas para el cargo, la aplicación de estas técnicas permite conocer, comparar y escoger al o los candidatos adecuados y que cumple los requerimientos necesarios. Según Chiavenato, I. (2009). Establece que:

*Las técnicas de selección permiten rastrear las características personales del candidato por medio de muestras de su comportamiento. Una buena técnica de selección debe tener algunos atributos, como rapidez y confiabilidad. Además, debe dar el mejor pronóstico sobre el desempeño futuro del candidato al puesto. Este atributo se refiere a la eficacia de una técnica de selección para predecir el comportamiento del candidato en el puesto, en función de los resultados que alcanzó cuando se sometió a esa técnica. Para determinar la validez de pronóstico de una prueba se toma una muestra determinada de candidatos que, una vez en el puesto, son evaluados en cuanto a su desempeño. (p. 148)*

La técnica de selección tiene como características ser rápidas y confiables que ayudan a conocer las actitudes de los candidatos, una vez que el postulante ha sido sometido a una técnica de selección, el contara con una prueba de diagnóstico que determinar su nivel de desempeño en la evaluación realizada, entre las técnicas conocidas están; las entrevistas, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad, pruebas de conocimientos y las técnicas de simulación.

**Figura 1: Técnicas de selección**

Fuente: Chiavenato I. (2009)

### 8.3. SELECCIÓN DOCENTE

#### 8.3.1. Importancia de la selección de aspirantes a docentes

La Selección de Aspirantes a Docentes es el proceso encargado de evaluar las aptitudes, actitudes, habilidades y vocación de quienes están próximos a estudiar la carrera docente en la universidad. Con este proceso se prioriza en escoger a quienes están dispuestos a estudiar la carrera de Educación Básica para evitar factores que incidan en bajo comportamiento o decepción de la carrera. Permite a si mismo seleccionar a los estudiantes que muestren un mayor rendimiento en temas de tendencia educativa que estarán previstos para ser hábiles a capacitaciones o cursos de perfeccionamiento del conocimiento.

De acuerdo con la norma, los aspirantes deben presentar todas las pruebas en el mismo día. Sin embargo, esta no especifica que las pruebas deban ser escritas, ni de selección múltiple, como en efecto han sido.

Coincidiendo con el texto Autores. Varios “Tras la excelencia docente. Como mejorar la calidad de la Educación para todos los colombianos”. Fundación Compartir. Bogotá (2014). Expresa:

*En los nuevos escenarios educativos un elemento fundamental lo constituyen los docentes. Mostrarse inconformes con lo que se tiene logrado, en aras de perfeccionar el trabajo y plantear nuevas metodologías y acciones que tributen a un mejor desempeño del docente; debe convertirse en preocupación y catalizador constante de todo profesional que se vea implicado en la formación de las nuevas generaciones. (p. 12)*

Conforme lo expresado en la mencionada cita la selección de los aspirantes está motivada desde sus desempeños vocacionales y académicos. Toma en cuenta de manera fundamental la vocación que motive al futuro estudiante a postularse en una carrera educativa. Para ellos deberá ser diagnosticado mediante pruebas de admisión que permitan evidenciar su rendimiento intelectual en la carrera escogida. Posteriormente serán analizadas sus habilidades cognitivas que determinaran su ingreso directo a la carrera escogida o deberá presentarse a un programa de nivelación dentro de la misma Universidad. Según López, (s.f.) En la monografía “Manual de reclutamiento y selección de personal” expresa:

*El proceso de selección se establece como el número de pasos a seguir, con el fin de separar a los candidatos idóneos para ocupar un puesto dentro de la organización; recopila los datos acerca de los demandantes a ocupar un puesto y cuyo propósito es elegir a la persona que recibirá el empleo. (p. 1)*

Conforme esta cita se destaca que el proceso de selección de aspirantes a la carrera docente se realizará a través de un proceso de selección que estará evaluado a través de pruebas de admisión cognitivas y de conocimientos previos. Posteriormente se analizará los perfiles de los candidatos más idóneos y con las mejores puntuaciones para ingresar a la carrera universitaria escogida en el nivel educativo.

De acuerdo con Solórzano, M. (2005) en su tesis previa a la obtención del Título de Máster en Educación titulada “Análisis del proceso de selección de estudiantes a la Carrera de Ingeniería Forestal de la Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR)”.

La selección de aspirantes a la carrera docente está relacionada por un intensivo proceso de selección en la cual se valoran materias fundamentales que serán de utilidad en el proceso de formación del aspirante. De tal forma las universidades se esmeran por ofrecer sus carreras con una calidad y eficiencia no solo en los docentes sino también en las metodologías de enseñanza que serán impartidas a lo largo del ciclo académico que deberá cursar para recibirse en el mundo profesional. Cita además que las pruebas de admisión permiten analizar y medir la capacidad intelectual de los aspirantes para realizar los estudios de nivel superior, que de una manera concreta demostrara la calidad educativa que conllevan tras egresar de los establecimientos secundarios.

En conclusión la selección de aspirantes a docentes permite que los estudiantes que se encuentran próximos a ingresar a la carrera docente estén apropiadamente capacitados y seguros de ejercer dicha profesión en el futuro. Para ello las pruebas de aptitudes serán esenciales para determinar el grado de aceptación del alumno en la carrera y de este establecer como se dará su rendimiento académico. Se tomara en cuenta las habilidades cognitivas para un mejor desempeño durante los procesos evaluativos de admisión logrando de esta manera que todos los estudiantes perfilados a una profesión magisterial estén capacitados mental y psicológicamente para evitar falencias posteriores.

### **8.3.2. La Vocación del Docente**

Según Tenti Fanfani, (2013). En el artículo “La Docencia ¿Una vocación? publicado en el Diario Digital Clarín Educación expresa: “La docencia debería convertirse hacia una actividad profesional altamente calificada y al mismo tiempo vocacional. Pero con la vocación entendida básicamente como compromiso moral con el bienestar y la felicidad de las nuevas generaciones”. (p. 78)

La vocación es base primordial al momento de elegir una carrera docente. Esta debe estar proyectada no solo a la actividad profesional sino también al compromiso que adquiere con la sociedad que depositara en sus manos el futuro de nuevas generaciones. Dicha etapa de preselección a la carrera a seguir deberá estar fundamentada en el compromiso profesional, afectivo y académico de esta manera sus inquietudes serán despejadas con mayor facilidad.

Según Martínez, (2013). En el artículo “La Docencia ¿Una vocación?” publicado en el Diario Digital Clarín Educación expresa:

*Enseñar con entusiasmo, tener confianza en el poder de la educación, considerar la docencia como un servicio, ser paciente y perseverante en la consecución de objetivos razonables, ser un buen modelo a imitar, entre otras, son cualidades importantes que deben adquirir los que se dediquen a enseñar. (p. 45)*

Para Larrosa Martínez está marcada la vocación docente como la puerta principal a la elección de una futura carrera profesional en cualquier establecimiento de educación superior. El aspirante deberá tomar la carrera docente como un servicio paciente y perseverante que le permitirá adentrarse de manera más profunda en los fundamentos teóricos que conlleva el ser docente. Dichas cualidades como la paciencia, perseverancia, ética y el interés de aprender nuevas formas de estudio que le serán impartidas durante la preselección a los aspirantes docentes denotarán el éxito que obtendrá en su futura vida profesional. Como se evidencia la vocación debe estar ligada al compromiso social y profesional para ser un aspirante adecuado a la selección docente.

Por consiguiente otro de los factores principales en el proceso de preselección de los aspirantes a docentes es la errada información que se transmite de terceros al estudiante, limitando que pueda escoger su carrera profesional por intuición propia, sin omitir la presiones familiares de la que serán víctimas provocando así falencias primarias en la elección de una carrera educativa profesional, se debe recordar lo expresado por Tenty Fanfani que la vocación deberá ser innata del estudiante comprendida en el compromiso social y profesional.

Parafraseando con Morgade, (2013). Otro de los factores que influyen en la vocación del aspirante son los profesores que imparten las enseñanzas en los establecimientos de educación media, porque son modelos a seguir por parte de sus alumnos llegando incluso a transmitirles las motivaciones necesarias para desarrollar su vocación por la docencia. Es por ello que desde mucho tiempo atrás se ha mantenido que el docente es un modelo a seguir por parte del estudiante.

### **8.3.3. Elección de la Carrera Docente**

La selección de aspirantes a docentes está ligada de manera estrecha con la futura profesión deberá elegir el estudiante cuando se postule a sus estudios superiores. Para que esto se lleve a cabo se toman en cuenta distintos factores que serán decisivos durante su formación académica para evitar que se presente falencias. Por tal razón se deberá encaminar al futuro estudiante profesional por la decisión correcta en este caso para ejercer como docente. Como parte fundamental de la selección de aspirantes a docentes se tomara en cuenta el grado de inclinación no solo vocacional también el intelectual para que desarrolle las actividades cognitivas que la carrera le impartirá.

La Selección de aspirantes es base fundamental para el desarrollo y posterior formación profesional de la educación. Basado en las nuevas reformas emitidas en el sistema educativo los procesos de selección sufrieron varios cambios que han generado más de una expectativa en aquellos que aún no optan por una carrera universitaria. Generando una idea de entregar a la sociedad profesionales que están encargados de impartir y formar a las nuevas generaciones se ha implementado nuevos recursos que despejaron las dudas de los jóvenes bachilleres que opten por escoger una carrera relacionada al ambiente educativo.

Los perfiles de los aspirantes a docentes deberán reunir una serie de parámetros en los cuales se detallan: la responsabilidad en sus estudios, estabilidad emocional de relaciones interpersonales, imagen personal y social, poseer hábitos, habilidades y destrezas, mantener una conducta adecuada durante el proceso de admisión en este caso durante la temporada de pruebas. De la misma manera deberá demostrar su predisposición al trabajo grupal que le permitirá compartir ideas y conocimientos con otros aspirantes enriqueciendo de esta manera sus conocimientos previos que le serán de utilidad durante los semestres siguientes de su preparación docente.

Los procesos de admisión se recurrirán a la aplicación de pruebas de ingreso que son diseñadas por el Ministerio de Educación y la Secretaria de Educación Superior, Ciencias y Tecnología (SENESCYT) para los interesados en ingresar a las diferentes carreras de formación docente. Como se nombró con anterioridad estas pruebas permitirán evaluar el grado de conocimientos

y habilidades adquiridos que determinaran su admisión para postular a una carrera en Ciencias de la Educación dirigida a la profesión docente.

Dichas pruebas de admisión ha permitido que muchos de los estudiantes de los establecimientos de educación media que pretenden seguir una carrera con fines docentes se vean obligados a desistir por la complejidad de la evaluaciones. Conforme el artículo del periódico digital Hoy, (2016) la normativa del SENESCYT señala que:

*Solamente aquellos estudiantes que hayan aprobado la misma con un mínimo de 70 puntos podrán iniciar el programa de estudio previsto. Los estudiantes que no aprueben una segunda aplicación de la prueba de ingreso deberán ser orientados al estudio de otras carreras, para lo cual se aplicarán pruebas vocacionales. (p. 12)*

Esto concreta que solo aquellos que obtengan un mínimo de 70 puntos en la segunda aplicación de las pruebas de admisión se acogerán a los programas de nivelación. Por tal razón quienes no alcancen el puntaje establecido serán orientados a otras carreras que se acoplen a su nivel de rendimiento académico. Como evidencia cercana a los acontecimientos la carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de cualquier especialidad están sujetas a un promedio de 700 y 867 puntos en los exámenes de admisión.

La etapa de preselección de los aspirantes es de manera directa una de las principales dificultades que se presentan al momento de ingresar a las carreras docentes promocionadas por los establecimientos de educación superior. El grado de complejidad de la pruebas de admisión a la universidad obliga a muchos de los postulantes a ingresar en centros de nivelación. Esto significa la inversión de capital y material didáctico que serán en algunos casos mal invertidos en caso el postulante no supere las expectativas propuestas por el sistema de educación superior que actualmente se encuentra rigiendo.

#### **8.4. SISTEMA DE ADMISIÓN**

Para formar parte de la docencia pública y ocupar cargos de docentes es necesario cumplir con los requisitos que establece la Ley Orgánica de educación, las personas que se dediquen a la docencia en instituciones privadas se amparan de acuerdo al código de trabajo. Los requisitos para ingresar a docentes públicos son:

- Residir en el país y estar sin impedimento de los derechos ciudadanos
- Tener títulos que se encuentren dentro de la Ley Orgánica de educación
- Haber cumplido con el servicio rural obligatorio de un año
- Ser elegible
- Participar en los concursos de méritos y oposiciones
- Ganar el concurso para cubrir las vacantes

Para poder ingresar y ser admitido como docente es necesario cumplir con estos aspectos, además queda terminantemente prohibido ingresar a la carrera pública docente por los siguientes motivos.

- Tener algún tipo de prohibición para ejercer funciones públicas
- Poseer problemas penales en especial sentencias condenatorias
- Haber sido despedido de las funciones educativas por daños o destrucción del establecimiento.
- Ser jubilado conforme a la ley

#### **8.4.1. Títulos de admisión**

Para poder ejercer las funciones de docente es necesario contar con los títulos que son reconocidos por la ley, entre algunas de estas se encuentra:

- Profesionales docentes en cualquier especialidad
- Tecnólogos en educación especial
- Psicólogo infantil

- Títulos de tercer nivel relacionados a la docencia o se admitirá por medio de exámenes de ingreso y elegibilidad.
- Profesionales de diferentes disciplinas siempre y cuando sean abalados por la ley orgánica de educación
- Profesionales que tengan capacitación pedagógica.
- Otros profesionales que cumplan el reglamento de la ley

#### 8.4.2. Cualidades para ejercer la docencia

Para ser docente debe se debe tener un conjunto de cualidades que permitan enseñar de tal manera que sus conocimientos sean impartidos de la mejor manera y todos los estudiantes entiendan los que se pretende enseñar, las cualidades esenciales que debe tener un docente son:

- a) Responsabilidad:** se debe cumplir con las exigencias de la institución y del sistema educativo, siendo justo y equitativo de tal manera que se importa el ejemplo hacia los estudiantes.
- b) Flexibilidad:** es necesario contar con esta facultad puesto que permite realizar cambios determinados con la finalidad de que todos los alumnos divisen las clases, de ser el caso si existe un grupo que no entiende debe realizar un cambio de las actividades con la finalidad que todos comprendan lo explicado.
- c) Preocupación:** los docentes deben esforzarse para que todos los estudiantes entiendan y de existir el caso de haber estudiantes que no comprendan analizar la situación para conocerlos y tomar medidas que permitan llevar el conocimiento al estudiante.
- d) Cooperativo:** no todos los individuos tiene la misma capacidad por este motivo el docente debe apoyar a los estudiante que tengan dificultades en el aprendizaje.
- e) Creativo:** el educador debe tener la capacidad de hacer sus clases innovadoras de tal manera que tenga la atención de los estudiantes y los incentive a ser más participativos.

- f) **Dedicación:** los docentes deben asistir a clases siempre con la mentalidad positiva buscando el bienestar de la institución y de los alumnos, debe ser el primero en llegar y el último en salir, e incluso dedicarse su horas libres en la preparación de las clases para no dejar interrogantes en los alumnos.
- g) **Paciencia:** todos los docentes deben poseer paciencia puesto que no todos los estudiantes aprenden al mismo ritmo y debe dar un apoyo constante para que todos aprendan al mismo ritmo.

#### 8.4.3. Habilidades para ejercer la docencia

- Las personas que deseen ser docentes deben tener una amplia capacidad de conocimientos y el hábito de la lectura.
- Debe saber transmitir los conocimientos o ideas de tal manera que sea comprensivo para todos los estudiantes.
- Debe saber expresarse de buena manera clara y precisa tanto de forma hablada y escrita, de ser el caso debe saber adaptar la información según las condiciones de los estudiantes.
- Tener interés y capacidades sobre la investigación científica involucrando la participación de los estudiantes.
- Planear las clases para poder resolver los problemas que se presenten y poder dar respuestas inmediatas a las necesidades e interrogantes de los estudiantes.
- Utilizar información de diversos medios para argumentar su clase y comunicar de la mejor manera los saberes.

## 8.5. FORMACIÓN EDUCATIVA

La formación educativa permite el desarrollo de las actividades profesionales que le permiten al docente, como saber, conocer los problemas de las instituciones educativas, de la educación, hechos, contextos sociales y culturales. La actuación del docente representa la educación general y profesional en la cual a través de su formación académica adquirió, así como también el aprendizaje por su experiencia como docente.

Según Tardif, M. (2004). La formación educativa, “Ese saber se produce socialmente, es el resultado de una negociación entre diversos grupos. En ese sentido, lo que un profesor debe enseñar” no constituye, por encima de todo, un problema cognitivo o epistemológico, sino una cuestión social” (p. 11-12)

La interrelación que es producida por la relación entre el docentes y estudiante genera un sistema de enseñanza en el cual el educador propone conocimientos cognitivos y epistemológico que son transmitidos a los educandos.

### 8.5.1. Tipos de formación educativa

En la formación educativa, el saber pedagógico que los docentes adquieren es un requerimiento esencial en la formación profesional, porque a través de la pedagogía el educador promueve los valores, ideologías, actitudes, prácticas que se inculcan en los estudiantes. Entre los tipos de formación educativa están las siguientes:

- **Formación inicial.-** Pertenece a la formación académica básica de educación en donde se recolectan saberes pedagógicos, en las áreas del conocimiento, jurídicos, desarrollo de habilidades y destrezas.
- **Formación continua.-** Contar con una capacitación continua a través de un programa de estudios de una manera estructurada que permita desarrollar los conocimientos, actitudes y destrezas profesionales, el porte de herramientas formativas que fortalezcan al profesional docente su academia y su vocación de educador.

- **Especialización.-** La especialización en una rama del conocimiento pedagógico que permita alcanzar la excelencia en el desenvolvimiento en el ámbito de la docencia, con una formación académica con modalidades en función a dominio de la temática educativa.

### 8.5.2. Metodología educativa

De acuerdo con Sáez, R. & Tourinán, J. (2012). La metodología educativa, “es la expresión manifiesta que no existe una sola perspectiva teoría, suficientemente comprensiva y homogénea que pueda establecer unos principios de construcción del conocimiento pedagógico claramente preciso que excluyen a otros” (p. 64).

La metodología educativa está envuelta en las teorías del aprendizaje como son; el constructivismo, cognitivismo, el conductismo. En donde la determinación de los métodos, actividades de actuación van acorde a los niveles o lugar de enseñanza (aulas, laboratorios y despachos). Entre las metodologías conocidas y utilizadas habitualmente por los educadores están las siguientes:

- **Clases magistrales.-** Se basa en esencia de teorías de la vida cotidiana o factores sociales de interés.
- **Clases prácticas.-** Buscan transmitir el conocimiento sobre conceptos, definiciones para resolver problemas desde un punto de vista metodológico.
- **Clases de laboratorio.-** Utilizadas para el análisis de materias técnicas en las que se manejan dispositivos para la comprobación o validez de una teoría, requiere la aplicación de habilidades del educando.
- **Tutorías.-** responde a la demanda de conocimientos que el estudiante desea conocer y el docente da contestación a las interrogantes o demanda que se presente.
- **Evaluación.-** Modalidad que se utiliza para conocer el grado de conocimiento que el estudiante o individuo ha adquirido en el proceso de aprendizaje.

- **Planificación.-** Guías que permiten determinar objetivos de enseñanza a los que a través de un programa de etapas y actividades se desea transmitir conocimientos.
- **Trabajos individuales y en grupo.-** Aquellos trabajos que el docente define para que cada estudiante o grupo lo resuelva y que a su finalización sea entregado en función a una calificación.

## 8.6. FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

Un proceso que un aspirante a docente debe desarrollar es su formación docente en la cual los conocimientos teóricos y prácticos deben ser adquiridos, con los cuales transmita las discusiones teóricas a los estudiantes, los factores implícitos y explícitos determinarán los resultados de la formación pedagógica que un profesional docente cuenta para ejercer actividades educativas. El docente cuenta con una perspectiva social, humana y profesional. Según Castro, J. (2010). La formación profesional consiste en:

*Un profesional que desarrolla tareas de acompañamiento y de coordinación, un potenciador de las posibilidades del ámbito en el que desarrolle su trabajo, un profesional que completa y apoya los procesos educativos, así como un facilitador de la participación, la generación de redes y del desarrollo de la cultura. Tareas y objetivos que en esta parte se desarrollan en ámbitos como la animación sociocultural, la orientación profesional, la escuela, el fracaso escolar, la formación ocupacional y continua, la educación, el ambiente, la interculturalidad o el ocio y el tiempo libre. (p. 10)*

El docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje realiza tareas de acompañamiento, coordinación, entre otras que permiten el desarrollo profesional, apoyando al proceso educativo, a través de la generación de conocimientos y concienciación en el ámbito cultural y social. Los factores del profesional que está inmerso en la docencia son la orientación profesional, educación, ambiente social, formación del estudiante, institución entre otros aspectos del ámbito educativo.

### 8.6.1. Calidad en el proceso de formación docente

La calidad del proceso de formación docente va a través de una serie de componentes interrelacionados con las competencias que un profesional de la educación cumple. El currículo de formación está proyectado con la formación académica, psicológica, técnica y social del

educador. El desarrollar la creatividad, pensamiento y valor humano son elementos esenciales para la persona que se forma como un educador. De acuerdo con Durand, Juan P. & Silva, M. (2014). La calidad de la formación profesional consiste en determinar:

*Las nuevas exigencias a la formación profesional van en línea de alcanzar una calificación integral, polivalente que, además de incluir capacidades técnicas también abarque una formación amplia y sólidos conocimientos para comprender los procesos, lo que va más allá del manejo instrumental y técnico. Aunado a los conocimientos y habilidades, los desafíos también consideran la necesidad de fomentar actitudes como el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipos y la apropiada comunicación oral y escrita, para favorecer un mejor desempeño en el ámbito laboral. (p. 93)*

Una calidad profesional está basada en que adquiera conocimientos sólidos de las nuevas exigencias que la sociedad manifiesta, un docente debe cumplir con una formación integral que le permita el manejo de instrumentos, técnicas, metodologías de enseñanza. El asociar los conocimientos académicos con las habilidades, ayuda a fomentar el liderazgo, la comunicación y esto favorece el desempeño del educador en las aulas. El nivel académico que un profesional educativo reciba dependerá de la capacidad para el análisis y razonamiento de los dominios de las teorías pedagógicas y didácticas.

### **8.6.2. Políticas de formación docente**

El planteamiento de políticas para la formación docente es una de las acciones que los ministerios de educación a nivel general, en donde se busca la vinculación de los educadores a la sociedad, con el análisis de las condiciones laborales, el desarrollo profesional, la cultura, ámbito ocupacional, responsabilidades, obligaciones, entre otras necesidades que deben estar dentro de la formación del docente. Según el Ministerio de Educación, (2006) establece que:

*La formación de los docentes es un objetivo prioritario. En distintos actores sociales se ha instalado con fuerza la demanda por una transformación de la docencia y de su formación, en la medida en que constituye un aspecto clave para el cambio educativo. Consideramos que las intervenciones en este campo son críticas. Hablar sobre la formación docente es posicionarse en el futuro del futuro; es pensar en la educación de las generaciones venideras, mirar el destino de nuestros jóvenes del país. (p. 27)*

La determinación de políticas claras en función al desarrollo de la formación docente es un objetivo prioritario, por lo que representa contar con profesionales educadores capaces, eficientes y eficaces en la trasmisión de conocimientos así los niños, jóvenes que son el futuro

de un país. Las políticas deben estar acorde a las necesidades que en el futuro las generaciones venideras tendrán que cambiar o asumir en su educación.

Entre las políticas significativas para la formación docente están las siguientes:

- Desarrollo profesional docentes para la inclusión.
- Fortalecimiento de la red de centros públicos de desarrollo profesional docente.
- Aplicación de la agenda temática del desarrollo profesional docente.
- Reflexión pedagógica.
- Saberes didácticos, y disciplinares.
- Formación cultural contemporánea.
- Impulso de los centros de recursos pedagógicos como espacios de formación permanente.
- Regulación de la oferta de desarrollo profesional docente.

### **8.6.3. Tipos de formación docente**

La formación docente cumple con aspectos académicos y sociales que permiten una instrucción integral de la persona que opta por formarse como educador. La escolaridad que un profesional de la educación es continua y constante, así haya terminado sus estudios universitarios existe vacíos que los ira conociendo con el ejercicio de la docencia. Por lo que la formación personal, teórica, disciplinar y de investigación.

- **Formación personal.-** Las condiciones y conocimientos que desarrolla a lo largo de su vida profesional en donde las destrezas, habilidades, actitudes y valores se ponen de manifiesto en la transmisión de conocimientos a los estudiantes.

- **Formación teórica.-** Los aprendizajes de las teorías de la pedagogía y la didáctica, conocimientos de las metodologías, técnicas y métodos de enseñanza que el docente asume como parte de su formación docente.
- **Formación disciplinar.-** El desarrollo de estrategias, acciones que le permiten al docente adquirir un estilo de vida en el cual la ética profesional y la conducta.
- **Formación como investigador.-** Establecer los parámetros que le permita formar hábitos investigativos para desarrollar el conocimiento y la búsqueda de contextos sociales.

## 8.7. DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

En el marco del desempeño docente la perspectiva que consideran como un buen desempeño es la buena enseñanza que es aplicada en el proceso de enseñanza y aprendizaje, la generación de un ambiente profesional en la institución educativa y en las aulas forma parte de trabajo docente que forma parte de su competencia como educador. El fortalecimiento de la profesión como docente público es lo que trata de mejorar las entidades gubernamentales a las que les corresponde determinar el mejoramiento del desempeño de los profesores.

La evaluación del desempeño de los maestros comenzó a principios de la década de los años 30 del presente siglo y desde entonces ha sido un área del quehacer educativo especialmente controvertida por el grado de dificultad que este proceso generaba en la época debido a las distancias y que no se definían las competencias del educador. De acuerdo con (OCDE, 2009) menciona que:

*El desempeño de docentes, incluso en algunos sistemas donde la evaluación regular es obligatorio para todos los docentes, estos no reciben un reconocimiento apropiado de su trabajo y hay poca información sistemática que oriente a las prioridades de formación profesional. A pesar de estas consideraciones, la falta de retroinformación regular a los docentes con respecto a su trabajo puede aumentar su sentido de aislamiento profesional y construir la percepción de que sus esfuerzos no son apreciados. (p. 220)*

El desempeño de los docentes en muchos casos no han recibido el reconocimiento apropiado de las labores que un educador desempeña en al aula e institución, por lo que es necesario que

la formación del docente este enfocada a dar el mejor esfuerzo en la enseñanza de un individuo, porque la educación que la persona reciba se reflejara en el desarrollo de su vida futura.

### 8.7.1. Competencias didácticas

La aplicación de técnicas didácticas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje cada vez es más recomendable, por lo tanto está en la capacidad de aplicar en los estudiantes, lo que genera el desarrollo de las habilidades y destrezas de los educandos. Con los diferentes cambios que la sociedad ha venido constatando la manera de buscar el interés por el aprendizaje en los estudiantes es una tarea constante para el profesor.

Aubrun y Orifiamma (1990). Clasifican las competencias en cuatro grandes grupos:

- **Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales.** Se refieren al tipo de actuaciones ordinarias que los sujetos han de realizar en la empresa en la que trabajen, tanto en lo que se refiere a actuaciones técnicas o de producción como a las de gestión, a la toma de decisiones, el trabajo compartido, la asunción de responsabilidades, etc.
- **Competencias referidas a actitudes.** Tienen que ver con la forma de afrontar la relación con las personas, las cosas y las situaciones que configuran el trabajo a desarrollar (la motivación personal, el compromiso, las formas de trato con los demás, la capacidad de adaptación, etc.).
- **Competencias referidas a capacidades creativas o didácticas.** Se refieren a la manera como los sujetos abordan el trabajo en conjunto: si buscan soluciones nuevas, si asumen riesgos, si tratan de ser originales, etc.
- **Competencias de actitudes existenciales y éticas.** Son aquéllas que se refieren a si se es capaz de ver las consecuencias de las propias acciones profesionales y de analizar críticamente el propio trabajo; si se proponen proyectos personales y se empeña la fuerza necesaria para hacerlos realidad; si se posee un conjunto de valores humanísticos

y de compromiso social y ético. (Recuperado en [www.scielo.org.mx/scielo.php](http://www.scielo.org.mx/scielo.php) el 15 de mayo del 2017).

Dentro de las competencias de un docente la didáctica está dentro del desenvolvimiento profesional que permite el trabajo en conjunto de los estudiantes, la finalidad de establecer trabajos didácticos es desarrollar las habilidades en los educandos, para que estos formen su educación asumiendo riesgos de las ideas nuevas y originales.

### **8.7.2. Dominio y transferencia de competencias**

En la iniciación de la actividad docente los maestros están ligados a dominar los contenidos que están relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Algunos educadores con una formación inicial suelen pronunciarse que no se encuentran capaces para enseñar, esto suele pasar cuando el profesional no domina los contenidos de la disciplinas. Según Abelló, L. (2007).

El dominio de la competencia docente debe ser:

*Competencias amplias, reconstruirles, dinámicas. Llegar a diseñar un perfil no es una cuestión técnica sino ideológica, puesto detrás de la reflexión de qué tipo de profesorado necesitamos se hallan valores, principios, ideología. Por ello escoger una propuesta u otra tiene implicaciones muy importantes sobre el sistema educativo. (p. 41- 42)*

El dominio de las dinámicas en las competencias del docente está basadas en la relación con los valores, principios ideologías que el profesorado necesita tener un conocimiento para transmitir a los estudiantes los saberes. Los educadores que inicia sus actividades en la docencia cuentan con un escaso dominio de las disciplinas, con la práctica de la profesión van adquiriendo experiencia.

### **8.7.3. Comunicación interpersonal, colectiva e individual**

El desarrollo de un buen sistema de comunicación orienta a la relación e interrelación que el educador tendrá con el estudiante y el estudiante con el grupo de clase, una comunicación participativa es una de las labores a desempeñar, que el maestro debe generar en el aula de

clase, con la cual se genera la responsabilidad individual y colectiva en los educandos. La implementación de una educación sustentable y proactiva depende de la participación y manifestación que los involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollen de forma dinámica y efectiva. En la interacción comunicativa entre las personas es donde se manifiesta la cultura como principio organización social Rizo, M. (2007).

*Los seres humanos establecen relaciones con los demás por medio de interacciones, entendidas como procesos sociales cuyos resultados siempre derivan en la modificación de los estados iniciales de los participantes del proceso comunicativo. La interacción además de estar estrechamente relacionada con los procesos de socialización, también se vincula con la comunicación en entornos educativos, así como a la forma en que los actores de la comunicación construyen su diálogo. (p. 2)*

Las persona para relacionarse ocupar varios medio para interrelacionarse, en lo referente a la educación la comunicación es uno de los factores que permiten la relación entre el docente y educandos, el proceso comunicativo que se instaure en el aula para la disertación de los aprendizaje. Los actores en el proceso de enseñanza-aprendizaje deben contar con un sistema de comunicación que les permita determinar las necesidades y debilidades a las áreas del conocimiento.

#### **8.7.4. Autogestión personal y profesional**

En la educación el estudiante es el protagonista principal, el conocimiento es la materia prima de la educación, los cambios que se emplee en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje se dan cuando el maestro gestione la ocupación de los recursos didácticos que le permitan su desarrollo profesional, la finalidad de la autogestión es la generación de los conocimientos que el docente debe adquirir sobre las nuevas temáticas en función al aprendizaje. De acuerdo con (Góngora, 2012)

*La instauración del modelo educativo implica el rompimiento de un paradigma añejo y pandémico, el de la educación centrada en la enseñanza por un nuevo paradigma de la misma, donde el protagonista principal del proceso de enseñanza aprendizaje es el alumno. Dado que el aprendizaje es la clave de los modelos educativos centrados en el estudiante, es muy importante gestionarlo; lo cual implica reconocer formas claras en que esto puede lograrse. (p. 5)*

La comunicación es uno de los paradigmas que en la educación ha tenido una inconvenientes, por lo que la autogestión se relaciona con los modelos educativos centrados en la gestión del desarrollo profesional del educador, quien es el que contantemente se educa para mejorar las técnicas pedagógicas.

#### **8.7.5. Perfil de docente**

El nuevo perfil del profesor en la educación de la sociedad del conocimiento supone redefinir el papel del docente, tomando en cuenta que el maestro es la pieza clave de todo el sistema educativo.

Lo que sucede en el aula física, que ya nos queda chica, y en el aula ampliada con las nuevas tecnologías, marca la diferencia en los procesos de enseñanza y de aprendizaje y en los perfiles del docente y del alumno. Si pensáramos en algunas cualidades indispensables del maestro, podríamos señalar las siguientes:

- Competencia pedagógica.
- Madurez y estabilidad emocional. Lo que llamamos un buen desempeño como adulto.
- Conocimiento de la materia que debe enseñar y de su didáctica.
- Comprensión de los procesos de desarrollo y crecimiento de los alumnos.
- Capacidad para trabajar en equipo y para llevar un trabajo colegiado con sus compañeros docentes.
- Conocimiento de su escuela, del entorno y de su marco social.
- Espíritu abierto y dinámico para estar en constante aprendizaje y en búsqueda de una mejora continua.
- Capacidad para evaluar su propia práctica docente y aprender de ella.

### **a) Competencias profesionales**

Conocimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, el docente debe integrar las TIC, saber dónde, cuándo y también cuando no deben ser integradas. Planificación de la enseñanza y de la interacción didáctica: Tener conocimientos básicos de los estándares curriculares del plan y programas de estudio. Además, de incorporar actividades en las que se incluyan las tecnologías de información y la Comunicación. Utilización de métodos y técnicas didácticas pertinentes que permitan actividades motivadoras, significativas y colaborativas que incorporen las TIC.

Gestión didáctica y la relación con los alumnos. Organizar procesos de aprendizaje y la estructuración de situaciones en las que se apliquen las estrategias cognitivas para que el alumno las adquiera. Evaluación control y regulación de la propia docencia y aprendizaje. Diagnóstico y respuesta a las necesidades, además evaluación para la mejora de los contenidos, planeación y materiales de apoyo por lo que nos permite conocer los progresos de los alumnos.

### **b) Conductas inapropiadas de sus alumnos.**

Esta necesidad de formular un nuevo paradigma educativo tiene que partir, sin duda, de la reflexión sobre qué tipo de ser humano queremos formar, el perfil del educador que precisamos para ello y los medios que vamos a necesitar. El término paradigma designa un conjunto de principios e ideas, un modelo en el que las personas de un grupo convienen para adherirse a él e inspirar su actividad.

Hay dos elementos esenciales del nuevo paradigma educativo:

El dar el protagonismo que ha de tener el alumno en la construcción de los aprendizajes y en su propia formación.

La creación de situaciones escolares que respondan a los planteamientos de una pedagogía diferenciada

## **9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS**

- ¿Cómo identificar los lineamientos teóricos y conceptuales de la selección de aspirantes a docente?
- ¿De qué manera establecer procedimientos metodológicos que aporten a la promoción de las carreras docentes?
- ¿Cómo analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, el establecimiento de conclusiones y recomendaciones?

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

### **10.1. Enfoque de la investigación**

Según Álvarez, (2011). Define que: “Con frecuencia los investigadores obtienen datos cuantitativos para expresar numéricamente el resultado de la medición de sus variables y mediante procedimientos estadísticos describir fenómenos o evaluar la magnitud y confiabilidad de las relaciones entre ellos”. (p. 133)

La Investigación de este proyecto es cuantitativa y está encaminada a la preparación de los estudiantes que están próximos a ingresar a la universidad. Para esto se tomara en cuenta los diferentes procesos de información que permitirá definir las actividades de capacitación más adecuadas. Este proceso de investigación determinara los lineamientos principales del tema fomentando los beneficios que conlleva la docencia.

### **10.2. Tipo de investigación**

#### **10.2.1. Descriptiva**

Según Salkind, (2008). En su trabajo menciona que: “La investigación descriptiva no solo puede ser autosuficiente, sino también puede servir como base para otros tipos de investigaciones, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualquier diferencias observadas”. (p.17)

La descripción de información acerca de la Selección de Aspirantes a Docentes en el Cantón Latacunga se realizara con la finalidad de promocionar la carrera de Ciencias de la Educación Especialidad Educación Básica en los jóvenes que están próximos a ingresar a la universidad. Se tomara en cuenta los conceptos y argumentos de especialista en la educación para tener una base sólida de la información prevista que se investigará.

### **10.3. Métodos de Investigación**

#### **10.3.1. Método Científico**

*El método científico es un método de investigación usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias. Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la empírica y en la medición, sujeto a los principios específicos de las pruebas de razonamiento. (Labajo, 2015, p. 4)*

El método científico será aplicado durante el desarrollo del marco teórico del proyecto a través de la técnica de fichaje como instrumento ficha Bibliográfica.

#### **10.3.2. Método Deductivo**

*La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. (Echeita, 2008, p. 3)*

El método deductivo será aplicado en el desarrollo de las encuestas y estudio de muestras para ello se utilizara la técnica de investigación de Encuesta y como instrumento de recolección de información el cuestionario.

### 10.3.3. Bibliográfico – Documental

*En la investigación documental se dispone, esencialmente, de documentos, que son el resultado de otras investigaciones, de reflexiones de teóricos, lo cual representa la base teórica del área objeto de investigación, el conocimiento se construye a partir de la lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos. (Mengo, 2009, p.14)*

A través del método bibliográfico-documental permitirá la sustentación teórica científica de la investigación sobre la calidad del servicio, para lo cual es necesario la fundamentación en teorías referentes a los aspectos que inciden en la calidad del servicio, la información es obtenida de libros, manuales, revistas, artículos científicos, modelos de medición e internet que constituyeron con la información necesaria para el trabajo investigativo.

### 10.4. Técnicas e Instrumentos:

**Tabla 4. Técnica de investigación**

Método de investigación	Técnica	Instrumento
Método Científico	Observación	Ficha Bibliográfica
Método Deductivo	Encuesta	Cuestionario

**Elaboración:** Alonso León

#### 10.4.1. Observación

*La observación presenta dos acepciones; la primera se relaciona con la técnica de investigación, la cual participa en los procedimientos para la obtención de información del objeto de estudio derivado de las ciencias humanas, empleando los sentidos con determinada lógica relacional de los hechos; y la segunda, como instrumento de investigación el cual se emplea de manera sistemática para obtener información a través de los principios del método científico buscando la validez y confiabilidad de los datos obtenidos. (Campos, 2012, p. 52)*

La técnica de la observación es una práctica que permite identificar la selección docente, y como esto está afectando al ingreso de aspirantes con las actitudes para ejercer la actividad

docente. La observación de campo ayudo a la determinación de las causas y efectos que dieron origen al problema de investigación.

#### **10.4.2. Encuesta**

“La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos” (Reyes, 2015, p.12)

La encuesta es un técnica que ayuda a la recolección de información de la unidad de estudio, para el caso del proyecto investigativo se aplicará a los docente del Distrito zonal 3 del Ministerio de Educación, la recolección de los datos será a través de un instrumento que es el cuestionario, haciendo énfasis en el cuestionario.

#### **10.4.3. El cuestionario**

Según Córdoba, (2002). Menciona que: “Los rangos característicos de un cuestionario son: las preguntas claras y concretas, presentadas en un orden rígido y preestablecido que no puede alterarse; ellos genera respuestas cortas y de contenido limitado”. (p.23)

Es un instrumento de investigación que permita la recolección de datos mediante una serie de preguntas, además permite mediante la recolección realizar un análisis estadístico de los problemas que se desea investigar, las preguntas del cuestionario deben estar redactadas de manera coherente y comprensiva tomando en cuenta la población a estudiar con la finalidad de obtener la información acertada.

#### **10.5. Unidad de estudio**

La presente investigación se desarrollara a los Docentes del Cantón Latacunga, de esta calculará una muestra representativa.

**Tabla 5. Población de estudio**

<b>Docentes</b>	<b>Número</b>
Hombres	1078
Mujeres	1036
<b>Total</b>	<b>2114</b>

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Alonso León

### **10.5.1. Muestra**

La muestra representa una parte representativa de la población de estudio y la muestra es aplicada cuando la magnitud de la población es grande para lo cual se considera a través de un cálculo de una fórmula estadística, en la investigación es necesario la determinación de la muestra.

## 11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES DEL DISTRITO LATACUNGA

### 1.- ¿Considera usted importante la aplicación de las pruebas de admisión previo al ingreso de una carrera universitaria?

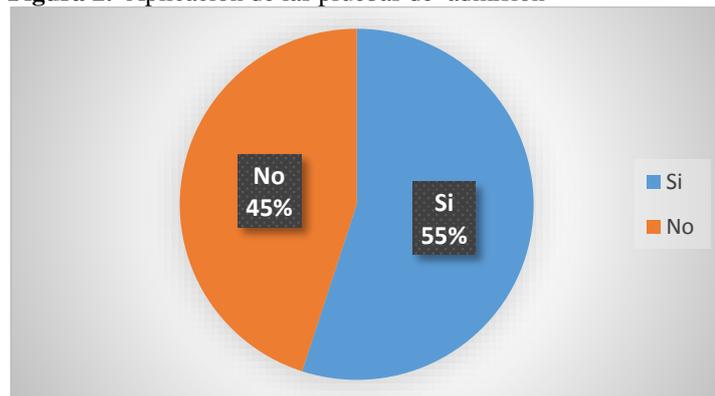
**Tabla 6.** Pruebas de admisión

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	179	55 %
No	146	45 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Docente

Elaborado por: Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 2.** Aplicación de las pruebas de admisión



Fuente: Encuestas Docente

Elaborado por: Alonso León, Ecuador, 2017.

### **Análisis y Discusión:**

De los docentes encuestados el 55% mencionan que si es importante la aplicación de las pruebas de admisión para ser docente, un 45% opina que no son necesarias las pruebas

La mayor parte de los encuestados consideran importante que se apliquen pruebas de admisión para ingresar a una carrera universitaria, de esta manera se puede conocer si el aspirante es o no apto para ingresar a la misma.

## 2.- ¿Cree usted que la prueba de personalidad permite elegir con prioridad una carrera profesional a futuro?

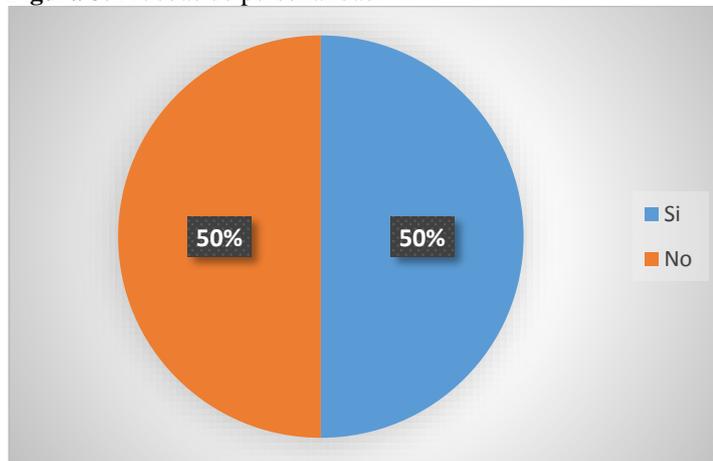
**Tabla 7. Pruebas de Personalidad**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	166	51 %
No	159	49 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Docente

Elaborado por: Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 3. Pruebas de personalidad**



Fuente: Encuestas Docente

Elaborado por: Alonso León, Ecuador, 2017.

### **Análisis y Discusión:**

Los docentes encuestados manifiestan un 51 % que si permite las pruebas de personalidad elegir la afinidad de la carrera, mientras que un 49 % sostiene que esto no favorece a los estudiantes en la elección de una carrera profesional.

La mayor parte de los docentes encuestados opinan que la prueba de personalidad permite elegir con prioridad una carrera a futuro ya que esto ayudara a que los aspirantes tomen decisiones correctas sin fracasos posteriores.

### 3.- ¿Considera usted que los estudiantes deben ingresar a los Centros de Capacitación para el ingreso a la universidad?

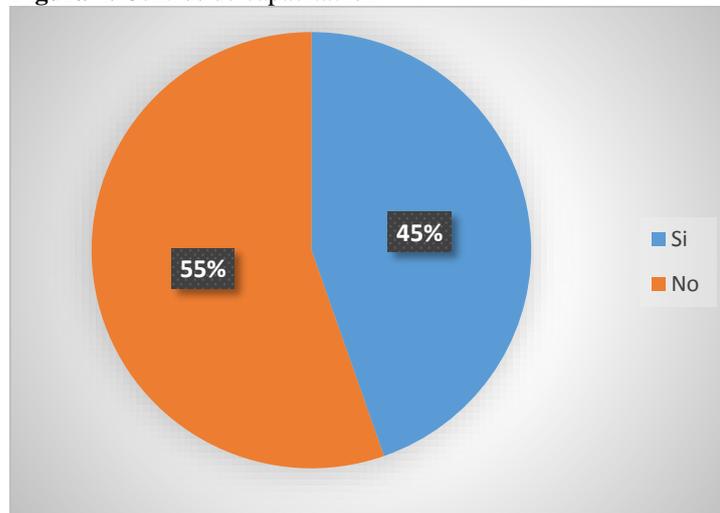
**Tabla 8.** Centros de Capacitación

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	146	45 %
No	179	55 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 4.** Centros de capacitación



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

#### **Análisis y Discusión:**

Del personal docente encuestado, el 55 % considera que no es favorable el ingreso de los estudiantes a los centros de capacitación, un 45 % si aprueba el ingreso para una capacitación previa a rendir la prueba.

Se pudo verificar que la mayor parte de encuestados opinan que no es necesario que los aspirantes ingresen a prepararse a centros de capacitación porque en la mayoría de los casos los estudiantes no aprenden mucho por el tiempo reducido de preparación que los centros de capacitación ofertan, además en las pruebas se puede conocer si posee las destrezas y habilidades para ingresar al mismo.

#### 4.- ¿Está de acuerdo que los aspirantes a docentes deben ser valorados a través de una preselección para obtener cupos en una carrera?

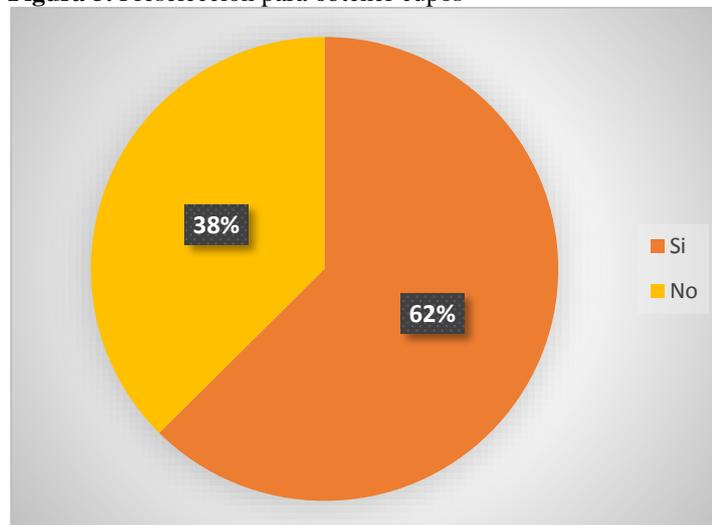
**Tabla 9.** Preselección para obtener Cupos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	201	62 %
No	124	38 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Encuestas Docente

Elaborado por: Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 5.** Preselección para obtener cupos



Fuente: Encuestas Docente

Elaborado por: Alonso León, Ecuador, 2017.

#### **Análisis y Discusión:**

El personal docente en un 62 % considera que los aspirantes a docentes deben ser valorados a través de una preselección para obtener un cupo en una carrera, el 38 % indican que no están de acuerdo que se realice una preselección.

La mayoría consideran que para obtener cupos deben hacer preselección de aspirantes de esta manera se tendrá entregado cupos a aspirantes que en verdad deseen prepararse en la carrera de docente.

### 5.- ¿Considera importante que los aspirantes a docentes deben tener vocación para ejercer la profesión?

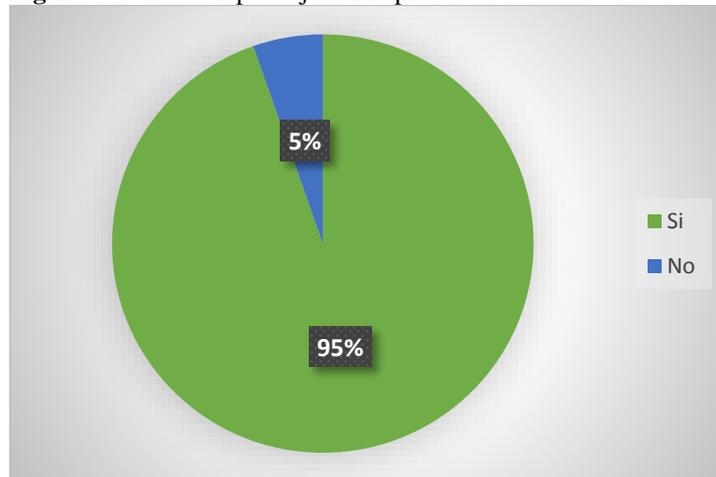
**Tabla 10.** Vocación para ejercer la profesión

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	309	95 %
No	16	5 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 6.** Vocación para ejercer la profesión



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

### **Análisis y Discusión:**

Los docentes encuestados en un 95 % manifiestan que si es importante que los aspirantes a docentes deban tener vocación para ejercer la profesión, el 5 % determinan que no es necesario tener vocación para ejercer la docencia a plenitud.

Gran parte de los docentes encuestados mencionan que es sumamente importante que los aspirantes deban contar con la vocación docente para brindar la enseñanza correcta que se merecen los estudiantes, y que logra transmitir los conocimientos a los educandos.

**6.- ¿Considera usted que las pruebas deben ser estandarizadas para todos los bachilleres de la República del Ecuador?**

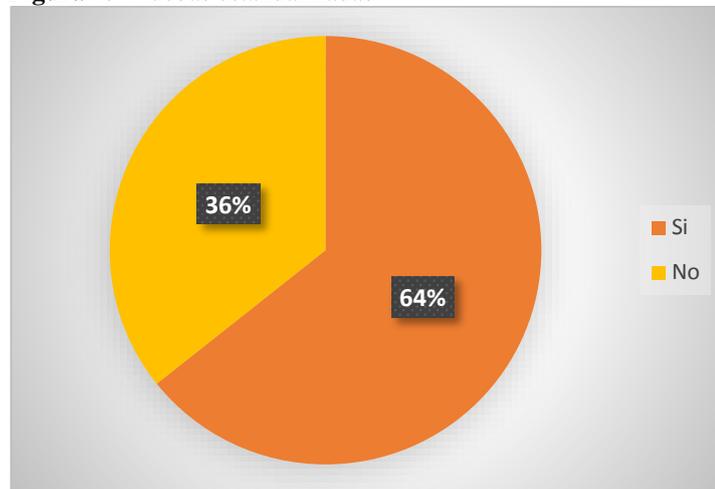
**Tabla 11.** Pruebas estandarizadas

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	208	64 %
No	117	36 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 7.** Pruebas estandarizadas



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Análisis y Discusión:**

Los docentes encuestados el 64 % mencionan que las pruebas deben ser estandarizadas para todos los bachilleres, el 36 % de los educadores indica que no es necesario normalizar la prueba para todos.

La mayoría de los docentes encuestados están de acuerdo que las pruebas de ingreso deben ser niveladas para todos los bachilleres que deseen ingresar a cualquier carrera, esto les ayudará a identificar las habilidades y destrezas de aspirante.

**7.- ¿Considera Ud. que el aspirante a docente debe tener cualidades como la responsabilidad, flexibilidad, cooperativismo y creatividad para desempeñarse con eficiencia en la vida profesional?**

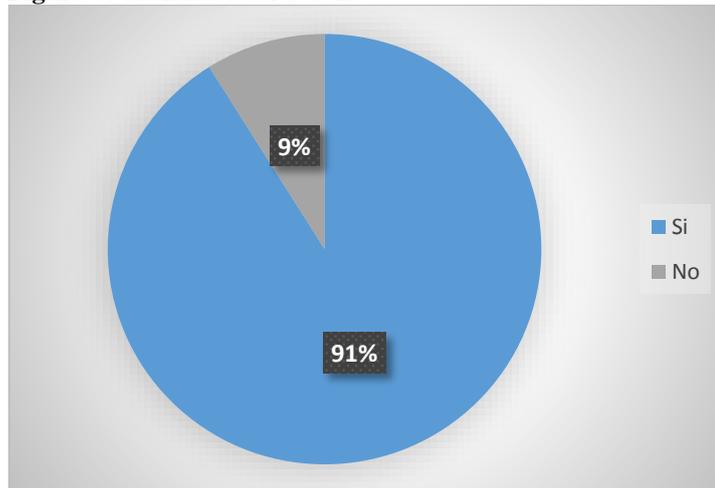
**Tabla 12.** Cualidades del Docente

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	296	91 %
No	29	9 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 8.** Cualidades del docente



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

### **Análisis y Discusión:**

Para los docentes en un 91% expresan que el aspirante a docente debe tener cualidades como la responsabilidad, flexibilidad, cooperativismo y creatividad, el 9 % indica que no es importante que el aspirante tengas las cualidades presentadas.

La mayoría de los encuestados están de acuerdo que los aspirantes a docente deben poseer cualidades como responsabilidad, flexibilidad, cooperativismo y creatividad ya que son importantes en los aspirantes a docentes.

## 8.- ¿Cree usted que el Bachillerato General Unificado ayudó para el ingreso a las Instituciones de Educación Superior?

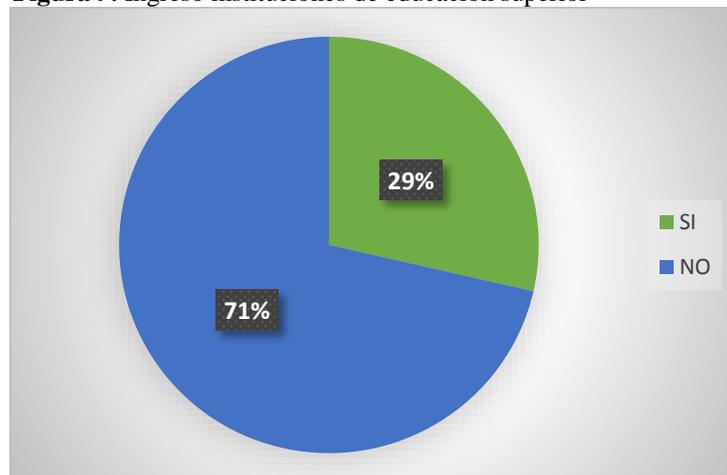
**Tabla 13.** Ingreso de Instituciones de Educación Superior

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	94	29 %
No	231	71 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 9.** Ingreso instituciones de educación superior



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

### Análisis y Discusión:

El personal docente opina en un 71% que el Bachillerato General Unificado no ha beneficiado a los estudiantes para el ingreso a las Instituciones de Educación Superior, el 29 % en cambio indica que si ha beneficiado a los estudiantes.

La mayor parte de los educadores encuestados opinan que el bachillerato general unificado no ayuda al ingreso de Instituciones de Educación Superior porque la metodología de enseñanza es insuficiente, que no ha beneficiado a los estudiantes con problemas de aprendizaje.

**9.- ¿Considera usted que un organismo decida la carrera a estudiar de un futuro profesional?**

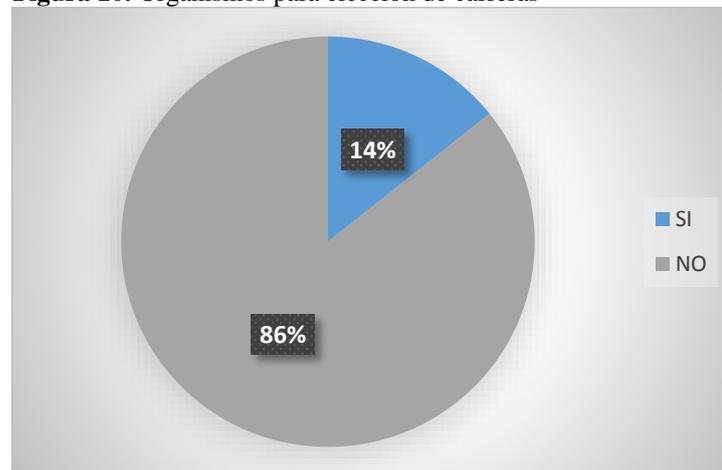
**Tabla 14.** Organismos para Elección de Carreras

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	46	14 %
No	279	86 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 10.** Organismos para elección de carreras



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Análisis y Discusión:**

Los docentes en un 86 % indican que no debería un organismo decidir la carrera a estudiar de un futuro profesional, el 14% mencionan que si beneficia a los estudiantes en las carreras elegidas por estamentos gubernamentales.

Para la mayoría de educadores no está de acuerdo que un organismo decida la carrera que van a estudiar los aspirantes a las universidades ya que esto traería consecuencias en el futuro de los estudiantes.

**10 ¿Considera usted que los Centros de Capacitación ha beneficiado a los estudiantes de los colegios?**

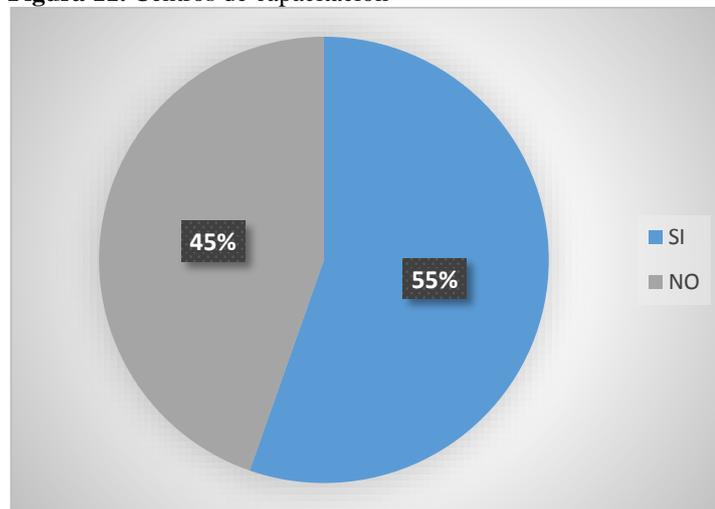
**Tabla 15.** Centros de Capacitación

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	179	55 %
No	146	45 %
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Figura 11.** Centros de capacitación



**Fuente:** Encuestas Docente

**Elaborado por:** Alonso León, Ecuador, 2017.

**Análisis y Discusión:**

Los docentes encuestados en un 55% opinan que los Centros de Capacitación ha beneficiado a los estudiantes de los colegios, el 45% en cambio indica que no ha sido de ayuda estos centros de capacitación.

La mayoría de los docentes opinan que los centros de capacitación si han sido beneficiosos para los estudiantes de los colegios, porque estos centros ayudan a prepararse más con el objetivo de ingresar a las universidades con bases y conocimientos, de la misma manera les ayuda a elegir la carrera acorde a sus actitudes y aptitudes.

## **12. IMPACTOS:**

### **12.1. Impacto Social**

Los datos que se han obtenido mediante la presente investigación permiten evidenciar diversos factores que han beneficiado pero a la vez perjudicado a los aspirantes a ingresar a las carreras universitarias. Las Pruebas de Admisión de alguna manera son principales limitantes para el ingreso a estudiar en los Centros de Educación Superior, lo que ha generado que un gran porcentaje de estudiantes se encuentren privados de la educación, esto a su vez ha desembocado en el aumento de jóvenes con problemas adictivos tales como la ingesta de alcohol, drogadicción, entre otros problemas sociales. Pero esta forma de selección de aspirantes de alguna manera también se proyecta elitista y excluyente, resultando los más afectados las personas de escasos recursos económicos; en base a ello se crearon los denominados Grupos de Alto Rendimiento en siglas GAR. Los componentes del GAR fueron los estudiantes con más alto rendimiento académico, que fueron objeto de relevancia social y cultural, entre otros beneficios, fraccionando de esta manera el proceso de selección educativo.

### **12.2. Impacto Cultural**

Los impactos culturales que arrojaron los estudios realizados, han demostrado un cambio parcial en el proceso de selección de los estudiantes que serán acreedores a un cupo en las Universidades del país. Este ha generado un retraso social en los establecimientos educativos, es decir, el desconocimiento de la cultura general que ha sido suplantada por un sistema unificado que no permite el desarrollo intelectual y analítico de los estudiantes; algo de notoriedad en las pruebas del Bachillerato General Unificado. La limitación del conocimiento epistémico decreció a partir de la unificación de asignaturas, ya que al ser todas similares no permitió un aprendizaje del cien por ciento que a su vez determina un bajo interés en el estudiante por aprender nuevos conocimientos. La escasa economía en las familias de los aspirantes se ha develado al establecerse los Centros de Capacitación, no todos pueden cubrir las cuotas que estos solicitan, lo que como anteriormente se citaba provoca que los estudiantes abandonen sus estudios y busquen fuentes de trabajo.

### **12.3. Impacto Educativo**

Los impactos educativos develan que para generar una mayor población estudiantil apta para el ingreso a las Universidades, principalmente, para quienes están próximos a ingresar a una carrera docente, se deben buscar nuevas estrategias, modelos y procesos educativos que permitan facilitar el aprendizaje, con esto las pruebas se tornaran más sencillas y por ende los aspirantes a las carreras universitarias aumentarán. La implementación de nuevos paradigmas en las capacitaciones previas al rendimiento de los exámenes de admisión, deben estar enfocados en situaciones cotidianas del ámbito educativo, que permitan a los aspirantes analizar los diferentes eventos y fortalezas de escoger una carrera universitaria, quienes aspiren a la carrera docente deben ser capacitados con profesionales del ramo, que orienten los conocimientos que desempeñaran a futuro.

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

El presente proyecto no cuenta un presupuesto porque no se ha desarrollado la propuesta.

## 14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 14.1. CONCLUSIONES

- Existe una gran aceptación de los docentes sobre que se tomen las pruebas de admisión para ingresar a los establecimientos de educación superior, como también que la pruebas de personalidad orientan a los aspirantes a escoger sus estudios superiores con prioridad, pero también existe oposición de algunos docentes que sostienen no ha existido beneficio alguno.
- La preselección tiene gran aceptación en varios de los docentes que aseguran esto permite que los estudiantes no tengan problemas al momento de comenzar sus estudios, de la misma manera consideran que la vocación es fundamental para el correcto desempeño académico de los aspirantes evitando que estos se conviertan en desertores.
- A través de las encuestas se comprobó que los docentes prefieren que los bachilleratos sean por especialidades, como también que deben poseer ciertas cualidades que permitan promover un alto rendimiento, pocos son quienes aducen que el aspirante solo debe enfocarse en el estudio sin desarrollar cualidades.
- La mayoría de encuestados aprobó que los Centros de Capacitación han permitido el desarrollo intelectual y por consiguiente la mejora del sistema de estudios, pero a la vez argumentaban sobre el alto índice de estudiantes que a pesar de haberse capacitado no lograron ingresar a las diferentes carreras, especialmente aquellas que requerían un puntaje mínimo.
- La afinidad de una persona que aspire a ejercer la docencia como profesión deberá tener habilidades pedagógicas y destrezas que permitan la transmisión de los conocimientos hacia los estudiantes y así lograr un aprendizaje significativo.

## 14.2. RECOMENDACIONES

- Es importante la apertura de Centros de Capacitación avalados a través de un Plan de Estudios gratuito que permita acceder a las personas que carecen de recursos, este beneficiará a los estudiantes que no pueden presentarse a las pruebas de admisión.
- El fortalecimiento de las asignaturas que son de prioridad para quienes pretenden ingresar a carreras afines a la educación, para reducir el índice de estudiantes que carecen de cupos para los establecimientos superiores.
- Implementar nuevas metodologías de enseñanza en el Bachillerato General Unificado, para el correcto aprendizaje y desarrollo previo a la rendición de las pruebas de egreso del bachillerato u de admisión en la Universidad.
- Establecer plataformas de simulación online de las pruebas de admisión, para que los estudiantes se acoplen al método de selección vigente.
- Es necesario dar un contexto significativo al proceso de selección de los educadores del país, si buscamos una generación de docentes de calidad es importante que la formación académica del futuro docente cumpla con las condiciones de formar profesional de esa magnitud.

## 15. BIBLIOGRAFÍA

### 15.1. Bibliografía consultada

Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.

Campos, G. (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Pachuca: Universidad La Salle.

Campoverde, G., & Castro, J. (2015). Influencia de las reformas educativas en la demanda de educación superior en el cantón machala, año 2014. en u. d. cuenca , *influencia de las reformas educativas en la demanda de educación superior en el cantón Machala, año 2014* (pág. 234). Cuenca : sin editorial .

Carrasco, J. (2007). *Hacia un enseñanza eficaz*. Madrid: Rialp.

Castro, J. L. (2010). *La metodología en la educación social, recorrido por diversos ámbitos profesionales* (Primera ed.). Madrid: Dykinson.

Cervantes, M. (2015). *Fundacion Biblioteca de la educación*. México D.F.: Pearson.

### 15.2. Bibliografía citada

Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad Surcolombiana.

Campos, G. (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Pachuca: Universidad La Salle.

Campoverde, G., & Castro, J. (2015). Influencia de las reformas educativas en la demanda de educación superior en el cantón machala, año 2014. en u. d. cuenca , *influencia de las reformas educativas en la demanda de educación superior en el cantón Machala, año 2014* (pág. 234). Cuenca : sin editorial .

- Carrasco, J. (2007). *Hacia un enseñanza eficaz*. Madrid: Rialp.
- Castro, J. L. (2010). *La metodología en la educación social, recorrido por diversos ámbitos profesionales* (Primera ed.). Madrid: Dykinson.
- Cervantes, M. (2015). *Fundacion Biblioteca de la educación*. México D.F.: Pearson.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato , *Administración de Recursos Humanos* (pág. s. p.). México D. F.: Lily Solano S. A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México D.F.: McWall Hill.
- Córdoba, F. G. (2002). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Venezuela: Editorial Limusa.
- Durand, J. P., & Silva, M. (2014). *La calidad educativa de las universidades tecnológicas, su relevancia, su proceso de formación y resultados* (Segunda ed.). México D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones.
- Echeita, G. (2008). *Educación para la inclusión o educación* (Primera ed.). México D.f.: Pearson.
- Educación, M. d. (2006). Políticas de formación y desarrollo profesional docente.
- Educativa, I. N. (s.f.). *www.evaluacion.gob.ec*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2016, de [www.evaluacion.gob.ec](http://www.evaluacion.gob.ec): <http://www.evaluacion.gob.ec/quiero-ser-maestro-2/>
- Espinosa, I. (04 de 2011). *Selección de personal*. Recuperado el 12 de 07 de 2016, de [monografias.com](http://www.monografias.com): <http://www.monografias.com/trabajos85/politicas-seleccion-personal/politicas-seleccion-personal.shtml>

- García, M. R. (2007). Interacción y comunicación en entornos educativos: Reflexiones teóricas, conceptuales y metodológicas. *Revista de Associação Nacional dos Programas Pós-Graduação em Comunicação*, 16.
- García, M., & García, J. (2012). *Filosofía de la educación, cuestiones de hoy y de siempre* (Primera ed.). Madrid: Narcea S.A.
- Góngora, J. J. (2012). *La autogestión del aprendizaje en ambientes educativos centrados en el alumno*. Moterrey.
- Hoy, D. (24 de 07 de 2016). *Aspirantes a estudiar magisterio deben pasar examen admisión*. Recuperado el 26 de Julio de 2016, de Hoy Digital: <http://hoy.com.do/aspirantes-a-estudiar-magisterio-deben-pasar-examen-admision/>
- Labajo, E. (2015). *El Método Científico*. Recuperado el 22 de Julio de 2016, de ucm.com: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>
- Labajo, E. (s.f.). *El Método Científico*. Recuperado el 22 de Julio de 2016, de ucm.com: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>
- Larrosa Martínez, F. (05 de 06 de 2013). *La docencia, ¿una vocación?* Recuperado el 11 de Julio de 2016, de Clarín: [http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion\\_0\\_931707279.html](http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion_0_931707279.html)
- López, M. B. (s.f.). *Manual de reclutamiento y selección de personal*. Recuperado el 11 de Julio de 2016, de monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos82/manual-reclutamiento-seleccion-personal/manual-reclutamiento-seleccion-personal.shtml>
- Malgarejo, J. (2006). La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses. *Revista de Educación*, 26.

- Mengo, O. (2009). *Investigación Documental*. Maracay: Universidad Central de Venezuela.
- Morgade, G. (2013 de 06 de 2013). *La docencia, ¿una vocación?* Recuperado el 11 de Julio de 2016, de Clarín : [http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion\\_0\\_931707279.html](http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion_0_931707279.html)
- Namakforoosh, M. N. (2000). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Editorial Limusa.
- OCDE. (2009). *politica de edcacación y formación, los docentes son importantes, atraer, formar y conservar a los docentes eficientes* (Primera ed.). Barcelona: OCDE.
- Palmas, L. A. (2007). *El desarrollo de competencias docentes en la formacion del profesorado* (Primera ed.). México: Secretaría general técnica.
- Perea, R. (2009). *Diversidad e igualdad en la educación* . Pereira: Lux.
- Reyes, L. M. (2015). *Sala de lectura digital*. s.f: CNICM.
- Rosa, C., & Martínez, A. (2007). *La educacion el perfeccionamiento o libertad*. Barcelona: Inde.
- Sáez, R., & Tourinán, J. (2012). *Teorías de la educación metodología y focalizaciones, la mirada pedagógica* (Primera ed.). Barcelona: Gesbiblo S.L.
- Said, E. (2011). *Situación de la educación* (Primera ed.). Bogotá: Universidad del Norte.
- Salkind, N. J. (2008). *Métodos de investigación*. Mexico D.F.: Pearson Educación.
- Solórzano, M. (2005). *Análisis del Proceso de Selección de estudiantes a la Carrera de Ingeniería Forestal de la Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR)*. Tegucigalpa, Honduras: s.e.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea S.A.

Tenti Fanfani, E. (05 de 06 de 2013). *La docencia, ¿una vocación?* Recuperado el 11 de Julio de 2016, de Clarín: [http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion\\_0\\_931707279.html](http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion_0_931707279.html)

### 15.3. Bibliografía Virtual

Labajo, E. (2015). *El Método Científico*. Recuperado el 22 de Julio de 2016, de ucm.com: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>

Labajo, E. (s.f.). *El Método Científico*. Recuperado el 22 de Julio de 2016, de ucm.com: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>

Larrosa Martínez, F. (05 de 06 de 2013). *La docencia, ¿una vocación?* Recuperado el 11 de Julio de 2016, de Clarín: [http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion\\_0\\_931707279.html](http://www.clarin.com/educacion/docencia-vocacion_0_931707279.html)

López, M. B. (s.f.). *Manual de reclutamiento y selección de personal*. Recuperado el 11 de Julio de 2016, de monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos82/manual-reclutamiento-seleccion-personal/manual-reclutamiento-seleccion-personal.shtml>

## 16. ANEXOS

### Anexo 1

#### HOJA DE VIDA

##### **1.- DATOS PERSONALES**

**Apellidos y Nombres:** Cárdenas Quintana Raúl Bolívar

**Cédula de ciudadanía:** 050140114-5

**Estado civil:** casado

**Números telefónicos:** 0983324197

**Correo:** raul.cardenas@utc.edu.ec

##### **2.- ESTUDIOS REALIZADOS**

###### TITULOS

- Doctor en ciencias de la educación. Mención investigación y planificación educativa. Universidad Técnica de Ambato.
- Licenciado en ciencias de la educación. Profesor de segunda enseñanza en la especialización de castellano y literatura. Universidad Técnica de Ambato.
- Profesor de educación primaria. Instituto Normal Superior No. 7 de la ciudad de Pujilí.

###### POSGRADO

- Doctor en Ciencias Pedagógicas (Dr.c/ Ph.D) en Universidad “Oriente”. Cuba.
- Magister en ciencias de la educación. Mención Planeamiento y Administración Educativa. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
- Magister en Docencia Universitaria y Administración Educativa. Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.
- Diplomado Superior en Didáctica de la Educación Superior. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.

##### **3.- DESTREZAS ESPECIALES:**

- Capacitación
- Elaboración de proyectos
- Docente.
- Revisor
- Evaluador

##### **4.- EXPERIENCIA LABORAL**

Docente Universidad Técnica de Cotopaxi, 01 de julio 1998 hasta la actualidad

Director Escuela “José María Velasco Ibarra” julio de 1998 - 2012

Docente Colegio San José La Salle, octubre de 1985 - 1998

Docente a contrato de la Universidad Central Del Ecuador, julio del 2008

Docente de pos grado de la Universidad Técnica de Cotopaxi

**5.- CARGOS DESEMPEÑADOS**

DOCENTE NOMBRAMIENTO: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).

DIRECTOR ESCUELA: “José María Velasco Ibarra”.

DOCENTE COLEGIO: San José “La Salle”.

DOCENTE A CONTRATO: Universidad Central del Ecuador.

DOCENTE ACTUAL: Universidad Técnica de Cotopaxi.

COORDINADOR GENERAL: Sistema de Nivelación y Admisión de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

DIRECTOR: Planeamiento de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

VICEDECANO: Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

## Anexo 2

### HOJA DE VIDA

#### **1.- DATOS PERSONALES**

**Apellidos y Nombres:** Vizuite Toapanta Juan Carlos

**Fecha de nacimiento:** 01/ Mayo / 1973

**Estado civil:** Casado

**Número de teléfono:** 0987520753

**E-mail:** juan.vizuite@yahoo.es



#### **2.- TÍTULOS**

- Bachiller en Ciencias Sociales
- Tecnólogo en Programación de Sistemas
- Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica
- Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior
- Magister en Planeamiento y Administración Educativos

#### **3.- EXPERIENCIA LABORAL**

- Colegio Nacional "José Rafael Bustamante" Quito
- Escuela Fiscal Mixta "Ambato" Río Blanco Alto – Latacunga
- Colegio Nacional "Dr. Camilo Gallegos Domínguez" Latacunga
- Instituto Nacional "Mejía" Quito
- Universidad Técnica de Cotopaxi – Latacunga

#### **4.- CARGOS DESEMPEÑADOS**

- Docente de Computación
- Docente en las áreas de Desarrollo Social y Técnica Instrumental de informática
- Docente – Inspector
- Docente – Coordinador de la Carrera de Educación Básica
- Coordinador General de la RED de Carrera de Educación Básica.

## Anexo 3

### HOJA DE VIDA

#### **1.- DATOS PERSONALES**

**Apellidos y Nombres:** Logroño Herrera Lorena del Rocío

**Fecha de nacimiento:** Latacunga / 29 / Marzo / 1973

**Número de cédula:** 0501976120

**Número de teléfono:** (03) 2810 713 - 0987122777

**E-mail:** lorena.logrono@utc.edu.ec



#### **2.- ESTUDIOS**

Colegio Nacional “Primero De Abril” – Latacunga

Universidad Técnica de Cotopaxi – Latacunga

Universidad Central del Ecuador – Quito

Universidad Técnica de Ambato – Ambato

#### **3.- TÍTULOS**

Profesora de Segunda Enseñanza

Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad Cultura Física

#### **4.- POSTGRADO**

Diplomado Superior en Didáctica de la Educación Superior

Magister en Educación Superior

Maestría en Cultura Física y Entrenamiento Deportivo Egresada.

#### **3.- CARGOS DESEMPEÑADOS**

Docente de Nivel Primario Unidad Educativa “Ana Páez” – Latacunga

Docente de Nivel Secundario Colegio Particular “Sagrado Corazón De Jesús” – Latacunga

Docente de Nivel Superior “Universidad Técnica De Cotopaxi” – Latacunga

#### **4.- OCUPACIÓN ACTUAL**

Docente de la Universidad Técnica De Cotopaxi – Latacunga

## HOJA DE VIDA

### **1.- DATOS PERSONALES**

**Apellidos y Nombres:** Revelo Mayorga Lenin Patricio

**Fecha de nacimiento:** 14 / Octubre / 1954

**Número de cédula:** 180116741 – 0

**Número de teléfono:** 0994563660

**E-mail:** lenin.revelo@utc.edu.ec

### **2.- ESTUDIOS**

Universidad Central del Ecuador – Quito

Universidad Tecnológica Indoamérica – Ambato

### **3.- TÍTULOS**

Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización Educación Física. Magister en Docencia Universitaria y Administración Educativa.

### **3.- EXPERIENCIA LABORAL**

Profesor de la Carrera de Educación Física – Universidad Técnica de Cotopaxi

## Anexo 5

### HOJA DE VIDA

#### **1.- DATOS PERSONALES**

**Apellidos y Nombres:** Barba Gallardo Pablo Andrés

**Fecha de nacimiento:** 1 / noviembre / 1984

**Cédula de ciudadanía:** 171930814 – 8

**Dirección Domiciliaria:** Matilde Alvares y Mariscal Sucre - Quito

**Números telefónicos:** 0987250595

**E-mail:** pablo.barba@utc.edu.ec



#### **2.- ESTUDIOS**

**Nivel primario:** Escuela Municipal Experimental “Eugenio Espejo”

**Nivel secundario:** Colegio Nacional Amazonas - Quito

**Nivel superior:** Universidad Central del Ecuador – Quito

**IV Nivel:** Universidad Técnica de Cotopaxi

#### **3.- TITULOS**

**PREGRADO:** Psicólogo Clínico

**POSTGRADO:** Master en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo

#### **4.- EXPERIENCIA LABORAL**

Centro de Atención Integral – Las tres Manuelas

Centro de Adicciones – La Dolorosa

Universidad Técnica de Cotopaxi – Latacunga

#### **5.- CARGOS DESEMPEÑADOS**

- Docente Universitaria

- Psicólogo Clínico y terapeuta

- Psicoterapeuta en adicciones

#### **6.- CURSOS DE CAPACITACION**

- Ponencia en Psicología Criminal y Forense

- Avances de la Psicología

## Anexo 6

### HOJA DE VIDA

#### **1.- DATOS PERSONALES**

**Apellidos y Nombres:** León Cajiao Alonso Xavier

**Profesión:** Cronista Gráfico

**Cédula de identidad:** 050432752-9

**Lugar de nacimiento:** La Matriz – Latacunga

**Estado civil:** soltero

**Dirección:** Calle Dos de Mayo 5 -73 y Padre Manuel Salcedo

**Teléfono** 0987067706



#### **2.- FORMACIÓN ACADÉMICA**

- Escuela Fiscal “Isidro Ayora”
- Colegio Nacional “Primero de Abril”
- Universidad Técnica de Cotopaxi (cursando)

#### **3.- CURSOS / SEMINARIOS:**

- I Seminario “El Actual Escenario Político Nacional y las Perspectivas de la Organizaciones Sociales” Julio 2014
- Curso Taller sobre “RAZONAMIENTO, VERBAL Y ABSTRACTO” Octubre 2014
- Reconocimiento al Mérito Cultural – Investigativo Cuerpo de Bomberos de Latacunga Mayo 2017
- Taller “LA PROPIEDAD INTELECTUAL COMO FOMENTO A LA INNOVACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA” IEPI – UNCTAD Quito septiembre 2017
- I Seminario de Patrimonio Cultural Urbano CCE Latacunga 2017
- Taller “Saber escuchar, saber medir: MONITOREO DE REDES Y CRISIS ON LINE” Universidad Técnica de Cotopaxi 2018
- Primer Congreso Internacional de Ciencias Humanas y Educación” Universidad Técnica de Cotopaxi Pujilí 2018

#### **3.-EXPERIENCIA DEL RAMO**

- Colaborador eventual, corresponsal freelance de varias revistas y medios gráficos de prensa, en fotografía
- Articulista
- Director Fundador del Periódico Digital EL COTOPAXENSE – Latacunga
- Director de Radio ONDAS DEL COTOPAXI ONLINE
- Asesor Cultural de varias publicaciones históricas y monografías académicas.
- Colaborador de opinión en medios online
- Candidato para Asambleísta Provincial de Cotopaxi por el Movimiento Fuerza Ecuador lista 10 en las elecciones de Febrero del 2017

Anexo 7

**MODELO DE ENCUESTA**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

**ENCUESTA:** dirigida a los Docentes del Cantón Latacunga según el muestreo realizado, la información del presente documento se manejará de forma confidencial.

**OBJETIVO:** Diagnosticar los diferentes métodos de selección de los aspirantes a la Carrera de Educación Básica, para establecer los parámetros investigados del presente proyecto.

**INSTRUCCIONES.** Lea detenidamente cada pregunta y marque con una X la respuesta que usted considere correcta.

**1.- ¿Considera usted importante la aplicación de las pruebas de admisión previo al ingreso de una carrera universitaria?**

SI (    )      NO (    )

**2.- ¿Cree usted que la prueba de personalidad permite elegir con prioridad una carrera profesional a futuro?**

SI (    )      NO (    )

**3.- ¿Considera usted que los estudiantes deben ingresar a los Centros de Capacitación para el ingreso a la universidad?**

SI (    )      NO (    )

**4.- ¿Está de acuerdo que los aspirantes a docentes deben ser valorados a través de una preselección para obtener cupos en una carrera?**

SI (    )      NO (    )

**5.- ¿Considera importante que los aspirantes a docentes deben tener vocación para ejercer la profesión?**

SI (    )      NO (    )

**6.- ¿Considera usted que las pruebas deben ser estandarizadas para todos los bachilleres de la República del Ecuador?**

SI ( )      NO ( )

**7.- ¿Considera usted que el aspirante a docente debe tener cualidades como la responsabilidad, flexibilidad, cooperativismo y creatividad para desempeñarse con eficiencia en la vida profesional?**

SI ( )      NO ( )

**8.- ¿Cree usted que el Bachillerato General Unificado ayudó para el ingreso a las Instituciones de Educación Superior?**

SI ( )      NO ( )

**9.- ¿Considera usted que un organismo decida la carrera a estudiar de un futuro profesional?**

SI ( )      NO ( )

**10 ¿Considera usted que los Centros de Capacitación ha beneficiado a los estudiantes de los colegios?**

SI ( )      NO ( )

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 8

### Aplicación de Encuestas

**Fotografías:** Alonso León Cajiao



Rector de la Unidad Educativa  
Vicente León



Docente de la Unidad Educativa  
Primero de Abril



Docente de la Unidad Once de  
Noviembre



Docente de la Unidad Victoria  
Vásconez Cuví



Docente de la Unidad  
Educativa Vicente León