



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN.
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

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

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de Licenciado(a) en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Autor:

AIMARA PULLUPAXI Luis Rosendo

Tutor:

VIERA ZAMBRANO Ángel Manuel Rodrigo Mgs.

Latacunga - Ecuador

Marzo - 2017



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“yo **Luis Rosendo Aimara Pullupaxi** declaro ser el autor del presente proyecto de investigación: “**SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA**”, siendo Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Mgs, tutor del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Latacunga, Marzo de 2017

Aimara Pullupaxi Luis Rosendo

C.I. 180453810-4



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Director del Proyecto de Investigación sobre el tema:

“SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA”, de **Luis Rosendo Aimara Pullupaxi**, de la carrera de educación básica 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 de 2017

.....

Viera Zambrano Ángel Manuel Rodrigo Mgs.

El tutor



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

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: Aimara Pullupaxi Luis Rosendo con el título de Proyecto de Investigación: **“SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA”**, ha 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 - 2017

Para constancia firman:

.....

Lic. MSc. Carlos Alfonso Peralvo López

C.C. 0501449508

Lector 1

.....

Ing. Luis Gerardo Ayala Pacheco

C.C. 0500991013

Lector 2

.....

Mgs. Almachi Oñate Ciro Lenin

C.C.0502123375

Lector 3

AGRADECIMIENTO

Con infinita admiración y reverencia al Creador del Universo, por concederme la oportunidad de vivir, a mi familia por su apoyo incondicional para superarme día a día.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi quien me ha proporcionado espacios de formación con el objetivo de entregar a la patria nuevos profesionales.

Finalmente a mi tutor de tesis quien me ha orientado y proporcionado su conocimiento para realizar esta investigación

Luis Rosendo Aimara Pullupaxi

DEDICATORIA

Con el más sublime de mis sentimientos dedico este proyecto a mi hija Carolynne Paloma por su dulzura e infinita comprensión.

A mis padres por sus palabras de aliento y superación en mis estudios y a mi esposa por su apoyo incondicional para lograr un futuro mejor.

Luis



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

TÍTULO: “SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES A DOCENTES EN EL CANTÓN LATACUNGA”,

Autor:

Aimara Pullupaxi Luis Rosendo

RESUMEN

La siguiente investigación está relacionada directamente con la calidad de la educación que se pretende desarrollar en nuestro país. Mediante una descripción del proceso de selección de los aspirantes a docentes en el cantón Latacunga mediante la recolección de datos, se ha logrado de alguna manera aportar con información relevante al proyecto de investigación de la carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Es así que este proyecto se desarrolló bajo la modalidad socioeducativa, enfoque cuali-cuantitativo, explicativa, documental bibliográfico y de campo; y con la aplicación de los métodos inductivo, deductivo, científico, analítico y dialéctico, los mismos que nos ayudaron al fortalecimiento y aplicación de la investigación, es por ello que después de realizar la aplicación de las encuestas a directivos, docentes y estudiantes; los resultados de esta investigación demuestran que “la selección de los aspirantes a docentes en el cantón Latacunga” no se realiza de manera adecuada, los datos obtenidos permitieron evidenciar que, no se está realizando un adecuado proceso de selección al personal que desea ser docentes. Al no realizar un adecuado proceso de selección del personal en el cantón Latacunga, se ha evidenciado en las instituciones educativas una insatisfacción, conflictos y una deficiencia en la actividad desarrollada por parte de los docentes, generando el cambio constante de personal que a su vez ha contribuido al deterioro de la imagen y prestigio de cada institución. Por lo cual se propone realizar un adecuado proceso de reclutamiento y de selección a todos los aspirantes a docentes, a través de políticas, normas, características, requisitos y conocimientos que permita identificar al mejor prospecto, logrando de esta manera tener en el Ecuador docentes de calidad comprometidos con alcanzar los niveles óptimos de eficiencia y calidad que requiere el Ministerio de Educación.

Palabras claves: Aprendizaje, selección, idóneo, eficiencia, calidad y vocación.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

**TOPIC: “CANDIDATES’ SELECTION TO TEACHERS IN
LATACUNGA”**

Authors:

Aimara Pullupaxi Luis Rosendo

ABSTRACT

This research is directly related to education quality, which is intended to develop in our country through a description process of candidates’ selection to teachers in Latacunga through a data collection; it has been achieved in some way to contribute with relevant information to the research of Basic Education career at Technical University of Cotopaxi.

This research was developed to the socio-educational form, qualitative-quantitative, explanatory, bibliographic and documentary approach; by applying inductive, deductive, scientific, analytical and dialectical methods, which helped us to strengthen and apply in this research. For that reason, after the implementation of the surveys to directors, teachers and students, the research results showed that candidates’ selection to teachers in Latacunga is not done properly. The data obtained allowed to demonstrate that the selection process to the teachers is not adequate. Due to this fact, it has been evidenced on the educational institutions, there is has been discontent, conflicts and activities deficiency by teachers, generating constant change of teachers, which they also contributed to the image declined and institution prestige. For this reason, it’s been proposed to carry out adequate process selection recruitment for teachers’ candidates, through policies, rules, characteristics, requirements and knowledge to allow identifying the best prospect to have in Ecuador quality teachers committed to achieve the ideal efficiency and quality required by the “Ministry of Education”.

Keywords: Learning, selection, ideal, efficiency, quality and vocation.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

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 al Idioma Inglés presentado por el señor Egresado de la Carrera de Educación Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación: **AIMARA PULLUPAXI LUIS ROSENDO**, cuyo título versa “**SELECCIÓN DE LOS 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 de 2017

Atentamente,

M. Sc. Verónica Rosales
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS
C.C. 1003106984

ÍNDICE

Contenido	pág.
PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
PROYECTO DE TITULACIÓN II	1
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	4
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	5
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	6
5.1. Contextualización del problema:	6
5.2. Formulación del problema:	7
5.3. Antecedentes de estudio:	9
6. OBJETIVOS:	10
6.1. General:	10
6.2. Específicos:	10
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	11
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	12
8.1 Modelos educativos:	12
8.2. Carrera docente:	13
8.2.1 Calidad.	13

8.2.2 Principios de calidad.....	14
8.2.3 Elementos para la calidad	16
8.2.4 Calidad integral educativa.	16
8.2.5 Características del docente de calidad	17
8.2.6 Calidad Docente:	18
8.2.7 Eficacia docente.....	18
8.3 Perfiles y procesos de selección docente.....	19
8.3.1 Perfil.....	19
8.3.2 Perfil para ser un docente.	20
8.4. El Reclutamiento.....	21
8.4.1 Reclutamiento externo.....	21
8.4.2 Reclutamiento interno.	22
8.4.3 Medios de reclutamiento.	22
8.5 Selección.....	23
8.5.1 Selección de los aspirantes a docentes.	24
8.5.2 Importancia del proceso de selección.....	25
8.5.3 Técnicas de selección.....	26
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:.....	26
10. METODOLOGÍA:.....	27
10.1 Tipo de Proyecto:.....	27
10.2 Propósito:.....	27
10.3 Unidad de estudio:	27
10.4. Métodos de investigación:	28
10.5 Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.	28
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:.....	29
12. IMPACTOS (SOCIALES):.....	59
13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:.....	59
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:.....	60
14.1 CONCLUSIONES:	60
14.2 RECOMENDACIONES:	61
15. BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	62
ANEXOS.....	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^{ro}. 1: Desarrollo Profesional.....	29
Tabla N^{ro}. 2: Cumplimiento de lineamientos.....	30
Tabla N^{ro}. 3: Personal adecuado.....	31
Tabla N^{ro}. 4: Calidad de la educación.....	32
Tabla N^{ro}. 5: Capacitación a docentes.....	33
Tabla N^{ro}. 6: Mejorar la calidad de la educación.....	34
Tabla N^{ro}. 7: Desempeño profesional.....	35
Tabla N^{ro}. 8: Participación en investigaciones.....	36
Tabla N^{ro}. 9: Sistema de selección.....	37
Tabla N^{ro}. 10: Cursos capacitados.....	38
Tabla N^{ro}. 11: Motivación a docentes.....	39
Tabla N^{ro}. 12: Actualización de conocimientos.....	40
Tabla N^{ro}. 13: Desarrollo de la personalidad.....	41
Tabla N^{ro}. 14: Estrategias metodológicas.....	42
Tabla N^{ro}. 15: Aplicación de la evaluación.....	43
Tabla N^{ro}. 16: Recursos para una clase.....	44
Tabla N^{ro}. 17: Actividad para llamar la atención.....	45
Tabla N^{ro}. 18: Mejorar la enseñanza.....	46
Tabla N^{ro}. 19: Selección de recursos.....	47

Tabla N^{ro}. 20: Actualización pedagógica.....	48
Tabla N^{ro}. 21: Elección de la carrera.....	49
Tabla N^{ro}. 22: Aspiraciones al culminar sus estudios.....	50
Tabla N^{ro}. 23: Área de especialización.....	51
Tabla N^{ro}. 24: Tipo de planificación.....	52
Tabla N^{ro}. 25: Tipo de capacitación.....	53
Tabla N^{ro}. 26: Tipo de material didáctico.....	54
Tabla N^{ro}. 27: Los saberes.....	55
Tabla N^{ro}. 28: Cómo trabajar con niños.....	56
Tabla N^{ro}. 29: Investigación de procesos.....	57
Tabla N^{ro}. 30: Acciones a realizar.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N^{ro}. 1: Desarrollo Profesional.....	29
Gráfico N^{ro}. 2: Cumplimiento de lineamientos.....	30
Gráfico N^{ro}. 3: Personal adecuado.....	31
Gráfico N^{ro}. 4: Calidad de la educación.....	32
Gráfico N^{ro}. 5: Capacitación a docentes.....	33
Gráfico N^{ro}. 6: Mejorar la calidad de la educación.....	34
Gráfico N^{ro}. 7: Desempeño profesional.....	35
Gráfico N^{ro}. 8: Participación en investigaciones.....	36
Gráfico N^{ro}. 9: Sistema de selección.....	37
Gráfico N^{ro}. 10: Cursos capacitados.....	38
Gráfico N^{ro}. 11: Motivación a docentes.....	39
Gráfico N^{ro}. 12: Actualización de conocimientos.....	40
Gráfico N^{ro}. 13: Desarrollo de la personalidad.....	41
Gráfico N^{ro}. 14: Estrategias metodológicas.....	42
Gráfico N^{ro}. 15: Aplicación de la evaluación.....	43
Gráfico N^{ro}. 16: Recursos para una clase.....	44
Gráfico N^{ro}. 17: Actividad para llamar la atención.....	45
Gráfico N^{ro}. 18: Mejorar la enseñanza.....	46
Gráfico N^{ro}. 19: Selección de recursos.....	47

Gráfico N^{ro}. 20: Actualización pedagógica.....	48
Gráfico N^{ro}. 21: Elección de la carrera.....	49
Gráfico N^{ro}. 22: Aspiraciones al culminar sus estudios.....	50
Gráfico N^{ro}. 23: Área de especialización.....	51
Gráfico N^{ro}. 24: Tipo de planificación.....	52
Gráfico N^{ro}. 25: Tipo de capacitación.....	53
Gráfico N^{ro}. 26: Tipo de material didáctico.....	54
Gráfico N^{ro}. 27: Los saberes.....	55
Gráfico N^{ro}. 28: Cómo trabajar con niños.....	56
Gráfico N^{ro}. 29: Investigación de procesos.....	57
Gráfico N^{ro}. 30: Acciones a realizar.....	58

PROYECTO DE TITULACIÓN II

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: “Selección de los aspirantes a docentes en el cantón Latacunga”

Fecha de inicio: 12 de Abril de 2016

Fecha de finalización: Marzo de 2017

Lugar de ejecución:

Institución: “Universidad técnica de Cotopaxi”

Barrio: Elegido

Parroquia: San Felipe

Cantón: Latacunga

Provincia: Cotopaxi

Zona: 3

Facultad que auspicia: Ciencias Humanas y Educación

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

Proyecto de investigación vinculado:

Equipo de Trabajo:

Tutor de titulación II:

Apellidos y Nombres: Viera Zambrano Ángel Mgs...

Cédula de Identidad: 0501154660

Teléfono: 0994658688

Correo electrónico: angel.viera@utc.edu.ec

Coordinador de la carrera: Vizuite Toapanta Juan Carlos Mgs.

Teléfonos: 0987520753

Número de cedula de ciudadanía:

Correo electrónico: juan.vizuite@utc.edu.ec

Coordinador:

Coordinadores del proyecto: Aimara Pullupaxi Luis Rosendo

CC. 180453810-4

Cel. 0983416271

e- mail luis.aimara92@gmail.com

Área de Conocimiento: Eje profesional.

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

Sub líneas de investigación de la Carrera: Sociedad y educación.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:

La calidad de la educación ha sido siempre prioridad en nuestro país, para ello se realizan diferentes actividades como capacitaciones para tener un personal docentes de calidad que instruyan de mejor manera a los estudiantes de Educación General Básica,

Este proyecto parte de la observación de los procesos que se realizan en el ministerio de Educación, para la ubicación de los estudiantes en las diferentes carreras que oferta una universidad, realizando un diagnostico se puede evidenciar que no se realizan procesos adecuados de selección al personal que desea ser docente.

Es por ello que se propone incorporar al sistema de educación del Ecuador, docentes de calidad que permitan mejorar la educación en las instituciones educativas del cantón Latacunga, a través de un proceso minucioso de selección del personal que desea ser docente, tomando como referencia a los países donde se tiene la mejor educación del mundo como el caso de Finlandia. Esto se dará a través de técnicas de reclutamiento y selección del personal, esto sin duda permitirá incorporar al ministerio de educación un personal capacitado y lo principal que tenga vocación para ser docente, con la finalidad de mejorar la calidad de educación en nuestro país.

Con el desarrollo de este proyecto se beneficiaran todas las escuelas de educación general básica del Cantón Latacunga, ya que tendrá en las aulas de clase docentes de calidad, que despierten en sus niños el interés adecuado para cada una de las materias. Para lograr esta calidad, en el siguiente trabajo de investigación se muestran los pasos a seguir, para realizar un proceso adecuado de selección al personal que desea ser docente, en él se menciona también la importancia de este proceso para el desarrollo personal del docente,

El proyecto es importante porque dar a conocer un proceso adecuado de selección, así el ministerio de educación tome en cuenta las diferentes habilidades y la vocación que presentan los jóvenes para estudiar una determinada carrera, con el

propósito de lograr tener profesionales comprometidos con sus trabajo y se sientan a gusto desarrollando en su área.

En la fundamentación científico técnica se realiza un estudio minucioso, la misma que está constituida por temas y subtemas con sus respectivas definiciones de diferentes autores que son el resultado de la investigación bibliográfica. Las preguntas científicas fueron planteadas desde los objetivos específicos en forma de pregunta la metodología y el diseño experimental consta del tipo de investigación formativa, las unidades de estudio son los directivos, docentes, y estudiantes que quieren ser docentes, los métodos de investigación utilizados son: inductivo-deductivo, científico, analítico y dialéctico; la técnica, la encuesta con su instrumento el cuestionario.

El análisis y discusión de los resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos correspondientes y la interpretación de datos. Se finaliza el informe de la investigación en el cual se exponen las conclusiones y recomendaciones tomando como base la información obtenida en el proceso de investigación, además se expondrá la bibliografía y anexos respectivos.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Uno de los principales objetivos del actual gobierno es mejorar la calidad de la educación, a través de la implementación de programas y proyectos. La cual no ha tenido un gran auge debido a que los docentes no están comprometidos con su trabajo, y en muchos de los caso por una inadecuada selección del personal que desea ser docentes. Es por ello que se desarrollara esta investigación que contribuirá de manera directa al mejoramiento del proyecto en general de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Esta investigación aportara con información valiosa a la carrera para que esta pueda desarrollar un proyecto de mayor trascendencia, que pretenderá mejorar la calidad de docentes en el Ecuador. Para el mismo se diseñara instrumentos de recolección de datos a través de encuestas, los mismos que pueden ser utilizados en proyectos similares, de esa manera poder realizar una selección minuciosa de las habilidades

y capacidades de los estudiantes que pretenden ser docentes, logrando tener el perfil adecuado para poder ejercer esta digna profesión que enorgullece al país.

El tema es de novedad debido a que no se ha realizado ninguna investigación dirigida a la selección de los aspirantes a docentes en el Ecuador. Este permitirá analizar minuciosamente sus habilidades de comunicación y su motivación hacia la docencia, logrando así tener una calidad de educación. Una de las grandes aportaciones que dará esta investigación a la sociedad es que beneficiara de manera directa a la carrera de educación básica, y a los docentes de la misma. Logrando mejorar la calidad del personal de educación de la provincia de Cotopaxi, y de manera indirecta a los estudiantes de la carrera de educación básica de la Universidad para lograr tener mejores docentes en el futuro, los mismos que tendrán una gran auge en el desarrollo de las actividades con los estudiantes de las escuelas logrando alcanzaran un aprendizaje significativo.

Es factible ejecutar el proyecto por cuanto se cuenta con el apoyo del personal directivo, docente y estudiantes de las instituciones, manifestándose abiertos a proporcionar información pertinente, también se cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para su desarrollo, el mismo que será financiado por el autor del proyecto.

Uno de los factores que limita el desarrollo del proyecto es el tiempo asignado para su desarrollo, también es la falta de información bibliográfica, la misma que se encuentra limitada debido a que no se han desarrollado proyectos similares en el Ecuador. Siendo este el mayor limitante del desarrollo del proyecto,

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Beneficiarios directos de la presente investigación son los 18 docentes de la carrera de Educación Básica mención Educación Básica con 14 hombres y 4 mujeres

Beneficiarios indirectos son los estudiantes de la carrera de educación básica mención educación básica que sean aspirantes a docentes.

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

5.1. Contextualización del problema:

Uno de los procesos más notorios que se dan en diferentes países del mundo es la calidad de la educación que presentan estos países, y para ello han tenido que realizar diferentes reformas en el sistema de educación para lograr paso a paso los objetivos propuestos.

Es evidente que Finlandia sea uno de los países que tienen una educación de calidad debido a que cuenta con profesores de calidad, los mismos que se encuentren comprometidos con su labor, y presente vocación por esta carrera. De esta manera formar estudiantes de calidad que satisfagan las necesidades de la población, para ello se han realizado un estricto proceso de selección de los aspirantes a la docencia en los últimos años del colegio. Logrando reclutar a los mejores prospectos que contengan los promedios más altos, que sepan reflexionar y tengan la capacidad de discernir las cosas, buscando soluciones a diferentes problemas que se presentan en la actualidad, estas personas están capacitadas para desarrollar una educación de calidad, manteniendo un espíritu de responsabilidad siendo comprometidos con su labor.

El Ministerio de Educación convoca periódicamente al proceso para obtener la elegibilidad para cargos docentes. La falta de selección de las diferentes habilidades y fortalezas del personal que desee ser docente es una de las falencias que presenta el ministerio de educación. Se puede evidenciar que no presenta mejoras en el sistema educativo, por cuanto no se encuentra enfocado al mejoramiento de la calidad, evidenciándose así diferentes falencias al momento de la inscripción del personal que quiere ingresar al magisterio.

En este proceso no se presentan perfiles para la selección del personal que quiere ser docente, sino más bien busca personal especializada en diferentes áreas, lo cual demuestra que el personal que ingresan de esta manera no tiene vocación y no están comprometidos con su labor diaria.

El sistema educativo quiere mejorar la calidad de la educación, sin embargo en el cantón Latacunga no se han venido realizando procesos de selección al personal que quiere ser docente. Demostrando así que los docentes en formación no se sienten comprometidos y satisfechos de realizar esta labor diaria con los estudiantes. Muchos de los docentes en servicio activo presentan estas falencias los mismos que afectan directamente al mejoramiento de la educación.

5.2. Formulación del problema:

¿Cómo influye la inadecuada selección de los aspirantes a docentes durante el desempeño profesional?

¿Qué es la selección de los aspirantes a docentes?

Es un proceso que se desarrolla con los estudiantes de los colegios previos a su graduación y el ingreso a la universidad los mismos que permiten conocer sus fortalezas y habilidades para poder seleccionar al personal adecuado para el desarrollo de esta profesión.

Los Modelos Educativos requieren constantemente profesores competentes, que desarrollen en los alumnos capacidades, habilidades y actitudes para su desempeño profesional. Los continuos cambios que se dan en la actualidad están presentando en cada uno de los espacios educativos, obligan a reflexionar sobre los actuales procedimientos de selección de docente que presenta el ministerio de Educación para conseguir calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para lograr mejorar la educación es necesario que se realice una selección de los aspirantes a docentes los mismos que deben cumplir ciertas características para poder impartir los conocimientos.

Según: (UNESCO, 2014) dice que:

El primer paso para conseguir buenos docentes es atraer a la profesión a los candidatos mejores y más motivados. Muchas de las personas que deciden dedicarse a la docencia están motivadas por la satisfacción que supone ayudar a los alumnos a aprender. Realizar su potencial y llegar a ser ciudadanos seguros de sí mismo y responsables. Algunos se han sentido llamados a

emular a sus propios maestros y transmitir sus conocimientos. Sus competencias y su amor por el aprendizaje. Muchos abrazan la profesión porque les gusta trabajar con niños y jóvenes. (pág. 258).

Según (Barber & Monurshed, 2008) consideran que:

Los procedimientos de selección están por lo tanto diseñados para evaluar estas habilidades y atributos y elegir a aquellos candidatos que los posean.

Los procedimientos de selección de Singapur y Finlandia están entre los más eficientes. Ambos sistemas ponen fuerte énfasis en los logros académicos de los postulantes, sus habilidades de comunicación y su motivación hacia la docencia. Singapur ha implementado un único proceso de selección a nivel nacional, administrado en forma conjunta por el Ministerio de Educación y el Instituto Nacional de Educación (NIE). (pág. 16).

De este concepto se puede decir que toda persona que quiera ingresar al magisterio debe tener las habilidades y atributos necesarios para ser docente, de esa manera garantizar la calidad de educación en nuestro país. Después de una búsqueda en varios sitios del internet, libros, revistas y más se puede decir que en el país no existe un proyecto relacionado al tema, sin embargo revisando a nivel internacional en libros encontramos proyectos similares en Finlandia y Singapur sobre la selección de los aspirantes a docentes en donde poseen una educación de calidad.

Los factores que constituye el mal desempeño del docente es por la falta de vocación para desempeñar su labor educativa ocasionando gran incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los centros educativos a nivel nacional en lo que concierne al nivel primario, es por ello que en el Ecuador se debe realizar un proceso de selección al personal que desee ser docente el mismo que presente destrezas y habilidades para trabajar con los niños.

Con referente al tema se encontraron un libro escrito por: (UNESCO, 2014) titulado “**ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**” (pág.258) en el cual mencionan que para mejorar el personal de docentes capacitados es necesario realizar una selección de los aspirantes a docentes, los mismos posean los más altos rendimientos en todos los ámbitos. Con los cuales puedan mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

5.3. Antecedentes de estudio:

En la universidad de Barcelona (Álvarez, 2014, pág. 17) menciona que en Finlandia los aspirantes a docentes deben tener las mejores calificaciones con una nota mínima de 9 si desean optar por esta carrera y también reunir los requisitos psicológicos reuniendo las diferentes aptitudes necesarias para la enseñanza también menciona que para los finlandeses los profesores deben de ser las personas más culta de la sociedad, por la cual ellos consideran como la profesión más importante de la sociedad.

Este sistema permite tener una formación docente siendo estos investigadores, autónomos y altamente capacitados que estén dispuestos a aprender a aprender y dispuestos a ayudar a las demás personas a salir adelante, extrayendo las diferentes virtudes de cada alumno. Impulsada a través de un proceso de reclutamiento unificado previo a la selección del personal adecuado para llenar la vacante expuesta.

Por otro lado la (UNESCO, 2007, pág. 5) realiza una descripción de la formación y carrera docentes en Finlandia en la cual menciona que existen diferentes requisitos que presentan las universidades para el ingreso a la carrera en las distintas universidades. Como primer punto es rendir el examen final de la secundaria superior y tengan un título de profesional básico, o también se puede validar con un certificado internacional o del extranjero que valide sus estudios y cumplir con todos los requisitos básicos para el ingreso a una educación terciaria.

En esta se menciona que la selección de estudiantes para la formación de docentes en el aula y de pre escolar tiene dos fases la primera la realizan a nivel nacional y después en cada una de las universidades dependiendo lo establecido en cada una de ellas con la finalidad de tener a los mejores candidatos y con el mayor puntaje obtenido.

El desarrollo inicial y continuo de los docentes es una de las herramientas claves para que pueda existir la calidad en la educación. Es por ello que la calidad de los docentes se adquieren por medio de tres estrategias como: una selección escrita de

los postulantes a profesores, un entrenamiento en la práctica docente intensiva y de calidad y también un paradigma educativo acorde con la sociedad de la información.

6. OBJETIVOS:

6.1. General:

- Describir el proceso de selección de los aspirantes a docentes en el cantón Latacunga mediante la recolección de datos con la finalidad de aportar con información relevante al proyecto de investigación de la carrera de educación básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

6.2. Específicos:

- Investigar los fundamentos epistemológicos sobre el proceso de selección a los aspirantes a docentes.
- Diseñar el procedimiento metodológico de la investigación de acuerdo a los parámetros establecidos.
- Analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, y poder establecer las conclusiones y recomendaciones.

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

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Objetivo 1 Investigar los fundamentos epistemológicos sobre el proceso de selección a los aspirantes a docentes.	Búsqueda de información bibliográfica	Completación del marco teórico	El informe del proyecto.
	Selección de información		
	Organización de la información		
	Redacción de los fundamentos científicos teóricos del proyecto		
Objetivo 2 Diseñar el procedimiento metodológico de la investigación de acuerdo a los parámetros establecidos.	Determinación de la población	Resultados de la muestra para la investigación	Tabla: N ^{ro.} 1 de cálculo de la muestra en el informe.
	Estratificación de la población		
	Cálculo del tamaño de la muestra		
	Selección de métodos de investigación y técnicas de recolección de información		
Objetivo 3 Analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, y poder establecer las conclusiones y recomendaciones.	Aplicación de instrumentos	Tablas de resultados y su interpretación. Conclusiones y recomendaciones	Informe del proyecto.
	Tabulación de resultados		
	Representación estadística		
	Análisis e interpretación de resultados		
	Conclusiones y recomendaciones		
	Redacción del informe final del proyecto		

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.

8.1 Modelos educativos:

Los modelos educativos son considerados como un patrón conceptual o una síntesis de distintas teorías y enfoque pedagógicos que tienen como función principal orientar a los docentes para poder realizar una planificación y esquematizarlas partes y elementos de un programa de estudio para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tomando en cuenta los modelos educativos por el cual se rige en su institución cada docente tiene la libertad de elaborar un plan de estudios, teniendo en cuenta todos los elementos a considerar en una planificación didáctica.

Según: (Castro, S A.); afirma que:

los modelos educativos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios.

Desacuerdo a (Ecuared, 2016) menciona que:

Un modelo educativo consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a los docentes en la elaboración de los programas de estudios y en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es un patrón conceptual a través del cual se esquematizan las partes y los elementos de un programa de estudio. Estos modelos varían de acuerdo al periodo histórico, ya que su vigencia y utilidad depende del contexto social.

Con esto podemos decir que los modelos educativos que se presenten en cada una de las instituciones el docente pueden realizar los diferentes programas de estudios para desarrollar cada una de las destrezas con los niños. Reflejando cada una de las características de la institución educativa.

Estos buscan obtener el mejoramiento mediante la captación de nuevos conocimientos por parte de los educandos, logrando así tener un impacto positivo ante la sociedad. Los modelos educativos son la forma en la que el docente debe

llega con el conocimiento utilizando diferentes técnicas para el desarrollo de las actividades pedagógicas.

8.2. Carrera docente:

La carrera docente no es más que un programa que se encarga de dar estímulos al personal académico que cumple con dedicación y calidad los reglamentos destinados a la misma.

La carrera docente presenta varios conceptos en donde el (Ministerio de Educación y Ciencia, 1995) cita a Burke y otros (1984), en la cual la definen como: “Un recurso administrativo para mejorar el estatus de la enseñanza proporcionando una estructura jerárquica para los profesores con apropiados incentivos y responsabilidades para cada paso en la carrera.” (pág. 222).

Según (UNESCO, 2015) menciona que: “Las carreras docentes en América Latina tienen el reto principal de constituirse en instrumentos de desarrollo profesional que contribuyan al fortalecimiento de la profesión y, consecuentemente, a la elevación de la calidad educativa” (pág. 9)

Una de las carreras que más influencia ha tenido en la sociedad son las de docencia las mismas que se encuentran revolucionando el sistema educativo, con la finalidad de garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de diferentes técnicas que se relacionan con la realidad logrando así la calidad de la educación. Es por ello que en Latinoamérica y en el Ecuador la carrera docente toma mayor importancia de las demás carreras siendo así el eje principal para el desarrollo de la ciudadanía

8.2.1 Calidad.

La calidad en un conjunto de diferentes propiedades o habilidades inherentes las que permiten valorar y sobresalir sobre las demás. También se la puede considerar como un proceso para mejorar lo que se tiene buscando mejoras en la producción de alguna cosa o servicio, siendo así considerado como el conjunto de atributos y propiedades de cada ser individuo.

Para algunos autores como: (Alcalde, 2009) menciona que: “La calidad es algo que va implícito en los genes de la humanidad: es la capacidad que tiene el ser humano para hacer bien las cosas”. (pág. 2)

Según: (Carbellido, 2005) afirma que:

La calidad constituye el conjunto de cualidades que representan a una persona o cosa; es un juicio de valor subjetivo que describe cualidades intrínsecas de un elemento; aunque suele decirse que es un concepto moderno, el hombre siempre ha tenido un concepto intuitivo de la calidad en razón de la búsqueda y el afán de perfeccionamiento como constantes del hombre a través de la historia. (pág. 15)

La satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente constituyen un elemento muy importante de la gestión de calidad y de la base del éxito de una institución. Es por ello que el concepto de satisfacción a los clientes es imprescindible, creando diferentes modelos de respuesta inmediata a las diferentes posibles insatisfacciones. A todo servicio siempre se debe estar incrementando continuamente un valor agregado que llame la atención del cliente y mejorar nuestra institución educativa.

8.2.2 Principios de calidad.

Los principios de calidad son los que garantizan el perfecto funcionamiento de las actividades que se realizan en una determinada situación, esta permite satisfacer las necesidades de los clientes garantizando el desarrollo adecuado de las acciones para tener un producto o resultado de calidad. Permitiendo evidenciar los resultados esperados y que se hayan desarrollado en el lugar donde se menciona.

Según; (Giménez, 2005) menciona que:

Un principio de gestión de calidad es una regla o idea fundamental y amplia para la dirección y operación de una organización, que tienda al desarrollo de la mejora continua en el largo plazo, mediante el enfoque hacia los clientes atendiendo al mismo tiempo las necesidades de todas las partes interesadas.(pág. 17)

Según el sitio: (EducaciónOnline, 2014) menciona que:

Los principios de gestión de la calidad son aquellos que toda organización ha de seguir si quiere obtener los beneficios esperados. De nada sirve que una organización implante un sistema de gestión de calidad que cumpla con los requisitos detallados en la norma ISO 9001 si no sigue los principios de calidad.

De acuerdo a esto podemos decir que los principios de calidad son reglas fundamentales para el desarrollo de las actividades en vista de las exigencias del cliente para obtener un producto de calidad en el mercado el mismo que debe de tener las cualidades suficientes para poder competir en un mercado tan amplio.

Podemos mencionar los diferentes pasos para lograr tener unos principios de calidad.

Enfoque al cliente: las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían entender sus necesidades actuales y futuras, debería cumplir con los requisitos del cliente y esforzarse por exceder las expectativas del mismo.

Liderazgo: los líderes establecen unidad de propósitos, dirección, y el ambiente interno de la organización. Ellos crean el ambiente en el cual la gente puede llegar a estar totalmente involucrada en la consecución de los objetivos de la organización.

Participación de la gente: la gente en todos los niveles es la esencia de una organización y su total participación facilita el uso de sus habilidades para el máximo beneficio de la organización.

Enfoque al proceso: un resultado deseado es logrado más eficientemente cuando los recursos y actividades relacionadas son administrados como un proceso.

Enfoque de Sistema para la administración: la identificación, entendimiento y administración de un sistema de procesos interrelacionados por un objetivo dado contribuyen a la efectividad y eficiencia de la organización.

Mejora Continua: un objetivo permanente de la organización es la mejora continua.

Enfoque basado en hechos para toma de decisiones: las decisiones efectivas están basadas sobre el análisis lógico o intuitivo de datos e información.

Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor: la aptitud de la organización y sus proveedores para crear valor es resaltada por relaciones mutuamente beneficiosas

8.2.3 Elementos para la calidad

Existen muchos elementos que son requeridos para poder establecer procesos de mejoramiento continuo los mismos que están enfocados en conducir el aumento de la calidad los mismos que se mencionan a continuación.

- La pertenencia personal y social como foco de la educación.
- La convicción, estima y autoestima de los estratos involucrados.
- La fortaleza ética y profesional de los profesores.
- La capacidad de conducción de los directores y el personal intermedio.
- El trabajo en equipo al interior de la escuela y otros agentes educativos.
- Las alianzas entre las escuelas y otros agentes educativos.
- El currículo en todos los niveles educativos.
- La cantidad, calidad de las didácticas.
- La pluralidad y la calidad de las didácticas.
- Los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales.

De acuerdo a (Braslavsky, 2004) en su libro mencionado **“DIEZ FACTORES PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA TODOS EN EL SIGLO XXI”** dice que estos factores son muy importantes para lograr una educación de calidad en todos los aspectos en los cuales se desarrolla la enseñanza.

8.2.4 Calidad integral educativa.

La calidad integrar es la relación que tiene todos los componentes que generan educación los mismos que buscan el bienestar de la persona a través de los diferentes formas de enseñanza. Esta calidad se la puede considerar también como un proceso para lograr la calidad mediante el mejoramiento de la misma en este caso el docente es la parte vital para una verdadera calidad.

De acuerdo a: (Ibarra, 2010) menciona que:

Una educación de calidad incorpora a la equidad y formación de valores que va más allá de la escuela, se forma para la vida, asumiéndolos siempre como personas en el sentido más profundo de una significación espiritual, es decir, dotados de la dignidad de ser libres y revestidos desde dentro por las virtudes más insignes. Tal como conciencia de valores debe de explicitarse en el ideario del proyecto Educativo Institucional (PEI) y testimoniarse mucho más en el compromiso diario de su personal directivo, de sus docentes, de los alumnos, de las familias y también deberían ser visibles en las estructuras administrativas, en la tecnología y contenidos curriculares y en las prácticas de enseñanza- aprendizaje.

Cuando se habla de calidad lo primero que se viene a la mentes el algún producto nuevo que saldrá a la venta sin embargo en la calidad integral educativa debe de impregnar en su totalidad el proceso educativo, ya que este proceso fue diseñado y planificado y realizado por personas en distintas épocas para lograr un resultado satisfactorio en la cual podemos decir que es el resultado para satisfacer las necesidades de las demás personas.

8.2.5 Características del docente de calidad

Todo docente cualquiera que sea el área o rama a la que se dedique debe de poseer una serie de características la misma que permitirán mejorar el proceso de la comprensión niño o niña. Los docentes son los actores educacionales que se encuentran directamente relacionados con el aprendizaje del sus alumnos, es por ello que debe de tener las siguientes características.

Según (Abrahan, 2009) considera estas siete características como las más relevantes para lograr ser un docente de calidad.

- Planear con anticipación
- Seguir guía y orientar a los alumnos hacia el logro de una competencia con antelación planteada.
- Proporcionar información, necesaria y suficiente
- Proporcionar la contextualización de lo que se aprende
- Proponer estrategias didáctico pedagógicas para el aprendizaje
- Crear un ambiente de comunicación horizontal, participativa y cooperativa
- Coordinar, guiar y facilitar el aprendizaje

En buen docente debe de lograr desarrollar diferente habilidades para por ejercer su profesión con las cuales brinde un aprendizaje significativo, para ello el profesor debe de sr un experto en la materia, debe saber enseñar, debe ser capaz de lograr que los alumnos aprendan de manera práctica, participando de manera constante en el desarrollo de intelectual y humano de sus alumnos, inculcándole valores y actitudes profesionales y sociales que se encuentren acorde a los tiempos.

8.2.6 Calidad Docente:

Como en todo ámbito de la vida; la calidad es un elemento indispensable en el ámbito educativo, el mismo que justifica los diferentes cambios en mejora de la sociedad. Es por ello que en la docencia se debe de tener docentes de calidad así mejorar los procesos mediante técnicas y estrategias metodológicas que brinden los mejores resultados de aprendizaje.

De acuerdo a: (Gavalda, 2006) define a la calidad docente como: “Como el objeto de reconocer el esfuerzo del personal docente e investigador para ofrecer una docencia innovadora y de calidad”. (pág. 11).

La calidad docente se basa en diferentes estándares que permiten tener una secuencia del desarrollo de las actividades. Según: (Ministerio de Educación, 2012) afirma que: “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. (pág. 11)

La calidad de docente no depende ni consiste en transmitir la información sino es mejor presentarlos en forma de problemática para que los estudiantes puedan desarrollar sus conocimientos. Muchos docentes piensan que la calidad es dictar los contenidos del texto al pie de la letra sin necesidad de analizarlos. Es por ello que el docente de calidad considera a la educación como un arte desaprendiendo y aprendiendo de nuestros semejantes y adquiriendo una dimensión humana.

8.2.7 Eficacia docente

Tomando en cuenta la compleja misión, en la cual el docente se halla implicado en su vivir diario, no tiene nada de extraño que en los últimos tiempos hayan aparecido diferentes conceptos en cuanto a la eficacia del docente como un profesional. Hay un gran interés por conocer el espíritu vocacional y técnico del maestro. Es fácil que una institución docente cuente con el material didáctico más completo, con salas de estudio, laboratorios, bibliotecas, textos adecuados, programas eficientes, etc., pero, si no existe un personal adecuado para la función docente no tienen las

condiciones aptas para el desempeño de su misión, todo lo demás será inútil. Es por ello que para la eficacia docente, debe de tener la personalidad como punto angular.

Según: (Ministerio de Educación cultura y deporte, 2003) menciona que:

Menciona que la eficacia no depende únicamente del profesor sino también del alumno y las condiciones de cada situación encuentra los siguientes factores de ineficiencia y los factores inherentes a la profesión misma (bajo estatus socioeconómicos, excesiva afeminación del profesorado) factores relacionados con la actuación docente. (pág. 339)

En conclusión podemos decir que mientras mayor sea la vocación y la responsabilidad del docente mayor será el resultado del aprendizaje en los niños. Siendo considerada no solo como una responsabilidad del docente sino también como un trabajo que debe de ser llevado en conjunto por toda la comunidad educativa para lograr tener unos resultados de calidad.

8.3 Perfiles y procesos de selección docente.

Uno de los mejores perfiles que se utiliza para el proceso de selección de los aspirantes a docentes es el basado en competencias, el mismo que tiene como finalidad contar con los mejores prospectos para estudiar la carrera de docente. A través de la aplicación de procesos que le permitan garantizar un adecuado desempeño que se basa en conocimientos humanísticos.

8.3.1 Perfil.

Un perfil es nada más y nada menos que las características que debe de tener un individuo para poder desempeñarse en un determinado trabajo. Cada uno de los puestos de trabajo requieren un determinado perfil que se ajuste a las competencias que se desarrollan en la actualidad, los mismos tiene una relación con la organización de sus lineamientos, normas y valores.

Cada puesto responderá a un perfil, el mismo que estará compuesto de un número determinado de competencias diferentes, según (RAE., 2016) lo define como: “Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo”

Según: (Cabinas. net, SA.)

Es describir los conocimientos y cualidades de una persona. Para poder efectuar una correcta elección de personal, las compañías seleccionan a sus postulantes de acuerdo a la información presentada en la hoja de vida. Los datos que describan tu perfil profesional determinarán si eres una persona que reúne las condiciones del profesional que la empresa requiere para cubrir un puesto laboral.

Para poder tener un personal de calidad se debe de tener un perfil el cual con ayude a seleccionar al personal adecuado para un determinado trabajo, en el caso de los docentes el perfil adquiere características particulares, unas características que tengan relación con las políticas gobierna el estado como el Plan Nacional del “Buen Vivir” y que se encuentren relacionadas a las demandas laborales de los ciudadanos. Para ello se ha creído necesario partir del análisis de las cualidades adquiridas necesarias para ejecutar la docencia.

8.3.2 Perfil para ser un docente.

Todas las personas que se interesen por la carrera de docente, es necesario que tengan un perfil adecuado para poder desarrollar actividades que vayan en pro de la juventud ecuatoriana,

Según: (Bozu, S/A.) Considera lo siguiente:

Quando hablamos del perfil profesional del profesorado, nos referimos al conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de su profesión. 4 O, decirlo de una otro manera, definir el perfil profesional del profesorado significa definir las funciones, las atribuciones, los ámbitos de actuación y sus competencias profesionales. (pág. 3)

(OCDE, 2009) Afirma que:

Se requiere que haya estándares para toda profesión y una comprensión compartida de lo que cuenta como enseñanza eficaz. El perfil debe basarse en conocimientos científicos y en la participación activa de la profesión docente al identificar las competencias y estándares de desempeño de los docentes. (pág. 151)

La educación basada en el desempeño de competencias busca mejorar la calidad de la educación con la cual se permitirá tener unos estudiantes que demuestren un perfil adecuado para desarrollar la carrera de docente en el Ecuador. Que contenga

diferentes habilidades y estrategias para la solución de problemas y la consecución de sus objetivos para lograr llegar con el mensaje a sus alumnos.

8.4. El Reclutamiento.

Es un proceso en el cual se recogen a todo el personal que quiere ser docente. El mismo que no tiene la potestad de ejecutar ninguna actividad. Por lo que se recomienda atraer una cantidad suficiente de candidatos para para establecer el modo adecuado de la selección.

Desacuerdo a (Cabrera, 2007) en su trabajo realizado en nonografias.com menciona que se llama proceso de reclutamiento a toda actividad en donde se identifica a los candidatos capacitados para llenar las diferentes plazas de trabajo. Este trabajo se inicia con la búsqueda y culmina con la anunciación de las personas que han sido seleccionados.

El reclutamiento por lo general es considerado como un proceso que se utiliza en determinadas organizaciones para atraer a l mayor número de personas idóneas para una vacante de trabajo que se presenta, este proceso termina con la recepción de las carpetas der los aspirantes las mismas que deberán ser seleccionadas de acurdo al perfil y a las necesidades de la empresa u organización.

8.4.1 Reclutamiento externo.

El reclutamiento externo es una de las actividades que realiza toda institución para buscar al personal más idóneo para el ejercicio de una actividad programada, este reclutamiento lo realizan fuera de la empresa o institución con la finalidad de buscar nuevos talentos que aporten con nuevas ideas con la finalidad buscar la calidad en el desarrollo de las actividades de la misma. Según (Alles, 2013) considera que: “Es la forma más frecuente de realizar un reclutamiento, e implica la difusión en el mercado de los perfiles buscados, usual mente a través de anuncios, en periódicos o internet, junto con las fuentes de posibles candidatos”. (pág. 140)

Para (Jimenez, 2016) afirma que:

Las fuentes de reclutamiento externos son las que comúnmente utilizan las empresas, teniendo como fundamento la incorporación de habilidades,

destrezas o conocimientos que incrementaran talento a la organización, bien por carecer del mismo o ante la necesidad de incrementarlo. Como su nombre lo indican los centros de referencia son externos al propio sistema. (pág. 107)

Estas fuentes de reclutamiento externo son muy utilizadas pero también presentan sus ventajas y sus desventajas. Siendo así. La ventaja en la incorporación de un nuevo talento que aporte con nuevas ideas para lograr mejorar los procesos. Y la desventaja que se incorpore a las filas un personal que carezca de habilidades y no este comprometido con su labor en busca de mejoras para la institución.

8.4.2 Reclutamiento interno.

El reclutamiento interno entre el personal que está dentro de la institución, entre el personal de trabajadores cuando existe una vacante. Este reclutamiento se lo realiza con la finalidad de dar un ascenso al personal existente de acuerdo a su capacidad y las habilidades demostradas para el desarrollo de las actividades en bienestar de la institución.

(Fernández, Garcia, & De La Fuente, 2016)

En este caso la empresa busca dentro de la misma o el de los potenciales candidatos para ocupar el puesto. Son los candidatos reales o potenciales en plantillas los que ocupan los nuevos puestos a través de promociones o transferencias. (pág. 200).

Es por ello que (José, 2016) afirma que: “Cuando la empresa busca los candidatos para un cargo vacante dentro de su fuerza laboral, se dice que se hace reclutamiento interno” (pág. 19). El mismo que presenta ventajas por cuanto se conoce las habilidades y las destrezas de cada uno de acuerdo a la vacante establecida. Este proceso es el aspecto más importante para cualquier empresa u organización ya que en él se realiza la selección del personal más idóneo para que labore en la institución

8.4.3 Medios de reclutamiento.

Los medios de reclutamiento es todo el material que emplea la empresa para informar a los pobladores candidatos sobre las vacantes que se presentan en la empresa mientras más amplios sean los medios de reclutamiento, mayor será la posibilidad de encontrar al personal idóneo para el cargo.

Según (Castillo, 2006) dice que:

Las fuentes de reclutamiento son los segmentos específicos del mercado laboral, en donde se puede encontrar los aspirantes a empleo. Los medios de reclutamiento son los canales utilizados para difundir las vacantes dentro de la población particular que constituye la fuente de reclutamiento, previamente identificada. (pág. 117)

Según (Reyes, 2005) los medios de reclutamiento son:

- a) El sindicato: provee todo el personal, ordinariamente, con excepción del de confianza.
- b) Las escuelas: técnicas de comercio, etc.
- c) Las agencias de colocaciones: onerosas o gratuitas, siendo estas últimas quizá las mejores, porque actúan solo con miras de servicio.
- d) El personal recomendado por los actuales trabajadores.
- e) “La puerta de la calle” es decir, el personal atraído por la fama de la empresa. (pág. 262)

Se ha comprobado que las fuentes de reclutamiento son las diferentes áreas del mercado que son explotados por las diferentes instituciones, es decir el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes donde las instituciones pueden identificar y localizar al personal, con la finalidad atraer a los candidatos que suplan las necesidades, mediante las diferentes fuentes de reclutamiento.

8.5 Selección.

La selección del recurso humano más eficiente conlleva un proceso real de comparación entre las exigencias del cargo y el perfil requerido, aquello garantiza la objetividad y la precisión del proceso de selección en el caso de selección de docentes se desarrolla un proceso diferente, en el cual los estudiantes se las selecciona de acuerdo al desarrollo de las competencias que presentan los estudiantes. Tomando en cuenta los perfiles que se exigen en cada organización.

Según (Chiavenato, 1995) dice que:

La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Para realizar este proceso de selección es necesario tener una guía en donde se pueda realizar una comparación y a su vez relacionarla con las organizaciones educativas. Los candidatos que obtenga la mejor calificación y tengan una vocación por la enseñanza de los niños en la escuela serán tomados en cuenta para seguir la carrera de docentes

8.5.1 Selección de los aspirantes a docentes.

Para realizar un buen proceso de selección de los candidatos a docentes es necesario que el sistema educativo implemente una nueva forma de reclutamiento del personal. Se puede evidenciar que los países que poseen una educación de calidad son Finlandia, Singapur entre otros. Los cuales han realizado una selección de las personas que quieren ingresar a ser docentes logrando así traer a sus filas al personal más idóneo y más calificado y que cuente con interés y vocación por esta profesión.

Según: (Soriano, 2013) menciona que:

Un buen proceso de selección, que atraiga a los jóvenes más brillantes y con vocación; y en la creación de una carrera profesional con los mejores incentivos, que ayude a progresar a los mejores, les premie y recompense como merecen y esperan.

Para: (García-Ajofrín, 2013) el considera que: “El reclutamiento y selección de los aspirantes a profesor es la primera pata de una formación docente de calidad”. Esto nos da a entender que la calidad de un sistema educativo depende mucho de la calidad de docentes que tiene.

(Mazerosky, 2013) En su resumen “**RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL**” publicado en <http://www.monografias.com/trabajos12/reclper/reclper.shtml>, indica que el reclutamiento no es más que la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un determinado puesto por un determinado tiempo. El reclutamiento que se efectúa no es un capricho de los directivos del sistema educativo, sino más bien, de una necesidad de personal en un puesto que se encuentran vacante y cuyo espacio hay que ocupar para el mejor desenvolvimiento de las personas que forman una sola organización la educación.

Cada uno de los sistemas educativos aplica distintos procesos de selección de los candidatos a docentes en el cual el candidato debe mostrar su capacidad para enseñar materias claves, que incluyen lengua materna y matemática. En los cuales se puede evidenciar que existen países que han logrado tener un adecuado proceso de selección para lograr tener docentes de calidad y tener una educación de calidad.

8.5.2 Importancia del proceso de selección.

En la actualidad muchas de las instituciones educativas y los regímenes que se encargan de lograr una educación de calidad están continuamente desarrollando programas para mejorar la calidad de la educación en el Ecuador, pero están obviando el proceso de selección a los aspirantes a docentes es ahí donde este paso toma importancia en impulsar a estos organismos a realizar este paso para poder tener un personal adecuado en su organización.

Según (Genesis, S/A.) Considera que “La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones” (pág. 2) es por ello que la importancia de seleccionar al personal adecuado cobra un papel determinante para tener una educación de calidad.

Según (Atalaya, 2001) manifiesta que:

La calidad del personal con que cuenta la empresa es frecuentemente el factor que determina su prosperidad, que convierta la inversión en rédito satisfactorio y que permite que logre sus objetivos. En éste marco referencial la Selección y Capacitación de Personal adquieren gran relevancia como procedimientos básicos y complementarios de la Administración de Recursos Humanos. (pág. 136)

La importancia de realizar una selección es dejada de lado por muchas instituciones es por ello que no pueden llegar a tener una educación de calidad, esta debe de comenzar con una convocatoria en donde se pueda mencionar las vacantes necesarias para determinados cargos, toma un papel trascendencia por cuanto de este paso dependerá todo el éxito o el fracaso de la institución.

8.5.3 Técnicas de selección.

La selección de los aspirantes a docentes es una de las actividades que se debe de realizar para poder tener un personal de calidad que pueda generar estudiantes de calidad. Para ello es necesario la utilización de diferentes técnicas las cuales permitan realizar la recolección de la información la misma que permita

Según: Educación Online, (2010) tomado el 11/07/2016; a las 14.00, recomienda diferentes técnicas como:

La entrevista personal: Permite al **técnico en selección** conocer las reacciones del candidato ante situaciones determinadas. También permite determinar su perfil motivacional.

La entrevista personal: es una **técnica** muy cara y lenta y normalmente se utiliza tras haber pasado los candidatos por diversos filtros.

Los test cognitivos: son aquellos que nos permiten acceder al nivel de conocimientos que tienen los candidatos. Los test proyectivos permiten averiguar aspectos psicológicos de los aspirantes, como habilidades y motivaciones. En la **selección** tan importante es saber qué sabe hacer un candidato como por qué lo hace.

Las técnicas de simulación: pueden ser de diferentes tipos: dramatizaciones, dinámicas de grupo, debates. Este tipo de **técnicas** exploran las reacciones de los participantes para poder extrapolar cuales serían sus reacciones en el día a día de una organización.

Los exámenes médicos: determinan si físicamente el candidato a un puesto está preparado para soportar determinadas situaciones laborales y ambientales. Estas pruebas médicas suelen ser de variado tipo dependiendo de cuáles son los requisitos que se le piden al candidato.

Las técnicas de selección buscan proporcionar una rápida muestra de comportamiento de los candidatos, un conjunto de información que puede ser profunda y necesaria, lo cual depende de la calidad de las técnicas y de los profesionales que las utilizan.

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:

- ¿Cuáles son los fundamentos epistemológicos sobre el proceso de selección a los aspirantes a docentes?

- ¿Qué procedimientos metodológicos debe de seguir para el desarrollo de la investigación?
- ¿Cómo Analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, y poder establecer las conclusiones y recomendaciones?

10. METODOLOGÍA:

10.1 Tipo de Proyecto: Investigación formativa

La investigación formativa se considerada como una herramienta que permite el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, la misma que permite al estudiante la incorporación de nuevos conocimientos a través de la investigación. Esta investigación forma parte dentro del proceso de formación de los futuros docentes de la universidad, siendo así dirigida y orientada por un profesor permitiendo que los estudiantes sean sujetos en formación.

10.2 Propósito: Obtener información para plantear proyecto de mayor trascendencia.

La obtención de la información permite conocer las fortalezas y debilidades que tiene el sistema educativo. El mismo que servirá como base para el desarrollo de un proyecto de mayor trascendencia, con el cual se lograra mejorar el desarrollo de los procesos que se están dando en la actualidad para la selección del personal adecuado para ser docente, logrando tener un alto grado de responsabilidad con la educación de los niños en el Ecuador.

10.3 Unidad de estudio:

TABLA N^{RO.} 1 POBLACIÓN Y MUESTRA.

Grupos	Población	Muestra
Directivos	30	30
Docentes	4500	98
Estudiantes	1300	93
Total	5830	221

Tomado de: centro estadístico del distrito de Latacunga.

<http://www.cotopaxinoticias.com/seccion.aspx?sid=28&nid=12824>

Elaborado por: Luis Aimara

10.4. Métodos de investigación:

Según (Nuñez, 1989) dice: “La crítica de la unidad del método científico representada por el método hipotético- deductivo y al contenido empirista y analicista de su fundamentación ideológica provendrá de la existencia en la práctica histórica y en el desarrollo de la teoría metodológica” (pág. 70) Este método lo utilizamos en la redacción de las preguntas científicas.

Para (Hurtado, 2007) dice que: “consiste en la descripción mental del objeto de estudio en sus distintos elementos o partes componentes para obtener nuevos conocimientos acerca de dichos conocimientos” (pág. 65) El método analítico se utiliza para el desarrollo de los antecedentes de estudio, en los cuales se da a conocer los diferentes estudios realizados.

10.5 Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.

- Para el proceso de recolección de la información a los directivos y docentes se utiliza la técnica de la encuesta a través de un cuestionario debido al número de la muestra.
- Para la recolección de la información a los estudiantes se utilizara la encuesta a través de un cuestionario que ayude a la recolección pronta de la información.

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS: DIRECTIVOS DEL CANTÓN LATACUNGA

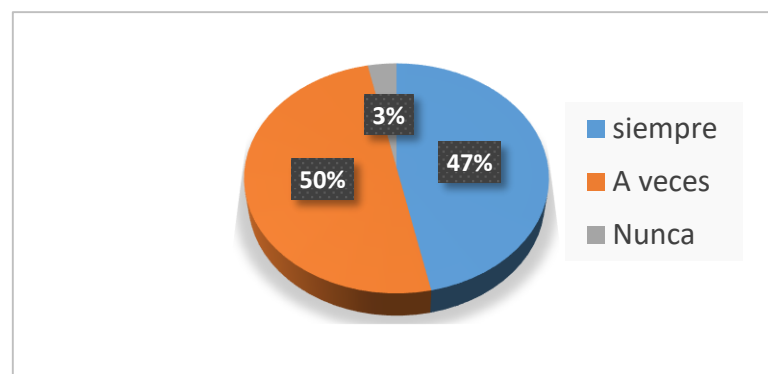
PREGUNTA 1. En uno de los estándares de calidad mencionan que, debemos gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los directivos. ¿En el Ecuador se realizan planes para mejorar el desarrollo profesional?

Tabla N^{ro}. 1: Desarrollo Profesional.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	47%
A veces	15	50%
Nunca	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 1: Desarrollo Profesional.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Del total de directivos encuestados de los centros educativos, el 50%, manifiestan que en el Ecuador a veces se realizan planes para mejorar el desarrollo profesional, Mientras que el 47% afirma que siempre, y el 3% menciona que nunca se ha desarrollado planes de mejoramiento.

Los estándares de calidad de la educación en nuestro país se vienen desarrollando de manera consecutiva, a través de nuevas formas, que permitan al personal de docentes desarrollar nuevas estrategias y habilidades contribuyan para un desempeño profesional adecuado. Sin embargo los docentes y directivos están siendo capacitados en su mayoría para mejorar su desarrollo profesional.

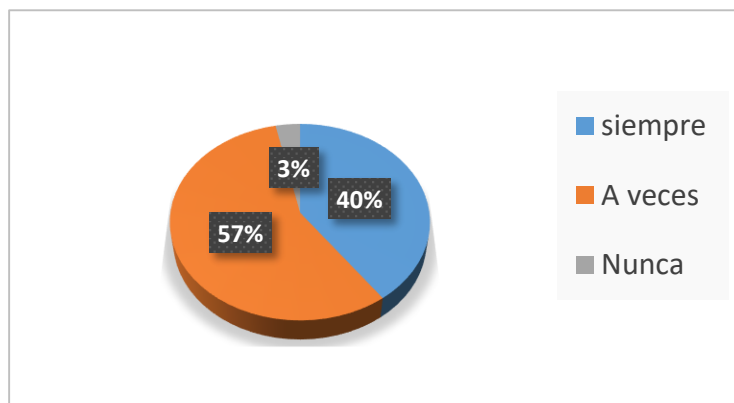
PREGUNTA 2. ¿Con qué frecuencia el distrito o la zonal vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación?

Tabla N^{ro}. 2: Cumplimiento de lineamientos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
A veces	17	57%
Nunca	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 2: Cumplimiento de lineamientos



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De todo el personal de directivos encuestados, el 57% mencionan que a veces el distrito y la zonal vigilan el cumplimiento de los lineamientos. No obstante el 40% afirma que si se da un seguimiento a las instituciones sobre el cumplimiento de estatutos. Sin embargo el 3% manifiesta que no se realizan control sobre el cumplimiento de las disposiciones del Ministerio de Educación.

Los diferentes organismos encargados de mejorar la calidad de la educación tienen la obligación de dar un seguimiento a las normas y estatutos que se emiten para cada una de las instituciones educativas. Sin embargo en nuestro país no se están cumpliendo en su totalidad con el control de las actividades que pretenden mejorar la calidad de la educación.

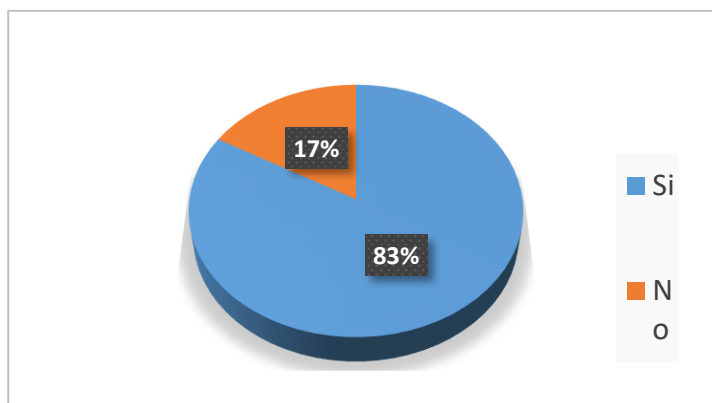
PREGUNTA 3. ¿Considera usted que, el personal adecuado para ser docente es quien ha realizado estudios relacionados en el ámbito pedagógico?

Tabla N^{ro}. 3: Personal adecuado

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	83%
No	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 3: Personal adecuado



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicada la encuesta a los directivos el 83% aseguran que si es necesario que el personal adecuado para impartir clases es quien ha realizado estudios relacionados con la pedagogía. El 17 % consideran que no siempre un buen docente es quien tiene estudios relacionados con la docencia.

Uno de los países que tienen la mejor educación a nivel mundial es Singapur y Finlandia en los cuales se considera que si es necesario tener docentes que se encuentren capacitados en el ámbito de la pedagogía. Sin embargo se pueden evidenciar que existe personal que tiene estudios en diferentes áreas, pero que también desempeñan un excelente trabajo como docentes.

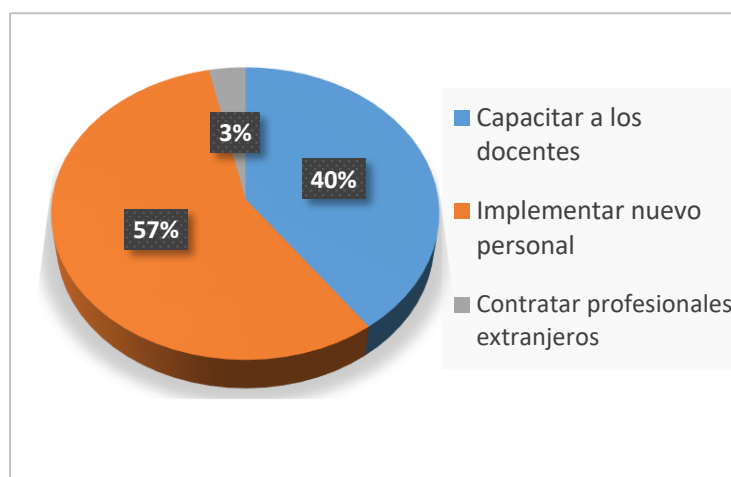
PREGUNTA 4. Para mejorar la calidad de la educación en nuestro país se necesita.

Tabla N° 4: Calidad de la educación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Capacitar a los docentes	12	40%
Implementar nuevo personal	17	57%
Contratar profesionales extranjeros	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 4: Calidad de la educación



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Una vez aplicadas las encuestas el 57% de los directivos consideran que es importante de implementar nuevo personal, que tenga nuevas expectativas en bienestar de la comunidad educativa. Sin embargo el 40% expresan que se debe realizar capacitaciones al personal de docentes, así lograr un alto grado de calidad en cuanto a la educación. Y el 3% manifiesta que se debe contratar profesionales de otros países y seguir como un modelo de superación pedagógica y personal.

La calidad de la educación depende mucho de la preparación que tenga el docente, es por ello que el Ministerio de Educación se encuentra realizando cursos de mejoramiento de la calidad en nuestro país. También se debe de tomar en cuenta a un nuevo personal capacitado y que tenga nuevas perspectivas que buscan mejorar la calidad de la Educación en nuestro país.

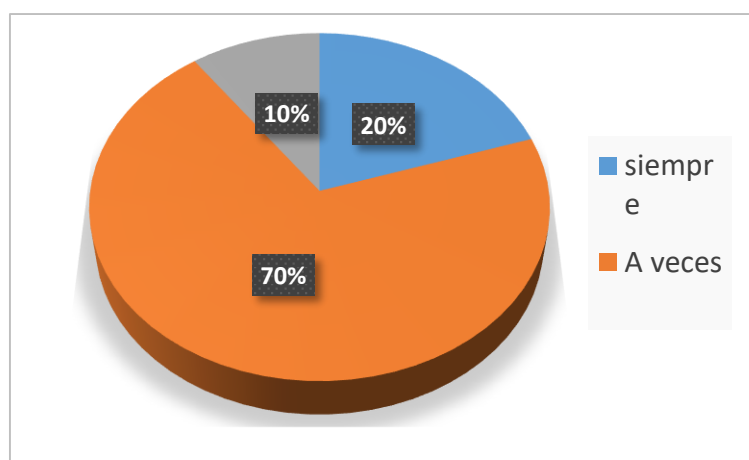
PREGUNTA 5. ¿El Ministerio de Educación, Coordinación Zonal o Distrito ha capacitado a los docentes para actualizar sus conocimientos?

Tabla N° 5: Capacitación a docentes

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	20%
A veces	21	70%
Nunca	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 5: Capacitación a docentes



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de realizar las encuestas el 70% de los directivos mencionan que a veces se realizan capacitaciones a los docentes, el 20% afirma que siempre, y el 10% manifiesta que nunca se realizan capacitaciones para actualizar conocimientos.

El ministerio de educación es una entidad encargada de capacitar a los docentes, para que estos puedan actualizar sus conocimientos de acuerdo a las exigencias de la actualidad. Sin embargo se evidencia que en los lugares aledaños a los cantones en las zonas rurales pocas son las veces que el ministerio ha capacitado a los docentes.

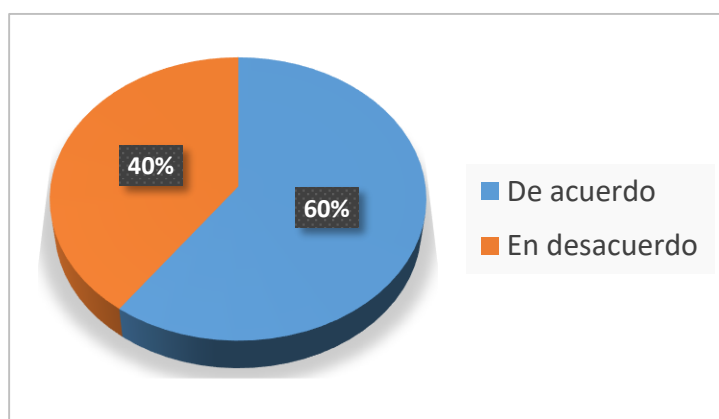
PREGUNTA 6. ¿Usted, está de acuerdo con las políticas actuales para mejorar la calidad de educación en nuestro país?

Tabla N^{ro}. 6: Mejorar la calidad de la educación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	18	60%
En desacuerdo	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 6: Mejorar la calidad de la educación



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicadas las encuestas se puede evidenciar que el 60% de los directivos están de acuerdo con las políticas actuales, mientras que el 40% se encuentra en desacuerdo debido a que no ha tenido ninguna mejoría con dichas políticas.

Como todo sistema de gobierno este se encuentra liderado por un grupo de personas que imponen y quitan leyes o estatutos intentando mejorar la calidad de la educación. Estas políticas buscan de una manera arbitraria imponer sus ordenanzas a los docentes, cuando estos no se encuentran experimentando la realidad que vive cada sector educativo.

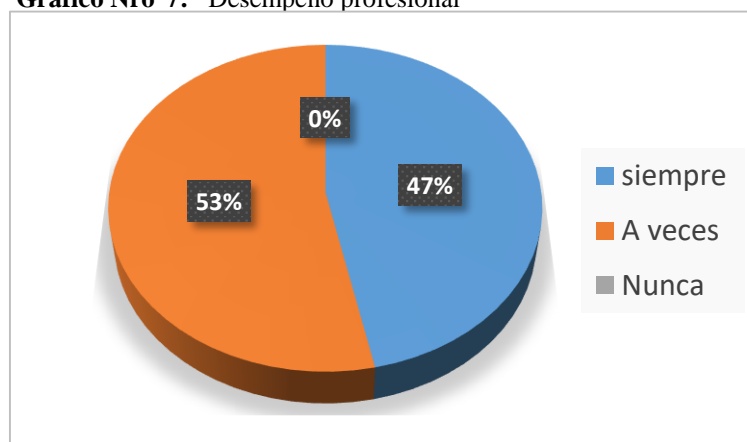
PREGUNTA 7. ¿Con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño como directivo en los últimos dos años?

Tabla N^{ro}. 7: Desempeño profesional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	47%
A veces	16	53%
Nunca	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 7: Desempeño profesional



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicada la encuesta a los directivos del cantón Latacunga el 53% menciona que a veces se realiza una evaluación, y el 47% indica que siempre se les aplica una evaluación sobre su desempeño.

La evaluación es uno de los procesos que se debe de aplicar de manera constante para identificar los fortalezas y debilidades que presentan los directivos de los centros educativos, y así de esta manera realizar proyectos que ayuden a mejorar esas dificultades identificada durante el ejercicio de su labor diaria.

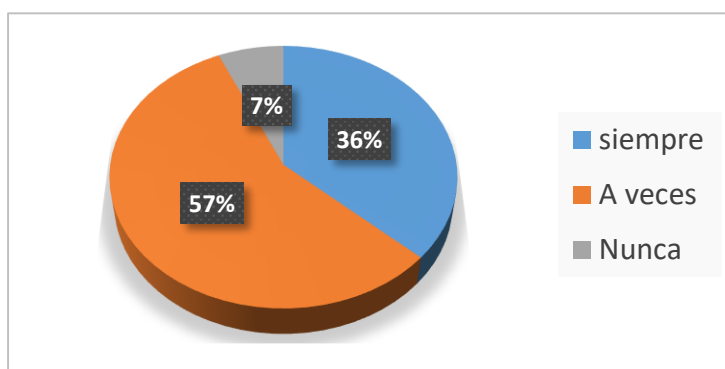
PREGUNTA 8. ¿Ha participado usted en actividades de investigación e innovación para el mejoramiento de la calidad de la educación en los dos últimos años?

Tabla N^{ro}. 8: Participación en investigaciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	37%
A veces	17	57%
Nunca	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Participación en investigaciones



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Del total de directivos encuestados el 57% menciona que a veces se ve interesado en algún tipo de proyecto, el 36% manifiesta que siempre ya que están aportando de alguna manera a mejorar la calidad de la educación, y el 7% expresa que nunca ha participado en este tipo de proyectos.

Una de las exigencias que tiene en la actualidad el Ministerio de Educación es que los docentes deben de ser investigadores, y participar en proyectos que buscan mejorar la calidad de la educación en nuestro país. Estas participaciones permitirán al personal reflexionar y buscar diferentes formas para el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje.

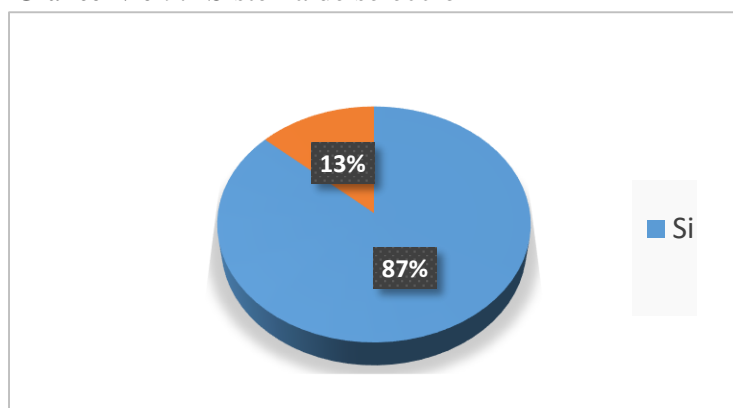
PREGUNTA 9. ¿Considera usted que el sistema de selección al personal para ser docente se realiza con base a criterios establecidos en las normas legales, perfiles, entre otros?

Tabla N^{ro}. 9: Sistema de selección

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	87%
No	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 9: Sistema de selección



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De los datos obtenidos de la encuesta el 87% afirma que si se realiza una selección adecuada del personal para ser docente, y el 13% manifiesta que no se realiza una selección adecuada al personal que desea ser docente.

Uno de los pasos más importantes para el mejoramiento de la calidad de la educación en el país es realizar un adecuado proceso de selección al personal para ser docente. Por cuanto este debe de demostrar cualidades y habilidades que se encuentren relacionadas con el ámbito pedagógico. Para ello se debe de tomar en cuenta los perfiles que tiene un docente, y también si siente vocación por la carrera.

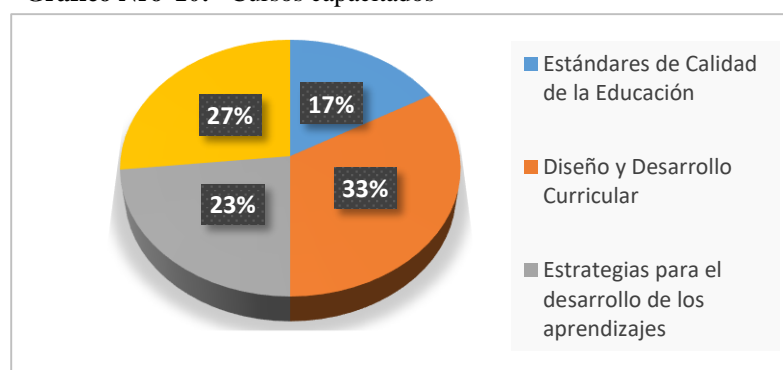
PREGUNTA 10. De la siguiente lista. ¿Seleccione en cuál de ellos ha sido capacitad?

Tabla N^o. 10: Cursos capacitados

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Estándares de Calidad de la Educación	5	17%
Diseño y Desarrollo Curricular	10	33%
Estrategias para el desarrollo de los aprendizajes	7	23%
Sistemas de Evaluación	8	27%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del cantón Latacunga

Gráfico Nro 10: Cursos capacitados



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta el 33% manifiestan que tiene una capacitación en cuanto a diseño y Desarrollo Curricular, también el 27% ha desarrollado cursos sobre los sistemas de evaluación, el 23% indica que tienen un curso sobre el desarrollo de estrategias para el desarrollo de los aprendizajes y el 17% se ha interesado por enriquecer sus conocimientos sobre los estándares de calidad de la educación.

El enriquecimiento de nuevos conocimientos permite a los docentes tener una mejor visión sobre las cosas que realiza en el aula de clase con sus niños. A través de capacitaciones el personal docente logra adquirir un conocimiento más amplio que le permiten reflexionar antes de actuar durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL CANTÓN LATACUNGA

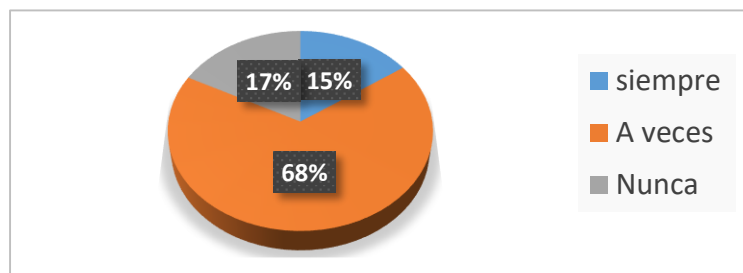
PREGUNTA 1. ¿El Ministerio de Educación motiva a los docentes para mejorar el desempeño profesional?

Tabla N^o. 1: Motivación a docentes

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	15%
A veces	66	67%
Nunca	17	17%
TOTAL	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 1: Motivación a docentes



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicada las encuestas a los docentes del Cantón de Latacunga el 68% afirman a veces el ministerio realiza motivaciones para mejorar del desempeño profesional, sin embargo el 15% de los docentes encuestados menciona que siempre se realizan motivaciones, y el 17% indica que nunca ha recibido alguna motivación por parte del ministerio de educación.

En la actualidad los centros educativos requieren contratar docentes proactivos y comprometidos que garanticen un buen rendimiento dentro de las instituciones, el mismo tiene una relación estrecha con la motivación que presenta el Ministerio de Educación para los docentes, por cuanto este puede afectar el comportamiento y desempeño laboral. A través de cursos, programas de mérito y oposiciones que le permitan estar a gusto con la labor que desempeñan.

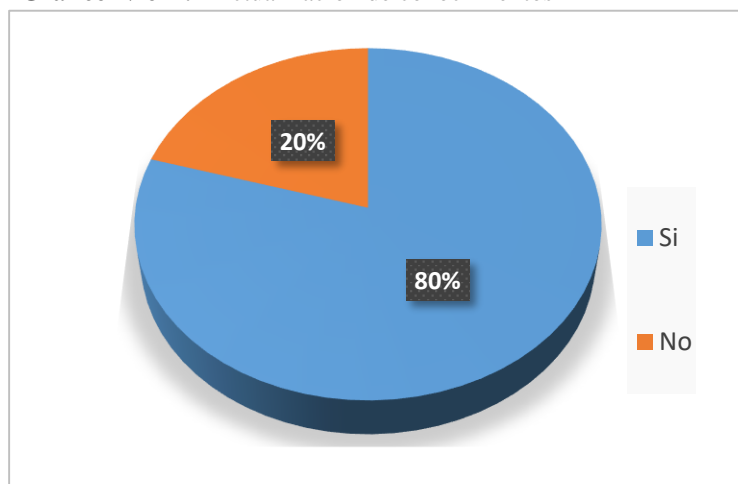
PREGUNTA 2. ¿En los últimos 2 años, ha actualizado sus conocimientos en el ámbito pedagógico?

Tabla N^{ro}. 2: Actualización de conocimientos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	78	80%
No	20	20%
TOTAL	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 2: Actualización de conocimientos



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Los datos obtenidos de las encuestas nos dicen que el 80% de los docentes ha actualizado sus conocimientos en cuanto al ámbito pedagógico, y el 20% manifiesta que debido a múltiples circunstancias no ha podido realizar algún curso para actualizar conocimientos en cuanto a las exigencias actuales de la comunidad educativa.

Todas las instituciones que buscan lograr un desempeño competitivo en la formación de sus alumnos deben de tener primero un personal que se encuentre actualizado y buscando siempre la superación personal. De acuerdo a las exigencias que se presentan en la actualidad, los docentes deben de tener varios atributos que les permita ser reconocidos por su labor con los niños en temas relacionados con la actualidad.

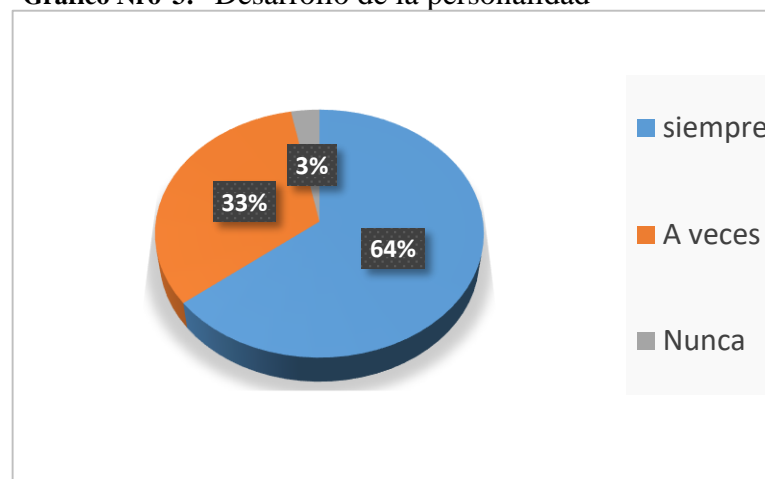
PREGUNTA .3. ¿Con qué frecuencia fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales?

Tabla N^o. 3: Desarrollo de la personalidad

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	63	64%
A veces	32	33%
Nunca	3	3%
TOTAL	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 3: Desarrollo de la personalidad



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicar las encuestas a los docentes el 64% afirma que siempre realiza una motivación a sus niños sobre sus aspiraciones, el 33% dice que a veces lo realiza, y el 3% menciona que nunca, debido al trajo excesivo que deben de realizar para presentar a los diferentes organismos que los dirigen,

Uno de los principales atributos que debe tener un buen docente es saber motivar a sus alumnos, logrando desarrollar de una mejor manera las habilidades que presenta cada estudiante. Esto con la finalidad lograr un acercamiento con sus alumnos, y así tener mayor comunicación para fortalecer sus debilidades.

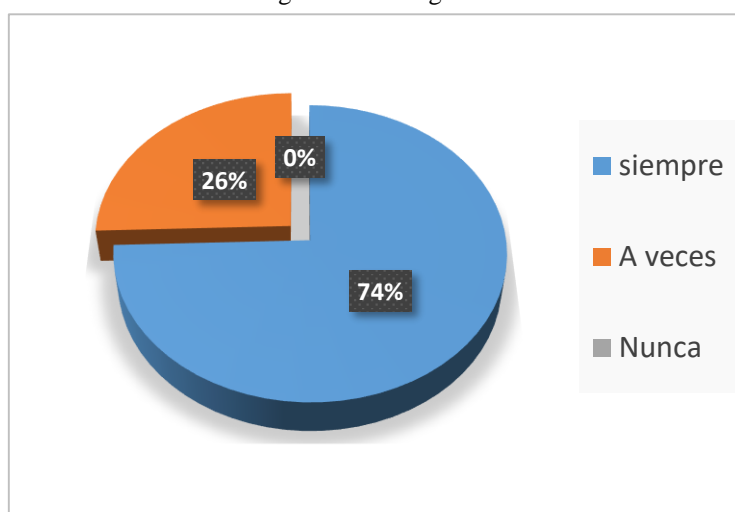
PREGUNTA 4. ¿Aplica usted diferentes estrategias metodológicas para impartir la clase a sus alumnos?

Tabla N^{ro}. 4: Estrategias metodológicas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	73	74%
A veces	25	26%
Nunca	0	0%
TOTAL	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 4: Estrategias metodológicas



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicada la encuesta a los docentes podemos deducir que un 74% siempre aplica diferentes estrategias metodológicas, y el 26% a veces debido a la temática y al contenido que debe desarrollar con los niños.

La manera más clara de lograr un aprendizaje significativo es mediante la aplicación de diferentes estrategias metodológicas, las mismas que permiten desarrollar en los estudiantes diferentes formas de entendimiento. Un buen docente debe de tener varias técnicas que le permitan llegar con el aprendizaje a sus niños, y estos tengan un mayor interés por la temática.

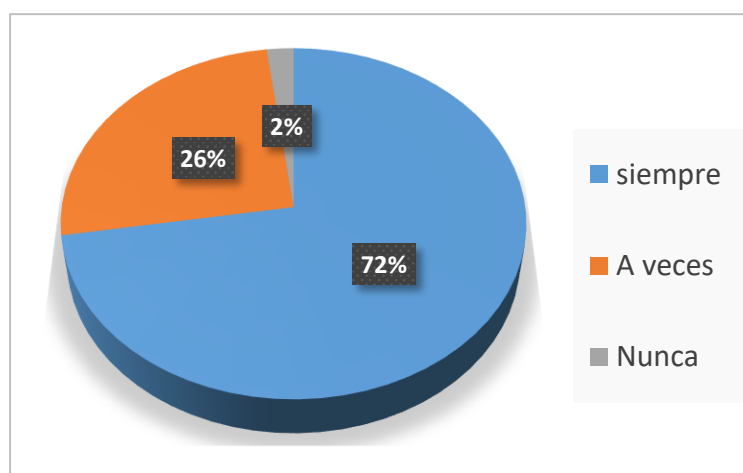
PREGUNTA 5. Durante el proceso de enseñanza aprendizaje ¿Aplica usted una evaluación para el mejoramiento del rendimiento académico de sus estudiantes?

Tabla N^o. 5: Aplicación de la evaluación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
siempre	71	72%
A veces	25	26%
Nunca	2	2%
TOTAL	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 5: Aplicación de la evaluación



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Los datos obtenidos de la encuesta indican que el 72% de los docentes siempre aplica una evaluación, el 26% lo realiza a veces y el 2% menciona que nunca sino que lo realiza al final del bloque o parcial.

La evaluación es un proceso continuo y permanente que todo docente debe realizar en busca de dificultades y Tomar decisiones pertinentes para hacer más viable o eficaz la enseñanza, y permita Tomar decisiones respecto al reajuste de la estrategia didáctica conforme avanza el proceso de enseñanza-aprendizaje. La cual permite presentar evidencias de los aprendizajes adquiridos por el niño.

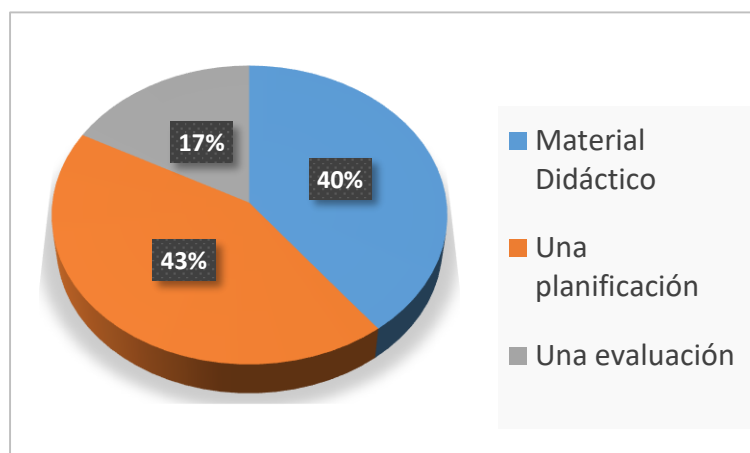
PREGUNTA 6. Para el desarrollo de sus clases usted realiza:

Tabla N^o. 6: Recursos para una clase

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Material Didáctico	53	40%
Una planificación	58	43%
Una evaluación	23	17%
Total	134	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 6: Recursos para una clase



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De las encuestas aplicadas a los docentes el 43% de los docentes utiliza un buen material didáctico para el desarrollo de su clase, el 40% considera una planificación en donde se especifica todo el proceso a seguir, y el 17% indica que es necesario una evaluación donde se puede evidenciar el resultado de los aprendizajes.

Para el desarrollo de la clase se puede utilizar diferentes material didáctico diferentes evaluaciones pero es necesario y primordial que un docente realice una planificación de la temática que desea compartir con sus niños, ya que en ella se especifican detalladamente el proceso a seguir, los recursos a utilizar y también una evaluación que se aplicara.

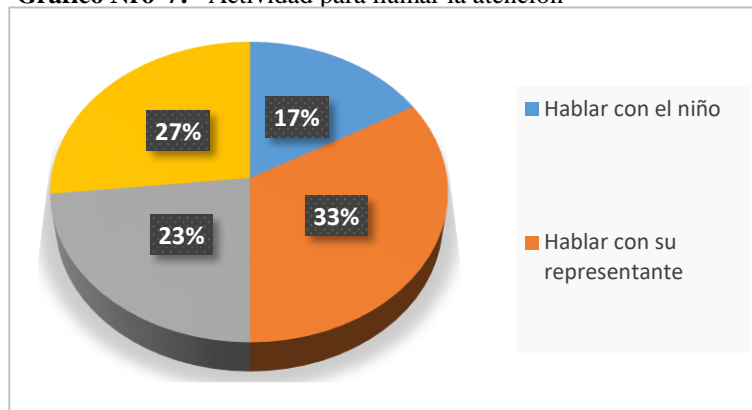
PREGUNTA 7. Cuando un niño no presta atención a la clase y se distrae con facilidad, usted para lograr la atención realiza actividades cómo:

Tabla N^{ro}. 7: Actividad para llamar la atención

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Hablar con el niño	5	17%
Hablar con su representante	10	33%
Informar del particular al líder educativo	7	23%
Cambiar de estrategias metodológicas para impartir una clase	8	27%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 7: Actividad para llamar la atención



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas podemos identificar que el 33% de los docentes habla con el representante, y el 27% decide cambiar de estrategias metodológicas, el 23% opta por informar del particular al líder educativo otro 17% habla con el niño para buscar soluciones en bienestar del mismo.

Las actividades que un docente debe realizar en clase son muy importantes, por cuanto de ellas depende que el niño preste una atención o se distraiga con facilidad. es por ello que no debe de faltar un buen material didáctico que sea llamativo y que al docente le sea llamativo, también es importante relacionar con la vida diaria la temática de estudio.

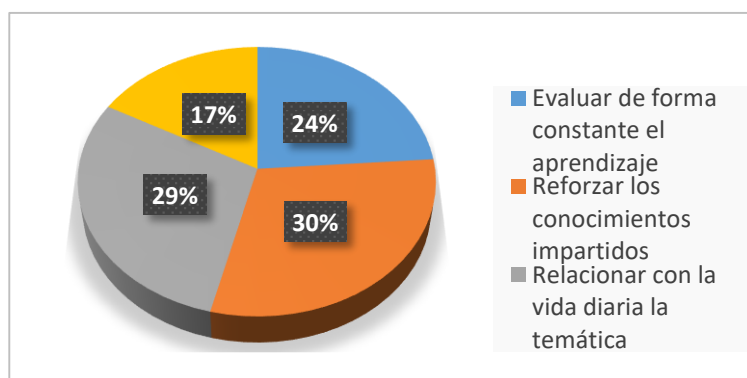
PREGUNTA 8. ¿Qué actividades se debe realizar para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?

Tabla N^{ro}. 8: Mejorar la enseñanza

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Evaluar de forma constante el aprendizaje	31	24%
Reforzar los conocimientos impartidos	39	30%
Relacionar con la vida diaria la temática	38	29%
impartir una clase con materiales del medio	22	17%
TOTAL	130	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Mejorar la enseñanza



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicadas las encuestas un 30% dice que reforzara los conocimientos, el 29% relacionara con la vida diaria la temática, el 24% menciona que realiza una evaluación de forma constante los aprendizajes, y un 17% expresa que imparte una clase con materiales del medio.

Para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje con los niños es necesario que el docente realice una serie de actividades que le permitan llegar con el mensaje, es por ello que algunos docentes deciden en su mayoría reforzar los conocimientos, otros optan por tratar de relacionar cada temática con la vida diaria. Esto depende mucho del docente que a través de su creatividad realice actividades para el desarrollo exitoso de luna clase.

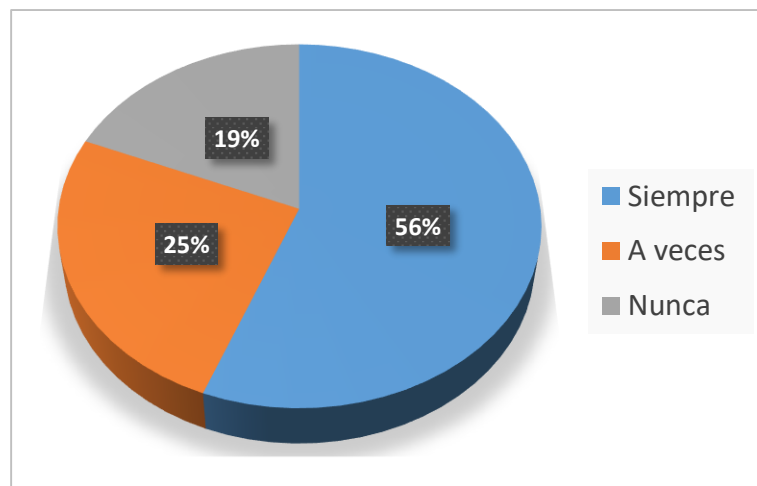
PREGUNTA 9. ¿Usted selecciona los recursos, equipos y materiales de manera coherente para impartir una clase?

Tabla N^{ro}. 9: Selección de recursos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	66	56%
A veces	30	25%
Nunca	22	19%
TOTAL	118	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 9: Selección de recursos



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicar las encuestas a los docentes el 56% considera que siempre se debe de buscar el material indicado para una clase, el 25% afirma que a veces y el 19% del personal encuestado menciona que nunca, por cuanto deciden trabajar con el texto,

Todo docente a la hora de enfrentarse a la impartición de una clase debe seleccionar los recursos y ,materiales didácticos que tienen pensado utilizar, el material didáctico adecuado dentro del aula permite al estudiante la adquisición de conceptos habilidades o destrezas, es por ello que un material didáctico debe de contar con los elementos que posibilitan un cierto aprendizaje específico.

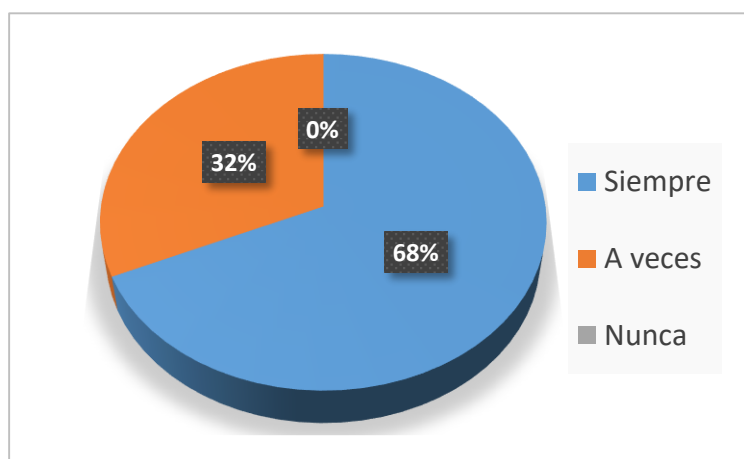
PREGUNTA 10. ¿Considera usted que las actualizaciones pedagógicas y la aplicación de nuevas estrategias metodológicas mejora el aprendizaje de los niños?

Tabla N^{ro}. 10: Actualización pedagógica

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	68%
A veces	31	32%
Nunca	0	0%
TOTAL	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 10: Actualización pedagógica



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De los resultados obtenidos el 68% de los docentes afirman que las actualizaciones pedagógicas y la aplicación de nuevas estrategias pedagógicas mejoran el aprendizaje en los niños, y el 32% considera que a veces, esto se debe a que no han cambiado de paradigma educacional.

Las estrategias pedagógicas usualmente están ligadas a la metodología de la enseñanza, dentro del proceso educativo el docente debe de aportar diferentes estrategias metodológicas de enseñanza que mejoren los resultados de académicos de los estudiantes y que a su vez lo mantengan motivado y satisfecho en la institución.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES ASPIRANTES A DOCENTES DEL CANTÓN LATACUNGA

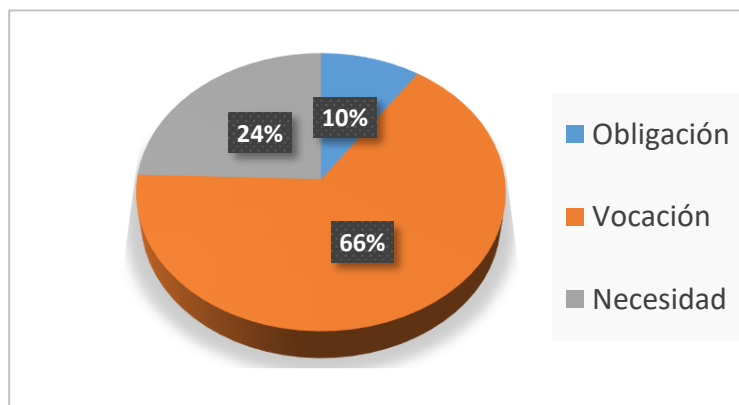
PREGUNTA 1. ¿Cuál fue la razón por la cual usted decidió seguir la carrera de educación básica?

Tabla N^{ro}. 1: Elección de la carrera

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Obligación	9	10%
Vocación	62	66%
Necesidad	23	24%
TOTAL	94	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Elección de la carrera



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicada las encuestas a los estudiantes el 66% contesta que es por vocación, y el 24% comenta que es por obligación, y el 10% ha decidido seguir la carrera de educación básica por obligación.

Una de las carreras que más tiene énfasis en el desarrollo de la humanidad es la de educación básica, la misma que se encarga del desarrollo completo del ser humano, es por ello que el personal docente debe de haber elegido esta carrera por vocación para que tenga un desarrollo óptimo en el aula, muchas de las personas han elegido esta carrera por necesidad lo cual en muchos de los casos es no les permite acoplarse a la necesidad que tiene cada niño.

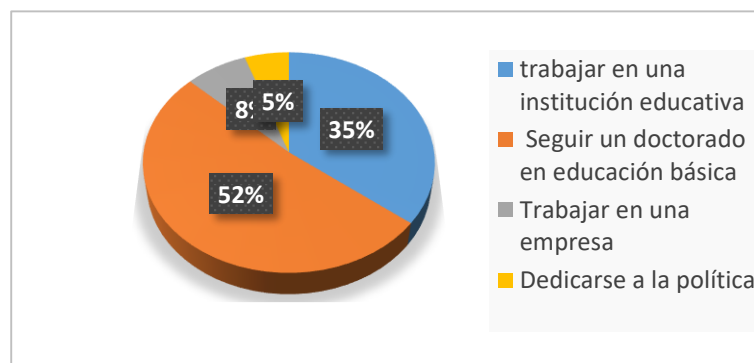
PREGUNTA 2. ¿Cuáles son sus aspiraciones después de culminar sus estudios en la Universidad?

Tabla N^{ro}. 2: Aspiraciones al culminar sus estudios

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
trabajar en una institución educativa	33	35%
Seguir un doctorado en educación básica	48	52%
Trabajar en una empresa	7	8%
Dedicarse a la política	5	5%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 2: Aspiraciones al culminar sus estudios



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicada las encuestas a los estudiantes el 52% de ellos explica que seguirá un doctorado en educación básica, el 35% quiere trabajar en una institución educativa, el 8% culminado sus estudios desea trabajar en una empresa, y el 5% dice que se dedicara a la política.

Muchos de los estudiantes que siguen esta carrera lo hacen por vocación, la misma le permite desarrollarse con facilidad en el aula de clase, sin embargo existe estudiantes que siguen esta carrera por distintos motivos, es por ello que no se sienten acogidos ni comprometidos con su labor a desempeñarse, sintiéndose frustrados con tantas exigencias que presentan las políticas actuales, decidiéndose dedicarse a otra cosa menos al desarrollo de la profesión que están siguiendo.

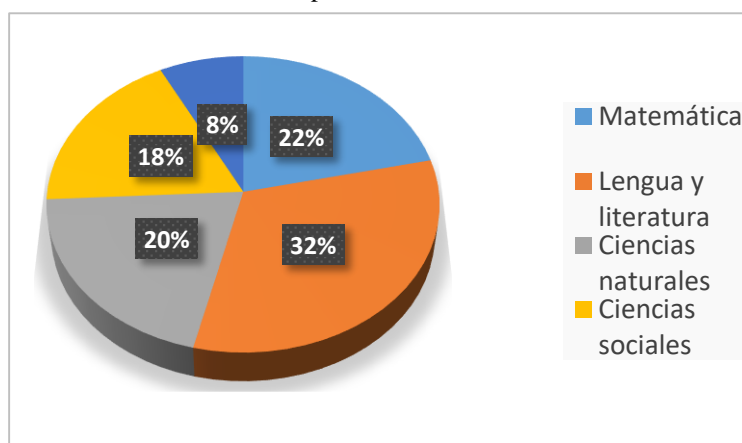
PREGUNTA 3. ¿En qué área del conocimiento le gustaría especializarse para impartir sus clases?

Tabla N^o. 3: Área de especialización

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Matemática	20	22%
Lengua y literatura	30	32%
Ciencias naturales	19	20%
Ciencias sociales	17	18%
Otras	7	8%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Área de especialización



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicar las encuestas se obtiene los siguientes resultados, el 32% decide especializarse en el área de lengua y literatura, el 22% en el área de matemática, también el 20% el área de ciencias naturales, el 18% en el área de ciencias sociales y el 8% deciden especializarse en otras áreas del conocimiento.

Los aspirantes a docentes en su mayoría deciden especializarse en una de las áreas básicas para impartir sus clases, las mismas que son una gran fortaleza durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. En la actualidad el docente cumple un gran papel en el aula de clase siendo un ente que se desarrolla en todas las áreas, pero de ser necesario es bueno el especializarse en una de esas áreas así impartir una educación de calidad.

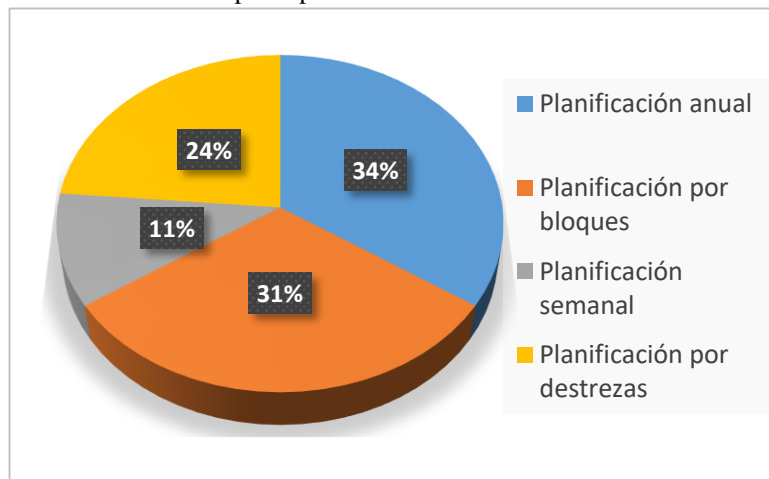
PREGUNTA 4. ¿Cuál es el tipo de planificación que le parece más importante para poder impartir sus clases?

Tabla N^{ro}. 4: Tipo de planificación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Planificación anual	32	34%
Planificación por bloques	29	31%
Planificación semanal	10	11%
Planificación por destrezas	22	24%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Tipo de planificación



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicadas las encuestas el 34% menciona que la planificación anual, el 31% de las estudiantes aspirantes a docentes considera que la planificación por bloques es importante, el 24% afirma que la planificación por destrezas es importante, y el 11% dice que la planificación semanal es importante para el desarrollo de la clase.

La planificación anual es muy importante para el desarrollo de una clase, por cuanto en esta se encuentra desarrollado todas las actividades que en una clase se necesita, es por ello que los docentes prefieren desarrollar este tipo de planificación. El desarrollo de las planificaciones permite al docente mejorar el desarrollo de enseñanza aprendizaje con los niños de su clase ya que en una planificación se encuentra un proceso con el cual se optimiza el trabajo y los niños asimilan bien el conocimiento.

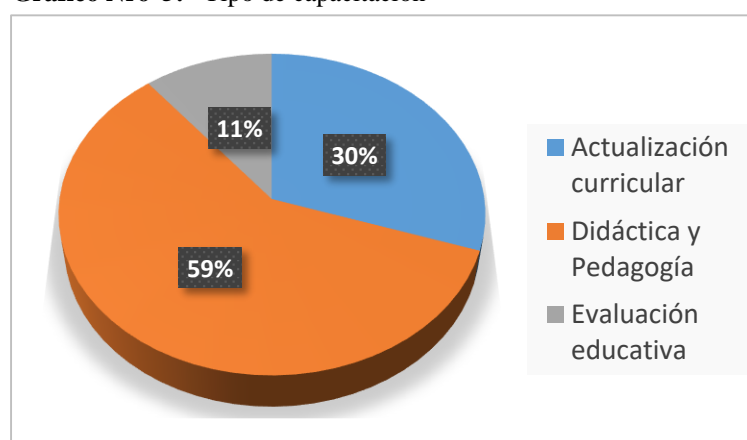
PREGUNTA 5. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría recibir para ser un buen docente?

Tabla N^{ro}. 5: Tipo de capacitación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Actualización curricular	28	30%
Didáctica y Pedagogía	55	59%
Evaluación educativa	10	11%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 5: Tipo de capacitación



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicar las encuestas a los estudiantes el 59% afirma que en didáctica y pedagogía, el 30% desea capacitarse en actualización curricular, y el 11% considera que la evaluación educativa es uno de los mecanismos que permite valorar la capacidad de individuo.

La actualización de conocimientos es muy importante en el ámbito de la docencia, este proceso depende mucho de la decisión que tome cada docente, sin embargo el Ministerio de Educación está realizando un sin número de capacitaciones en diferentes temáticas, dando al docente la facultad de capacitarse en algún tema de interés que se presente para sí mismo, es muy importante que si se desea tener una educación de calidad el docente debe ser una persona que se encuentre capacitado con temas de la actualidad.

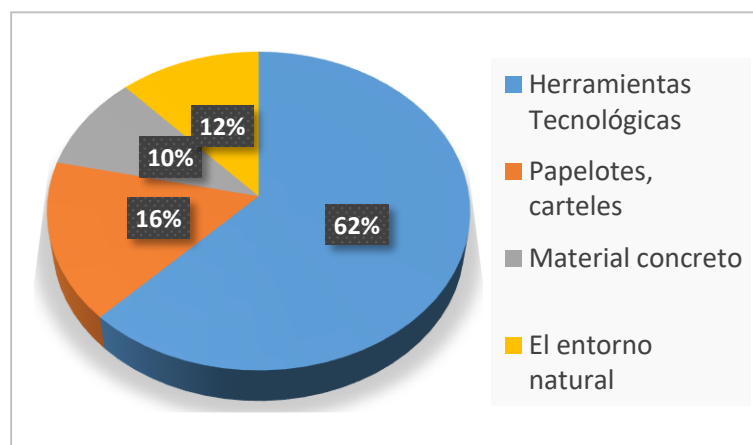
PREGUNTA 6. ¿Qué tipo de materiales didácticos usaría para impartir su clase?

Tabla N^o. 6: Tipo de material didáctico

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Herramientas Tecnológica	58	62%
Papelotes, carteles	15	16%
Material concreto	9	10%
El entorno natural	11	12%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 6: Tipo de material didáctico



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Una vez aplicadas las encuestas el 63% opta por utilizar herramientas tecnológicas, el 16% decide por utilizar papelotes y carteles, el 12% decide utilizar el entorno natural, y el 10% utilizara material concreto para el desarrollo de una clase.

El material didáctico es una de las herramientas del docente que en una clase no debe faltar, este debe ser llamativo y creativo y estar acorde con la temática de estudio, en la actualidad se habla mucho de las tics y su evolución es por ello que el docente debe aprender a utilizar estas herramientas para impartir sus clase que resulte dinámica e interesante para el niño.

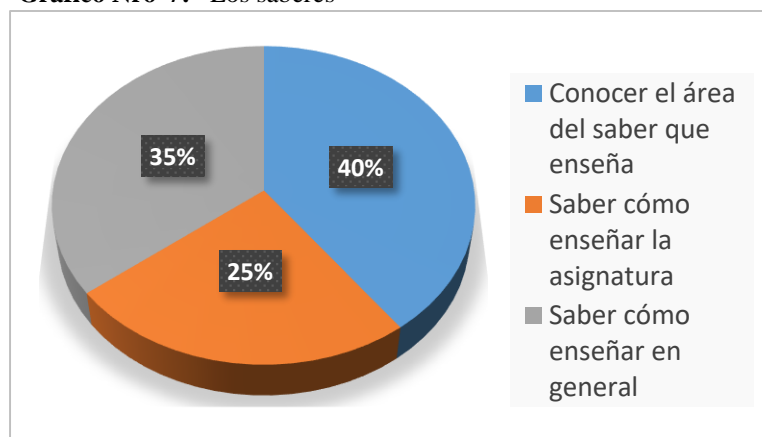
PREGUNTA 7. ¿Qué debería saber usted para mejorar el aprendizaje en los niños?

Tabla N^{ro}. 7: Los saberes

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Conocer el área del saber que enseña	37	40%
Saber cómo enseñar la asignatura	23	25%
Saber cómo enseñar en general	33	35%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 7: Los saberes



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de encuestar a los estudiantes encontramos los siguientes resultados el 40 % considera que debe conocer el área del saber que enseña, el 35% menciona que es importante saber cómo enseñar en general, y el 25% dice que debe saber cómo enseñar la asignatura para poder mejorar el aprendizaje en los niños.

El currículo en la actualidad es uno de los parámetros que debe conocer todo el personal docente y de esta manera optimizar el aprendizaje de los niños, este currículo es flexible para que el docente pueda adaptarlo de acuerdo a las necesidades que presente cada sector, dando la libertad al docente de actuar en la forma que creyere más adecuada.

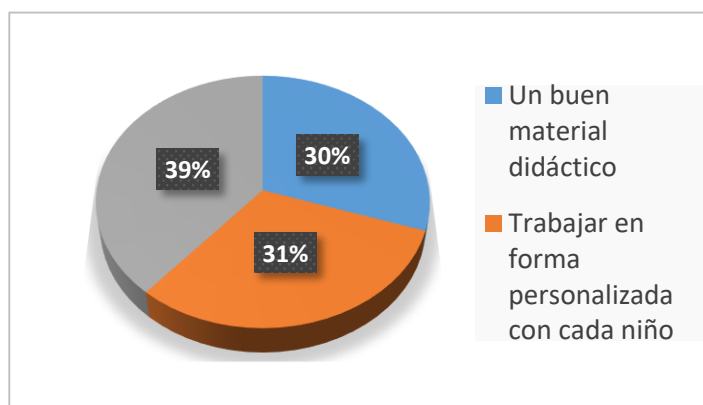
PREGUNTA 8. ¿Para trabajar con diferentes habilidades que presentan los niños en la actualidad, usted realizaría?

Tabla N^{ro}. 8: Cómo trabajar con niños

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Un buen material didáctico	28	30%
Trabajar en forma personalizada con cada niño	29	31%
Impartir una clase dinámica y creativa	36	39%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Cómo trabajar con niños



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Después de aplicar las encuestas a los estudiantes podemos decir que, el 39 % afirma que es importante impartir una clase dinámica y creativa, el 31% dice que se debe trabajar en forma personalizada con cada niño, y el 30% menciona que es importante tener un buen material didáctico, así lograr el aprendizaje con cada uno de los niños en sus diferentes habilidades especiales.

Las diferentes habilidades que tienen los niños en la actualidad, hacen que el docente tenga que desarrollar un sin número de habilidades para llegar con el conocimiento, también es muy esencial trabajar de forma personalizada cuando la ocasión lo amerita, sin embargo es muy importante desarrollar un buen material didáctico y trabajar con todos los niños a la vez.

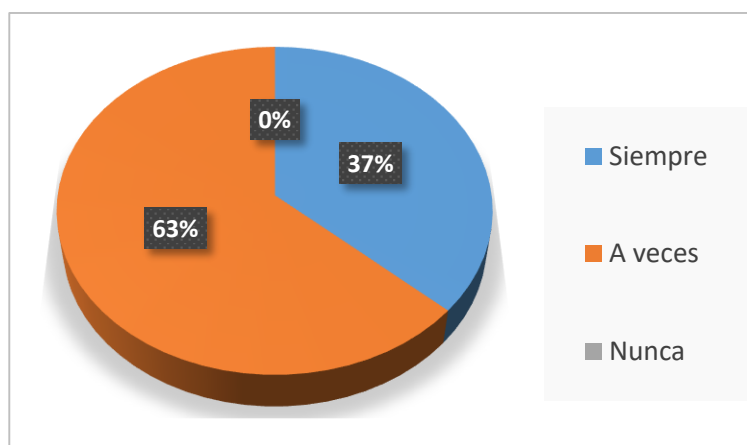
PREGUNTA 9. ¿Con qué frecuencia usted investiga nuevas formas o procesos para realizar una clase?

Tabla N^{ro}. 9: Investigación de procesos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	34	37%
A veces	59	63%
Nunca	0	0%
TOTAL	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro. 9: Investigación de procesos



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Aplicadas las encuestas podemos decir que el 63% considera que a veces se investiga nuevas formas para desarrollar una clase, el 37% dice que siempre se investiga nuevas formas y métodos para impartir una clase.

La actualización de conocimientos permite al docente ser más activa e innovador de nuevas formas y procesos pedagógicos para impartir una clase que sea dinámica e interesante para los niños. Mientras más investigación realice el docente mayor es la posibilidad de desarrollarse y desenvolverse en el aula de clase.

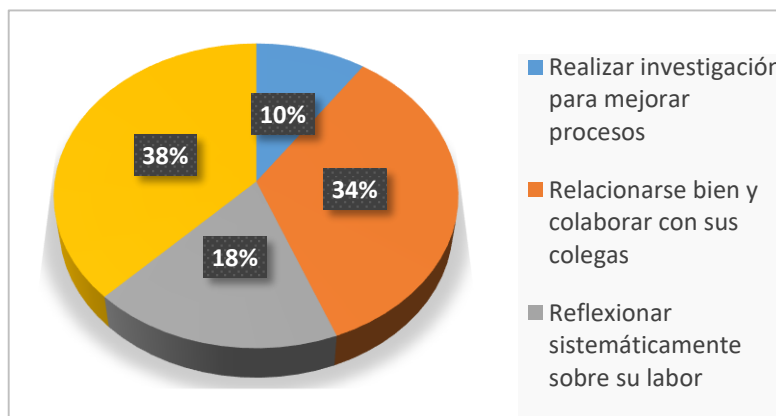
PREGUNTA 10. ¿Qué tipo de acciones realizaría usted en bienestar de su comunidad?

Tabla N^{ro}. 10: Acciones a realizar

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Realizar investigación para mejorar procesos	9	10%
Relacionarse bien y colaborar con sus colegas	32	34%
Reflexionar sistemáticamente sobre su labor	17	18%
Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad	35	38%
Total	93	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del cantón Latacunga

Gráfico Nro 8: Acciones a realizar



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

De los datos obtenidos en la encuesta, el 38% considera que es importante trabajar en colaboración con las familias y la comunidad, el 34% dice que se debe relacionarse bien y colaborar con sus demás compañeros, el 18% indica que debemos reflexionar sistemáticamente sobre el trabajo que estamos impartiendo, y el 10% menciona que debemos realizar investigaciones para mejorar los procesos.

El docente es una persona importante para mejorar el aprendizaje en los niños es por ello que debe involucrarse en la comunidad vivir su realidad de esa manera tomar una decisión que busque desarrollarse mejor en su comunidad, realizar proyectos conjuntamente con los miembros de la comunidad,

12. IMPACTOS (SOCIALES):

12.1 Impacto social:

Uno de los posibles impactos sociales del proceso de selección de los aspirantes a docentes en el cantón Latacunga es que todo el personal no se encuentra aptos para ser docentes, este proceso también permitirá satisfacer a los padres de familia en las actitudes de sus hijos, al verificar el rendimiento académico y el comportamiento, tanto en la escuela como en el hogar, logrando mejorar la educación en el Ecuador. Para lograr una educación de calidad se debe tener un personal adecuado y que tenga vocación para trabajar con niños, así desarrollar un pensamiento crítico, analítico y positivo, el mismo que conllevara al mejoramiento de las formas de vida de cada una de las familias de una sociedad.

13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:

El presupuesto del proyecto no se lo representa debido a que nuestro trabajo es netamente de carácter bibliográfico, con la finalidad de facilitar información relevante al proyecto macro que realiza la universidad, y debido a que esa etapa no se la realizara.

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

14.1 CONCLUSIONES:

- El proceso de selección de personal es una herramienta esencial para mejorar la calidad de la educación en una institución educativa, ya que es un proceso que determina las capacidades, habilidades, que tienen los aspirantes a docentes, integrando mejores docentes a una institución.
- Al ejecutar el proceso de selección de forma adecuada se obtienen los siguientes beneficios para una institución: Un trabajo en equipo, un ambiente laboral agradable, satisfacción de los clientes internos por ende la satisfacción de clientes externos
- Según las encuestas, se determinó que un alto porcentaje de las instituciones educativas estudiadas no ofrece otro tipo de motivador a parte del pago de prestaciones a sus empleados, situación que también afecta el desempeño tanto de los docentes como del resto de los trabajadores que como consecuencia prestan un servicio de baja calidad a falta de motivación.
- Existe interés por parte de los directores, de ejecutar el proceso de selección formal en su institución para adquirir personal docente de calidad que cuente con diversidad de habilidades que mejoren constantemente los resultados de aprendizaje.
- La mayoría de instituciones educativas estudiadas no cuentan con planificaciones administrativas formales que agilicen sus funciones y actividades, únicamente establecen los planes de actividades anuales que les exige el ministerio de educación con respecto a los horarios de clases y actividades del estudiantado descuidando así las necesidades del personal docente como las capacitaciones pedagógicas periódicas de los docentes para mejorar procesos de enseñanza – aprendizaje.

14.2 RECOMENDACIONES:

- Implementar un proceso de selección de personal para todas las instituciones educativa, es decir que abarque puestos administrativos, y de servicio, no solamente docentes, ya que es importante que la institución establezca requisitos para cada ocupar puestos en el magisterio.
- Es necesario que al implementar el proceso de selección de personal docente, se actualice constantemente la información de la base de datos y que se retroalimenten los planes año con año para que al momento de su aplicación sean útiles, también puede mejorarse el proceso al establecer nuevos requisitos que considere conveniente el encargado de reclutar personal, con el único fin de satisfacer las expectativas de la institución educativa que aplique el proceso.
- Mantener motivado al personal es una estrategia para mejorar el desempeño de los trabajadores, debe tomarse en cuenta que existen motivadores económicos y no económicos que pueden ofrecerse a los trabajadores según sus conveniencias, mejorando también la relación entre jefes y subalternos y el ambiente laboral en general.
- Al momento de ejecutar el proceso de selección es necesario que se mantenga una buena comunicación entre el reclutador y el director o propietario para establecer puntos claros que deben ser evaluados y las características que no debe pasar por desapercibido, según lo establecido en cada uno de los análisis y descripciones de puestos para impedir que existan errores que bloqueen el cumplimiento de los objetivos y metas que se hayan determinado por parte de las instituciones.
- El proceso de selección debe ejecutarse con la mayor atención en cada una de las actividades descritas para evitar desviarse en algún momento de la secuencia de las actividades, evitando a la vez el incumplimiento de objetivos y metas.

15. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

- Abrahan, E. (S D. de Abril de 2009). *DEFINIR LAS CARACTERÍSTICAS DEL BUEN PROFESOR, CLAVE PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD*. Obtenido de <https://abrahamelias.wordpress.com/2009/05/06/definir-las-caracteristicas-del-buen-profesor-clave-para-una-educacion-de-calidad/>
- Alcalde, P. (2009). *Calidad*. Madrid: COPYRIGHT.
- Alles, M. (2013). *Social media y recursos humanos*. Buenos Aires: EBOOK .
- Álvarez, G. (2014). *EL SISTEMA EDUCATIVO FINLANDÉS: MODELO PARA LA POLÍTICA EDUCATIVA DE CATALUNYA*. Barcelona: Barcelona.
- Atalaya, M. (S/D de Diciembre de 2001). *Nuevos enfoques en la selección del personal*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf
- Barber, M., & Monurshed, M. (2008). *cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para mejorar sus objetivos*. Santiago de Chile: San Marino esm.cl.
- Bozu, Z. (S/D. de S/M. de S/A.). *EL PERFIL DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE L ESO* . Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/perfil_competencias_profesionales_profesorado_eso_bozu.pdf
- Braslavsky, C. (2004). *Diez factores para la educación de calidad para todos en el siglo XXI* . Noviembre: Santillana.
- Cabinas. net. (SD. de SM. de SA.). *Cabinas.net*. Obtenido de <http://www.cabinas.net/trabajo/perfil-profesional.asp>
- Cabrera, E. (SD. de SM. de 2007). *Monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos14/reclutamiento/reclutamiento.shtml>
- Carbellido, V. (2005). *¿qué es la calidad?* México: Limusa.
- Castillo, J. (2006). *Administracion de personal*. Bogota: Ecoe ediciones Ltda.
- Castro, C. (S D. de S M. de S A.). *Análisis de los modelos educativos en las IES*. Obtenido de http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/Psic002_14/documentos/Presentacion_Analisis_Modelos_Educativos.pdf
- Chiavenato, I. (SD. de SM. de 1995). *Medinac.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/seper/seper.shtml>

- Ecuared. (21 de 07 de 2016). *Ecuared*. Obtenido de http://www.ecured.cu/Modelos_educativos
- EducaciOnline. (20 de Julio de 2010). *WeblogRecursos Humanos*. Obtenido de <http://blogderecursoshumanos.es/tecnicas-de-seleccion-de-personal/>
- EducaciónOnline. (04 de 03 de 2014). *Weblog Calidad ISO*. Obtenido de <http://blogdecalidadiso.es/los-8-principios-de-gestion-de-la-calidad/>
- Fernández, I., García, N., & De La Fuente, D. (2016). *Administración de empresas en ingeniería*. Oviedo: ediuno.
- García-Ajofrín. (S D. de Mayo de 2013). *Gigantes de la Educación*. Obtenido de <http://gigantesdelaeducacion.com/la-iea-destaca-a-singapur-y-china-como-ejemplos-de-formacion-docente-de-calidad/>
- Gavaldá, J. (2006). *Calidad Docente*. Catalán: URV.
- Genesis. (S/D. de S/M. de S/A.). Obtenido de Selección del personal: <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf>
- Giménez, A. (2005). *ISO 9000:2000, Estrategias para implementar las normas de calidad*. España: LUMIX.
- Hurtado, I. (2007). *Paradigmas y metodos de investigación en tiempos de cambios*. Caracas: CEC. SA.
- Ibarra, A. (23 de Septiembre de 2010). *boards*. Obtenido de <http://boards5.melodysoft.com/ucvmaestria/la-calidad-integral-en-educacion-20.html>
- Jimenez, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. Madrid: ESIG.
- José, C. (2016). *Administracion personal*. Bogota: Ecoe ediciones Ltda.
- Mazerosky, P. (15 de 03 de 2013). *Monografias .com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos12/reclper/reclper.shtml>
- Ministerio de Educación. (S D. de S M. de 2012). *Estándares de calidad educativa*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Ministerio de Educación cultura y deporte. (2003). *la investigación sobre Eficacia escolar en Iberoamérica*. Bogotá: Printed in Colombia.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1995). REVISTA DE EDUCACIÓN. *La profesión docente*, 222.
- Núñez, j. (1989). *metodología de las ciencias sociales*. Venezuela: alfadil.
- OCDE. (2009). *Política de educación y formación : Los docentes son importantes .* México: OCDE.
- Paucas. (3987595). *EL DESARROLLO*. MHD: JHD.

RAE. (SD. de SM. de 2016). *RAE*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=SagtYdL>

Reyes, A. (2005). *Administración de empresas*. México: Limusa.

Soriano, D. (15 de 03 de 2013). *Libre Mercado*. Obtenido de <http://www.libremercado.com/2013-03-14/viernes-----como-conseguir-los-mejores-profesores-posibles-1276484928/>

UNESCO. (2007). *Docentes como base de un buen sistema educativo*. Buenos Aires: CNN.

UNESCO. (2014). *ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE*. Paris: Ediciones UNESCO.

UNESCO. (2014). *ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE*. Paris: Ediciones UNESCO.

Wayne, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A.

ANEXOS

Anexo 1-

Fórmula para Obtener la Muestra

Como podemos darnos cuenta en la tabla de número de población y muestra con respecto a los docentes, el cual supera más de 100 miembros educativos llegando a hacer en su totalidad 4500 docentes que actualmente están laborando en el cantón de Latacunga, por tal motivo se aplicó la fórmula para sacar una muestra, tomando un margen de error del 10%, equivalente al 0,10

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N-1) \left(\frac{E}{F} \right)^2 + PQ}$$

$$n = \frac{0,25 \cdot 4500}{(4500-1) \left(\frac{0,10}{2} \right)^2 + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{(4499) \left(\frac{0,01}{4} \right) + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{(4499) (0,0025) + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{11.2475 + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{11.4975} \quad n = 97,84 \quad n = 98$$

Anexo 2.-

Fórmula para Obtener la Muestra

Como podemos darnos cuenta en la tabla de número de población y muestra con respecto a los docentes, el cual supera más de 100 miembros educativos llegando a ser en su totalidad 107 estudiantes que actualmente están cursando los diferentes ciclos para ser docentes en todo el cantón de Latacunga, por tal motivo se aplicó la fórmula para sacar una muestra, tomando un margen de error del 10%, equivalente al 0,10

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N-1) \left(\frac{E}{F} \right)^2 + PQ}$$

$$n = \frac{0,25 \cdot 1300}{(1300-1) \left(\frac{0,10}{2} \right)^2 + 0,25}$$

$$n = \frac{325}{(1299) \left(\frac{0,01}{4} \right) + 0,25}$$

$$n = \frac{325}{(1299) (2,5) + 0,25}$$

$$n = \frac{325}{3,2475 + 0,25}$$

$$n = \frac{325}{3,495}$$

$$n = 92,98$$

$$n = 93$$

Anexo 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS

OBJETIVO: Obtener datos e información sobre el proceso de selección de los aspirantes a docentes mediante la aplicación de una encuesta, para determinar la influencia de dicho proceso en el desarrollo profesional

INSTRUCCIONES:

- Leer cada una de las preguntas de la encuesta y contestar en el orden que usted prefiera.
- Contestar cada una de las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- De la veracidad de las respuestas dependerá el éxito de nuestro trabajo de investigación,
- Marque con una X en la alternativa que considere correcta.
- El investigador expresa el respectivo agradecimiento.
- La información recogida es simplemente con fines de estudio.

ENCUESTA:

1. **En uno de los estándares de calidad mencionan que, debemos gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los directivos. ¿En el Ecuador se realizan planes para mejorar el desarrollo profesional?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2. **¿Con qué frecuencia el distrito o la zonal vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

3. **¿Considera usted que, el personal adecuado para ser docente es quien ha realizado estudios relacionados en el ámbito pedagógico?**

- a) Si
- b) No

4. **Para mejorar la calidad de la educación en nuestro país se necesita:**

- a) Capacitar a los docentes.
- b) Implementar nuevo personal.
- c) Contratar profesionales extranjeros.

5. **¿El Ministerio de Educación, Coordinación Zonal o Distrito ha capacitado a los docentes para actualizar sus conocimientos?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

6. **¿Usted, está de acuerdo con las políticas actuales para mejorar la calidad de educación en nuestro país?**

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

7. **¿Con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño como directivo en los últimos dos años?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

8. **¿Ha participado usted en actividades de investigación e innovación para el mejoramiento de la calidad de la educación en los dos últimos años?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

9. **¿Considera que el sistema de selección al personal para ser docente se realiza con base a criterios establecidos en las normas legales, perfiles, entre otros?**

- a) Si
- b) No

10. De la siguiente lista. ¿seleccione en cuál de ellos ha sido capacidad?

- a) Estándares de la calidad de la educación
- b) Diseño y Desarrollo Curricular
- c) Estrategias Didácticas para los aprendizajes
- d) Sistemas de Evaluación

Anexo 4

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

OBJETIVO: Obtener datos e información sobre el proceso de selección de los aspirantes a docentes mediante la aplicación de una encuesta, para determinar la influencia de dicho proceso en el desarrollo profesional

INSTRUCCIONES:

- Leer cada una de las preguntas de la encuesta y contestar en el orden que usted prefiera.
- Contestar cada una de las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- De la veracidad de las respuestas dependerá el éxito de nuestro trabajo de investigación,
- Marque con una X en la alternativa que considere correcta.
- El investigador expresa el respectivo agradecimiento.
- La información recogida es simplemente con fines de estudio.

ENCUESTA:

1. **¿El Ministerio de Educación motiva a los docentes para mejorar el desempeño profesional?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2. **¿En los últimos 2 años, ha actualizado sus conocimientos en el ámbito pedagógico?**

- a) Si
- b) No

3. **¿Con qué frecuencia fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales?**

- a) Siempre
- b) A veces

c) Nunca

4. ¿Aplica usted diferentes estrategias metodológicas para impartir la clase a sus alumnos?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

5) Durante el proceso de enseñanza aprendizaje ¿Aplica usted una evaluación para el mejoramiento del rendimiento académico de sus estudiantes?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

6) Para el desarrollo de sus clases usted realiza:

a) Material didáctico

b) Una planificación

c) Una evaluación

7) Cuando un niño no presta atención a la clase y se distrae con facilidad, usted para lograr la atención realiza actividades cómo:

a) Hablar con el niño.

b) Hablar con su representante.

c) Informar del particular al líder educativo.

d) Cambiar de estrategias metodológicas para impartir su clase

8) ¿Qué actividades se debe realizar para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?

a) Evaluar de forma constante el aprendizaje.

b) Reforzar los conocimientos impartidos.

c) Relacionar con la vida diaria la temática.

d) Impartir una clase con materiales del medio.

9) ¿Usted selecciona los recursos, equipos y materiales de manera coherente para impartir una clase?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

10) ¿Considera usted que las actualizaciones pedagógicas y la aplicación de nuevas estrategias metodológicas mejoran el aprendizaje de los niños?

a) Siempre.

b) A veces

c) Nunca.

Anexo 5

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

OBJETIVO: Obtener datos e información sobre el proceso de selección de los aspirantes a docentes mediante la aplicación de una encuesta, para determinar la influencia de dicho proceso en el desarrollo profesional

INSTRUCCIONES:

- Leer cada una de las preguntas de la encuesta y contestar en el orden que usted prefiera.
- Contestar cada una de las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- De la veracidad de las respuestas dependerá el éxito de nuestro trabajo de investigación,
- Marque con una X en la alternativa que considere correcta.
- El investigador expresa el respectivo agradecimiento.
- La información recogida es simplemente con fines de estudio.

ENCUESTA:

1. ¿Cuál fue la razón por la cual usted decidió seguir la carrera de educación básica?

- | | |
|----------------|--------------------------|
| a) Obligación. | <input type="checkbox"/> |
| b) Vocación. | <input type="checkbox"/> |
| c) Necesidad. | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Cuáles son sus aspiraciones después de culminar sus estudios en la universidad?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Trabajar en una institución educativa. | <input type="checkbox"/> |
| b) Seguir un doctorado en educación básica. | <input type="checkbox"/> |
| c) Trabajar en una empresa. | <input type="checkbox"/> |
| d) Dedicarse a la política | <input type="checkbox"/> |

3. ¿En qué área del conocimiento le gustaría especializarse para impartir sus clases?

- | | |
|----------------|--------------------------|
| a) Matemática. | <input type="checkbox"/> |
|----------------|--------------------------|

- b) Lengua y literatura.
- c) Ciencias naturales.
- d) Ciencias sociales.
- e) Otras

4. ¿Cuál es el tipo de planificación que le parece más importante para poder impartir sus clases?

- a) Planificación anual.
- b) Planificación por bloques.
- c) Planificación semanal.
- d) Planificación por destrezas.

5. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría recibir para ser un buen docente?

- a) Actualización curricular
- b) Didáctica y Pedagogía
- c) Evaluación educativa

6. ¿Qué tipo de materiales didácticos usaría para impartir su clase?

- a) Herramientas Tecnológicas.
- b) Papelotes, carteles.
- c) Material concreto.
- d) El entorno natural.

7. ¿Qué debería saber usted para mejorar el aprendizaje en los niños?

- a) Conocer el área de saber que enseña.
- b) Saber cómo enseñar la asignatura
- c) Saber cómo enseñar en general

8) ¿Para trabajar con diferentes habilidades que presentan los niños en la actualidad, usted realizaría?

- a) Un buen material didáctico
- b) Trabajar de forma personalizada con cada niño
- c) Impartir una clase dinámica y creativa

9) ¿Con qué frecuencia usted investiga nuevas formas o procesos para realizar una clase?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

10) ¿Qué tipo de acciones realizaría usted en bienestar de su comunidad?

- a) Realizar investigación, para mejorar procesos
- b) Relacionarse bien y colaborar con sus colegas
- c) Reflexionar sistemáticamente sobre su labor
- d) Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad

Anexo 6

CURRICULUM VITAE

1.- DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: JUAN CARLOS VIZUETE TOAPANTA

FECHA DE NACIMIENTO: 01/MAYO/1973



2.- TÍTULOS

BACHILLERATO: Bachiller en Ciencias Sociales

SUPERIOR: -Tecnólogo en Programación de Sistemas

-Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica

-Master en Docencia y Currículo para la Educación Superior

-Magister de Planeamiento y Administración educativos

3. EXPERIENCIA LABORAL

- Colegio Nacional “José Rafael Bustamante” . Quito/Pichincha.
- Escuela Fiscal Mixta “Ambato”. Río Blanco Alto / Latacunga / Cotopaxi.
- Colegio Nacional “Dr. Camilo Gallegos D. ” Latacunga/ Cotopaxi.
- Instituto Nacional “Mejía”. Quito/Pichincha.
- Universidad Técnica de Cotopaxi Latacunga /Cotopaxi.

4. CARGOS DESEMPEÑADOS

- Ayudante de Colecturía.
- Docente de comunicación.
- Docente en las Área de Desarrollo Social Técnica Institucional de Informática.
- Docente – Coordinador de la Carrera de Educación Básica.

Anexo 7



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DATOS INFORMATIVOS PERSONAL DOCENTE

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: VIERA ZAMBRANO

NOMBRES: ANGEL MANUEL RODRIGO

ESTADO CIVIL: CASADO

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 050115466-0

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: LATACUNGA, 3 DE MARZO DE 1962

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: AV. ALFONSO LAMIÑA Y CALLE CÉSAR VILLACIS

TELÉFONO CONVENCIONAL: 032-663346

TELÉFONO CELULAR: 0994658688

CORREO ELECTRONICO: angel.viera@utc.edu.ec



DATOS INSTITUCIONALES:

FACULTADES EN LA QUE LABORA:

1.-CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN 2.- CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERAS A LA QUE PERTENECE: 1.-CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN BÁSICA-

2.- PARVULARIA 3.- INGENIERIA COMERCIAL 4.- SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

ÁREA DEL CONOCIMIENTO EN LA CUAL SE DESEMPEÑA:

EMPRENDIMIENTO SOCIAL I- EMPRENDIMIENTO SOCIAL II- TITULACIÓN I

VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD: SUPERVISIÓN DE PRÁCTICA DOCENTE

Lic. Mgs. Viera Zambrano Ángel Rodrigo

Anexo 8

CURRICULUM VITAE

Nombres: Luis Rosendo
Apellidos: Aimara Pullupaxi
Fecha de Nacimiento: 11 de Mayo de 1988
Lugar de Nacimiento. El Triunfo
Edad: 28 años
Estado Civil: soltero
N° de Cedula de Identidad: 1804538104
Teléfono: 0983416271, 2577023



ESTUDIOS REALIZADOS

ESTUDIOS PRIMARIOS: Escuela Republica de Suiza
ESTUDIOS SECUNDARIOS: Colegio técnico Superior Baños

TITULOS OBTENIDOS

Bachiller en "técnico Industrial"

ESTUDIOS SUPERIORES:

Profesor de educación básica en el ITS. "doctor Misael Acosta Solís".

CURSOS REALIZADOS

En el ITS. "doctor Misael Acosta Solís". Planificación curricular en la educación básica.
20 horas

EXPERIENCIA EN TRABAJO

Docente - Escuela Marco Restrepo la Tranquilla Patate Provincia de Tungurahua, Lapso un año.

Docente - unidad educativa Gral. Miguel Iturralde Latacunga Provincia de Cotopaxi.
Actual.