



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS
Y DEL HOMBRE**

ESPECIALIZACIÓN INGLÉS

TESIS DE GRADO

TEMA:

**“SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE
IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO
EN LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI AÑO 2007 –
2008”**

Tesis presentada previo a la obtención del Título de Licenciado en Inglés.

Autor:

Miguel Ángel Defaz

Director:

Ing. MSc. Isaél Román López Miniguano

Latacunga – Ecuador

Junio-2008

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación: “SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI AÑO 2007 – 2008”, son de exclusiva responsabilidad del autor.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Defaz', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat abstract.

Miguel Ángel Defaz

CI: 1711681047

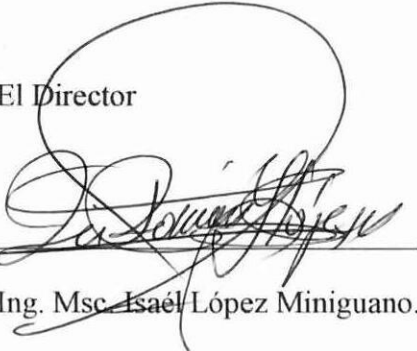
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

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

“SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO, EN LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI AÑO 2007 – 2008”, de: Defaz Miguel Ángel, egresado de la Especialización de Inglés, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Grado que el Honorable Consejo Académico de la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 01 de junio del 2008.

El Director



Ing. Msc. Isaél López Miniguano.

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANISTICAS Y DEL HOMBRE

Latacunga - Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y Del Hombre; por cuanto, los postulantes:.....MIGUEL ÁNGEL DEFÁZ.....

con el título de tesis: "SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI, AÑO 2008".....

han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, MARZO.....20..... 2009

Para constancia firman:

.....
Nombres de Miembro de Tribunal
PRESIDENTE
LIC. M.Sc. MARTHA CUEVA

.....
Nombres Miembro de Tribunal
MIEMBRO
DR. FRANCISCO VISCAÍNO

.....
Nombres Miembro de Tribunal
OPOSITOR
Lic. Gladys Lasluisa.

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANISTICAS Y DEL HOMBRE

Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y Del Hombre; por cuanto, los postulantes:.....

.....
con el título de tesis:.....
.....
.....

han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, 200

Para constancia firman:

.....
Nombres de Miembro de Tribunal
PRESIDENTE

.....
Nombres Miembro de Tribunal
MIEMBRO

.....
Nombres de Miembro de Tribunal
PROFESIONAL EXTERNO

.....
Nombres Miembro de Tribunal
OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

A Dios quien me ha dado una nueva oportunidad de vida y disfrutar de las maravillas de la misma, a mi madre que ha estado junto a mí en los momentos más difíciles; a las Autoridades, personal Administrativo y en especial a los señores Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, quienes tienen la delicada y honorífica labor de formar nuevos profesionales íntegros con valores éticos, morales y sobre todo humanísticos.

Con profundo agradecimiento al Ing. Msc. Isaél López, Director de Tesis, quien con su paciencia y preocupación ha plasmado mis aspiraciones para alcanzar con éxito la meta propuesta, que será puesto en práctica en los lugares donde me encuentre.

Miguel Ángel Defaz

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico con todo amor y ternura a mi madre y mis hermanos en especial a mi hermano Carlos a su digna y bondadosa familia, que con su apoyo desinteresado y constante, son un pilar fundamental, que me lo han demostrado en el momento más difícil de mi vida que sin duda Dios esta de por medio, quienes me dieron el ánimo y la esperanza de vivir y ser cada día mejor en el sendero de mi vida personal y profesional.

Miguel Ángel Defaz



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE

LATACUNGA - ECUADOR

RESUMEN

La educación en los momentos actuales requiere de nuevos enfoques pedagógicos, que tiene el propósito de facilitar al maestro la posibilidad de exponer y recordar los procesos de enseñanza aprendizaje específicos razón suficiente para que se realice en la Escuela de Idiomas del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico un sistema de selección de docentes, a fin de que la educación sea garantizada con eficiencia y eficacia.

Los nuevos conceptos sobre enseñanza aprendizaje, sus estrategias, junto con la evaluación es un hecho significativo constructivista que le permite al educando a formar su propio criterio en relación a su propia experiencia, apoyados en los recursos didácticos, que motivan e integran todas las actividades del saber, saber hacer, saber ser, de esta manera se pone en práctica los objetivos planteados.

El sistema de selección del docente fortifica el vínculo entre la ciencia, la teoría y la práctica; y la buena relación entre autoridades, maestro, alumno y padre de familia, es la intercomunicación, entre el conocimiento y la construcción de su propio conocimiento creativo, crítico y propositivo en relación con los avances Científico Técnicos.

Con la selección de los docentes se mejoraran los niveles de formación de los estudiantes de idiomas, en su primer capítulo se realiza un análisis de la problemática educativa en la institución, en el segundo un análisis de los involucrados y en el tercer capítulo la propuesta de selección y contratación de los maestros sujetos a las leyes y reglamentos de la educación superior; de cumplir con todos los requerimientos de trabajo tendrán su permanencia, caso contrario se les agradecerá sus servicios.

ABSTRACT

Since the Superior Educational Institutions are the fundamental base of the society for an integral education, a person is the main element for ITSA development and people's progress, the new pedagogical trends establish new ways of learning and teaching, for that reason to try to place specially professionals in each study field and subjects, especially in field languages, in this case the English language.

These changes demand for a conceptual transformation and evidence in the teaching learning process, which should stimulate students' way of thinking, so that they are able to show different strategies of knowledge, especially in the English subject. The educational reality asks for higher levels of competitiveness, which are shown that the educational quality is found in the pedagogical and teaching processes in each one of the study fields and subject. This encourages to do a research at the language school in the English subject at ITSA.

The selection of the theme is because it is part of the institution, which motivated to make the present research in order to improve teachers selection system, due to the fact that, currently, it is lacking a way of hiring teachers that work at the Aeronautics Technological Superior Institute of Latacunga.

The proposal is a warranty for the renewal of the contracts according to the performance, responsibility and accomplishment.

INTRODUCCIÓN

Ya que las instituciones de Educación Superior son pilar fundamental de la sociedad en su formación integral, el individuo es el elemento principal para su desarrollo y progreso de los pueblos, las nuevas tendencias pedagógicas plantean nuevas formas de enseñanza aprendizaje, razón suficiente para que se propenda a ubicar profesionales especializados en cada una de las áreas y asignaturas de estudio, especialmente en el área de idiomas, en este caso el lenguaje Inglés.

Estos cambios demandan una transformación conceptual y evidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual se debe estimular el pensamiento de los alumnos, para que sean capaces de desplegar diferentes estrategias en el conocimiento, especialmente de la asignatura de Inglés, la realidad educativa exige niveles de competencia superior, lo cual indica que la calidad educativa está en los procesos didácticos y pedagógicos en cada una de las áreas de estudio y asignaturas. Esta es la razón para realizar una investigación en la Escuela de Idiomas del ITSA., en la asignatura de Inglés.

La selección del presente tema es con el fin de mejorar el sistema de selección de los docentes, ya que hasta la presente adolece de esta forma de contratación de los maestros y maestras que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Aeronáutico de la ciudad de Latacunga.

La propuesta es una garantía para la permanencia de los contratados de acuerdo al desenvolvimiento, responsabilidad y cumplimiento de los docentes.

ÍNDICE

	Pág
Autoría	i
Aval del Director de Tesis	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vii
Introducción	viii
Índice	ix

CAPÍTULO I

Orientaciones didácticas para el trabajo docente	1
La Educación Superior	2
El Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico	4
El Idioma Inglés	6
El Idioma Inglés en el Instituto Superior Aeronáutico	8
Enseñanza del Idioma Inglés	8
Métodos y técnicas de enseñanza	10
Utilización de los recursos didácticos	11
Recursos Humanos profesionales	11
Selección de Personal	12
Técnicas de Selección	15
Elección de las Técnicas de Selección	15
Aplicación de los Recursos Profesionales	17
Designación del Cargo	17
Desempeño laboral	18
Aspiraciones del docente	18
Mejoramiento profesional	20
Formación de los docentes en el Idioma Inglés	22

Administración de Recursos Humanos	24
Actividades de la Administración de los Recursos Humanos	28
Perfil y funciones del Administrador de Personal	29
Relaciones Internas	33
Servicios al Personal	35
Subsistema de Provisión de Recursos Humanos	36
Subsistema de Aplicación de Recursos Humanos	44
Evaluación de los procesos de mantenimiento de personal	47
Planes de beneficios sociales	48
Higiene y seguridad en el trabajo	52
Políticas de relaciones laborales	54
Factores hereditarios y ambientales que inciden en la formación de la personalidad humana	56
Entrenamiento y desarrollo del personal	59
Los objetivos individuales y los objetivos organizacionales	64

CAPÍTULO II

Análisis y presentación de resultados	67
Análisis de los cuadros estadísticos	67
Análisis de la encuesta aplicada a las autoridades de la institución	68
Análisis de la encuesta aplicada a los señores docentes	77
Análisis de la encuesta dirigida a los señores estudiantes	88
Discusión de los resultados	99
Conclusiones	101
Recomendaciones	102

CAPÍTULO III

Propuesta	103
Introducción	103
Justificación	103
Antecedentes	104
Fundamentos	105
Objetivo General	109
Objetivos específicos	109
Factibilidad	110
Impacto	110
Selección de profesionales	111
Técnicas de selección	111
La entrevista	112
La encuesta	115
Proceso de seguimiento curricular	116
Nuevo enfoque pedagógico	117
Nuevo rol del maestro	118
La evaluación en la actualidad	118
Ficha de observación de una clase	123
Perfil ideal para un profesional dedicado a la docencia del idioma inglés	126
Sistema de selección docente	130
Bibliografía citada	146
Bibliografía consultada	146
ANEXOS	

CHAPTER III

Proposal	155
Introduction	155
Justification	155
Background	156
Foundation	157
General objective	160
Specific objectives	160
Feasibility	161
Impact	161
Professional selection	162
Selection techniques	162
The interview	163
The survey	166
Process of academic follow-up	167
New pedagogic approach	168
The new teachers' role	169
Today's evaluation	172
Class observation card	174
Ideal for professional profile dedicated to the teaching of english language	177
System of teacher's selection	181
Bibliography taken	198
Bibliography search	198
ANEXOS	

CAPITULO I

CAPÍTULO I

LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

ORIENTACIONES DIDÁCTICAS PARA EL TRABAJO DOCENTE

La situación globalizada y la búsqueda del conocimiento es acelerado por la creciente masificación de la ciencia y la tecnología que direcciona una conversión cultural que cambia nuestra forma de ser en los patrones culturales y modos de vida en la sociedad que dispone muy cerca los conocimientos en línea o de frecuencia, éste desafío impulsa a buscar nuevas formas, métodos, técnicas y estrategias para que desde las limitaciones con las que vivimos, los maestros en las diferentes instituciones lleguemos a formular una permanente auto preparación cognitiva y pedagógica y más elementos que constituyen las herramientas y las alternativas que evidencie la enseñanza-aprendizaje circunscrita en nuestra realidad, haciendo una educación formal, auténtica, útil basada en valores de solidaridad, democracia, equidad social.

El manejo de estrategias metodológicas innovadoras de una actividad lúdica, hacen que la abstracción del conocimiento se tornen en una experiencia cotidiana que se presentan en cada fenómeno de la naturaleza de aprendizaje en las que el educando es el actor principal, el protagonista, el sujeto de su propia creación y descubrimiento de los conocimientos. Nuestro polisémico lenguaje, enlazan palabras y forman oraciones con sentido sintáctico, desarrollar la lecto-escritura como instrumento vital para un aprendizaje real.

Según GONZALEZ, Greta (2002-Pag. 4), en su libro *Inteligencias Múltiples en el Aula*, manifiesta que “El rol del maestro en una educación para este siglo es ser un facilitador que respete las diferencias individuales de sus estudiantes y esté dispuesto a crecer intelectualmente y profesionalmente con ellos. Nadie es dueño de la verdad absoluta ni del método exacto, ni la respuesta precisa. La flexibilidad mental con la

que se orienta a los estudiantes permitirá llegar al equilibrio en los procesos de comprensión y razonamiento”.

Estamos de acuerdo que las maestras y los maestros deben enseñar contenidos significativos mediante el fortalecimiento de las habilidades cognitivas dentro y fuera del aula. En estas circunstancias el rol del maestro es cumplir con la acción de facilitador, y estar dispuesto a poner en práctica diferentes técnicas como:

a) Comprensión lectora

Los estudiantes contestan preguntas basadas en el entendimiento del pasaje leído.

b) Traducción literaria

Los estudiantes traducen un pasaje leído en su idioma nativo, la traducción puede ser leída o verbal o ambas a la vez.

c) Antónimos y sinónimos

Al estudiante se le facilita un set de palabras, se le pide que encuentre los antónimos y sinónimos de un párrafo leído.

d) Deducción de reglas

Estas pueden ser presentadas en oraciones gramaticales mediante ejemplos.

e) Retención

El estudiante recibe vocabulario nuevo que le permita familiarizar con lo conocido.

LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El desarrollo progresivo de la ciencia y la tecnología en estas últimas décadas es un escenario de profundos cambios y transformaciones económicas, sociales, culturales, políticas, medio ambientales que son significativas en la educación ecuatoriana, especialmente en la superior.

El reto que debe asumir la educación en general y en particular la educación superior, para que en el país se logre un ambiente para desarrollar mentes científicas, es el que hacer del día a día de las universidades y escuelas politécnicas; la conciencia de la necesidad de optimizar el manejo del conocimiento y sobre todo y ante todo de la capacidad de producirlo para poder competir a escala de Economía Globalizada, con ventajas comparativas y/o competitivas se incrementa en forma geométrica, razones por las cuales, el sistema educativo y especialmente la educación superior deben dedicar todos sus esfuerzos y gran parte de sus recursos a la formación de profesionales científicos.

La ausencia de la investigación en la docencia no permite lograr adecuados niveles de calidad en los educandos, la no-inclusión ésta dentro de los planes y programas de estudio o su inclusión de manera no adecuada, constituye eje transversal de las falencias en la labor educativa, lo cual repercute en los educandos con un bajo desarrollo de su capacidad de contextualizar la teoría, es decir, limita la capacidad de abstraer y consecuentemente producir conocimiento.

La docencia, sin retroalimentación por parte de la investigación, se convierte en reiterativa, carente de carácter crítico y estéril, se limita a la transmisión de conocimientos y técnicas a los educandos y, a su repetición por parte de éstos, con nula capacidad de aportar a la sociedad, vía a la investigación, a los problemas que requieren soluciones para su progreso y desarrollo www.laeducacionsuperior.edu.ec.

El conocimiento y desarrollo de un sistema de formación integral educativo, en una comunidad, organización, grupo o empresa, requiere de un cambio permanente en los procesos que le permitan competir con ventajas dentro de este actual mundo globalizado y altamente competitivo; sin el conocimiento y actualización del cambio de las estructuras metodológicas y cognitivas, se está contribuyendo al estancamiento productivo de la sociedad, en razón, de no aprovechar con beneficio las nuevas ideas,

habilidades y destrezas que son producto del avance científico y tecnológico del mundo, sin embargo, esto implica depender de los individuos y las organizaciones que han adquirido y desarrollado nuevos conocimientos, procedimientos y técnicas actualizadas o modernas que generen nuevas alternativas y/o fuentes de trabajo así como, procedimientos en sus áreas de competencia.

EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO (ITSA)

“En el año de 1954, la Fuerza Aérea ecuatoriana crea su escuela de Especialidades del Estado Mayor, consciente de que la actividad aeronáutica demanda de perfección, en lo que se refiere al mantenimiento de las aeronaves y sus componentes, pues un mal funcionamiento o un error humano, causa consecuencias fatales.

En el año de 1976, las instalaciones de esta escuela se trasladan hasta la ciudad de Latacunga, y luego de haber graduado a 21 promociones de aerotécnicos, cambia su denominación por el de Escuela Técnica Aeronáutica, nombre con el que permanece hasta el año de 1990, fecha en la que pasa a denominarse Escuela Técnica de la Fuerza Aérea, ETFA.

Durante esta trayectoria, se ha adquirido la suficiente autoridad legal y moral para responder con éxito a la gran misión de formar, capacitar, especializar y actualizar al personal de aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, así como a alumnos militares de las otras ramas de Fuerzas Armadas, y de varios países amigos.

Esta enseñanza, este cúmulo de conocimientos, esta gran infraestructura educativa, por iniciativa del mando de la Fuerza Aérea se pone al servicio de la juventud estudiosa de la patria, bajo el principio de que la sociedad ecuatoriana ir a donde vayan sus universidades y que las fuerzas armadas irán donde vayan sus centros de formación, con profunda convicción en los ideales, se presenta el proyecto de

transformación de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea a Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Transformar a este centro de formación militar, en un instituto tecnológico regentado por los sistemas educativos nacionales, a través de una reestructuración académica, acorde a las necesidades de las fuerzas armadas y del país, sustentado en laboratorios existentes, en un personal docente altamente calificado y especializado en el exterior, con el fin de formar técnica y humanísticamente al personal de oficiales, aerotécnicos, alumnos y ciudadanos civiles, que participen en forma mancomunada en la seguridad y desarrollo tecnológico del país, fue el objetivo que inspiró el presentar este proyecto de transformación, que muy bien acogido por las autoridades hizo posible que el 8 de noviembre de 1999 se ponga a disposición del país fructíferas carreras, las mismas que plantean nuevas posibilidades.

Con el objeto de estudiar los problemas en redes de telecomunicaciones e implementar soluciones, el ITSA prepara un tecnólogo con amplios conocimientos de la informática aplicada a las telecomunicaciones que les permite comprender los protocolos de comunicaciones al igual que aspectos no técnicos tales como legales, regulaciones y agentes económicos.

Pero el campo aeronáutico no parte únicamente de hechos técnicos, el apoyo logístico juega un trascendental papel en el éxito de las operaciones aéreas, es por ello que se prepara profesionales con una base técnica sólida y con la experiencia y habilidad necesaria para planificar y ejecutar las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo.

Esta enseñanza tecnológica integrada al idioma inglés, demuestra el compromiso que mantiene el ITSA, con la colectividad al brindar una educación integral al profesional que egresa de esta institución a fin de que reúna sólidos conocimientos científicos con una actitud responsable, crítica y productiva, que beneficie al adelanto científico y cultural del Ecuador” www.itsafae.edu.ec.

La educación en la Fuerza Aérea desde sus inicios, ha ido evolucionando de acuerdo con los avances técnicos y tecnológicos, por ende capacitando y perfeccionando a su personal en sus diferentes especialidades; como también creando sus diferentes centros de formación y establecimientos educativos antes mencionados en concordancia a las leyes y reglamentos establecidos.

EL IDIOMA INGLÉS

En los momentos actuales el saber otro idioma es una necesidad imperiosa, en nuestro caso el inglés ya que la mayoría de los conocimientos, artefactos y libros de consulta e investigación se encuentran en este idioma, razón suficiente para optar por esta lengua.

Nos preguntamos: ¿Qué significa para nosotros aprender una lengua extranjera?

Aprender una lengua es adquirir una serie de competencias que nos permitan comunicarnos, oralmente y por escrito, de forma eficaz. En esta definición podríamos reconocer lo que algunos han designado como competencia comunicativa, como indica a continuación.

<p>- Competencia gramatical o lingüística: el conocimiento del vocabulario y de las reglas de gramática, semántica y fonología</p>	<p>- Competencia discursiva: la habilidad para unir oraciones formando un texto bien entrelazado y coherente (discurso).</p>
<p>- Competencia sociolingüística: saber cuándo intervenir, cómo hacerlo, en qué tono, con qué fórmulas, etc., en función de la situación y de la relación social entre los participantes.</p>	<p>- Competencia estratégica: saber compensar los fallos en la comunicación, debidos a falta de dominio de la lengua o a problemas de la situación, mediante otros recursos.</p>

La metodología para enseñar inglés según el internet indica que existen tres períodos evolutivos:

- a) El primer período se corresponde con la etapa tradicional en la que se considera el aprendizaje de lenguas como el dominio de un código formal caracterizado por: el elemento básico objeto de estudio es la descripción de una lengua (reglas gramaticales, estructuras, etc.) y hay unos mecanismos concretos de aprendizaje (por imitación mecánica, por aplicación reflexiva de reglas, etc.). Estas concepciones del aprendizaje y de la lengua dan lugar a los enfoques y métodos clásicos que dominan la escena hasta la década de los 70. En esta primera fase el aprendizaje iría enfocado hacia la adquisición de una competencia gramatical.
- b) En el segundo período el centro de atención se dirige hacia la comunicación. El gran objetivo es el desarrollo de la capacidad comunicativa del estudiante de una Lengua Extranjera. La realidad externa asoma al aula a través del contenido temático y del uso de textos auténticos de la vida real. El individuo empieza a controlar el contenido de aquello que quiere compartir a través de la lengua y se rompe el monopolio del código gramatical como elemento único de planificación.
- c) El tercer período se corresponde con los finales de los ochenta y la década de los 90 donde se desarrollan los enfoques por proyectos y por tareas. El individuo no sólo se comunica en otro idioma sino que es capaz de "hacer cosas" con él; lo utiliza como instrumento para realizar trabajos reales. Se tiene en cuenta a la persona, sus características y sus propios procesos de aprendizaje.
www.elidiomaingles.com.ec.

El aprendizaje del idioma inglés es necesario para el desempeño personal y profesional, en la sociedad actual que día a día se va globalizando, los intercambios culturales, la comunicación, la investigación, el conocimiento se encuentra en este idioma, en el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico es importante ya que es un

lugar de constante concentración de extranjeros y por el mismo desenvolvimiento es indispensable el dominio de inglés, esto conlleva a que el maestro y maestra sean de calidad. Las autoridades de turno con el fin de mejorar el nivel lingüístico requieren de un manual de selección del personal educativo en la institución especialmente en inglés.

EL IDIOMA INGLÉS EN EL INSTITUTO SUPERIOR AERONÁUTICO

El idioma Inglés en el Instituto Superior Aeronáutico en los momentos actuales se convierte en una necesidad urgente de los estudiantes, empleados, trabajadores y de más personas que se encuentran en la institución debido que el inglés en un lenguaje universal, puesto que los conocimientos científicos, industriales, comerciales, herramientas, etc se originan de los países desarrollados, especialmente de Estados Unidos de norte América, el poder relacionarnos con otras personas extranjeras es un avance significativo de comprender y entender las diferentes formas de expresión, desde una simple guía, manuales de orientación e instrucción hasta los más complejos de información de acuerdo a las necesidades que se requiere y se presenta en la vida cotidiana.

ENSEÑANZA DEL IDIOMA INGLÉS

Las técnicas participativas modernas, como parte de una metodología activa sin dejar a un lado los valores tradicionales, que consideran como instrumentos que conducen a una directa intervención de profesores y alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las diferentes actividades planificadas sirven como técnicas en el desarrollo de la actividad docente-educativa en la enseñanza del idioma inglés, donde su empleo posibilita una mayor participación de los estudiantes en la adquisición de nuevos conocimientos, se refuerza mediante el análisis y la reflexión de temas relacionados con su nivel de intereses. La bibliografía y los dispositivos audiovisuales son diferentes técnicas que pueden adaptarse a esta enseñanza. Lo novedoso de ellas

es que son aplicadas en las diferentes áreas del conocimiento, especialmente en la educación superior. Por las características de estas técnicas se pudo comprobar su alto grado de motivación en el estudiantado, lo que permitió una asimilación y aprendizajes superiores, así como un marcado grado de creatividad.

Dentro del aprendizaje del Idioma Inglés es muy importante tener en cuenta la Teoría de Inteligencia Múltiples y los diferentes estilos de enseñanza, observando en cada alumno su potencial de asimilación.

Según GONZALES, Greta (2002-Pag. 3). en su libro Inteligencias Múltiples en el Aula, dice: “Una de las metas actuales de la educación es acostumbrar a los estudiantes resolver problemas profundos y complejos, con lo que se enfrentan en su vida diaria, con altos niveles de eficiencia, lo que significa mejorar sus niveles de razonamiento. Por otro lado se debe lograr en los escolares la habilidad para reflejarse sobre su propio pensamiento, por medio de la auto observación y la autoconciencia, para que puedan percibir el control personal que poseen en situaciones académicas o de otro tipo, logrando concienciar que la responsabilidad, el compromiso, y la persistencia descansa en ellos. No existen métodos para enseñar a pensar, por eso, lo importante es alcanzar en los educandos la meta-cognición pensando sobre nuestro pensamiento, lo que implica desarrollar las herramientas necesarias para que construyan y controlen sus propias experiencias de aprendizaje.

Las maestras y los maestros deben enseñar contenidos significativos mediante el fortalecimiento de las habilidades cognitivas (analizar, codificar, sintetizar, secuenciar, clasificar, jerarquizar, fundamentar...) a fin de que los estudiantes puedan procesar, de manera inteligente, la información recibida tanto en lo académico como en lo social, evitando la memorización y repetición mecánica”.

Según la autora es importante en todos los niveles utilizar un enfoque comunicativo participativo y dar la atención debida en la clase a cada estudiante con el propósito de

potenciar el razonamiento en una atmósfera de interaprendizaje seguro y estimulativo a fin de que el idioma Inglés se convierta en experiencia gratificante y positiva.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El mundo moderno en el proceso educativo proporcionan nuevos materiales didácticos y nuevas formas comprometidas con las técnicas audio virtuales que están dando buenos resultados junto con la experiencia hacen que estas sean motivadoras y divertidas, es la relación directa entre el conocimiento, material didáctico y maestro.

Para los métodos de traducción gramatical, los estudiantes observan, escuchan y memorizan fácilmente mediante la ayuda de un diccionario de tal forma que se familiariza con la gramática.

Entre las técnicas para aprender el idioma inglés, podemos citar:

1. COMPRENSIÓN LECTORA

Se da lectura a un pasaje y los estudiantes contestan las preguntas relacionadas con el entendimiento del pasaje leído.

2. TRADUCCIÓN

Se lee un pasaje en el idioma nativo y el estudiante se encarga de traducir simultáneamente en forma verbal, escrita o hablado.

3. LECTURA EN VOZ ALTA

Realiza la lectura en voz alta a fin de relacionar los sonidos con el oído.

4. EL DIÁLOGO

Se planifica con los estudiantes conversaciones cortas que son memorizadas y enfrentadas entre dos personas, esto ayuda al dominio de la pronunciación y la relación con otras personas.

5. REPRESENTACIONES

Los estudiantes representan a personajes dentro de una escena

UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS.

Para propender una mejor educación en el Instituto Tecnológico Superior en el área de Idiomas la utilización de los recursos didácticos deben cumplir con los siguientes parámetros:

- a) El material didáctico no debe estar expuesto todo el tiempo, es decir desde su inicio hasta su culminación de la clase.
- b) Debe estar de acuerdo con el tema de la clase.
- c) Debe ser planificado y organizado a fin de evitar pérdidas de tiempo.
- d) El material se debe utilizar conforme se va desarrollando la clase y no en su totalidad, manteniendo de esta manera la curiosidad y el interés.
- e) Chequear y revisar el material antes de iniciar la clase a fin de que todo esté en regla.
- f) El material debe ser vivo y elementos auxiliares de trabajo.
- g) El material debe guiar al conocimiento y establecer sus propias ideas, hechos, conceptos, leyes, reglas en forma clara y precisa.
- h) Estos deben ser seleccionados de acuerdo al cronograma y nivel de educación.

RECURSOS HUMANOS PROFESIONALES

Los recursos humanos son los elementos que requieren una organización o una institución educativa, lugar en dónde desarrollan habilidades y aptitudes del individuo

para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las instituciones dependen para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano profesionalmente idóneo, en especial en el área de inglés. Puede decirse, sin exageración, que una institución educativa es el fiel retrato de sus integrantes.

El Doctor PONCE CACERES, Vicente (1999-Pag. 47), en el libro Gestión de Recursos Educativos, en la educación superior es importante “la motivación en los recursos humanos para mantener la atención del alumno en el aprendizaje, pero en el manejo de las empresas o instituciones educativas se refiere al porqué las personas hacen las cosas o la causa de hacer esto o aquello, sean estas causas internas propias del individuo o externas las que son ajenas a él”.

Generalmente la motivación se la explica desde el punto inicial de una necesidad no satisfecha, lo que continuamente estaría provocando un estado de tensión del personal de empleados o docentes, este ambiente no permitiría cumplir con los objetivos o metas tanto del personal como de la empresa.

SELECCIÓN DE PERSONAL

A la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre (profesional) que cubre el puesto adecuado. Pero, que significa ¿adecuado? No es más que considerar las diferencias individuales o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización o la institución educativa y su potencial humano así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto.

Esto nos lleva a determinar el marco de referencia; es decir, la calidad de la institución en que se realice la selección de personal, la cual es, pues, la elección del profesional que ocupe un puesto adecuado y que permita la realización del trabajador en el desempeño de las funciones para las que se le contrata y el desarrollo de sus

habilidades y destrezas para contribuir, de esta manera a los objetivos y propósitos de la institución.

Como paso previo a la selección técnica de personal, resulta obligado conocer la filosofía y propósitos de la organización, así como los objetivos generales departamentales, seccionales, etc., de la misma. Esto implica, entre otras cosas, la valoración de los recursos existentes y la plantación de los que van a ser necesarios para alcanzar esos objetivos, y que comprende la determinación de las necesidades presentes y futuras en cuanto a cantidad y calidad de los sistemas educativos .

La validez de la aseveración inmediata anterior, se precisa la respuesta a las interrogantes que a continuación se plantean y que permitirán definir los criterios de selección de personal para una organización en particular:

- * ¿A qué nivel se va a seleccionar? (ejecutivos, empleados, obreros)
- * ¿Qué requisitos son necesarios para cada puesto para su desempeño eficiente?
- * ¿Qué posibilidades de desarrollo y promoción puede ofrecerse a los candidatos?
- * ¿Cuáles son las políticas y limitaciones contractuales?
- * ¿Hay suficientes candidatos o va a limitarse a colocarlos en la mejor forma posible?
- * ¿Se están seleccionando a los más aptos o descartando a los menos aptos?
- * ¿Se busca al mejor individuo para cubrir la demanda? etc.

Basándose en las consideraciones anteriores, puede afirmarse que con frecuencia se hace más hincapié en la técnica que en la capacidad profesional que requiere la selección de personal, la cual sólo es factible con un entrenamiento y supervisión adecuados que aseguren que se están satisfaciendo las necesidades presentes y futuras de lo más valioso que tiene la organización: sus recursos humanos.

Habiendo aclarado que el sistema técnico de selección de personal va a estar matizado por la situación y características particulares de la organización de que se

trate, así como de los recursos disponibles, se hace una exposición general de dicho proceso.

Un gerente educativo debe saber que la formación de un equipo con integrantes excelentes en procesos educativos (Maestros), influye directamente en la conducta de los educandos y el rendimiento es positivo a las demás instituciones, sino se está atento puede producir consecuencias negativas para la organización o institución, esta depende de la autoridad y las recompensas sociales, profesionales.

Dentro de esta selección es importante el maestro o maestra del Idioma Inglés ya que hasta los momentos actuales no se realiza una selección idónea sino por amistad, compromiso o recomendaciones, más no por un concurso de merecimientos y oposición, como estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi en éste idioma, es preocupante que en la institución a la que presto los servicios por varios años y poniendo en énfasis que el Inglés debe constituirse una lengua más del personal de señores Oficiales, Aerotécnicos y Técnicos Civiles, por cuanto todos los manuales, instructivos, regulaciones, etc.; son impresos en inglés y su desconocimiento no permite interrelacionarse con los sujetos (instructores extranjeros), objetos (repuestos o partes del avión), conocimientos e información.

Para la selección del profesional para ocupar una vacante, es decir escoger de entre los participantes el más idóneo con miras a incrementar la excelencia, eficiencia y productividad, es necesario que cubra algunos aspectos como:

- El factor de inteligencia.
- El factor de personalidad.
- El factor de motivación
- El factor cognitivo.
- El nivel de preparación.

TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Según el Doctor SEGOVIA, Ernesto (2005-Pag.33), Módulo de Administración de Personal del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, la selección de los recursos humanos, indica que “Se lo realiza mediante un sistema de comparación y de toma de decisiones”.

Es decir que es muy importante seguir un patrón previamente establecido para realizar un análisis comparativo de las carpetas personales o currículo vitae para seleccionar el más idóneo.

Para recabar información del cargo, se puede efectuar mediante:

- Análisis del cargo.
- Aplicación de la técnica de los incidentes críticos.
- Análisis del cargo en el mercado.
- Hipótesis de trabajo.

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Una vez que se ha realizado el proceso descrito anteriormente, se debe elegir la técnica de selección más adecuada acorde con el caso o a la situación, existen cinco técnicas de selección:

- Entrevista de selección: dirigidas y no dirigidas.
- Pruebas de conocimiento, generales, especiales.
- Pruebas psicométricas: De aptitudes.
- Pruebas de personalidad Expresivas, Proyectivas e inventarios.
- Técnicas de simulación: Psicodrama, dramatización.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Este es el factor que más influye en la decisión final, con respecto a la aceptación o eliminación de los candidatos que están aplicando para un puesto.

Para que la entrevista despeje incógnitas sobre el candidato, es muy importante, para obtener la información deseada:

- Preparación de la entrevista.- Planificación.
- Ambiente.- Debe existir un ambiente físico y psicológico cordial y agradable.
- Desarrollo de la entrevista.- Es la etapa fundamental del proceso. En donde se desenvuelve la relación interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, mediante la cual, el entrevistador envía estímulos (preguntas) al entrevistado para analizar sus respuestas y comportamiento. Es importante la retroalimentación.
- Terminación de la entrevista.- Es prioritario que la entrevista termine de modo positivo: El entrevistador debe hacer una señal clara que indique el final de esta, el entrevistado tiene que recibir cierta devolución.
- Evaluación del candidato.- Una vez que el entrevistado abandona la sala, inmediatamente se debe iniciar su evaluación.

PRUEBAS DE CONOCIMIENTO DE CAPACIDAD

Su meta es evaluar conocimientos, habilidades y destrezas del candidato, por ejemplo: Orales, escritas, de realización, de área de conocimientos, pruebas tradicionales o subjetivas, pruebas de carácter mixto, etc.

APLICACIÓN DE LOS RECURSOS PROFESIONALES

Una vez seleccionado los recursos humanos, el siguiente procedimiento es que se integren directamente a sus funciones, el nuevo profesional debe aprender los valores de la empresa o institución, así como conocer su organización, sus leyes y reglamentos, la misión y visión, las políticas y sobre todo la responsabilidad en el cargo asignado con responsabilidad en sus procedimientos.

DESIGNACIÓN DEL CARGO

Es determinar la estrecha relación entre su finalidad y el proceso de observación de las acciones, magnitud y contenido de responsabilidad del cargo, es el análisis, estudio y determinar todos los requerimientos para desarrollar las acciones con responsabilidad y con decisión, garantizando su estabilidad y permanencia.

Para este análisis es importante tener en cuenta los siguientes requisitos:

- La intelectualidad.- Requisito importante que el aspirante debe poseer para el desempeño eficiente del cargo como la instrucción científico técnica, la experiencia en las funciones, la adaptabilidad de las funciones o del cargo, iniciativas, deseos de superación, aptitudes de servicio a los demás.
- Biopsicológicos.- Capacidad para percibir el desempeño adecuado del cargo asignado con: esfuerzo físico, capacidad visual, destrezas o habilidades, concepción psíquica de los alumnos.
- Implícita responsabilidad.- Es el desempeño responsable en relación con la supervisión y rendición de cuentas que cada uno de los trabajadores deben realizar con transparencia, en relación a la administración para la cual es designado.

DESEMPEÑO LABORAL

Es el proceso por el cual los individuos o las personas se responsabilizan de una determinada área de trabajo, para su mejor desempeño realiza las planificaciones operativas, mismas que le permiten realizar un monitoreo y la evaluación en la organización de sus propias habilidades y destrezas, esto permite tener una visión de las oportunidades en la carrera y la planeación de actividades prácticas para su desarrollo y desempeño eficiente.

Según el folleto sobre del seminario Taller Gestión del Talento Humano, recibido en el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico indica que “la planeación de la carrera debe comenzar en la colocación de una persona en un puesto de nivel de ingreso y en su inducción inicial”.

ASPIRACIONES DEL DOCENTE

Todo docente, profesional o trabajador tiende a la superación. La gerencia observará el desempeño del profesional en el puesto y lo relaciona con las normas del campo ocupacional o puesto de trabajo, en esta etapa, se observa los puntos fuertes y débiles, lo que permite a la gerencia ayude al profesional a tomar una decisión tentativa de la carrera.

Esta decisión se fundamenta en factores que influyen: necesidades, aspiraciones, habilidades, aspiraciones personales y las necesidades de la organización. La finalidad en el sistema de información estratégica es contar con información válida, oportuna y relevante para la toma de decisiones que son vitales en la organización para lograr una efectividad integral en los resultados a corto, mediano y largo plazo.

El impacto son todos los factores internos y externos que pueden afectar positiva o negativamente en el libre funcionamiento de las áreas vitales de la institución

El trabajo ejecutivo sustenta las siguientes actividades:

❖ **PLANEACIÓN**

Es realizar el plan de actividades a ejecutar, y proponer los métodos para alcanzar los objetivos de la institución.

❖ **ORGANIZACIÓN**

Establecer la estructura formal de autoridad, con sus diferentes niveles de responsabilidad.

❖ **RECLUTAMIENTO**

Reclutar o seleccionar al personal docente y crear condiciones favorables de trabajo.

❖ **DIRECCIÓN**

Dirigir la empresa a través del proceso continuo de toma de decisiones.

❖ **COORDINACIÓN**

Articular en un todo homogéneo las diversas actividades del plan de acción.

❖ **REPORTE**

Informar a los superiores o sujetos participantes, por medio de reportes de actividades desarrolladas durante el período.

❖ **PRESUPUESTO**

Llevar a cabo las diversas actividades financieras: planeación presupuestal, contabilidad y control.

MEJORAMIENTO PROFESIONAL

Es muy importante que las instituciones tengan un programa de capacitación y actualización de conocimientos de sus trabajadores, que está en relación a las innovaciones tecnológicas y las necesidades de mejorar la productividad, optimizar el desempeño laboral individual y colectivo es incrementar la eficiencia y eficacia de sus integrantes en la empresa o institución.

La Fuerza Aérea Ecuatoriana ante las innovaciones tecnológicas y científicas en el campo Aeronáutico, requiere mantener actualizado a su personal a través de los programas de capacitación y perfeccionamiento para responder a las exigencias de la institución.

Durante el desarrollo de mejoramiento de procesos, se determinó la necesidad de contar con un Centro de Perfeccionamiento en el campo aeronáutico que se encargue de la planificación y ejecución de los programas de capacitación del personal, tendientes a elevar y mantener su nivel de eficiencia profesional, a fin de optimizar los recursos de la Fuerza Aérea, tanto en el aspecto técnico como en los conocimientos científicos.

La mejor alternativa fue la creación de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos (EPAE), en concordancia con los objetivos estratégicos de la Fuerza Aérea. La EPAE cuenta en los momentos actuales con un sistema de comunicación virtual el mismo que facilita el aprendizaje en la fase de educación a distancia de los cursos de ascenso a Sargentos Segundos y Suboficiales Segundos, y de los que el mando de la Fuerza considere necesarios. Por esta razón a partir de febrero del 2005 se inicia con el Proyecto de Creación de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

Inicialmente los cursos de perfeccionamiento estuvieron bajo la responsabilidad del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico como Educación Continua, a pesar que

no es de su competencia el perfeccionamiento militar de los recursos humanos de la Fuerza Aérea, por ser un Instituto de Educación Superior regido por Leyes y Normativas del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) y la Dirección General de Aviación Civil (DGAC); por lo que, se hizo necesario disponer de un centro de estudios específico para cumplir con esta misión, de acuerdo a los requerimientos institucionales. La Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos actualmente no dispone de su propia infraestructura académica (aulas, laboratorios, equipamiento), administrativa (oficinas, vivienda, comedor, auditorio, área deportiva), razón por la cual se ha visto obligada a utilizar parte del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico y de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.

La “EPAE” debe ser considerada como una Institución de educación continua para perfeccionar al personal militar, que se convierta en la estrategia de planificación y ejecución de todos los planes y programas educativos tendientes al mejoramiento continuo.

RESOLUCIÓN DE CREACIÓN.

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 179, numerales 1 y 6 de la Constitución Política de la República del Ecuador; 15, literal k) de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas; y 17 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, mediante Acuerdo Ministerial No. 38 de fecha 25 de septiembre del año 2006, se crea la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos, con sede en la ciudad de Latacunga, la misma que estará destinada a perfeccionar y actualizar al personal de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea, en principios, valores éticos y morales; en el campo militar, técnico, profesional y humanístico, acorde con los requerimientos institucionales, a fin de optimizar su desempeño profesional y contribuir al desarrollo y cumplimiento de la misión de la Institución.

FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL IDIOMA INGLÉS

En la Institución como una de las actividades estudiantiles y profesionales se implanta la Escuela de Idiomas especialmente la de inglés ya que resulta indispensable su dominio lingüístico ya que muchos conocimientos, herramientas y maquinarias e información están en este idioma.

Según IZA CISNEROS, de Sopena (1995-Pag. 2-3), en el II Encuentro Internacional sobre formación en Gestión Cultural, manifiesta: "Para que exista apertura e intercambio en la institución es necesario el cambio y generalmente este proviene de afuera".

Los nuevos enfoques nacen en los centros de investigación y desarrollo más avanzados del mundo y estos nos afectan para formar parte integral de ese mundo.

Así que para nuestras organizaciones culturales pueden competir y sean competitivas, deben tener en su base todos los procesos actuales al día, ofrecer calidad internacional en sus servicios, comprender y dominar todos los enfoques gerenciales de avanzadas que se presentan actualmente.

Es necesario tener en cuenta que en una renovación del idioma, en este caso en la lengua Inglesa no debemos conformarnos solo con aplicaciones técnicas y metodológicas idiomáticas que parecen recetas que afectan el libre aprendizaje; sin utilizar las herramientas innovadoras que permiten motivar, despertar el interés para lograr un cambio en la misión y visión de un futuro mejor, con una adecuada apertura en un horizonte no muy distante, en esta área el Instituto Superior Aeronáutico se preocupa y realiza cursos de capacitación profesional.

Según HIDALGO MATOS, Benigno (2003-Pag.15), en su libro La Educación Centrada en el Aprendizaje, indica que un centro educativo de calidad, es un centro educativo novel en el que:

1. Existe coherencia entre funcionalidad, eficacia y eficiencia.
2. La acción pedagógica está centrada en la formación integral de los estudiantes, poniendo énfasis en el aprendizaje. Esta es su razón de ser y la medida de su eficacia.
3. Se pone en primer plano el desarrollo de los valores, actitudes constructivistas y habilidades, antes que la adquisición de contenidos cognitivos. Se va más allá de transmitir información. Se desarrollan los elementos para aprender automáticamente.
4. Hay un ambiente propicio para el aprendizaje de respeto y estímulo a la iniciativa, a la creatividad y capacidad de decisión de estudiante, maestro y directivos.
5. Se vive una vinculación interactiva, dialogante y participativa entre maestros, la familia y la comunidad.
6. Se estimula en los maestros el auto aprendizaje, mejorando su entorno afirmativo para optimizar el de sus estudiantes.
7. Se fomenta un aprendizaje que toma en cuenta las necesidades sociales, recursos y productos de la comunidad.
8. Se recupera la experiencia de la comunidad para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.
9. Se renueva constantemente, especialmente, su infraestructura y sus recursos tecnológicos
10. Sus directivos son calificados, de mentalidad abierta, flexible y con visión de futuro.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

En la actualidad las técnicas de selección del personal tiene que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicosométricas y los exámenes médicos.

Cuando se habla de Administración de Recursos Humanos, se toma como referencia la administración de las personas que participan en las organizaciones, en las cuales desempeñan determinados roles. Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones. La producción de bienes y servicios no pueden llevarla a cabo personas que trabajen aisladas. Cuanto más industrializada sea la sociedad, más numerosas y complejas se vuelven las organizaciones, que crean un impacto fuerte y duradero en las vidas y la calidad de vida de los individuos.

Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de las organizaciones. Cualesquiera que sean sus objetivos (lucrativos, educacionales, religiosos, políticos, sociales, filantrópicos, económicos, etc.), las organizaciones influyen en las personas, que se vuelven cada vez más dependientes de la actividad

organizacional. A medida que las organizaciones crecen y se multiplican, son más complejos los recursos necesarios para que sobrevivan y crezcan.

El contexto en que se aplica la Administración de Recursos Humanos (ARH) está representado por las organizaciones y las personas que participan en aquéllas. Las organizaciones están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. A su vez, las organizaciones son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuales jamás serían logrados con el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto.

Surgimiento de la Administración de Recursos Humanos

Los orígenes de la ARH, especialidad surgida del crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales, se remontan a los inicios del siglo XX bajo la denominación de Relaciones Industriales, después del gran impacto de la Revolución Industrial.

Nacimiento de la Administración de Recursos Humanos

La ARH nace como una actividad mediadora entre personas y organizaciones para moderar o disminuir el conflicto empresarial entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, considerados hasta entonces incompatibles y totalmente irreconciliables. Era como si las personas y las organizaciones, aunque estuvieran estrechamente interrelacionados, vivieran en compartimientos rígidamente separados, con fronteras cerradas y trincheras abiertas, requiriendo un interlocutor extraño a ambas partes para poder entenderse o, por lo menos, reducir sus enormes diferencias.

Interlocutor entre las personas y las organizaciones

Este interlocutor era un órgano denominado Relaciones Industriales, que intentaba conciliar capital y trabajo, ambos interdependientes aunque en conflicto permanente.

Cambio de Relaciones Industriales a Administración de Personal

Con el transcurso del tiempo el concepto de Relaciones Industriales cambió de manera radical y sufrió una gran ampliación pasando, alrededor de los años de 1950, a ser denominado Administración de Personal. Ahora no solo debía mediar para reducir los conflictos, sino administrar las personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y solucionar los conflictos que se presentaran de modo espontáneo.

Ampliación del Concepto

Poco después alrededor de la década de 1960, el concepto volvió a ampliarse. La legislación laboral permaneció inalterada y se tornó gradualmente obsoleta, puesto que los desafíos organizacionales crecieron de modo desproporcionado. Las personas pasaron a ser consideradas recursos indispensables para el éxito organizacional, y eran los únicos recursos vivos e inteligentes con que contaban las organizaciones para enfrentar los desafíos que se presentaran.

Aunque la ARH abarca todos los procesos de gestión de personas que hoy conocemos, parte del principio de que las personas deben ser planeadas y administradas en la organización por un órgano central de ARH.

En La Actualidad

Con la llegada del tercer milenio se nota cierta tendencia en las organizaciones exitosas a no administrar personas ni recursos humanos, sino a administrar con las personas, a quienes se les ve como agentes activos y proactivos, dotados no sólo de habilidades manuales, físicas o artesanales, sino también de inteligencia, creatividad, y habilidades intelectuales, las personas dejan de ser el recurso organizacional más importante para transformarse en el socio principal del negocio.

Las Personas Como Un Factor De Competitividad

Las personas no son recursos que las organizaciones consumen y utilizan y que producen costos; por el contrario las personas constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología.

Las personas dejan de ser el desafío para convertirse en la ventaja competitiva de las organizaciones que saben cómo tratarlas.

Las personas ya no son el problema de las organizaciones, sino la solución de sus problemas.

Por lo tanto, es mejor hablar de Administración de Personal para resaltar la administración con las personas, (como socios) y no sobre las personas, como un simple recurso más.

En este nuevo concepto destacan tres aspectos fundamentales:

- a. Las personas como seres humanos profundamente diferentes entre sí, dotados de personalidad propia, con una historia particular y diferenciada, poseedores de habilidad y conocimiento, destrezas y capacidades indispensables para administrar de manera adecuada los recursos organizacionales. Es decir, las personas como personas, y no como simples recursos de la organización.
- b. Las personas no como recursos humanos organizacionales, sino como elementos impulsores de la organización. Las personas poseen un increíble don de crecimiento y desarrollo personal, es decir son fuentes de impulso propio y no agentes inertes o estáticos.
- c. Las personas como socios de la organización, capaces de llevarla a la excelencia y al éxito. Las personas invierten esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, etc., para obtener ciertas ganancias, sean salarios, crecimiento profesional, carrera, etc. Es decir las personas como socios de la organización y no sólo como sujetos que pertenecen a ella.

El estudio de las relaciones entre personas y organizaciones y el estudio de la Administración de Recursos Humanos, topan las organizaciones, grupos y personas como clases de sistemas abiertos en interacción continua con el ambiente que los rodea.

Existe un enfoque sistemático en la ARH puede descomponerse en tres niveles de análisis:

Nivel de comportamiento social (la sociedad como microsistema). Visualiza la compleja y enredada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre estas.

Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema). Visualiza la organización como totalidad que interactúa con el ambiente dentro del cuál también interactúan sus componentes entre sí y con las partes pertenecientes del ambiente.

Nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema). Sintetiza conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje, etc., y comprender mejor la naturaleza humana.

ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DE R.R.H.H.

- Planear Organizar
- Desarrollar
- Coordinar
- Controlar



Técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que le permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa e indirectamente con el trabajo.

Técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que le permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Significa conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable

Representa no solo las grandes cosas que provocan euforia y entusiasmo, sino también las pequeñas que frustran e impacientan, o que alegran y satisfacen y que, sin embargo llevan a las personas a querer permanecer en la organización.

Cuando se habla de administración de recursos humanos, hay muchas cosas en juego: la clase y la calidad de vida que la organización y sus miembros llevarán y la clase de miembros que la organización pretende modelar.

PERFIL Y FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR DE PERSONAL

El administrador de personal desarrolla una labor que involucra múltiples actividades interdependientes. Esto es, que actúa en torno a un sistema integrador que busca alcanzar objetivos sociales, corporativos, funcionales y personales, mediante la interacción con un entorno cambiante.

Desarrolla unas funciones básicas en relación al personal, que comprenden:

- a) La preparación y selección
- b) Desarrollo y evaluación
- c) Compensación y protección
- d) Relación con el personal y evaluación.

Todo esto, ligado a unos factores que constituyen la base del diseño de las estrategias de la Empresa hacia un mercado cada vez mas competitivo (factores históricos, externos, organizativos, profesionales, internacionales).


El administrador de personal, propende por lograr el mejoramiento de las organizaciones haciéndolas más eficientes y eficaces, interactuando con factores internos y externos que hacen de su actividad una labor completa que compromete todas las áreas de la Empresa. Para ello, el administrador de personal, debe determinar las áreas claves en cada nivel gerencial y trabajar con cada una de ellas dentro de un marco de responsabilidad claramente definidas.

FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR DE PERSONAL

FUNCIÓN DE EMPLEO

Su objetivo principal es lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, de acuerdo a una planeación de recursos humanos.

SUBFUNCIONES:

<p>1) Reclutamiento</p> <p>Buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presenten.</p>	 An illustration showing a job interview. On the left, a man in a blue suit sits in a red chair with a black briefcase on the floor next to him. On the right, a woman in a blue suit sits at a desk, gesturing with her hands as if speaking. A glowing yellow figure is visible in the background behind her.
---	---

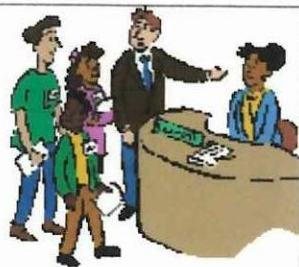
2) Selección

Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir cuáles tienen el mayor potencial para el desempeño de un puesto.



3) Inducción

Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización y viceversa.



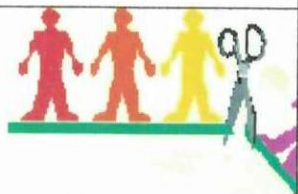
4) Integración

Asignar a los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus características. Buscar su desarrollo integral y estar pendiente de aquellos movimientos que le permitan una mejor posición para su desarrollo, el de la organización y el de la colectividad.



5) Vencimiento de contratos de trabajo

Llegado el caso de contratos de trabajo, esto deberá hacerse en la forma más conveniente tanto para la organización como para el trabajador, de acuerdo a la ley.



FUNCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

Lograr que todos los trabajadores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo a cada puesto.

SUBFUNCIONES:

1.- Asignación de funciones

Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto clara y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.



2.- Determinación de salarios

Asignar valores monetarios a los puestos, en tal forma que sean justos y equitativos con relación a otras posiciones de la organización y a puestos similares en el mercado de trabajo.



3.- Calificación de méritos

Evaluar, mediante los medios más objetivos, la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades de su puesto.



4.- Incentivos y premios

Proveer incentivos monetarios a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.



5.- Control de asistencia

Establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldo, que sean justo tanto para los empleados como para organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.

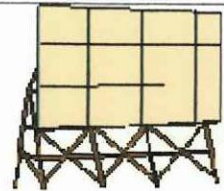


RELACIONES INTERNAS

Lograr que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas, conciliando los intereses de ambas partes.

1.- Comunicación

Proveer los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar ideas e intercambiar información a través de toda la organización.



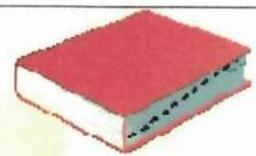
2.- Contratación colectiva

Llegar a acuerdos con organizaciones reconocidas oficialmente y legalmente establecidas, que satisfagan en la mejor forma posible los intereses de los trabajadores y de la organización.



3.- Disciplina

Desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos y crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal.



4.- Motivación del personal

Desarrollar formas de mejorar las actividades del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales y la calidad de personal.



5.- Desarrollo del personal

Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin que logren satisfacer tipos de necesidades, y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos superiores.



6.- Entrenamiento

Dar al trabajador las oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento que se establezcan, así como para lograr que desarrolle todas sus potencialidades, en bien de él mismo y de la organización.



SERVICIOS AL PERSONAL

Satisfacer las necesidades de los trabajadores que laboran en la organización y tratar de ayudarles en problemas relacionados a su seguridad y bienestar profesional.

1.- Actividades de esparcimiento

Estudiar y resolver las peticiones que hagan los trabajadores sobre programas o instalaciones para su esparcimiento.



2.- Seguridad

Desarrollar y mantener instalaciones y procedimientos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



3.- Protección y vigilancia

Tener adecuados métodos precautorios para salvaguardar a la organización, a su personal y sus pertenencias, de robo, fuego y riesgos similares.



SUBSISTEMA DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En el proceso de provisión se relaciona con el suministro de personas a una organización, esto implica muchas actividades como son la investigación de mercados, reclutamiento y selección de las personas así como su integración a las tareas organizacionales, este proceso también es considerado como la puerta de entrada de las personas en el sistema organizacional ya que se trata de abastecer con los talentos personales a dicha organización.

EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Toda organización trata de muy cerca el ambiente organizacional ya que de ella sale toda la información y datos para una toma de decisiones. En este ambiente es donde los trabajadores deben sentirse bien para tener un buen funcionamiento de sus tareas asignadas ya que en este tipo de ambiente se desarrolla todas las actividades de la organización por lo que si existe una buena relación entre los trabajadores va existir un buen ambiente organizacional y esto con lleva a un buen funcionamiento de la empresa lo que va hacer que la organización aumente su funcionamiento y por ende su rentabilidad.

ROTACIÓN DE PERSONAL

Es uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional ya que es la fluctuación o intercambio de personas entre la organización y el ambiente y esto se define como la cantidad de personas que ingresan y salen de la organización.

En la actualidad dentro de una organización es uno de los problemas mas frecuentes que preocupa a los ejecutivos de una empresa el área de recursos humanos ya que se dan muy frecuentemente el aumento de salidas o perdidas de recursos humanos, para contrarrestar a esto se debe compensar con nuevas admisiones de personas y así mantener el nivel adecuado del personal dentro de una organización.

PROCESOS DE PROVISIÓN

Reclutamiento

- * Inscripción
- * Recepción
- * Verificación

Selección

- * Concurso de merecimiento
- * Concurso de oposición
- * Exámenes médicos
- * Entrevista personal

Contratación

Inducción

Socialización

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, el reclutamiento debe suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización.

El reclutamiento llevado a cabo tomando como base los datos sobre las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización consiste en realizar

actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la organización el número suficiente de personas para conseguir los objetivos. Es una actividad cuyo objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionaran los futuros integrantes de la organización.

El reclutamiento exige una planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases: personas que la organización requiere, lo que el mercado de RH puede ofrecerle y técnicas de reclutamiento por aplicar.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Se ha comprobado ya que las fuentes de reclutamiento son las aéreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. Es decir, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que la empresa debe identificar y localizar, con el propósito de atraer candidatos que suplan sus necesidades, a través de múltiples técnicas de reclutamiento.

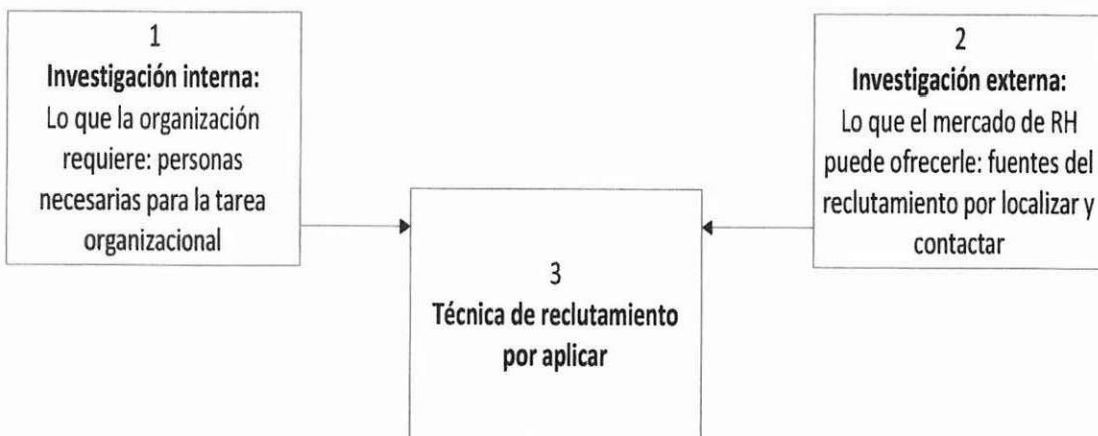
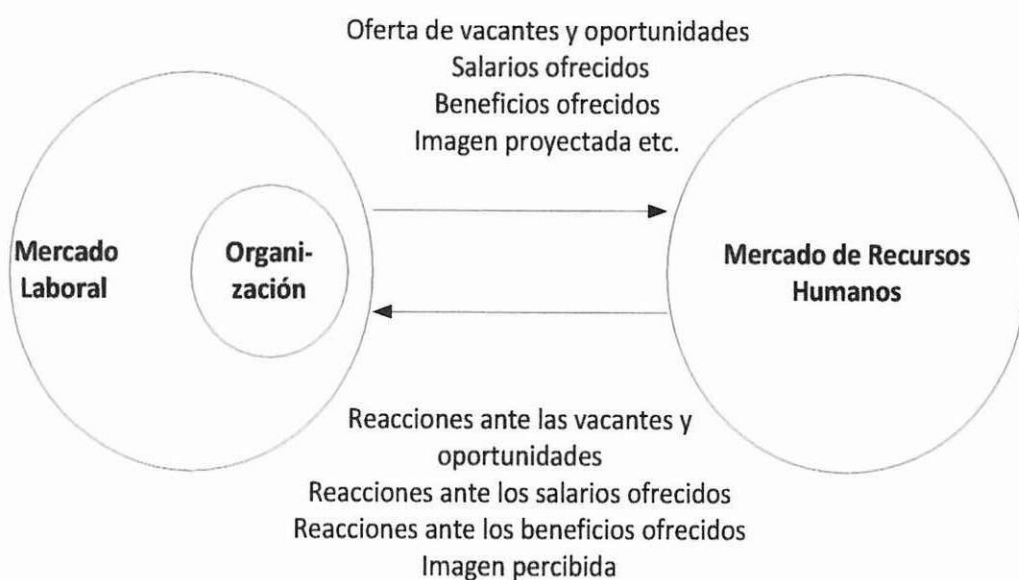
También verificamos que el mercado de recursos humanos está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados).

Son herramientas que utilizamos para atraer y conseguir el recurso humano que necesitamos para la organización

- Radio
- Prensa escrita
- Televisión
- Hojas volantes
- Pancartas
- Internet (No es muy confiable)

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Son lugares donde se pueden encontrar individuos que la organización requiere (Universidades, Colegios, Institutos, entidades especializadas, otras empresas, etc.)



CLASES DE RECLUTAMIENTO

Reclutamiento Interno:

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de los empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o trasladados con promoción (movimiento diagonal).

Reclutamiento Externo:

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.

SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal y viene luego del reclutamiento. La selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y por consiguiente, restrictiva.

La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.

Concepto de Selección de Personal.- Selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. También selección es escoger a entre los candidatos reclutados los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección no sería necesaria, pero hay una enorme gama de diferencias individuales físicas (estatura, peso, sexo, constitución, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) y psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, capacidad intelectual, etc.) que llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones en la organización.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAS

Dado que la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de toma de decisión, es necesario que se apoye en un estándar o criterio determinado para que tenga alguna validez, el cual se fundamenta en las características del cargo vacante. En consecuencia el punto de partida es la obtención de información sobre el cargo.

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DEL CARGO.

La recolección de información acerca del cargo se puede hacer de la siguiente manera:

Descripción y análisis del cargo. Aquí lo importante de la selección es la información con respecto a los requisitos y las características que debe poseer el aspirante al cargo para que el proceso de selección se centre en ellos.

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos. Consiste en que los jefes directos anotan sistemáticamente y rigurosamente todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del cargo considerado, que han producido un mejor o peor desempeño en el trabajo.

Requerimiento de personal. Trata de la verificación de los datos consignados en el requerimiento, a cargo del jefe inmediato, especificando los requisitos y características del aspirante al cargo. Cuando la empresa no tiene un sistema de análisis de cargos, el formulario de requerimiento de personal deberá tener espacios

adecuados donde el jefe inmediato pueda especificar esos requisitos y esas características.

Comúnmente se elige más de una técnica de selección para cada caso. Cada una de las técnicas auxilia a las demás proporcionando un amplio conjunto de información sobre el candidato, las técnicas elegidas deben representar el mejor elemento de predicción para un buen desempeño del futuro cargo.

EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL

El proceso selectivo debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer las cosas de manera correcta: saber entrevistar bien, aplicar pruebas de conocimientos que sean validas y precisas, agilizar la selección, contar con un mínimo de costos operacionales, involucrar las gerencias y sus equipos en el proceso de selección de candidatos, etc. La eficacia consiste lograr resultados y conseguir los objetivos: atraer los mejores talentos hacia la empresa y, sobre todo, mejorar la empresa cada vez más con las nuevas adquisiciones de personal.

¿Cómo sabemos que dotamos de eficiencia y eficacia al proceso de selección de personal?

El problema más relevante es medir y evaluar su funcionamiento por medio de sus resultados, es decir, de sus salidas. Solo con esa retroalimentación es posible saber si es necesario intervenir para corregir los errores y ajustar el funcionamiento del proceso para mejorarlo cada vez más.

a. Costos de personal: incluyen el personal que administra los procesos de provisión de personal, sus salarios y beneficios sociales, así como el tiempo del personal de línea (los gerentes y sus equipos) aplicado en las entrevistas con los candidatos.

- b. Costos de operación:** incluyen llamadas telefónicas, telegramas, correspondencia, honorarios de profesionales y de servicios involucrados en el proceso.

SOCIALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Después de ser reclutadas y seleccionadas, las persona ingresan a las organizaciones; en consecuencia, el ingreso es restrictivo y selectivo. Solo algunas personas tienen condiciones para ingresar en las organizaciones y ser admitidas para ocupar cargos. Antes de designarse los cargos, las organizaciones buscan integrar a las personas en su contexto, aclimatados y condicionadas mediante ceremonias de iniciación y aculturación social a las practicas y la filosofia predominantes en la organización y simultáneamente, desprendido de viejos hábitos y prejuicios indeseables el comportamiento del recién iniciado. De esta manera, la organización recibe a los nuevos seleccionados y los integra a su cultura, su contexto y su sistema para que pueda comportarse de manera adecuada a las expectativas de la organización.

MÉTODOS PARA PROMOVER LA SOCIALIZACIÓN

Los métodos que las organizaciones utilizan para promover la socialización entre los nuevos empleados y los antiguos son muy variados. En algunas organizaciones la socialización es contundente, como la de los estudiantes novatos en escuelas y universidades.

- a) Planeación de proceso selectivo. Esquema de entrevistas de selección mediante el cual el candidato puede conocer su futuro ambiente de trabajo.
- b) Contenido inicial de la tarea. El gerente puede asignar al nuevo empleado tareas retadoras y capaces de garantizarle el éxito al comienzo de la carrera en la organización.

SUBSISTEMA DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DISEÑO DE CARGOS

Las personas trabajan en las organizaciones a través de los cargos que ocupan. Cuando alguien dice que trabaja en determinada empresa, la primera pregunta que se nos ocurre es ¿Que cargo ocupa? Así conocemos que hace en la organización, nos aemos una idea de su importancia y del nivel jerárquico que ocupa. Para la organización, el cargo es la base de la aplicación de las personas en las tareas organizacionales; para la persona, el cargo es una de las mayores fuentes de expectativa y motivación en la organización. Las personas siempre ocupan un cargo cuando ingresan en una organización.

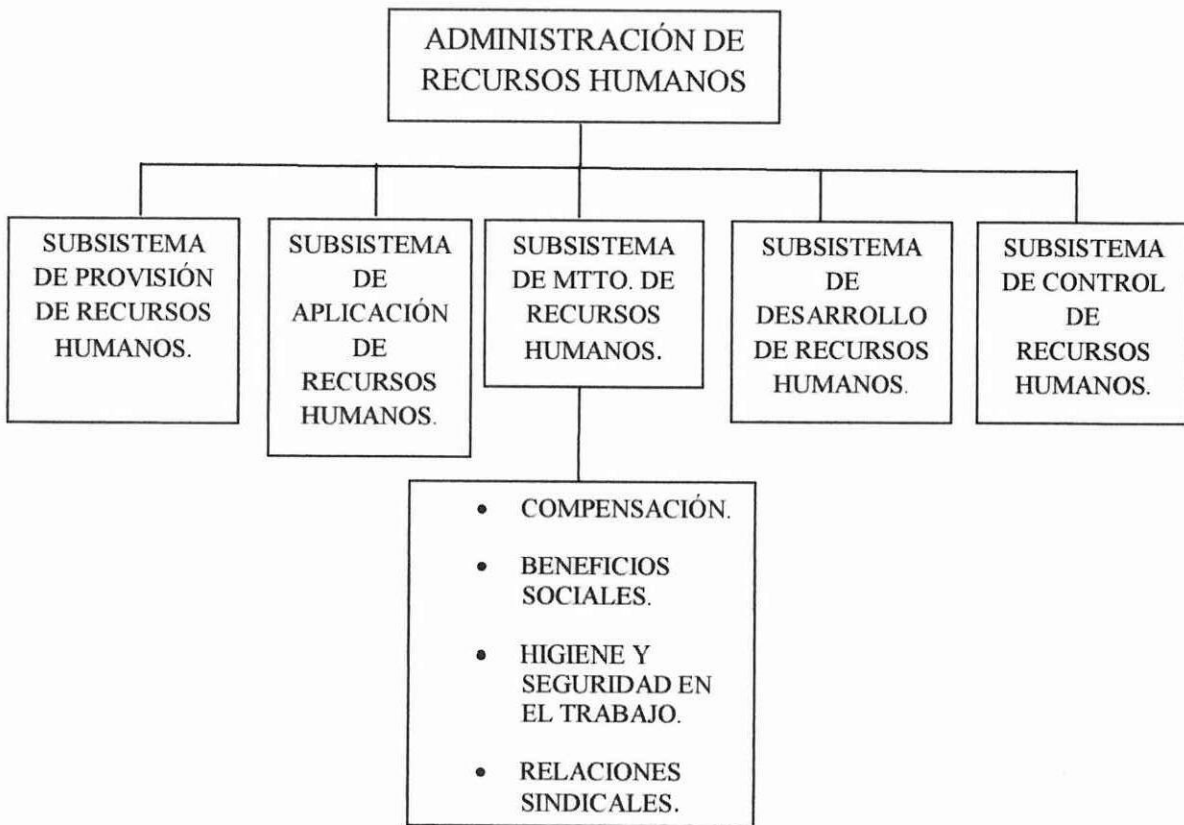
Concepto de cargo.-

El concepto de cargo se fundamenta en las decisiones de tarea, atribución y función.

- a) **Tarea.-** Actividad individual que ejecuta el ocupante del cargo. En general, es la actividad asignada a deberes simples y rutinarios (como los que ejercen los que trabajan por horas o los obreros), como montar una pieza, enroscar un tornillo, fabricar un componente., insertar una pieza, etc. etc.
- b) **Atribución.-** Actividad individual que ejecuta una persona que ocupa un cargo. En general se refiere a cargos más diferenciados (Ocupados por quienes trabajan por mese o por los empleados de oficina), como elaborar un cheque, emitir una solicitud de material elaborar una orden de servicio, etc. La atribución es una tarea un poco más sofisticada, y menos material.
- c) **Función.-** Conjunto de tareas (cargo por horas) o atribuciones (cargo por meses) que el ocupante del cargo ejecuta de manera sistemática y reiterada. También puede ejercitar un individuo que, sin ocupar un cargo, desempeña una función de manera transitoria o definitiva. Para que un conjunto de tareas o de atribuciones constituya una función, se requiere que se ejecute de modo repetida.

d) Cargo.- Conjunto de funciones (tareas o atribuciones) composición definida en la estructura organizacional, en el organigrama. La posición define las posiciones entre el cargo y los demás cargos de la organización. En el fondo, son relaciones entre dos o más personas.

SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS.



Dentro de este subsistema existe un sistema de recompensas y de castigos los mismos que son aspectos básicos que inducen a las personas a trabajar en beneficio de la organización, dentro de una organización las recompensas o compensaciones son factores escasos los mismos que no deben exceder a las contribuciones y recursos asignados.

Las compensaciones son aplicadas para reforzar las actividades de las personas, las mismas que ayudan al aumento de la conciencia y responsabilidad del individuo, lo cual ayuda a la consolidación del control de una organización.

La mayor parte de empresas adoptan dos tipos de recompensas:

* Las que están directamente vinculadas al criterio de los objetivos de realización empresarial.

* Y las que se aplican según el tiempo de servicio del empleado que se conceden automáticamente en intervalos de tiempo siempre y cuando el desempeño no haya sido insatisfactorio.

Los que alcanzan por medio de un desempeño excepcional y lo cual es un autentico valor motivacional.

Según los resultados departamentales, divisionales o globales cuantificables los mismos que son repartidos en porcentaje a la base salarial de cada uno.

Un individuo puede ser recompensado no solo en función de su contribución para la obtención de objetivos de una organización sino también en función a la contribución de actividades de la organización como son:

- Mantenimiento del sistema interno, y
- La adaptación de la organización al ambiente que lo rodea.

COMPENSACIÓN.

Dentro de una actividad organizacional y empresarial se consideran varios aspectos como son capital, tecnología, materias primas, esfuerzo humano; lo que da como resultado una producción exitosa de toda la empresa.

El esfuerzo humano es lo principal en una organización, dentro de una organización cada recurso productivo tiene un costo y su beneficio, su inversión y su retorno.

Dentro de una empresa debe tener inequidad en todos los aspectos operativos de la misma.

Dentro de las operaciones de una empresa pues el dinero es una gran motivación para el recurso humano lo que nos lleva a una mayor productividad, así que si una persona aumenta sus esfuerzos lleva a un aumento de recompensa monetaria, ya que todos los empleados comparten esas normas fuera del trabajo que realicen.

Existen dos aspectos que se toman en cuenta para una compensación las mismas que son:

- La importancia de la tarea ejecutada.
- El nivel jerárquico del empleado.

Todos los individuos que realicen una actividad dentro de una organización deben tener la misma retribución salarial, la compensación no solo depende del esfuerzo del empleado sino del interés y la motivación que tengan las personas para aumentar la productividad de una organización.

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE MANTENIMIENTO DE PERSONAL

Los procesos de mantenimiento del personal son muy importantes dentro de una organización para de esta manera definir la permanencia de todas las personas, y es por eso que se debe tener muy en cuenta las compensaciones ya que esto va a dar un estímulo a todas las personas y esto va a aumentar la productividad de la organización. Todo proceso productivo sólo es viable con la participación conjunta de diversos socios que contribuyen con algún esfuerzo o actividad. Los proveedores contribuyen con materias primas, servicios, tecnologías, edificios o inmuebles arrendados, etc. Los inversionistas y accionistas contribuyen con capital y créditos que posibilitan la adquisición de otros recursos. Las personas que trabajan en la empresa contribuyen con sus

conocimientos, capacidades y habilidades. Los clientes contribuyen comprando los bienes o servicios que produce la organización. Cada uno de estos socios de la organización contribuye con algo y tiene la expectativa de obtener un retorno por su contribución.

Cada socio está dispuesto a invertir en la organización, a medida que sus inversiones le brindan retornos y resultados atractivos. En función de sus características sistémicas, la organización logra reunir todos los recursos ofrecidos por los diversos socios, y multiplicar los resultados mediante el efecto sinérgico. Con estos resultados es posible obtener un retorno mayor que las contribuciones entregadas y mantener la continuidad del negocio. Tradicionalmente las organizaciones han dado prelación al socio considerado más importante: el accionista o inversionista; sin embargo, en la actualidad esa asimetría está sustituyéndose por una visión integrada de todos los socios del negocio, ya que todos son indispensables para alcanzar el éxito. El socio más cercano a la organización es el empleado. Gran parte de la riqueza generada por la organización pasa a los empleados en forma de salarios, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de éstos.

Uno de los aspectos más importantes de la filosofía de una organización es la política de salarios. El nivel de salarios es el elemento esencial, tanto en la posición competitiva de la organización en el mercado de trabajo como en las relaciones de la organización con sus propios empleados.

PLANES DE BENEFICIOS SOCIALES

El salario pagado con relación al cargo ocupado constituye sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados. En general, la remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario: una considerable parte de la remuneración total está constituida por beneficios sociales y servicios sociales. Estos beneficios y servicios sociales constituyen costos de

mantenimiento del personal. Además, uno de los costos de mayor importancia para las organizaciones empresariales y, sobre todo para las organizaciones de servicios, es la remuneración, directa o indirecta, de sus empleados en todos los niveles jerárquicos. En este enfoque, la remuneración directa el salario es proporcional al cargo ocupado, en tanto que la remuneración indirecta servicios y beneficios sociales es común para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado. Algunas empresas han desarrollado planes diferentes de servicios y beneficios sociales para diferentes niveles de empleados: directores, gerentes, jefes y empleados por meses, empleados por horas, etc.

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente. Estos beneficios constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad.

ORÍGENES DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

La historia de los servicios y beneficios sociales es reciente y está íntimamente relacionada con la gradual toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa. Los orígenes y el crecimiento de los planes de servicios y beneficios sociales se deben a los siguientes factores:

- ✓ Actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales.
- ✓ Exigencias de los sindicatos.
- ✓ Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno.
- ✓ Competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, ya sea para atraerlos o para mantenerlos.
- ✓ Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios.
- ✓ Impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias.

En muchas empresas, los planes de servicios y beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada, justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. Esta preocupación, mucho mayor en las empresas cuyas actividades se desarrollan en condiciones difíciles y adversas y donde se vuelve crítica la definición de incentivos monetarios y no monetarios para mantener el personal, se extendió después a las demás empresas. En la actualidad los servicios y beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

Ventajas de los beneficios

PARA LA ORGANIZACIÓN	PARA EL EMPLEADOS
* Elevan la moral de los empleados	* Ofrecen ventajas no expresadas en dinero
* Reducen la rotación y el ausentismo	* Ofrecen asistencia para la solución de problemas personales
* Elevan la lealtad del empleado	* Aumentan la satisfacción en el trabajo
* Aumentan el bienestar del empleado	* Contribuyen al desarrollo personal
* Aumentan la productividad y disminuyen el costo unitario de trabajo	* Ofrecen medios para establecer mejores relaciones sociales entre los empleados
* Demuestran las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados	* Ofrecen oportunidades adicionales de lograr estatus social
* Reducen molestias y quejas	* Mejoran las relaciones con la empresa
* Promueven las relaciones públicas con la comunidad	* Reducen las causas de insatisfacción

Sin embargo, estas ventajas no siempre pueden medirse o cuantificarse. Otro aspecto importante de los servicios y beneficios sociales es su relativa disfunción cuando no son bien planeados ni administrados: algunos aspectos pueden ser aceptados con

renuencia por los empleados, en tanto que otros pueden dar lugar a críticas severas y burlas.

Es probable que ocurran dificultades relacionadas con los planes de servicios y beneficios sociales precarios.

- Acusación de paternalismo
 - Costos excesivamente elevados
 - Pérdida de vitalidad cuando se torna en hábito
 - Favorece a los trabajadores menos productivos
 - Negligencia en cuanto a otras funciones del personal
 - Nuevas fuentes de quejas y reclamos
 - Relaciones cuestionables entre motivación y productividad
-

En síntesis, los planes de beneficios sociales se orientan generalmente hacia el logro de ciertos objetivos referentes a las expectativas de corto y largo plazos de la empresa, con relación a los resultados de los planes. Casi siempre, los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son:

- Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.
- Mejoramiento del clima organizacional.
- Reducción de la rotación de personal y del ausentismo.
- Facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos.
- Aumento de la productividad en general.

RESUMEN

Los beneficios sociales son facilidades, servicios, comodidades y ventajas ofrecidos por la organización a sus empleados. Son recompensas, y sus orígenes son recientes. En cuanto a su exigencia, pueden ser legales o no legales.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La ARH abarca las actividades de provisión de los recursos humanos necesarios para la organización, reclutamiento y selección de personal, su aplicación en puestos de trabajo, descripción y análisis de cargos, evaluación del desempeño, mantenimiento dentro de un espíritu constructivo y sano, remuneración dentro de patrones objetivos, equitativos y motivadores; y, finalmente, planes de beneficios sociales destinados a alimentar una cadena de servicios y beneficios de la infraestructura. Todas estas actividades, dentro del contexto organizacional, son importantes para la obtención, la aplicación y el mantenimiento de habilidades y aptitudes capaces de asegurar la eficiencia organizacional. Todas deben desarrollarse de manera sincronizada y adecuada. Así mismo, se necesitan otras actividades paralelas para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza laboral. Los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. De manera genérica, higiene y seguridad en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto emitido por la Organización Mundial de la Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad.

HIGIENE EN EL TRABAJO

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo'.

OBJETIVOS DE LA HIGIENE EN EL TRABAJO

La higiene en el trabajo o higiene industrial, como muchos la denominan, es eminentemente preventiva, ya que se dirige a la salud y al bienestar del trabajador para evitar que éste se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo.

Entre los objetivos principales de la higiene en el trabajo están:

- Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- Según Baptista, estos objetivos pueden obtenerse:
 - Mediante la educación de los obreros, jefes, capataces, gerentes, etc., indicándoles

los peligros existentes y enseñándoles cómo evitarlos.

- Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.
- Por estudios y observaciones de nuevos procesos o materiales que puedan utilizarse.
- La higiene en el trabajo implica el estudio y control de las condiciones de trabajo, variables situacionales que influyen dentro del ambiente laboral.

CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO

El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

RELACIONES LABORABLES

El subsistema de mantenimiento de recursos humanos cobija también las relaciones de la propia organización con las entidades que representa a sus empleados: los sindicatos. Estas relaciones se denominan relaciones laborables porque tiene que ver con el trabajo del personal y son negociadas y acordadas con los sindicatos. En otros términos, las relaciones laborables se basan en la política de la organización frente a los sindicatos, tomados como los representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados.

POLÍTICAS DE LAS RELACIONES LABORABLES

La política de relaciones con los sindicatos se refleja de modo directo la ideología, la cultura y los valores asumidos por la alta administración de la organización, los cuales, están influenciados por la etapa de desarrollo del sindicalismo, por el régimen político del gobierno y la situación coyuntural de la economía del país, entre los factores ambientales citamos los siguientes:

- a. Eliminación del ruido en el elemento que lo produce, mediante preparación o nuevo desempeño de la maquina, engranajes, poleas, correas, etc.
- b. Separación de la fuente de ruido por medio de pantallas o disposición de maquinas y demás equipos sobre soportes, filtros o amortiguadores de ruido.
- c. Separación de la fuente de ruido dentro de muros a prueba de ruido.
- d. Equipos de protección individual, como el auricular

SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Los procesos de desarrollo de personal incluyen las actividades de entrenamiento, desarrollo de personal y desarrollo organizacional. Representan inversiones efectuadas en las personas.

En las organizaciones las personas se destacan por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su potencial de desarrollo. Las personas tienen enorme capacidad para aprender nuevas habilidades, captar información, obtener nuevos conocimientos y desarrollar conceptos y abstracciones.

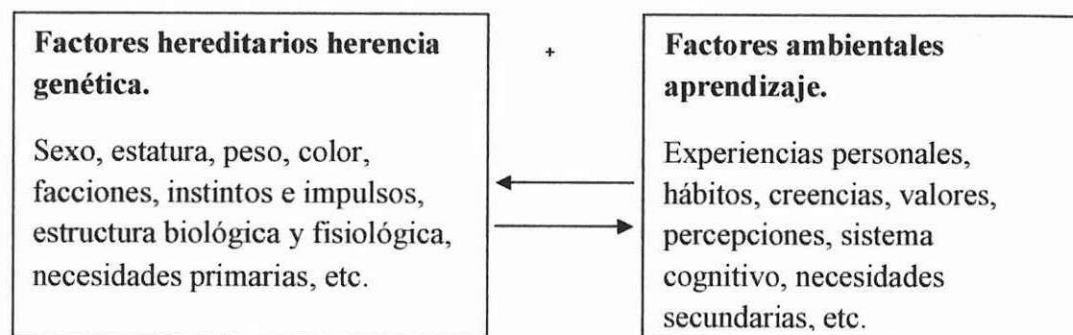
El entrenamiento, el desarrollo de personal y desarrollo organizacional constituyen tres estratos de amplitudes diferentes en el concepto de desarrollo de relaciones humanas. El entrenamiento y el desarrollo del personal se basan en la denominada psicología industrial, en tanto que los estratos más amplios del desarrollo organizacional se basan en la psicología organizacional. En otros términos, los dos primeros estratos tratan el aprendizaje individual, en tanto que el estrato más amplio aborda la manera como aprenden y se desarrollan las organizaciones.

Los estratos de entrenamiento, desarrollo de personal y desarrollo organizacional.

Experiencias aprendidas van modificando progresivamente, de modo que desarrolle y complete su personalidad de manera gradual y continua. Mayor parte de las

ocasiones, los medios de satisfacer las necesidades primarias (fisiológicas e instintivas) son aprendidos e incorporados al comportamiento cotidiano. La manera como un individuo se ajusta a sus frustraciones y resuelve sus conflictos, por lo general, es aprendida. Los intereses, actitudes, motivaciones y expectativas están bastante afectados por el aprendizaje.

Personalidad



FACTORES HEREDITARIOS Y AMBIENTALES QUE INCIDEN EN LA FORMACIÓN DE LA PERSONALIDAD HUMANA.

El aprendizaje es el proceso que permite a los individuos adquirir conocimientos de su ambiente y sus relaciones en el transcurso de su vida. Como resultado de alguna experiencia, es probable que en el cerebro o ocurran fenómenos que posibiliten a las personas establecer conexiones entre los eventos del mundo que las rodea, o entre el evento y la consecuencia que afecta a la persona, o incluso entre la acción y el evento. De ese modo, el aprendizaje se produce cuando se modifica el comportamiento de la persona, en respuesta a una experiencia anterior. El aprendizaje no es propiedad exclusiva del ser humano, pues ocurre hasta en los protozoarios y puede abarcar desde respuestas sencillas, como el rechazo a estímulos nocivos, hasta el complicado sistema del lenguaje humano.

El aprendizaje es un cambio o modificación permanente del comportamiento de un individuo que toma como base su experiencia. Pueden observarse cambios en el

comportamiento de las personas, a medida que pasan de la infancia a la madurez. El aprendizaje afecta el modo de pensar, sentir y actuar de una persona, así como sus creencias, valores y objetivos personales. Todo esto se aprende en la vida en sociedad. Las personas aprenden y modifican continuamente su comportamiento en el transcurso de sus vidas. Estas modificaciones representan la incorporación de algo deseado y aprendido por la persona. Hablar inglés, nadar, montar en bicicleta, tocar piano, son comportamientos aprendidos que mejoran de manera gradual con la práctica y el ejercicio constantes. El esfuerzo de la práctica y del ejercicio repetido mejora el comportamiento y lo vuelve más eficaz y eficiente. No obstante, lo aprendido se olvida si no se practica con frecuencia. El olvido acaba el aprendizaje. En consecuencia, el aprendizaje es un concepto relacionado con la práctica, el esfuerzo, la retención y el olvido. El refuerzo, manifiesto de recompensas (estímulo positivo) o castigos (estímulo negativo), es importante para el aprendizaje.

El aprendizaje es un proceso complejo donde influyen varios factores.

El aprendizaje obedece a la ley del efecto. El individuo tiende a mantener su comportamiento que percibe recompensador o que produce algún efecto, y tiende a eliminar el comportamiento que no le trae ninguna recompensa. Según la ley del efecto, la persona tiende a repetir el comportamiento que produce resultados o efectos positivos y a eliminar el comportamiento que no corresponde a las expectativas. Si un comportamiento no es satisfactorio, la persona lo sustituirá con otro. La recompensa afecta al aprendizaje y lo refuerza de manera positiva. Una recompensa obtenida de inmediato produce un aprendizaje más rápido que una recompensa retardada o aplazada. Para aprender y mantener el nuevo comportamiento, la persona debe recibir alguna recompensa inmediata y constante.

El aprendizaje obedece a la ley del estímulo. Los estímulos, incentivos o recompensas son importantes en el aprendizaje. Los estímulos repetidos tienden a desarrollar patrones estables de comportamiento, en tanto que los estímulos aislados tienden a producir respuestas más variadas. La recompensa estimula el aprendizaje. Si la recompensa es grande, el aprendizaje tiende a ser más rápido y efectivo; por el

contrario, si es pequeña, no atrae ni mantiene la atención de la persona. Para aprender, la persona necesita percibir que el nuevo comportamiento le traerá recompensas. Además, es necesario que lo aprendido se repase continuamente.

El aprendizaje obedece a la ley de la intensidad. La intensidad de los ejercicios y de las prácticas determina el aprendizaje. Si los ejercicios, entrenamientos y prácticas son intensos, el aprendizaje tiende a ser más rápido y efectivo; si la intensidad de la práctica es poca o el aprendizaje es muy superficial, la persona no retendrá lo que aprendió.

El aprendizaje obedece a la ley de la frecuencia. La frecuencia de las prácticas y los ejercicios tiende a servir de refuerzo al aprendizaje. Para aprender, la persona necesita ejecutar con frecuencia el nuevo comportamiento. Si algo se aprende y no se ejercita o se recuerda, se olvida. Para retener lo aprendido, es necesario que las prácticas y los ejercicios sean constantes.

El aprendizaje obedece a la ley de la continuidad. El espacio de tiempo entre el aprendizaje y el desempeño es muy importante. Si la práctica y el ejercicio no son constantes, el aprendizaje da paso al olvido. Para aprender y mantener el nuevo comportamiento, es necesario que la persona lo ejercite con frecuencia y constancia para que haya continuidad entre lo aprendido y el desempeño efectivo.

El aprendizaje obedece a la ley del descongelamiento. Aprender algo nuevo significa olvidar algo viejo. Siempre es difícil desaprender los viejos estándares de comportamiento que deben ser sustituidos, puesto que entran en conflicto con los nuevos. Para que la sustitución ocurra, es necesario que se cumplan tres condiciones: operación diferente, tiempo y nuevo ambiente. Estas tres condiciones deberán estar ligadas a recompensas mayores para motivar a la persona a desaprender lo viejo y aprender cosas nuevas. Descongelar la experiencia y los hábitos antiguos significa desaprenderlos para sustituirlos por nuevas experiencias y nuevos hábitos.

El aprendizaje obedece a la ley de la complejidad creciente. El aprendizaje esta afectado por el esfuerzo exigido para producir la respuesta. Algunas respuestas son mucho más difícil y complejas que otras. Si una persona debe aprender tareas complejas, el proceso de aprendizaje debe comenzar por los aspectos más sencillo, inmediatos y concretos y encaminarse, de manera paulatina, hacia los más complejos, mediatos y abstractos. El camino va de lo sencillo a lo complejo, de lo inmediato a lo in mediato y de lo concreto a lo abstracto.

El aprendizaje seria mejore y surtiría mas efecto si se consideraran estas condiciones: producir efecto, estimular con recompensa inmediata, intensificar las practicas y volverlas frecuentes y constantes para asegurar la continuidad de lo aprendido, descongelar viejos paradigmas y estándares de comportamiento, así como tener en cuenta la complejidad creciente de lo que debe aprenderse. Si se pretende cambiar algún comportamiento individual u organizacional, estos aspectos son fundamentales.

ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL.

La palabra entrenamiento tiene muchos significados. Algunos especialistas en administración de personal consideran que el entrenamiento es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados. Otros lo interpretan con más amplitud y conciben el entrenamiento como un medio para lograr un desempeño adecuado en el cargo, y extienden el concepto a una nivelación intelectual lograda a través de la educación general. Otros autores se refieren a un área genérica denominada desarrollo, la cual dividen en educación y entrenamiento: el entrenamiento significa la preparación de la persona para el cargo, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para enfrentar el ambiente dentro o fuera de su trabajo.

CONCEPTOS Y TIPOS DE EDUCACIÓN.

Desde el nacimiento hasta la muerte, el ser humano vive en constante interacción con el ambiente, recibiendo influencias e influyendo en sus relaciones con este. Educación es toda influencia que el ser humano recibe del ambiente social durante su experiencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados. No obstante, el ser humano recibe estas influencias y las asimila según sus inclinaciones y predisposiciones, y enriquece o modifica su comportamiento de acuerdo con sus propios principios.

La educación puede ser institucionalizada y ejercida no solo de modo organizado y sistemático, como en las escuelas e iglesias donde se sigue un plan preestablecido, sino que también puede ser desarrollada de modo difuso, desorganizado y asistemático, como en el hogar y en los grupos sociales a los que pertenece el individuo, sin obedecer a ningún plan establecido. La educación es la preparación para la vida y por la vida. Puede hablarse de tipos de educación; social, religiosa, cultural, política, moral, profesional, etc.

La educación profesional, institucionalizada o no, prepara al hombre para la vida profesional. Comprende tres etapas interdependientes, pero perfectamente diferenciadas.

- Formación profesional. Prepara al hombre para ejercer una profesión.
- Perfeccionamiento o desarrollo profesional. Perfecciona al hombre para una carrera dentro de una profesión.
- Entrenamiento. Adapta al hombre para cumplir un cargo o una función.

La formación profesional es la educación profesional, institucionalizada o no, que busca preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y a largo plazo, buscando calificar al

hombre para una futura profesión. Puede impartirse en las escuelas (primaria, secundaria y educación superior), y también en las propias empresas.

El desarrollo profesional es la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo. Sus objetivos son menos amplios que los de la formación, y se sitúan a mediano plazo, buscando proporcionar al hombre aquellos conocimientos que trascienden lo que exige en el cargo actual y preparándolo para que asuma funciones más complejas., se imparte en las empresas o en firmas especializadas en desarrollo personal.

El entrenamiento es la educación profesional que busca adaptar al hombre en determinado cargo. Sus objetivos se sitúan a corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada. Se imparte en las empresas o en firmas especializadas en entrenamiento. En las empresas, por lo general, se delega al nivel de jefe inmediato de la persona que esta trabajando. Cumple u programa preestablecido y tiene en cuenta una acción sistemática que busca la rápida adaptación del hombre al trabajo. Puede aplicarse en todos los niveles o sectores de la empresa.

ENTRENAMIENTO

El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente tres aspectos. Según Flippo, dentro de una concepción mas limitada “el entrenamiento es el acto de

aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo”. McGehee señala que “el entrenamiento significa educación especializada. Abarca todas las actividades que van desde la adquisición de habilidad motora hasta la obtención de conocimientos técnicos, el desarrollo de aptitudes administrativas y actitudes diferentes a problemas sociales”.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Tanto las organizaciones como las personas que trabajan en ellas están en constante cambio. Se revisan y se modifican objetivos, y se establecen otros nuevos; se crean nuevos departamentos y se reestructuran los viejos; las personas dejan la empresa o cambian de cargos; se contratan nuevas personas los productos experimenta variaciones notables, la tecnología avanza inexorablemente.

Cuando se habla de entrenamiento y desarrollo, la noción es microscópica y casi siempre individual. En cambio, cuando se habla de desarrollo organizacional, la noción es microscópica y sistemática. Aquí se habla en términos empresariales y globales, y no solo en términos individuales se habla a largo plazo, y no a corto plazo ni a medios plazos.

El campo del desarrollo organizacional (DO) es reciente y se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento a mejora la eficiencia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones. Hay diferencias en los enfoques de los números autores de DO, pues cada uno de ellos desarrolla una tecnología diferente y específica que permite combinaciones variadas, dependiendo de los tipos de problemas empresariales implicados y del estilo de trabajo y de consultaría que se delinee.

NECESIDAD DE ADAPTACIÓN Y CAMBIO PERMANENTES

- a) Estructurales.- Afectan la estructura organizacional, los órganos y las modificaciones en el esquema de diferenciación versus integración existente.
- b) Tecnológicos.- Afectan maquinas, equipos, instalaciones, procesos empresariales, etc. La tecnología afecta la manera como la empresa ejecuta sus tareas, fabrica sus productos y presta sus servicios.
- c) De productos o servicios. Afectan los resultados o las salidas de la organización
- d) Culturales. Cambios en las personas, en las personas, en sus comportamientos, actitudes, expectativas, aspiraciones necesidades.

LA INTERACCIÓN ORGANIZACIÓN-AMBIENTE

Organización y ambiente están en continua y estrecha interacción. Una de las cualidades más importantes de una organización es su sensibilidad y su adaptación: su capacidad de percepción y cambio para adaptarse a la variación de los estímulos externos. La organización debe adaptarse constantemente, con un mínimo de tiempo y costo en general, a las condiciones que introduce la innovación.

INTERACCIÓN INDIVIDUO – ORGANIZACIÓN

Toda organización es un sistema social. El DO parte de una filosofía acerca del hombre: el ser humano tiene aptitudes para producir, las cuales pueden permanecer inactivas si el ambiente en que vive y trabaja es restrictivo y hostil, y le impide el crecimiento y la expansión de sus potenciales. Los científicos sociales, en especial Maslow y Herzberg afirman que si la organización brinda un ambiente capaz de satisfacer las exigencias de los individuos, estos podrían crecer, desarrollarse y encontrar su satisfacción y autorrealización al promover los objetivos de la organización.

LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES Y LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

El DO parte del supuesto de que es posible que las metas de las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización en un plano en que el significado del trabajo sea simultáneamente y gráficamente y conlleve posibilidades de desarrollo personal.

En resumen el DO es una actividad de cambio planeado que involucra a la empresa como totalidad. El desarrollo organizacional es un programa educativo a largo plazo, orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización mediante la administración basada en la colaboración y la efectividad de la cultura de la empresa.

Los elementos esenciales en cualquier actividad DO son:

- ✓ Orientación a largo plazo.
- ✓ Generación de esfuerzos para obtener mayor eficiencia de toda la organización y no solo de una parte de ella.
- ✓ Desarrollo conjunto de los pasos de diagnóstico y de intervención entre los gerentes de línea y el consultor.

Benis establece cuatro condiciones básicas el surgimiento de DO:

- ✓ Transformación rápida e inesperada del ambiente organizacional.
- ✓ Aumento en el tamaño de las organizaciones, lo cual impide que el volumen de las actividades tradicionales de la organización sea suficiente para sostener el crecimiento.
- ✓ Diversificación creciente y complejidad gradual de la tecnología sea suficiente para sostener el crecimiento.
- ✓ Cambio en el comportamiento administrativo muy diferentes.
- ✓ Un nuevo concepto de hombre, basado en un mayor conocimiento de sus necesidades complejas y cambiantes, el cual sustituyó la idea del hombre súper

simplificado, el inocente y del tipo “operador de botones”

- ✓ Un nuevo concepto de poder basado en la colaboración y en la razón que sustituyó un modelo de poder basado en la coacción y la amenaza.
- ✓ Un nuevo concepto de valores organizacionales basado en ideales humanístico – democrático que sustituyó el sistema de valores despersonalizado y mecanista de la burocracia.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE RECURSOS HUMANOS

El control trata de asegurar que las diversas unidades de la organización marche de acuerdo con lo previsto si las unidades no trabajan en armonía y al mismo ritmo la organización, intenta relacionarse con su ambiente.

A medida que una organización intente relacionarse con su ambiente, existe la necesidad de garantizar que las actividades internas se realizan según lo planeado, la palabra control tiene significados y connotaciones que dependen de su función o del área específica donde se aplica:

- Control como función administrativa, que forma parte del proceso administrativo de planear, organizar, dirigir y controlar.
- Control como medio de regulación para mantener el funcionamiento dentro de los estándares deseados funciona como un detector de desviaciones o variaciones para mantener un proceso marchando dentro de los estándares establecidos
- Control como función restrictiva y limitadora de un sistema para mantener a los miembros dentro de los patrones de comportamiento deseados

PROCESO DE CONTROL

El proceso de control es cíclico y respectivo y sirve para ajustar las operaciones de los estándares preestablecidos. El control es un proceso de 4 etapas:

- ✓ Establecimiento de los estándares deseados

- ✓ Seguimiento o monitoreo del desempeño
- ✓ Comprobación del desempeño con los estándares deseados
- ✓ Acción correcta si es necesario

CRITERIOS DE CONTROL

Para que el proceso de control sea eficaz debe atender a los siguientes criterios:

- a) El proceso debe controlar las actividades apropiadas. El control debe dirigirse a las actividades que deben y requieren ser controlados
- b) El proceso debe ser oportuno. El control debe efectuarse en el momento adecuado para señalar las desviaciones necesarias en tiempo real y permitir emprender las acciones correctivas.
- c) El proceso de control debe mantener una relación favorable costo beneficio, el control no puede estar mas que el elemento controlado, sino que debe ofrecer un beneficio mayor que el costo Para que valga la pena ejercer, en general su costo incluye:
 - ✓ Personal, Sistema de monitoreo y procesamiento
 - ✓ Para operar el sistema
 - ✓ Tiempo del personal de línea para suministrar los datos al personal de control
- d) El control debe ser preciso. Los procesos de control son indicadores de progreso y son La base para las acciones correctivas
- e) El control debe se aceptable. Es importante que las personas acepten el control y comprendan los objetivos del proceso

CAPITULO II

CAPÍTULO II

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES, DIRECTIVOS Y MAESTROS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI.

Los estudios investigados sobre el tema “SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AEREONÁUTICO EN LA CIUDAD D DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI AÑO 2007 – 2008”, nos conduce a la institución de educación superior aeronáutica para obtener información eficiente sobre los maestros y su forma de selección o no selección en las diferentes áreas de estudio especialmente en el área de inglés.

Realizado un estudio de tabulación y análisis de los datos obtenidos se puede palpar que hasta el momento actual los diferentes profesionales lo hacen sin previos requisitos como se demuestra en las investigaciones realizadas.

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de haber procedido a la tabulación de los datos y al respectivo análisis e interpretación de los resultados, se presenta los cuadros y gráficos producto del análisis estadístico realizado por estratos poblacionales, los mismos que corresponden a 2 funcionarios del nivel directivo, 12 docentes y 40 alumnos, siendo

esta, como ya se indico anteriormente la población a la cual se aplico los instrumentos.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS AUTORIDADES DEL ITSA Y LA ESCUELA DE IDIOMAS.

Conocer el criterio de las autoridades que se encuentran al frente de las instituciones es de gran ayuda, ya que son quienes tienen una idea clara sobre el funcionamiento, planificación y desempeño curricular, en un proceso sistemático, según las nuevas estructuras de las instituciones de educación superior.

1.- ¿En los momentos actuales ha realizado un seguimiento académico al personal docente del área de inglés?

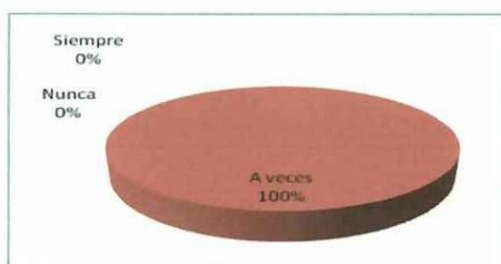
TABLA No. 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Siempre	0	0
A veces	2	100
Nunca	0	0
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El seguimiento académico, las autoridades en un el 100% manifiestan que realizan a veces, en razón que no consta dentro de las funciones o actividades del personal directivo así como también debido al demasiado trabajo y compromisos que deben cumplir.

De acuerdo a los datos obtenidos se considera que las autoridades no han hecho un seguimiento académico, por lo tanto se considera que es necesario llevar a cabo mencionado seguimiento para mejorar la educación.

2.- ¿A gestionado cursos de capacitación para los señores docentes del área de inglés?

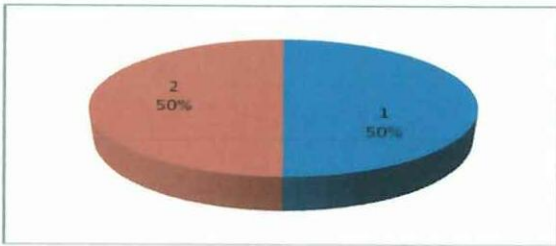
TABLA No. 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	1	50
NO	1	50
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los señores encuestados en el 50% manifiesta que **SI** realizan cursos de actualización de conocimientos y capacitación a los señores docentes que se encuentran prestando sus servicios por un lapso de tres años en adelante, como también se prestó las facilidades respectivas, y en el 50% indica que **NO** realiza ningún curso de actualización debido a su corta permanencia en la institución.

Se puede emitir la conclusión de que no todos los docentes han tenido capacitación.

Se recomienda que todos los docentes deben realizar algún tipo de capacitación de acuerdo a su especialidad, en este caso del idioma inglés.

3.- ¿Para llenar una vacante (docente de inglés) en la institución lo hace por?

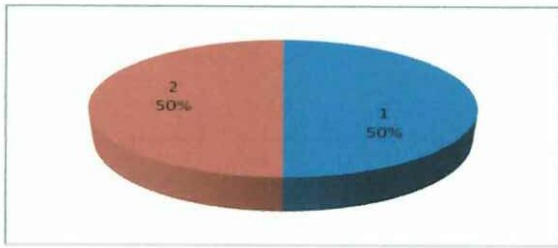
TABLA No. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Concurso	0	0
Amistad	1	50
Recomendación	1	50
Selección	0	0
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Cuando existe una vacante, para cubrir la misma el 50% lo hacen por parentesco familiar, amistad y por compromiso y el 50% por recomendaciones de un superior debido al ámbito militar en la que se está expuesto; pero estas formas de cubrir la vacante se esta superando con la ética profesional de los nuevos Directivos.

Para cubrir una vacante se debe seguir un procedimiento administrativo previamente planificado y aprobado por las autoridades con el fin de obtener los mejores docentes postulantes para este cargo, que es la docencia en el Idioma Inglés.

4.- ¿Está de acuerdo que se implemente un sistema de control y selección de docentes para cubrir las vacantes en la Escuela de Idiomas?

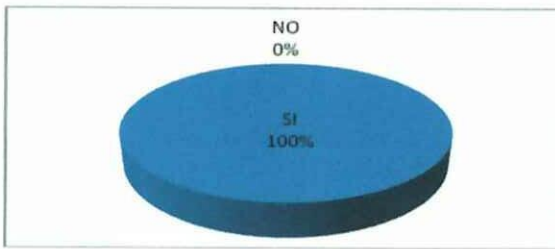
TABLA No. 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	2	100
NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo referente a la implantación de un sistema de control y selección de profesionales (docentes de inglés) para cubrir las vacantes en la Escuela de Idiomas, se puede apreciar que el 100% responden que **SI** es necesario con el fin de contar con un staff de docentes de inglés calificados de acuerdo a la calidad de educación que presta la Escuela de Idiomas del ITSA.

Un sistema de selección y evaluación para el personal docente del área de inglés, en la Escuela de Idiomas del ITSA, aportará de una manera significativa, práctica y facilitará el proceso de selección docente a la comisión de provisión de maestros.

5.- ¿Con la implantación de un sistema de selección se logrará elevar el nivel académico-cognitivo en la Escuela de Idiomas del ITSA?

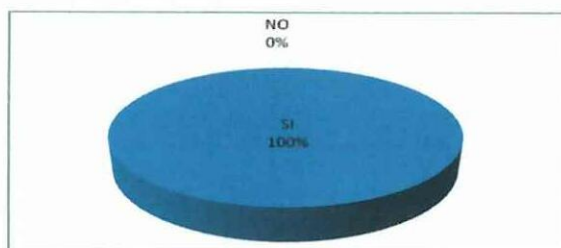
TABLA No. 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	2	100
NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los señores encuestados en un 100% indican que **SI** es necesario su implantación ya que logrará elevar el nivel de conocimientos de los estudiantes, en virtud de contar con docentes selectos y calificados de acuerdo al mencionado sistema de selección.

Conforme el resultado obtenido, la implantación de un sistema para seleccionar a los señores docentes del idioma inglés ayudará a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

6.- ¿Es importante contar con profesionales eficientes en el área de inglés?

TABLA No. 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Siempre	2	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas
Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los investigados están de acuerdo que siempre deben existir profesionales eficientes y comprometidos en esta área, ya que el inglés es el idioma universal, en razón que la comunicación oral y escrita o por otros medios a nivel mundial se lo realiza a través de este lenguaje.

Un cuerpo de profesionales eficientes en la docencia académica del idioma inglés comprometidos al ciento por ciento en educación, aportará significativamente en sus estudiantes y por ende en el prestigio de la Institución educativa.

7.- ¿En los momentos actuales el Instituto cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento académico?

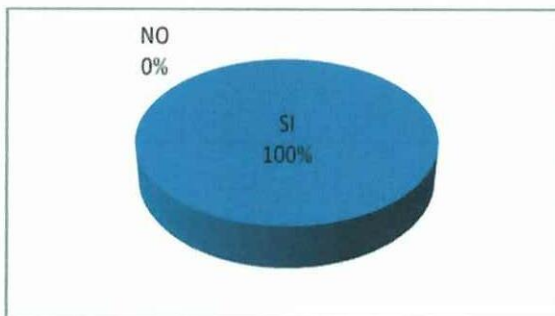
TABLA No. 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	2	100
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 7



ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos el 100% manifiesta que **NO** dispone de un sistema de selección y evaluación de docentes del área de inglés en la Escuela de Idiomas del ITSA.

En razón de no existir un sistema de selección y evaluación en mencionada escuela, conforme indica el resultado obtenido, se recomienda que es oportuno se aplique este trabajo de investigación previo un análisis y aprobación de las autoridades y la comisión de selección de docentes del área de inglés.

8.- ¿Es necesario seleccionar profesionales calificados que formen parte del cuerpo docente de la Escuela de Idiomas?

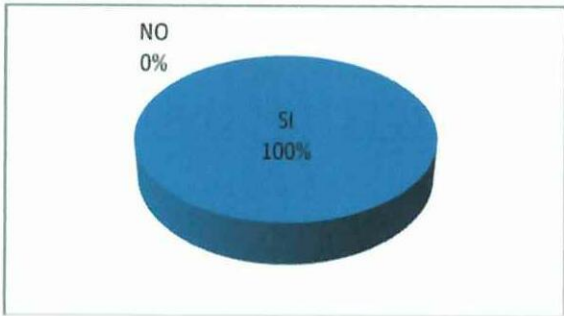
TABLA No. 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	2	100
NO	0	0
TOTAL	2	100

Fuente : Directivos ITSA y Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados indican que **SI** es necesario seleccionar a los profesionales para que presten los servicios en la institución, de esta manera se logrará los objetivos planteados relacionados con la excelencia en educación.

Profesores calificados o aptos para ejercer la docencia en un establecimiento educativo, motivará al estudiantado su interés por aprender los conocimientos impartidos por mencionados profesores, quienes por su vocación de educar darán todo de sí en las aulas y fuera de ellas.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS SEÑORES DOCENTES DE LA ESCUELA DE IDIOMAS.

Mediante la encuesta aplicada a los señores docentes, se obtienen datos que permiten que se cumpla con los objetivos planteados en la presente investigación.

1.- ¿En los momentos actuales las autoridades realizan un seguimiento académico a los maestros?

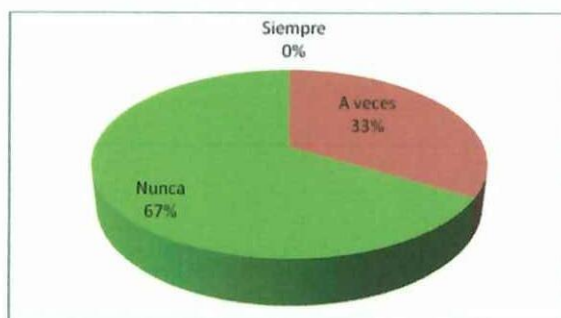
TABLA No. 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Siempre	0	0
A veces	4	33
Nunca	8	67
TOTAL	12	100%

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo referente al seguimiento académico, los señores docentes en el 67% indican que nunca lo hacen; el 33% manifiestan que a veces sin previa planificación.

El seguimiento académico al personal de profesores del área de inglés se debe llevar a cabo en forma planificada a su debido tiempo y dar a conocer los resultados con sus respectivas recomendaciones si lo ameritan o con un voto de felicitaciones si su desempeño es satisfactorio o excelente.

2.- ¿Las autoridades han gestionado cursos de capacitación?

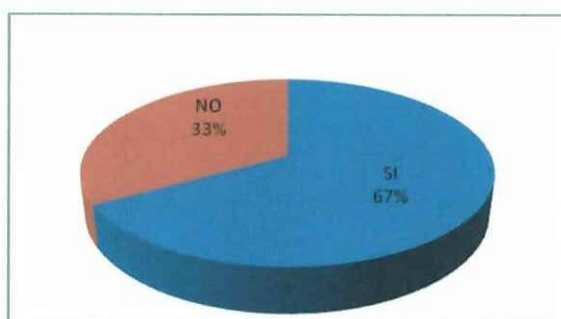
TABLA No. 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	8	67
NO	4	33
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los señores encuestados el 67% manifiesta que **SI** realizan seminarios de actualización de conocimientos y cursos de capacitación dependiendo de su especialidad y el 33% indica que **NO** han realizado ninguna capacitación en razón que tiene un corto tiempo prestando sus servicios en la Escuela de Idiomas.

La capacitación y la actualización de conocimientos es fundamental en todas las áreas de educación, en especial en el inglés, debido a los constantes cambios del material didáctico, nuevos textos de estudio, ayudas audio-visuales, etc

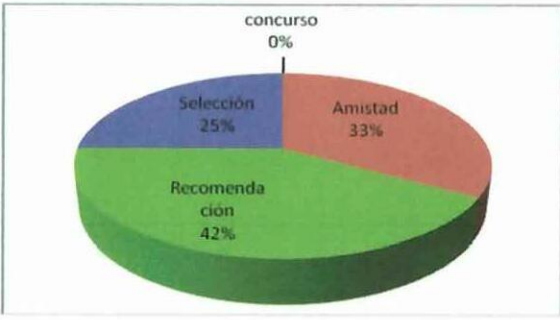
3.- ¿Para ingresar a prestar los servicios profesionales en la Escuela de Idiomas lo realizó a través de?

TABLA No. 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
concurso	0	0
Amistad	4	33
Recomendación	5	42
Selección	3	25
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas
 Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para ingresar a la Escuela de Idiomas a prestar los servicios, el 25% lo hacen por selección de carpetas y conforme la nota de un examen de conocimientos del idioma inglés que comprende de (60% de grammar y 40% listening); el 33% lo hacen por amistades o en reemplazo de algún docente que tuvo que ausentarse por motivos personales, mientras que el 42% ingresan por recomendaciones o por el reemplazo antes mencionado.

4.- ¿Está de acuerdo que se implemente un sistema de control y selección de docentes para cubrir las vacantes en la Escuela de Idiomas?

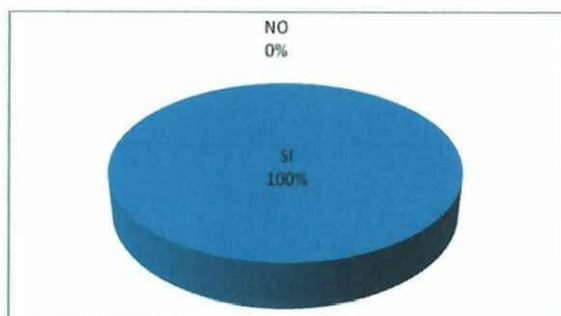
TABLA No. 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	12	100
NO	0	0
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los señores docentes de idiomas encuestados en el 100% están de acuerdo que se implemente el sistema antes indicado, ya que de esta manera aumentará el nivel competitivo de los docentes, entre los establecimientos educativos existentes en esta ciudad; y por ende se logrará elevar el nivel de conocimientos en los señores estudiantes.

Un sistema de selección docente ayudara a escoger los mejores profesionales en docencia del Idioma Inglés.

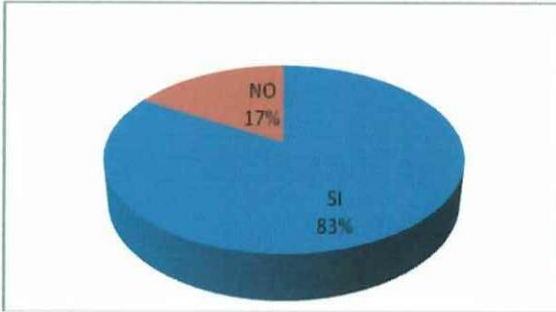
5.- ¿Con la implantación de un sistema de selección se lograra elevar el nivel académico-cognitivo en la institución?

TABLA No. 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	10	83
NO	2	17
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas
Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 13



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos de esta pregunta, se puede apreciar que el 17% de los encuestados indican que **NO** se logrará elevar el nivel académico-cognitivo, manifestando que también dependen de otros factores internos y externos como son: la aptitud o empeño del alumno por aprender una segunda lengua, el ambiente en que se desarrolla la clase, entre otros aspectos; mientras que el 83% indican que **SI** es necesario la selección, por lo tanto elevara el nivel académico propuesto en sus objetivos.

El nivel académico cognitivo será mejorado con un personal de profesores debidamente seleccionados conforme el sistema que se pondrá a consideración en el próximo capítulo.

6.- ¿Es importante contar con profesionales eficientes en el área de inglés?

TABLA No. 14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Siempre	12	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 14



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los investigados responden que siempre deben existir profesionales eficientes en el área de inglés ya que esto dependerá la calidad y el nivel de educación que presta la Escuela de Idiomas, para mantener el prestigio alcanzado hasta el momento y continuar superando conforme avanza la competencia y la tecnología.

Profesores de inglés con títulos profesionales en docencia con seguridad se puede afirmar que estarán en capacidad de superar todas las expectativas propuestas por la Institución educativa a la que se deben.

7.- ¿Para mejorar el nivel académico es necesario planificar cursos de capacitación en?

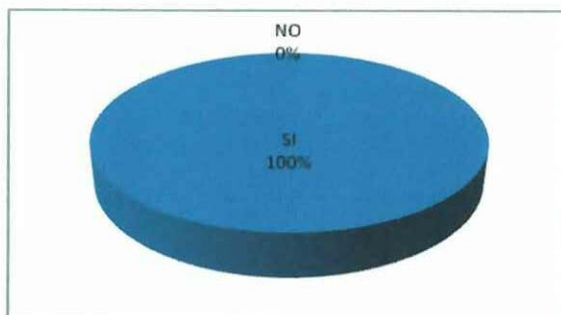
TABLA No. 15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	12	100
NO	0	0
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 15



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Conforme el resultado obtenido, el 100% de los señores docentes manifiestan que **SI** se debe planificar cursos, seminarios o conferencias de capacitación para el mejoramiento personal y profesional; y por ende de la Institución, cabe recalcar que mencionados cursos se deben realizar durante los periodos que no hay clases o vacaciones, de esta manera no afectar el programa de estudios estipulados de acuerdo al cronograma establecido en la Escuela de Idiomas.

La capacitación es una obligación y un derecho que tiene todo docente debe realizar en forma oportuna para mantenerse actualizado en los nuevos conocimientos y avances de la materia que imparte en clase.

8.- ¿En los momentos actuales la Escuela de Idiomas cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento académico?

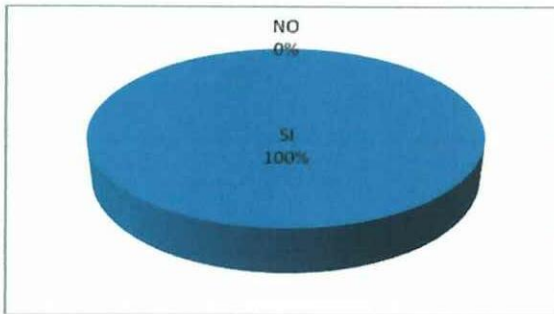
TABLA No.16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	0	0
NO	12	100
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 16



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de encuestados manifiesta que en los momentos actuales **NO** cuenta con este sistema apropiado para la Escuela de Idiomas, pero se ha venido utilizando y adaptando de acuerdo a las necesidades el Sistema de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.

Al no existir un sistema de selección y seguimiento académico, la Escuela de Idiomas del ITSA, no estará en capacidad de competir con los demás establecimientos educativos de esta enseñanza por tal motivo se propone el sistema en mención.

9.- ¿Los servicios que presta la institución son?

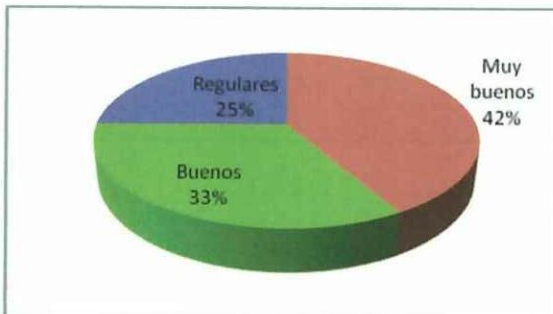
TABLA No. 17

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Excelente	0	0
Muy buenos	5	42
Buenos	4	33
Regulares	3	25
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 17



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo referente a los servicios que presta la institución él 42% manifiestan que son muy buenos, debido a la implementación de recursos didácticos para los laboratorios de ingles, así como el cambio de mesas y sillas de las aulas que se ha realizado en el presente año, 33% son buenos, el 25% indican que son regulares; en los dos últimos porcentajes se debe a la falta de información y coordinación con los eventos que se realizan en el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Los servicios que presta toda institución educativa deben ser de acuerdo a las normas y procedimientos regidos por la Dirección de Educación para el bienestar y motivación de los estudiantes.

10.- ¿Es necesario seleccionar a los profesionales que forman parte del cuerpo docente?

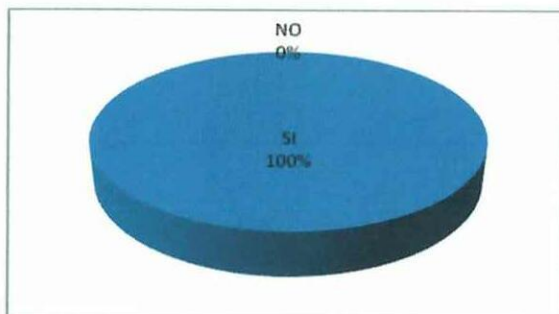
TABLA No. 18

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	12	100
NO	0	0
TOTAL	12	100

Fuente : Docentes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 18



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados indican que si es necesario seleccionar a los profesionales para mejorar los procesos académicos, es muy importante la actualización de conocimientos ya que la ciencia avanza muy aceleradamente y la educación debe ir paralelamente.

Como en toda empresa de trabajo realizan una selección de personal mas idóneo con mayor razón en el ámbito de educación, en razón que se esta formando a alumnos para desempeñarse en su vida profesional.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE IDIOMAS

Es necesario conocer el criterio y opiniones de los señores estudiantes, en razón que son el ente más importante de un Establecimiento Educativo, para clarificar la investigación y cumplir con los objetivos establecidos.

- 1.- ¿En los momentos actuales las autoridades realizan un seguimiento académico a los maestros?

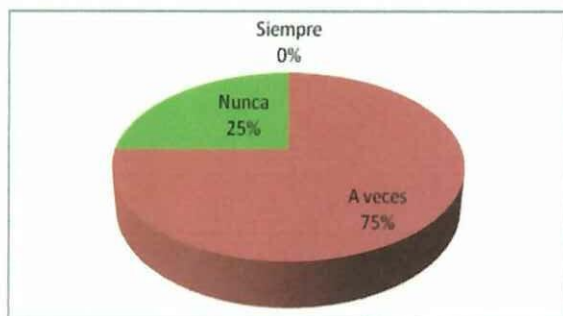
TABLA No. 19

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Siempre	0	0
A veces	30	75
Nunca	10	25
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 19



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo referente al seguimiento académico, los alumnos indican que el 25% desconocen del asunto y el 75% manifiestan que a veces los señores de Control y Evaluación ingresan a las aulas y preguntan sobre el profesor si es bueno o malo en impartir sus clases como también si es puntual y cumple con el horario establecido.

El seguimiento académico debe ser realizado en todo momento, por el personal designado para ello, mediante un proceso acorde a las necesidades de la Escuela de Idiomas.

2.- ¿Las autoridades han gestionado cursos de capacitación para sus maestros?

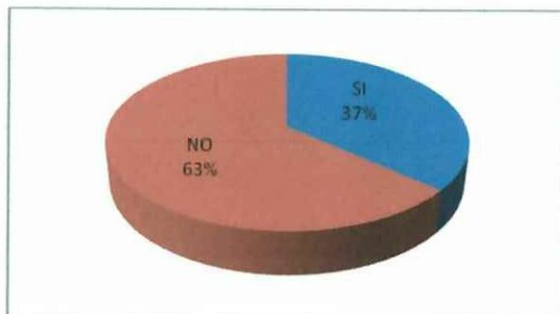
TABLA No. 20

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	15	37
NO	25	63
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los estudiantes encuestados el 37% manifiestan que **SI** realizan cursos de actualización de conocimientos para los maestros y el 63% indica que **NO** realiza ningún curso de actualización y también no disponen de esa información; y sugieren tener conocimientos del perfil profesional del docente que va impartir sus clases.

Conforme el resultado obtenido de los estudiantes que deduce que la mayoría propone que los docentes deben ser capacitados mediante cursos o seminarios en pedagogía, en la actualidad el uso de TIC'S (Técnicas de Informática y Comunicación), etc.

3.- ¿Sabe usted que los maestros que ingresan a la institución lo hacen por?

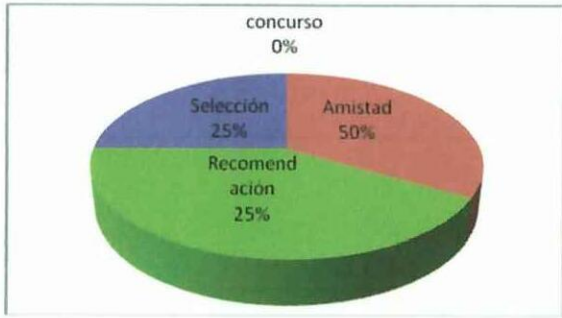
TABLA No. 21

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Concurso	0	0
Amistad	20	50
Recomendación	10	25
Selección	10	25
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 21



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para ingresar a la institución a prestar los servicios, el 25% lo han hecho por selección conforme un manual adaptado a las necesidades del área de inglés, el 25% por recomendación, mientras que el 50% lo hacen por amistad y compromiso con las autoridades y empleados del Instituto, he aquí importancia de establecer y normar la entrada de docentes a la Escuela de Idiomas.

La forma de ingresar a trabajar como docente por estos medios en la Escuela de Idiomas, debe ser erradicado en su totalidad, en razón que el prestigio de la Institución esta en juego, mas aún la formación y educación de sus estudiantes.

4.- ¿Está de acuerdo que se implemente un sistema de control y selección de los docentes para cubrir las vacantes en la Escuela de Idiomas?

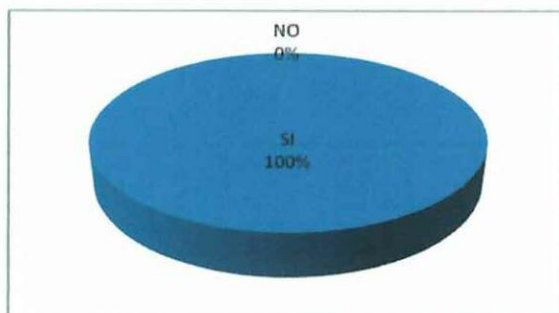
TABLA No. 22

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	40	100
NO	0	0
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 22



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Debido a que los estudiantes de la Escuela de Idiomas también están interesados en que se mejore la calidad de educación, responden con el 100% que **SI** es necesario implementar un sistema de selección de docentes para cubrir las vacantes existentes, en la que debe contar también con un concurso de merecimientos y oposición.

Las vacantes o necesidades de disponer de docentes calificados del idioma inglés se deben realizar conforme un sistema de selección apropiado para tal efecto.

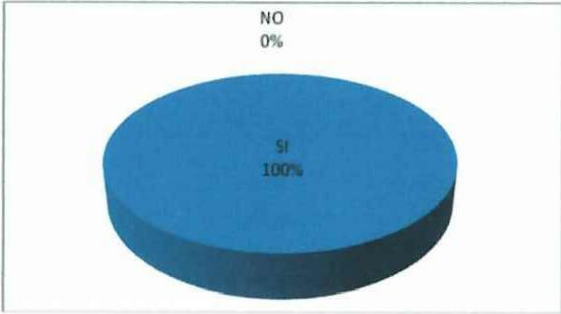
5.- ¿Con la implantación de un sistema de selección se logrará elevar el nivel académico cognitivo en la institución?

TABLA No. 23

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	40	100
NO	0	0
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas
Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 23



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los estudiantes indican que al aplicar un sistema de selección del personal docente para la Escuela de Idiomas del ITSA., ingresarán personal calificado e idóneo en el ámbito educativo, es lógico que incrementara el nivel académico.

El prestigio de una institución educativa se debe al nivel académico alcanzado por sus estudiantes y la aplicación de sus conocimientos en el ámbito profesional y personal; en tal virtud se puede deducir que el personal docente ha sido seleccionado en forma adecuada.

6.- ¿Es importante contar con un cuerpo de docentes eficientes en el área de inglés?

PROFESIONALES EN EL ÁREA

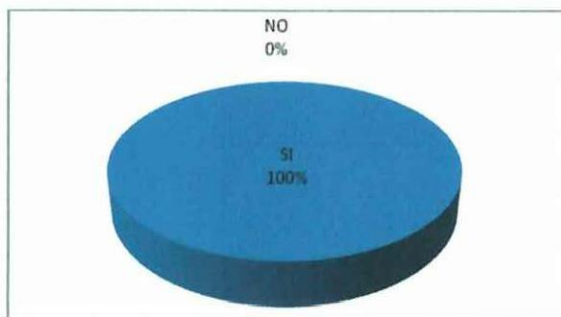
TABLA No. 24

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	40	100
NO	0	0
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 24



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la presente tabla y gráfico se observa que el 100% de los investigados manifiestan que es obligación de las autoridades contar con un cuerpo de docentes eficientes que brinden todo su saber y experiencia profesional en beneficio de la Institución y por ende de los estudiantes.

Los docentes de idiomas, deben poseer un perfil profesional, capacitados de tal forma que solventen todas las inquietudes de sus estudiantes, no solamente en la materia de especialidad, si no también en la vida diaria.

7.- ¿Para mejorar el nivel académico es necesario que las autoridades planifiquen cursos de capacitación para los maestros?

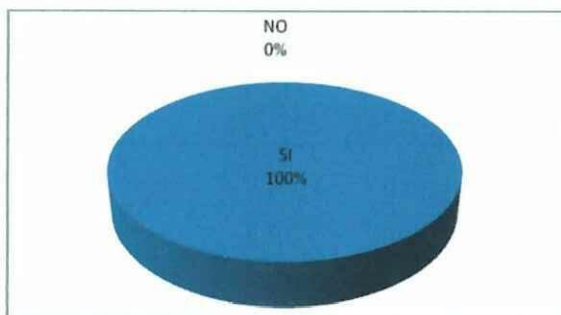
TABLA No. 25

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	40	100
NO	0	0
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 25



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para mejorar el nivel académico los señores maestros, el 100% de los encuestados indican que se debe planificar cursos de capacitación en pedagogía, didáctica, planificación, y de especialidad, entre otros que puedan mejorar el nivel como docente.

La capacitación de la maestros debe estar planificado por las autoridades conforme un cronograma las actividades curriculares de la institución y de acuerdo a las necesidades o falencias del educador.

8.- ¿Cree usted que en los momentos actuales el Instituto cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento académico?

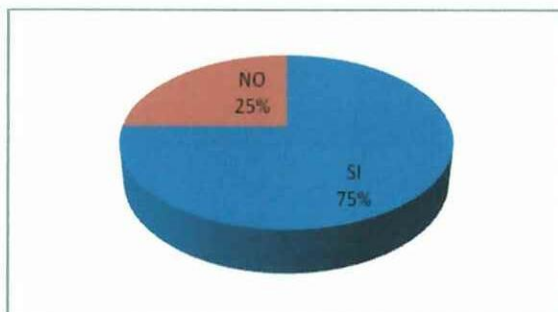
TABLA No. 26

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	30	75
NO	10	25
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 26



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La Escuela de Idiomas en los momentos actuales, los investigados manifiestan que el 75% si cuenta con un control de evaluación a los docentes hecha por los estudiantes en forma de encuesta, al final de cada periodo de clases, mientras que el 25% manifiesta que no lo realizan un control como se debe hacer.

Un sistema de evaluación y seguimiento docente programado es necesario y recomendable que se aplique a la planta de docentes, esta actividad permitirá tomar decisiones a tiempo en mejoras de la institución.

9.- ¿Los servicios que presta la Escuela de Idiomas son?

TABLA No. 27

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Excelente	7	17
Muy buenos	15	40
Buenos	18	43
Regulares	0	0
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 27



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En lo referente a la prestación de servicios de la institución, el 40% lo manifiestan que son muy buenos en especial la infraestructura y los laboratorios que posee actualmente la Escuela de Idiomas; el 43% que son buenos y hay que mejorar la atención, la misma debe ser oportuna y eficiente sin muchos trámites administrativos innecesarios; mientras que el 17% indican que son excelentes, los mismos que están satisfechos conforme sus necesidades.

Todo establecimiento educativo debe disponer de una buena infraestructura, laboratorios, material didáctico, áreas de deporte y recreación, entre otros; así como la atención debe ser importante para el bienestar y motivación de los estudiantes.

10.- ¿Es necesario seleccionar a los profesionales que forman parte del área de inglés?

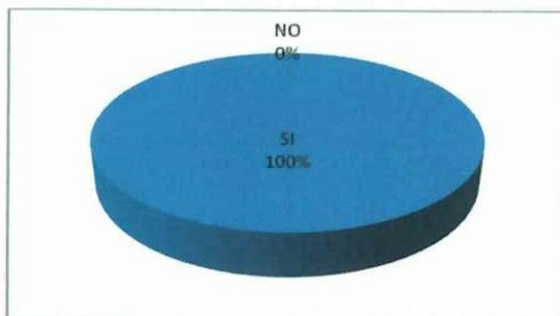
TABLA No. 28

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	40	100
NO	0	0
TOTAL	40	100

Fuente : Estudiantes Esc. Idiomas

Responsable : Miguel Defaz

GRÁFICO No. 28



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados indican que **SI** es necesario seleccionar al personal docentes para el área de inglés, de tal manera mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje de este idioma, el mismo que se demostrara en el desempeño de los estudiantes en el ejercicio de sus trabajos.

Conforme el resultado obtenido, se debe seleccionar todo docente que desee formar parte de la Escuela de Idiomas, con el fin de mantener y mejorar la calidad educativa y ser competitivo a nivel provincial y nacional, de acuerdo a la misión y visión del Instituto.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la investigación que se realizó en función de los objetivos previstos en el estudio y la fundamentación teórica correspondiente.

ENTREVISTA A AUTORIDADES

El objetivo de esta entrevista tiene que como base fundamental determinar la importancia de crear e implementar un sistema que permita seleccionar, evaluar y llevar un seguimiento del docente para de esta manera mejorar la calidad de educación, seleccionar el personal idóneo para formar profesionales competitivos, etc.

Las respuestas de las autoridades tienen un denominador común que es necesario crear e implementar un sistema para el control, evaluación y seguimiento del docente, ya que esto permitirá determinar el nivel académico el docente, mejorará las técnicas de aprendizaje, determinará las necesidades para capacitar al docente, otorgara profesionales con un alto nivel de conocimiento de inglés, etc.

Por último es conveniente anotar que un eficaz, eficiente, sistema para el control, evaluación, y seguimiento del docente ubicara al Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico dentro de los estándares de calidad educativa.

ENCUESTA A DOCENTES Y ESTUDIANTES

En lo que representa a los ítems 1, 2 y 3 que se refieren a la situación actual en el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico (ITSA) los estudiantes y maestros

reconocen que **NO** existe ningún sistema que permita seleccionar, evaluar y seguir al docente.

En lo que se refiere al aspecto de creación e implementación del sistema que consta en los ítems, 4,5,6,7,8 y 10 los estudiantes y maestros manifiestan que es necesario la creación e implementación para mejorar la calidad educativa, el nivel académico del docente, otorgar profesionales de calidad, entre otros aspectos.

En relación a la pregunta No. 9, de los servicios que presta la Institución se puede deducir que son muy buenos.

La creación e implementación de un sistema para el control, evaluación y seguimiento del docente en el área del Inglés del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico permitirá al ITSA colocarse en los niveles de estándares de calidad educativa, así también docente y estudiantil.

CONCLUSIONES

- 1.- Según la investigación se determina que en la Escuela de Idiomas del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, **NO** existe una verdadera selección y evaluación académica en los maestros que prestan los servicios en el área del idioma inglés.
- 2.- Las autoridades que se encuentran al frente de la institución rara vez planifican cursos de capacitación para los profesionales que se encuentran bajo su responsabilidad.
- 3.- El manual de control, ingreso y evaluación de los empleados esta en desuso lo que no permite determinar eficientemente a los profesionales y de esta manera garantizar los servicios que oferta en sus diferentes áreas de estudio.
- 4.- Los diferentes profesionales que ingresan a trabajar en la institución no lo hacen mediante concurso de merecimientos sino por otras formas afirman en un 50% de los investigados, lo hacen por: amistad, recomendaciones, etc.
- 5.- Las autoridades, maestros y estudiantes, están de acuerdo en el 100% que se realice una selección de docentes profesionales, conforme las leyes y reglamentos de la Educación Superior y de la misma institución, para elevar el nivel de formación especialmente en el área de Idiomas, en la asignatura de inglés,

RECOMENDACIONES

- 1.- Seguir el instructivo propuesto para establecer un control académico en los maestros y maestras en lo referente a elementos curriculares en forma secuencial, estableciendo un archivo académico.
- 2.- Planificar cursos de capacitación para los maestros en los diferentes aspectos didácticos, pedagógicos, científicos entre otros.
- 3.- Es necesario poner en práctica la selección de docentes según perfiles académicos requeridos para el ingreso, conforme las vacantes existentes en la Escuela de Idiomas.
- 4.- Se recomienda poner en práctica las leyes y reglamentos de la contratación de los profesionales según lo que manifiesta la educación superior.
- 5.- Innovar en forma periódica los aspectos de ingreso, evaluación a fin de ofertar calidad en las áreas de estudio, especialmente en la de inglés.

CAPITULO III

CAPÍTULO III

PROPUESTA

“SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI AÑO 2007 – 2008”

INTRODUCCIÓN

El Instituto Tecnológico Superior Aeronáutica preocupado por el proceso de enseñanza aprendizaje, considera que el cuerpo docente constituye uno de los pilares más importantes para la consecución de sus propósitos y el cumplimiento de los objetivos en todas las áreas de estudio especialmente en la de idiomas ya que considera conveniente en implementar un proceso de selección de los docentes, que se encuentre en relación acorde a las Leyes de Educación Superior; los reglamentos de los Institutos Técnicos y Tecnológicos que expide la Regulación N° 001-AP-m-2h-o-03, emitida por la Dirección General de Recursos Humanos FAE., para el proceso de selección de los docentes de la institución.

JUSTIFICACIÓN

Desde el inicio de la situación organizativa del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, viene definida por la provisionalidad, se proyectan nuevas normas, se diseñan nuevos planes precisamente en algo tan esencial como es la selección del profesorado, se puede afirmar que el cuerpo docente es la columna vertebral de toda institución educativa.

Cuando se reflexiona sobre las tareas que realiza el docente dentro y fuera del aula, aparece, sin lugar a dudas la evaluación como una de ellas. No resulta posible pensar en la enseñanza sin la evaluación.

El presente trabajo pretende incorporar ideas de cómo seleccionar y evaluar al docente a partir del trabajo individual y colectivo.

En primera instancia proponemos que se cree un sistema que permita seleccionar, controlar, evaluar y dar seguimiento al docente en el área de inglés del ITSA, ya que el mismo permitirá determinar el nivel académico del docente a ser contratado en el Instituto Superior Aeronáutico, además permitirá saber cuando deben ser capacitados los docentes en pedagogía, didáctica, técnicas de estudio, etc, adicionalmente permitirá realizar un seguimiento minucioso del docente de la Escuela de Idiomas.

ANTECEDENTES

La Escuela de Idiomas del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, viene impartiendo los diferentes cursos regulares del idioma inglés dirigido al personal tanto de estudiantes militares y civiles acantonados en esta provincia, quienes deben aprobar la suficiencia en el idioma extranjero como requisito previo a la obtención del Título de Tecnólogo en las diferentes carreras como : Mecánica Aeronáutica con mención Motores y Estructuras, Logística y Transporte, Aviónica con mención en Electrónica e Instrumentación, Telemática y Seguridad Aérea y Terrestre que oferta el Instituto.

Referente a la provisión de docentes no se ha realizado ningún concurso de merecimiento y oposición, siendo este el factor primordial para que se realice el estudio y análisis de poder contar con personal de docentes altamente preparados y calificados para esta área.

El recurso pedagógico todavía es monótono debido a que no existe por parte del docente el compromiso para desarrollar los contenidos acorde a las exigencias que actualmente se requiere como soporte de enseñanza – aprendizaje.

Previo a estos inconvenientes, se propone ante el señor Director de la Escuela de Idiomas el presente trabajo de investigación, para que se ponga a consideración de las

máximas autoridades del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, para su aplicación y de esta manera contribuir como una herramienta de procedimientos para la selección de docentes que aplique para la Escuela antes mencionada; de esta manera alcanzar un mejoramiento continuo en la enseñanza – aprendizaje, propendiendo al prestigio profesional, individual y de ego Institucional ante la sociedad que necesita este servicio como fortalecimiento formal.

FUNDAMENTACIÓN:

CIENTÍFICA

El avance de la ciencia y tecnología de los países desarrollados y de las superpotencias, debido a sus alianzas y compromisos entre si y como la comunicación es el medio mas importante han adoptado el idioma inglés como lenguaje universal; y por ende de los países en desarrollo, como es el nuestro, por tal razón es fundamental que los docentes del área de inglés sean seleccionados de acuerdo a la actualidad con miran a un futuro igualitario.

PEDAGÓGICA

Al no existir una cultura de planificación de la clase o lección; se piensa que el docente de educación media y universitaria, sabe todo y no le hace falta preparar nada. Esta es una de las principales razones para que los contenidos teóricos que se abordan no sean actualizados y se repita lo mismo por muchos años.

- La planificación de la asignatura del Idioma Inglés es de competencia exclusiva del docente, razón por la cual no se trabaja en colectivo de profesores para unificar criterios, objetivos y compartir las experiencias de aprendizaje de cada uno de ellos.

- En los procesos pedagógicos que desarrollan los docentes, lo que predomina es la utilización de técnicas de enseñanza tradicionales como el dictado, la clase magistral, la copia de textos o documentos, entre otros.

Los fundamentos pedagógicos en los que se basa la propuesta se enfoca a la teoría histórico-cultural desarrollada por Vigotsky, que revoluciona el sistema educativo, la educación es vista como un proceso pedagógico de enseñanza aprendizaje que considera al hombre como un ser integral, inmerso en un conjunto de relaciones.

Según VIGOTSKY, Liev (1991-Pag. 15) “El funcionamiento intelectual eficaz depende de las interacciones sociales y una extensión de la cultura del momento, las cuales son un pre-requisito esencial para el desarrollo cognitivo”.

Mediante la experiencia y conocimiento antepuestos obtenidos en el convivir diario en su entorno y cultura permite desarrollar la inteligencia del ser humano y sus potencialidades.

Los conceptos fundamentales son la internalización (proceso en el cual se aprende a regular los procesos mentales y las formas de comunicación) la zona de desarrollo próximo o potencial (relación entre el modo de actuar con relación a una habilidad en particular y la capacidad latente, es decir el individuo se beneficia tanto de la inter-acción con otras personas, que en el momento dado puede estar en situaciones más avanzadas).

La pedagogía acoge los aportes dados por la psicología educativa constituyéndose en un modelo de construcción pedagógico dando espacio a la reflexión y a la construcción permanente del conocimiento y formadora de la personalidad.

METODOLÓGICA

- No se utilizan los métodos activos para integrar a los estudiantes a su propio proceso de aprendizaje y formación. En la mayoría de los casos, los métodos de enseñanza se limitan a que los estudiantes recepten información y la memoricen. Tampoco se utilizan técnicas modernas que dinamicen y motiven el aprendizaje.

- Como consecuencia de la metodología y técnicas implementadas, existe desvinculación de la teoría con la práctica. Es frecuente observar que la mayor parte del tiempo se dedica al tratamiento de los contenidos teóricos, en tanto que las actividades prácticas utilizan un mínimo espacio o simplemente no se realizan.

- A consecuencia de la metodología utilizada se puede apreciar la desmotivación que demuestran los estudiantes para asistir y trabajar en la clase. Para otros, las clases son repetitivas y les genera cansancio antes que interés y gusto por el aprendizaje.

- Entre otras consecuencias que devienen de la metodología implementada, se encuentran:
 - Indisciplina estudiantil y rebeldía frente a ciertos profesores.
 - Falta de cohesión en grupos y subgrupos de aprendizaje.
 - Falta de colaboración y participación por parte del estudiante en el desarrollo de la clase.
 - Incumplimiento de las funciones y tareas que debe cumplir el estudiante como sujeto activo del proceso enseñanza-aprendizaje.
 - Estudiantes pasivos.
 - Carencia de valores y principios.
 - Falta de interacción entre estudiantes y maestros.

Ante estos fundamentos es imperante que se realice una selección adecuada de los docentes que superen todas estas falencias y de esta manera cambien totalmente el procedimiento de la enseñanza – aprendizaje del idioma inglés.

Con el trabajo propuesto se minimizará cualquier selección inadecuada, alcanzando una educación de calidad y superación dentro del nivel académico que la Escuela de Idiomas ofrece a la sociedad en general.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de selección del docente en la Escuela de Idiomas del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico en la Ciudad de Latacunga.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un proceso de selección estricto amparado en las leyes y reglamentos de la institución y educativa.
- Socializar a los docentes el ámbito de trabajo que ofrece el Instituto y su realidad para conseguir su adaptación e incorporación, promoviendo un ambiente adecuado en la relación con las autoridades, colegas, personal administrativo y de servicios generales de la institución.
- Seleccionar docentes con perfiles óptimos en el idioma inglés, que permitan elevar el nivel de enseñanza aprendizaje, de los estudiantes, estimulando que el grado de rendimiento sea el más alto posible.

FACTIBILIDAD

El presente trabajo de investigación según las encuestas proporcionadas dan como resultado de que **SI** es aplicable en la Escuela de Idiomas, debido a que es una herramienta fundamental con los pasos y procedimientos legalmente aceptables en el nivel de educación superior, previa responsabilidad de quien este como Director de este establecimiento educativo.

Es permisible de que exista una adecuada supervisión de todos los procedimientos encaminados a solventar el requerimiento del docente que regirá la enseñanza – aprendizaje con virtudes, valores y principios propios de un docente altamente preparado.

IMPACTO

Mediante el diseño de un sistema de selección docente en la Escuela de Idiomas del ITSA en el que se aplican una serie de pasos secuenciales, se aspira que las autoridades tomen en consideración y pongan a disposición del equipo evaluador este trabajo de investigación para su ejecución.

Siendo eje necesario dentro de la Escuela de Idiomas la selección del docente, esta propuesta ha causado en el personal que labora en esa área una opinión favorable para que implemente este sistema de selección de docentes; ante las falencias que actualmente se han encontrado y al no disponer de una normativa legal, esta puede ser direccionada de tal manera que implique superación en el ámbito de la enseñanza – aprendizaje.

SELECCIÓN DE PROFESIONALES

Una vez que se determina la vacante en determinado cargo, es importante realizar una selección adecuada mediante procedimientos que garanticen la estabilidad de los profesionales en tal o cual cargo, es decir escoger entre los candidatos el más idóneo, para cubrir desde el inicio del periodo académico todas las vacantes existentes, con esto se puede alcanzar un mejor rendimiento y el incremento de la eficiencia intelectual productiva.

Para ello es muy importante la información sobre los diferentes cargos, esto permitirá trabajar en competencias y determinar al candidato su aptitud para llenar ese puesto en base a los siguientes factores:

- Intelectual.
- Personal
- Metodológico
- Experiencia

TÉCNICAS DE SELECCIÓN

La selección de los recursos humanos se lo realiza mediante un sistema de concurso de conocimientos y un sistema de comparación cuantitativa y cualitativa, esto guía a la toma de decisiones, para llenar la vacante en determinado cargo, se puede realizar mediante:

- Análisis del cargo.
- Aplicación de la técnica planificada para la selección
- Análisis de la solicitud y los documentos solicitados.
- Análisis de las pruebas o entrevista.
- Análisis del cargo en la institución.

- Hipótesis de trabajo.
- Visión del aspirante para el cargo.
- Estudio y verificación de datos, aprobado o desaprobado.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Entre las técnicas de selección de personal, entre las más adecuadas y que se encuentran en relación con las diferentes situaciones podemos citar las siguientes:

LA ENTREVISTA

Es una técnica que nos permite obtener información a través del diálogo entre dos o más personas, en las que se planifica preguntas que las formula el entrevistador a la persona entrevistada, para que esta tenga el éxito requerido, el entrevistador debe poseer ciertas características como: facilidad de diálogo, agilidad mental, decisión, concentración, paciencia y sobre todo conseguir el objetivo para el cual se establece la entrevista.

CLASES DE ENTREVISTA

- **ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA**

Según IZQUIERDO ARELLANO, Enrique (Pág.-117, 119) en su libro Investigación Científica, manifiesta: “Es un diálogo abierto entre el entrevistador y entrevistado, aquí el entrevistado tiene mayor libertad para responder y ampliar sus criterios, por lo tanto, el investigador debe canalizar con una guía general y con mucha habilidad la conversación para obtener la información que necesita, ya que no utiliza cuestionario fijo de preguntas, sino más bien se aborda un tema o temas varios, pero el investigador debe conocer la temática para poder guiar la entrevista”.

El investigador está de acuerdo con el autor ya que los integrantes deben ser personas preparadas sobre todo conocedores del tema, esto facilita el diálogo y descubrir la información respectiva.

- **ENTREVISTA ESTRUCTURADA**

Es aquella donde se utiliza un cuestionario con preguntas elaboradas y ordenadas con relación al objetivo de la investigación que son planteadas por el investigador para que responda el entrevistado; esta técnica es muy utilizada en los sondeos de opinión.

- **ENTREVISTA EXPLORATORIA**

Es aquella que sirve para obtener información diagnóstica o preliminar sobre un tema o problema que aún no se le conoce realmente y en base de esos datos podemos formular la hipótesis.

- **ENTREVISTA FOCALIZADA**

Se llama focalizada por que se concentra en experiencias objetivas, actitudes o respuestas emocionales en relación a situaciones particulares. Se lo aplica a personas que han participado en hechos concretos, Ejemplo a los miembros de una comunidad X, a un escritor especial, a los integrantes de una obra de teatro, a los habitantes de los sectores urbanos marginales, etc.

El entrevistador previamente analiza el caso y diseña una guía con los puntos sobresalientes a considerarse, y la hipótesis debe relacionarse con la información que se obtendrá en la entrevista.

- **ENTREVISTA PANEL**

Este tipo de entrevista consiste en planear una serie de preguntas con espacios de intervalos a cada miembro del panel. La finalidad de esta entrevista consiste en estudiar la evolución de las opiniones y la consistencia de las mismas es discutida por los panelistas y entrevistadores. Ejemplo análisis de temas políticos, económicos, industriales, médicos, comerciales, etc.

- **ENTREVISTA TELEFÓNICA**

Es aquella que se realiza por intermedio de una llamada telefónica a los entrevistados, es la más rápida de todas, pero sirve para cuestiones muy breves de pocas preguntas, es útil para verificar audiencia de radio o televisión.

- **ENTREVISTA POR CORREO POSTAL**

En este tipo de entrevista enviamos el cuestionario por correo, a las personas que van a ser entrevistadas, con el objeto de que conteste y nos devuelva el documento por la misma vía. El inconveniente de esta entrevista está en que a veces no contesta el interesado sino más bien otras personas, o en otras ocasiones no responden nunca.

GUIA PARA REALIZAR LA ENTREVISTA

- a) Es importante para realizar la guía de la entrevista primeramente se debe propiciar un ambiente agradable y cómodo tanto en lo físico como en lo psicológico.
- b) Es necesario explicar los motivos de la entrevista, a la persona que vaya a ser entrevistada.
- c) Se debe formular las preguntas con lenguaje comprensible, tal como está en el formulario.

- d) Cuando no haya respuesta a una pregunta, se debe pasar a la siguiente.
- e) Hay que llenar el formulario en cada respuesta, con las mismas palabras expresadas por el entrevistado.
- f) Antes de finalizar la entrevista, revisar si todas las preguntas fueron respondidas y de haber alguna sin respuesta, intentar obtener la información.
- g) La finalización de la entrevista debe ser cordial y un agradecimiento en el cual queda claro que sin la colaboración de él (entrevistado), la investigación no se hubiera podido llevarla a cabo.

LA ENCUESTA

Es una técnica que nos permite obtener la información mediante la aplicación de un cuestionario a las personas que tienen conocimientos sobre el tema o ubicación de un cargo en particular, se aplica a una población determinada o a una muestra selectiva.

TIPOS DE ENCUESTA

a) ENCUESTA GENERAL

Es aquella que recoge las respuestas de todos los componentes de un grupo o población sometida a investigación.

b) ENCUESTA POR MUESTREO

Es aquella que su aplicación se lo hace a una parte o muestra representativa de una población, obteniendo de la información proporcionada una generalización para la población.

c) ENCUESTA DESCRIPTIVA

Es una herramienta que nos permite obtener datos referentes a las características o particularidades de la población o cierto grupo de personas investigadas.

d) ENCUESTA EXPLICATIVA

Se aplica este tipo de encuesta cuando averiguamos las causas de un fenómeno, motivos o razones que originan esos fenómenos o problemas.

DISEÑO DE LA ENCUESTA.

- Planificación no es más que determinar el tema, enunciar los objetivos y determinar la población o muestra a quienes se va a investigar.
- Socializar a la comunidad o muestra su aplicación.
- Planificar las preguntas y elaborar un cuestionario con preguntas claras, concretas, comprensibles y sobre todo objetivas.
- Instructivo en el que se oriente se desarrollo y aplicación.
- Recolección de los datos de la información.
- Tabulación de datos.
- Graficación de resultados.
- Análisis cuantitativo y cualitativo.
- Elaboración del informe.

PROCESO DE SEGUIMIENTO CURRICULAR

La administración de los Recursos Humanos es un área de estudio que tiene el propósito de planificar tareas de capacitación para desarrollar habilidades y aptitudes en los individuos para que su empresa se encuentre satisfactoriamente de sí misma y de la colectividad a la que oferta sus servicios. No se debe olvidar que las organizaciones educativas y otras, dependen para su eficiente funcionamiento del elemento humano con que cuenta, se puede afirmar que la empresa, institución u

organización es el fiel retrato de sus miembros, para ello se propone la siguiente planeación.

NUEVO ENFOQUE PEDAGÓGICO

El educando debe ser el constructor de su propio conocimiento, de su aprendizaje y el docente quien la proporcione todas las actividades significativas, mediante las cuales el estudiante logra estos aprendizajes.

La educación ya no puede limitarse a la transmisión de conocimientos guiados por la enseñanza.



La educación moderna está promoviendo el cambio de paradigma de educación centrado en el constructivismo



El estudiante es el propio constructor del aprendizaje significativo con apoyo del docente



Con este propósito el nuevo enfoque pedagógico establece los principios más relevantes del inter aprendizaje:

1. Los estudiantes son el centro del aprendizaje.
2. Construyen sus propios aprendizajes.
3. Aprende mejor en la intervención del material didáctico y la interacción del conocimiento nuevo.
4. El aprendizaje se fundamenta en el respeto de las diferencias individuales.
5. El estudiante aprende interactuando con su realidad natural, social y cultural.

NUEVO ROL DEL MAESTRO

MAESTRO ORIENTADOR.- Es el que guía y conduce el proceso de inter aprendizaje para el logro de competencias que permita al estudiante cumplir con sus roles: personales, sociales en base de sus experiencias.

MAESTRO MEDIADOR.- Es un puente entre los estudiantes y los conocimientos, entre el aprendizaje y el desarrollo profesional.

MAESTRO INICIADOR.- Es el que inicia, impulsa todas las actividades partir de las cuales los estudiantes desarrollan sus aprendizajes.

MAESTRO ORGANIZADOR.- Es aquel que ordena, coordina, articula y armoniza el trabajo de los estudiantes.

MAESTRO INVESTIGADOR.- Observa, percibe, advierte, busca y recoge información, analiza, reflexiona y toma decisiones sobre el desempeño de los estudiantes.

MAESTRO COMUNICADOR.- Da confianza y tranquilidad a sus alumnos, crea una relación de convivencia científico social en el aprendizaje y desarrollo personal.

MAESTRO INTERCULTURAL.- Comprometido con la comunidad, democrático y sensible con los problemas, respetuoso de la biodiversidad cultural.

PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Es una herramienta viva que posibilita predecir el futuro y resulta imprescindible en el desarrollo del proceso educativo, deja a un lado la improvisación que no es propia de la actuación profesional.

Para el trabajo docente se expone la siguiente planificaciones:

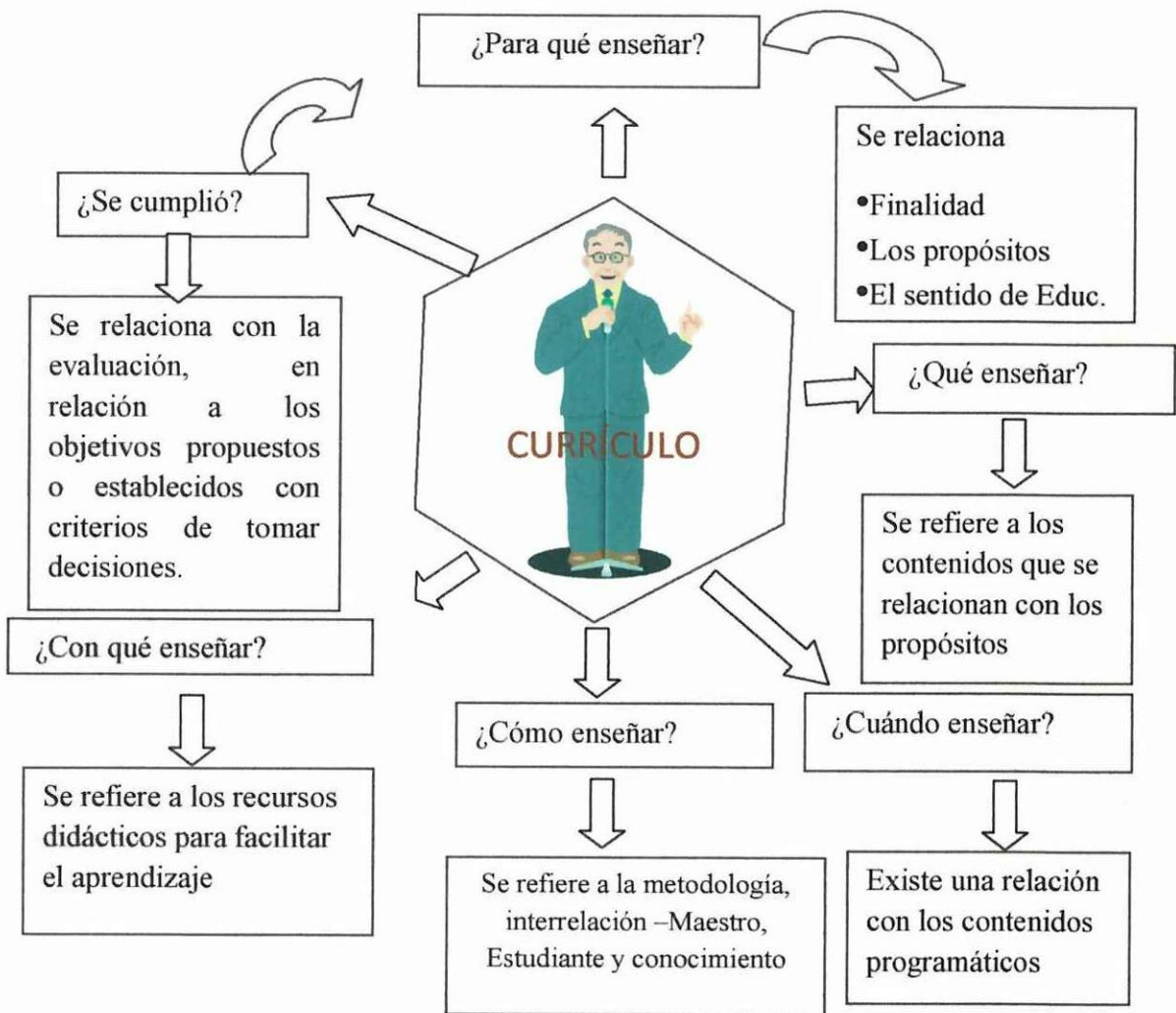
PLAN DE UNIDADES DIDÁCTICAS.- PLAN ACADÉMICO

Este presentamos al inicio del ciclo.

PLAN DE CLASE O PLAN DE LA LECCIÓN

El plan de clase es la previsión inteligente y calculada de las acciones o etapas a cumplirse en el trabajo académico, entre otras como la sucesión de actividades de previsión y de programación que se aplica en una clase considerando los contenidos, material didáctico y proceso pedagógico con miras a lograr un objetivo establecido.

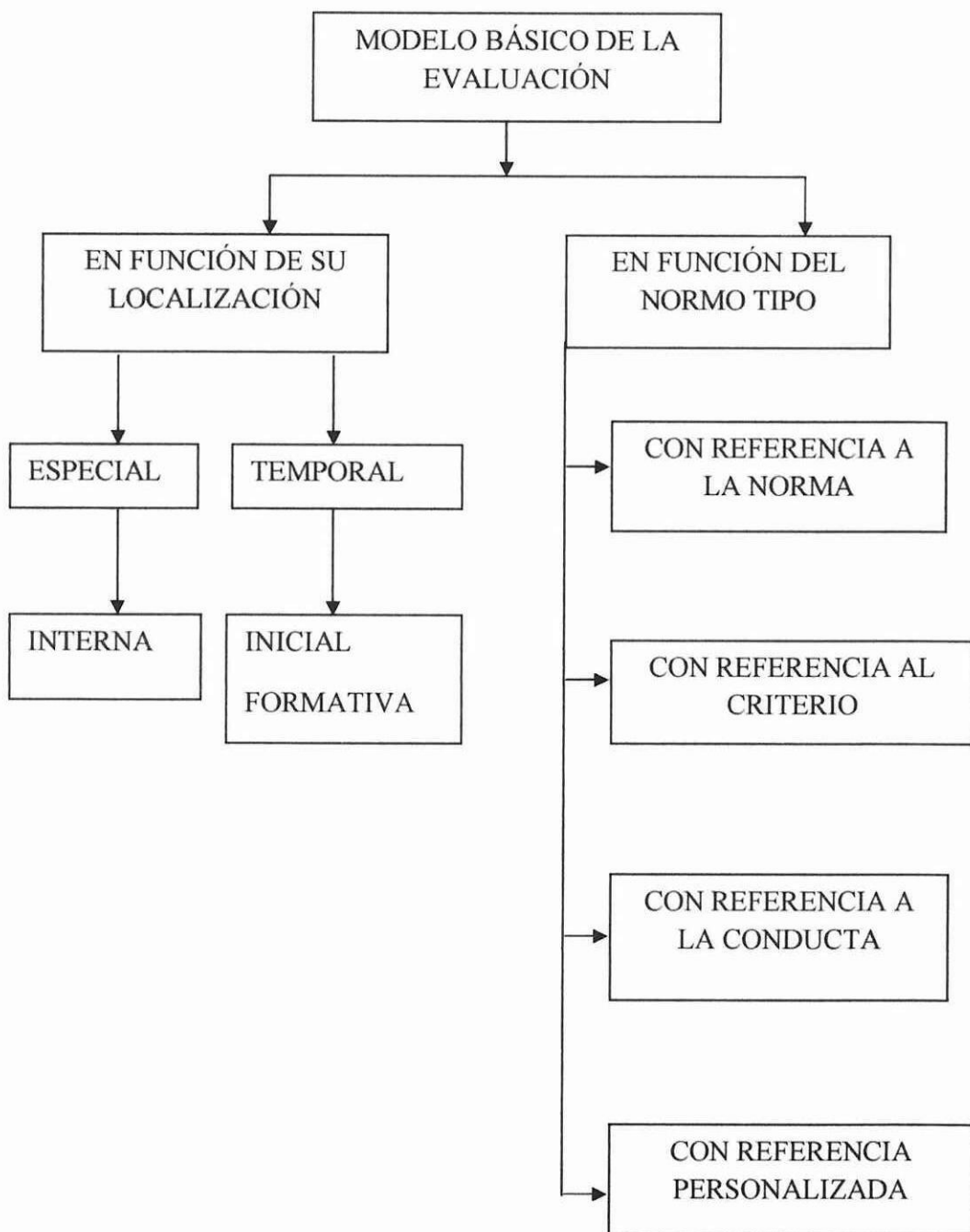
ANTES DE INICIAR LA PLANIFICACIÓN DE LA CLASE, SE DEBE DAR CONTESTACIÓN A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: A QUE SE REFIERE EL CURRÍCULO



LA EVALUACIÓN EN LA ACTUALIDAD

- **UN DIAGNÓSTICO PREVIO.-** De las necesidades para que se cumplan los objetivos planteados.
- **UNA VALORACIÓN.-** De los planes y programas centrados en la consecución de los logros y las competencias propuestas.
- **UNA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS Y LOS RESULTADOS.-** Si cumpla con los requerimientos necesarios para el desarrollo de las clases, contenidos, recurso, refuerzo, evaluación sistémica.
- **UNA INTERPRETACIÓN PSICOPEDAGÓGICA, INTERACTIVA Y CONTEXTUAL, CON FINES DE APOYO.-** La evaluación ya no es simple medida, es criterial, interpretativa, formativa y un instrumento clave en la toma de decisiones. Es además cooperativa puesto que afecta no solo a los aplicadores, sino también a los educandos.

MODELO DE EVALUACIÓN



FICHA DE OBSERVACIÓN DE UNA CLASE

Nombre del Evaluador.....Fecha.....

Tema de la clase.....UNIDAD.....

PLANIFICACIÓN	Presentación de la planificación.	()
	Tiene: Propósito y Finalidad.	()
	Especificación de contenidos.	()
	Ejercicios desarrollados y propuestos.	()
	Formas de evaluación	()
	Trabajos de refuerzo	()

DESARROLLO	Actividades preliminares, iniciales.	()
	Enunciación del tema de la clase.	()
	Exposición fluida MB() , B () , R () , M ()	()
	Dominio de contenidos	()
	Utilización del material didáctico	()
	Claridad en la declaración de conceptos	()
	Permite y acepta las preguntas planteaas	()
	Participan las alumnas activamente	()
	Resolución de ejercicios	()
Planteamiento de ejercicios de refuerzo	()	

METODOLOGÍA	Mantuvo el proceso de la clase	()
	Empleó alguna técnica de trabajo en el Aula	()
	Partió de las actividades preliminares, previas	()
	Mantuvo la motivación en la clase	()
	Realizó el refuerzo (fitbac)	()
	Aplicó el método investigativo	()
	Motivó a la investigación	()

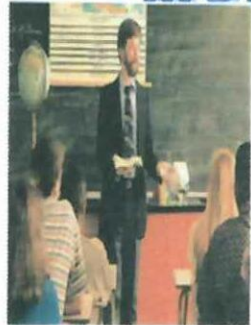
EVALUACIÓN	Partió de la evaluación inicial de contenidos	()
	Aplicó la evaluación de la clase	()
	La evaluación fue gradual y sistemática	()
	Aplicó algún instrumento para la evaluación	()
	Realizó una evaluación planificada	()
	La evaluación fue improvisada	()
	No realizó la evaluación	()
	Seleccionó tareas de evaluación	()

OBSERVACIONES.....

.....

.....

MODELOS DE LA EVALUACIÓN



MODELO BASICO DE LA
EVALUACIÓN

EN FUNCIÓN DE SU
LOCALIZACIÓN

EN FUNCIÓN DEL
NORMOTIPO

ESPECIAL

TEMPORAL

CON REFERENCIA A LA
NORMA

CON REFERENCIA AL
CRITERIO

CON REFERENCIA A LA
CONDUCTA

CON REFERENCIA
PERSONALIZADA

INTERNA
EXTERNA

INICIAL
FORMATIVA
SUMATIVA

Del
evaluador

intencionada

*Dentro del proceso.
*Estudiante fuera.
*Debe ser investigador.

*Al inicio de la
clase.
Durante la clase.
*Al final de la
clase.

PERFIL IDEAL PARA UN PROFESIONAL DEDICADO A LA DOCENCIA DEL IDIOMA INGLÉS

Para elaborar el perfil de un profesional dedicado a la educación acorde con la realidad y su profesionalidad, se deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento. Sólo el docente que conoce los límites de la disciplina y el lenguaje en el cual ella se expresa puede explicar por qué una determinada pregunta no es legítima en un determinado contexto.

Existen saberes sistemáticos de la naturaleza y de la sociedad que son fundamentales para resolver problemas de tipo técnico y problemas de identidad y pertenencia. Las humanidades permiten desarrollar la sensibilidad, comprender y nombrar situaciones y emociones nuevas y gozar de extraordinarios bienes culturales como es el idioma inglés.

De aquí puede derivarse que el profesional dedicado a la labor docente debe conocer muy de cerca los avances tecnológicos y científicos que deberá manejar pero que debiera manejar desde su formación misma. El perfil que se ha elaborado puede ser que parezca muy ambicioso, para poder estar a tono con los tiempos y con la competitividad, sin embargo no pueden apoyar a la docencia como lo hacen los que si pueden competir.

De ahí que vamos a plantear los siguientes lineamientos de formación docente y con ello su perfil de docente.

- El profesional dedicado a la docencia del idioma inglés deberá dominar las cuatro habilidades básicas de este lenguaje como son: **reading, listening, writing y speaking** o los contenidos básicos comunes de su especialidad y ser capaz de contextualizarlos en su tarea docente.

- Estar en condiciones de fundamentar teóricamente sus prácticas de enseñanza enmarcadas en concepciones éticas y sociales del conocimiento, en función de la institución y de la educación.
- Tener condiciones personales y la formación ética y técnica requerida para establecer relaciones institucionales y personales positivas.
- Ser capaz de participar, juntamente con otros docentes, en la elaboración y la implementación del Proyecto Educativo Institucional, de acuerdo con el contexto social particular de la institución.
- Ser capaz de analizar y de interpretar los resultados de su trabajo, de evaluarlos y de modificarlos para mejorar la calidad de los aprendizajes.
- Estar en condiciones de efectuar actividades de búsqueda, sistematización y análisis de información de fuentes primarias, de resultados de innovaciones y de investigaciones, así como de bibliografía actualizada sobre temas
- Serán capaces de: resolver los problemas de la educación y de la enseñanza que van a ser objeto de su intervención, las teorías que los explican y ayudan a comprender críticamente, lo mismo que de aquellas que le permitan entenderse a sí mismo y a sus estudiantes, los conocimientos con los cuales va a formar a otros y de las competencias didácticas propias del ejercicio de su actividad formativa, las fuentes de la realidad y del criterio que contextualizan la profesión en los ámbitos local, nacional e internacional, y un dominio de la historia y de la lógica vinculado con la comprensión y la construcción de teorías pedagógicas, en tanto conocimientos que fundamentan su profesión y le otorgan identidad intelectual, los criterios y las normas que regulan la profesión y su ejercicio ético y responsable.
- Un educador capaz de preservar y enriquecer su salud física, mental y social comprometido con los valores cívicos, éticos, morales, sociales, políticos, económicos, religiosos y culturales, con amplia visión del universo, con sentimientos

de justicia social, solidaridad humana, vocación docente y actitud crítica, creativa y científica en el ejercicio de la profesión y de la docencia.

· Un dominio cabal del idioma inglés, por haber logrado una autonomía profesional que le permita tomar decisiones informadas, por comprometerse con los resultados de su acción docente, por evaluarla críticamente, por trabajar en conjunto con sus colegas, y por manejar su propia formación permanente. El maestro de educación dispondrá de las capacidades que le permitan organizar el trabajo educativo, de diseñar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas con el fin de que todos sus educandos alcancen los propósitos de la educación; de reconocer la diversidad de los niños, jóvenes y adultos que forman el grupo a su cargo. Atender a su enseñanza por medio de una variedad de estrategias didácticas que desarrollará de manera creativa. Reconocerá la importancia de tratar con dignidad y afecto a sus estudiantes; Aprovechará los contenidos curriculares y las experiencias y conductas cotidianas en el aula y en la institución para promover la reflexión y el diálogo sobre asuntos éticos y sobre problemas ambientales que disminuyen la calidad de vida de la población; Propiciará el desarrollo moral autónomo de sus estudiantes, y favorecerá la reflexión y el análisis del grupo.

· Que tenga capacidad de aprendizaje y un espíritu crítico e innovador que le permita valorar las nuevas corrientes e incorporarlas a su práctica, con el objetivo de hacer el mejor aporte posible a la comunidad educativa a la que pertenece.

· Que sea íntegro, capaz de servir de modelo y de ejemplo a sus estudiantes y a los que trabajan en su entorno. Que tenga capacidad de actuar con ecuanimidad y equilibrio, que exprese su identidad con la cultura nacional, y sensibilidad social en sus prácticas y actividades y con los seres que le rodean.

· Que sea respetuoso de su entorno y siempre comprometido con la excelencia. Que sea un individuo capaz de integrarse a una comunidad y de comprometerse con una visión de excelencia.

- Con capacidad para examinar críticamente y para transformar su práctica docente.
- Que sea graduado universitario con el nivel de formación inicial como profesional y un nivel de formación docente requerido por el sistema, y con la capacidad de desempeñarse en el trabajo con dominio de sus funciones, tanto pedagógicas como administrativas. www.perfilidealdocente.com



FUERZA AÉREA ECUATORIANA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

ESCUELA DE IDIOMAS

SISTEMA DE SELECCIÓN DOCENTE

LATACUNGA-ECUADOR

2008

SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN LA ESCUELA DE IDIOMAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO EN LA CIUDAD D DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI AÑO 2007 – 2008”

INTRODUCCIÓN

Los desafíos internos y externos generados por la sociedad y los sistemas científicos técnicos, el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico considera que los maestros son los elementos más importantes para alcanzar los altos objetivos en la institución, razón por la cual es importante dotar de un sistema de selección de los docentes con todos los sustentos legales de la educación superior, así como la regulación que sustenta para ello que es el 001-AP-m-2h-O-03del 2003, para el proceso de selección docente de la institución.

OBJETIVOS

- Incorporar docentes con alto perfil profesional selecto en las áreas de estudio a fin de elevar el nivel de formación de los futuros profesionales.
- Contar con docentes comprometidos con el desarrollo de las actividades curriculares y extracurriculares de la Escuela de Idiomas
- Estandarizar un proceso de selección de los docentes en el Instituto.
- Establecer todos los sustentos legales para el proceso de selección del personal que requiere la institución.

ALCANCE

- Rectorado.
- Vicerrectorado.
- Asesoría y planificación.
- Comisión de Recursos Humanos Docentes.

- Jefes Departamentales Académicos.
- Centro de Educación Continua.
- Coordinación y Control.

DISPOSICIONES GENERALES.

Tomado del folleto de Procesos de Selección del Docentes Capítulo XIV para el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

- En todo lo referente al personal docente, el Instituto se apegará estrictamente a lo que establece la LEY DE Educación Superior en el capítulo VII que trata del personal Académico en los artículos que van del 50 al 58 inclusive, y a lo que dicta el Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador en el Título IX, de los estatutos de los Institutos, Capítulo I, De los Docentes, artículos que van desde el 131 al 139 inclusive.
- La selección será un proceso sistemático, que servirá para obtener personal docente profesional calificado.
- El ingreso de docentes al Instituto Técnico Superior Aeronáutico estará regulado por este procedimiento y previo concurso de méritos y oposición.
- Esta regulación será aplicada para la selección docente de todos los estatutos educacionales del ITSA.
- Este proceso será ejecutado por la Comisión de Selección, la cual estará integrado por un representante de Recursos Humanos, el Director de la Escuela de Idiomas, Asesor Educativo y un Profesor de Inglés

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- El ITSA formalizará su relación con los profesores que no tengan nombramiento, a través de contratos de prestación de servicios profesionales de acuerdo al artículo 139 del reglamento de Institutos Superiores.

- El ITSA por su característica particular de ser un Instituto Aeronáutico, se reserva el derecho de utilizar los servicios profesionales-docentes del personal militar, activo o pasivo, que no posean títulos académicos, que se comprueben sus conocimientos y experiencia para dictar materias específicas de aviación.
- Solo en el caso de excepción se podrá designar como profesores a quienes tengan títulos de tecnólogos, previo concurso de méritos y oposición.
- Todos los docentes que ingresen al ITSA deberán presentar su título profesional registrado por el CONESUP y su respectiva matrícula profesional.
- Si por cualquier contingencia no hayan registrado su título por el CONESUP y/o no tengan la matrícula profesional, el docente tendrá el plazo de noventa días, a partir de la celebración del contrato para presentar estos requisitos, caso contrario el contrato no se renovará en el siguiente ciclo académico.
- Todos los docentes que vayan impartir materias técnicas de aviación, deberán poseer la licencia emitida por la DGAC, de no tener dicha licencia, el Instituto dará un plazo de 90 días para su tramitación, caso contrario el contrato no se renovará en el siguiente ciclo académico.
- El Instituto fijará normas que rijan la estabilidad, capacitación, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico.
- El personal docente del ITSA se rige por la ley de Educación Superior, por los códigos de trabajo o Civil, según los casos, por el escalafón del docente universitario, por las disposiciones del respectivo estatuto y el Reglamento de Carrera Académica Institucional
- Las jornadas nocturnas o en días feriados que respondan a la programación académica previamente establecida, no estarán sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo en cuanto a reconocimiento de valores adicionales.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DOCENTE

- El Director de la Escuela de Idiomas establecen la necesidad de llenar una vacante de docente.
- Solicitan llenar la vacante a la Comisión de Recursos Humanos Docentes y adjuntan el perfil del docente de acuerdo a la asignatura que sea destinado.
- El departamento de Recursos Humanos, previo análisis realiza un cronograma de actividades, para el reclutamiento, selección y contratación e ingreso de docentes.

(Formato A)

- El departamento de Recursos Humanos, previo análisis y verificación de perfiles y requisitos proceden a convocar por la prensa a un concurso de merecimientos y oposición para llenar la vacante. (Formato B).

- La comisión de Recursos Humanos Docentes recepta y califica carpetas de acuerdo al (Formato C).

- Los candidatos se someten a rendir un examen de suficiencia docente y una clase práctica ante la Comisión de evaluación, para calificar este procedimiento se utilizará los formatos: (Formato D, E, F y G)

- La comisión prepara un informe al Vicerrector Académico indicando conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado luego del estudio y análisis del proceso mencionado.

- El Vicerrector Académico autorizará o no la contratación de los servicios profesionales del docente.

- La Comisión de Recursos Humanos Docentes elabora el contrato de prestación de servicios profesionales, según (Formato H), en original y copia. El original lo archiva y la copia se entrega al docente.

- La Comisión de Recursos Humanos Docentes, comunica de la contratación a la Dirección de la Carrera correspondiente, a las secciones de Recursos Humanos, Coordinación y Control y Finanzas.
- Una vez contratado el docente se procederá a crear su carpeta en el archivo de Asesoría Educativa con un formato de currículum vitae establecido en el (**Formato I**).

A continuación se establecen los diferentes formatos que se describen en el presente capítulo:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL DOCENTE PARA EL DPTO. IDIOMAS ITSA

ORD	ACTIVIDADES	MAY			JUNIO							RESPONSABLES							
		22	24	26	27	28	1	4	5	6	7		8	11	12	13	14	15	18
1	AUTORIZACION																		SR. RECTO ITSA
2	PUBLICACION DEL LLAMAMIENTO (PRENSA)																		DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA
3	RECEPCION DE CARPETAS																		DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA
4	CALIFICACION DE CARPETAS (20 PUNTOS)																		DPTO. IDIOMAS ITSA
5	COMUNICACION DE CARPETAS APROBADAS																		DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA
6	PRUEBAS DE MERECIMIENTO Y OPOSICION																		DPTO. IDIOMAS ITSA
7	CALIFICACION DE PRUEBAS (20 PUNTOS)																		DPTO. IDIOMAS ITSA
8	ENTREVISTA PERSONAL (10 PUNTOS)																		SR. VICERREC. ACADEMICO, DPTO. RR-HH Y DIRECTOR DPTO. IDIOMAS
9	SELECCION DEFINITIVA																		SR. VICERRECTOR ACADEM., DPTO. RR- HH Y DIRECTOR DPTO. IDIOMAS
10	COMUNICACION PERSONAL FAVORECIDO Y NO F.																		DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA
11	ELABORACION DEL CONTRATO Y HOJAS DE VIDA																		DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA
12	LEGALIZACION CONTRATOS																		DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA

JEFE DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA

DIRECTOR DEL DPTO. IDIOMAS ITSA

VICERRECTOR ACADEMICO ITSA.

FORMATO B



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

REQUIERE INCORPORAR AL CUERPO DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE IDIOMAS PROFESIONALES
HORA - CLASE

INSTRUCCIÓN FORMAL

- LICENCIADO EN IDIOMAS ESPECIALIDAD INGLES

EXPERIENCIA LABORAL

- MÍNIMO 1 AÑO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
- MÍNIMO 2 AÑOS EXPERIENCIA LABORAL EN EL ÁREA

CAPACITACIÓN

SÓLIDOS CONOCIMIENTOS EN LAS CUATRO HABILIDADES DEL IDIOMA INGLES.

COMPETENCIAS CONTRATABLES

- BUENA PREDISPOSICIÓN AL TRABAJO
- DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA ACOPLARSE AL HORARIO DEL DPTO. DE IDIOMAS
- CAPACIDAD PARA ORGANIZACIÓN DE TRABAJOS EN EQUIPO
- AGUDEZA MENTAL , INNOVADOR

REQUISITOS :

- TITULO DE TERCER NIVEL, DEBIDAMENTE RECONOCIDO POR EL CONESUP.

CURRÍCULUM VITAE CON CERTIFICADOS DE ESTUDIOS, TRABAJO Y CURSOS REALIZADOS DEBERÁN PRESENTAR EN EL DPTO. RECURSOS HUMANOS ITSA, HASTA EL VIERNES 1 DE JUNIO DEL 2007. EN EL HORARIO DE 0700HRS. A 1500HRS. AV. AMAZONAS Y XAVIER ESPINOZA No. 3-47

FORMATO C
FUERZA AEREA ECUATORIANA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO
HOJA DE CALIFICACIONES DEL CURRÍCULO VITAE

NOMBRE:

CARRERA:

ASIGNATURA:

FECHA:

VALORACIÓN		PUNTOS
TÍTULOS		
TÉCNICO FAE	0,50	
TECNÓLOGO	0,80	
LICENCIA DAC	1,00	
Ing DE EJECUCIÓN	1,20	
TÍTULOS TERMINALES	1,50	
DIPLOMADO	1,80	
ESPECIALIDAD	2,00	
MAESTRÍA	3,00	
PUNTAJE		
EXPERIENCIA DOCENTE		
1 AÑO	0,30	
2 A 3 AÑOS	0,60	
3 A 5 AÑOS	1,00	
5 A 10 AÑOS	1,50	
10 AÑOS MÁS	2,00	
PUNTAJE		
EXPERIENCIA PROFESIONAL		
1 AÑO	0,30	
2 A 3 AÑOS	0,50	
3 A 5 AÑOS	0,80	
5 A 10 AÑOS	1,00	
10 AÑOS MÁS	1,50	
PUNTAJE		
CURSOS AFINES A LA CÁTEDRA Y/O DOCENCIA INTERNACIONAL		
20 HORAS MÁS	0,10	
30 HORAS MÁS	0,30	
60 HORAS MÁS	0,60	

120 HORAS MÁS	1,20	
PUNTAJE		
CURSOS AFINES A LA CÁTEDRA Y/O DOCENCIA NACIONALES		
20 HORAS MÁS	0,10	
30 HORAS MÁS	0,30	
60 HORAS MÁS	0,50	
120 HORAS MÁS	1,00	
PUNTAJE		
OTROS CURSOS INTERNACIONALES		
20 HORAS MÁS	0,10	
30 HORAS MÁS	0,20	
60 HORAS MÁS	0,40	
120 HORAS MÁS	0,80	
PUNTAJE		
OTROS CURSOS NACIONALES		
20 HORAS MÁS	0,10	
30 HORAS MÁS	0,20	
60 HORAS MÁS	0,30	
120 HORAS MÁS	0,50	
PUNTAJE		
TOTAL DE PUNTOS		

FORMATO D
FUERZA AÉREA ECUATORIANA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO
FORMULARIO PARA CALIFICAR LA SUFICIENCIA DOCENTE

NOMBRE:

CARRERA:

ASIGNATURA:

FECHA:

EQUIVALENCIAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

19 – 20	EXCELENTE
17 – 18.99	MUY BUENO
15 – 16.99	BUENO
14 – 14.99	REGULAR
13.99 O MENOS	REPROBADO

PARAMETROS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	PARCIAL
CONOCIMIENTO										
PEDAGOGIA										
PLANTEA OBJETIVOS										
MOTIVACION										
RETROALIMENTACION										
AYUDAS DIDACTICAS										
	TOTAL PUNTOS / 20									

CALIFICACION:

OBSERVACIONES:

.....
.....

.....
NOMBRE DEL EVALUADOR

.....
FIRMA

FORMATO E
FUERZA AÉREA ECUATORIANA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

INDICACIONES

- 1.- Responda de la manera más objetiva posible, elimine prejuicios favorables.
- 2.- La calificación que según su criterio le corresponda al profesor, de acuerdo a las siguientes características.

- E Excelente
- M Muy Bueno
- B Bueno
- D Deficiente
- N No aplica

EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR

PROFESOR.....						
ASIGNATURA.....		CALIFICACIÓN				
N	ASPECTOS	N	D	B	M	E
1	Es puntal a la hora de iniciar y terminar las clases					
2	Cumple el docente con su carga horaria.					
3	Cumple con todo el programa analítico.					
4	Motiva y utiliza el tiempo programado en clases					
5	Participa en eventos con los estudiantes en la institución					
6	Registra las calificaciones en los tiempos establecidos.					
7	Los contenidos son contemporáneos e innovadores					
8	Demuestra respeto a las autoridades y superiores					
9	Respeto la opinión de los demás, es sociable					
10	Acepta críticas, está a gusto con la asignación horaria					
TOTAL						
Enumere los aspectos en qué debe mejorar el docente. Enumere las cualidades del docente que a su juicio son más importantes.						

FORMATO F
FUERZA AÉREA ECUATORIANA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

INDICACIONES

- 1.- Responda de la manera más objetiva posible, elimine perjuicios favorables.
- 2.- La calificación que según su criterio le corresponda al profesor, de acuerdo a las siguientes características.

- E Excelente
- M Muy Bueno
- B Bueno
- D Deficiente
- N No aplica

EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTE

PROFESOR.....										
ASIGNATURA.....						CALIFICACIÓN				
N	ASPECTOS					N	D	B	M	E
1	Expone el tema y los objetivos de la clase									
2	Demuestra preparación de los temas que expone									
3	Resuelve ejercicios y responde las preguntas en clase									
4	Utiliza material didáctico en los temas de estudio									
5	Trata los temas organizadamente y secuencial									
6	Explica en forma clara y precisa los temas									
7	Las evaluaciones tienen referencia a los temas tratados.									
8	Mantiene la motivación durante el período de clases.									
9	Fomenta la investigación y el interés por aprender.									
10	Respetar las diferencias individuales en el aprendizaje									
TOTAL										
Enumere los aspectos en qué debe mejorar el docente. Enumere las cualidades del docente que a su juicio son más importantes.										

FORMATO G
FUERZA AÉREA ECUATORIANA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

INDICACIONES

- 1.- Responda de la manera más objetiva posible, elimine prejuicios favorables.
- 2.- La calificación que según su criterio le corresponda al profesor, de acuerdo a las siguientes características.

- E Excelente
M Muy Bueno
B Bueno
D Deficiente
N No aplica

EVALUACIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN EVALUADORA

PROFESOR.....						
ASIGNATURA.....		CALIFICACIÓN				
N	ASPECTOS	N	D	B	M	B
1	Presenta las planificaciones respectivas de la asignatura					
2	Cumple los esquemas del proceso de una clase					
3	Despierta el interés en las clases por aprender.					
4	Interrelaciona la Teoría con la práctica y la investigación.					
5	Contesta satisfactoriamente las preguntas en la clase					
6	Utiliza material didáctico en las clases.					
7	Realiza el refuerzo en los temas desarrollados.					
8	Aplica la evaluación al final de cada tema.					
9	Fomenta la disciplina y el respeto mutuo.					
10	Utiliza bibliografía contemporánea.					
TOTAL						
Enumere los aspectos en qué debe mejorar el docente.						
Enumere las cualidades del docente que a su juicio son más importantes.						

FORMATO H

CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

COMPARECIENTE: Interviene por una parte, el señor Coronel. EMT Avc. Ing. Manuel Clavijo Rodríguez, en calidad de Rector y representante legal del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, a quien en adelante y para efectos del presente Contrato, se le denomina EL INSTITUTO; y, por otra parte el señor/(a), a quien en adelante, y para efectos del presente Contrato, se denominará EL PROFESIONAL, los dos mayores de edad, ecuatorianos y capaces de contraer obligaciones, y, libre y Profesionales, contenida en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR AERONAUTICO necesita los servicios de un Docente en Educación Superior, a fin de que cumpla con los requisitos y requerimientos de la Institución en las diferentes carreras que actualmente tiene.

SEGUNDA: Con estos antecedentes, EL INSTITUTO contrata los servicios profesionales del señor/(a), a fin de que realice este servicio dentro de los cursos regulares de las tecnologías que promueven este instituto.

TERCERA: Los honorarios que recibirá el profesional es el equivalente a por hora. Este pago se lo hará de forma mensual, y de acuerdo a la carga horaria y las hora efectivamente dictadas, las mismas que serán canceladas previo el informe de la sección evaluación y control para cuyo efecto presentara la factura correspondiente, de este valor se detendrá el 8% por de retención a la fuente como lo señala el Art. 2 numeral 3 literal a de la resolución No. NAC-0182 de 1 24 de marzo del 2003 emitida por el SRI.

CUARTA: La relación entre el Instituto y el Profesional será de naturaleza civil es decir Instituto – Profesional; por lo tanto no existe entre ellos ninguna vinculación de dependencia y el Instituto no asume ninguna obligación de carácter legal.

QUINTA: Sera ley para las partes lo que establece el Título IX, Capítulo I de los Docentes y en especial lo que establece el Art. 139 del Reglamento General de los

Institutos Técnicos y Tecnológicos, por ser una Institución Educativa del sector Particular en concordancia con el Art. 50 inciso quinto parte final de la Ley Orgánica de Educación Superior vigente.

SEXTA: El Instituto se reservara el derecho de dar por terminado el Contrato en cualquier momento de considerarlo conveniente, sin que medie notificación judicial sino únicamente mediante comunicación escrita que contenga dicha decisión.

SEPTIMA: Es obligación del Profesional conocer y dar cumplimiento a lo que establece las disposiciones del Estatuto vigente de la Institución, para lo cual y efecto de sanciones se someterá disciplinariamente a lo mencionado en el cuerpo legal invocado.

OCTAVA: En caso de controversias en la ejecución del presente contrato, las partes se someterán a lo que señala la Ley de Conciliación y Arbitraje, a los jueces competentes de la Provincia de Cotopaxi, señalan como domicilio la ciudad de Latacunga y aceptan someterse las controversias al tramite verbal sumario.

Para constancia de lo actuado, firman al pie del presente, en original y dos copias de igual contenido y valor, en Latacunga a 3 de abril del 2006.

Firma

.....

.....

C.I.:.....

CI.....

FORMATO I
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

CURRICULO VITAE DEL DOCENTE

DATOS PERSONALES:

APELLIDOS Y NOMBRES : -----
CEDULA : -----
NACIONALIDAD : -----
DIRECCIÓN : -----
TELÉFONO : -----

ESTUDIOS REALIZADOS:

PRIMARIA: -----
SECUNDARIA: -----
SUPERIOR: -----

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

* -----
* -----
* -----

TÍTULOS OBTENIDOS:

* -----
* -----
* -----

CURSOS REALIZADOS:

* -----
* -----
* -----

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- GONZÁLEZ GRETY S.- Inteligencias Múltiples en el Aula. Santillana 2002.
- HIDALGO MATOS Benigno.- La Planeación Centrada en el Aprendizaje Lima Perú 2003.
- IZQUIERDO ARELLANO Enrique.- Investigación Científica
- IZA Cisneros. Segundo Encuentro de Gestión Cultural 1995
- OLGA DE COREAGA Isabel, BALDAVID NISSIN Esther.- Los Materiales Didácticos 2001.
- Dr. PONCE CÁCERES Vicente.- Gestión de Recursos Educativos, Universidad de Guayaquil 1999
- Dr. SEGOVIA Ernesto.- Módulo de Administración de Personal, Instituto Tecnológico Superior Aeronáutica 2005.
- www.la_educacion_superior.com. Consulta 10 de marzo del 2008.
- www.el_idioma_ingles.com.ec 12 de marzo 2008
- www.itsafae.edu.ec/14k14 de marzo 2008
- Segundo Encuentro de Gestión Cultural-24-28 julio 1995 por el ITSA
- VIGOTSKY, Liew (1991-Pág. 11)

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ALMEIDA SAENZ. Orlando. Tecnología Educativa en el Nuevo Enfoque Pedagógico
- BETTY B. OSMAN.- Problemas de Aprendizaje. Trillas 1997
- Manual de educación, Guía del Profesor.- Océano
- Nuevos Temas Empresariales Managemen Siglo XXI
- "OCEANO" Manual de la Educación .
- CHIAVENATO Adalberto (2000) Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.

- BRIONES GEORGE (1992) Investigación Social y Educativa. SECAB, Bogotá-Colombia.
- DONNELLY JAMES (1997) Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.
- ITSA. (2006) Plan Estratégico 2007-2008 Ediciones Fuerza Aérea. Latacunga-Ecuador.
- HERRERA LUIS (2004) Tutoría de la Investigación científica. Editores Dimerio. Quito Ecuador.
- KOONTZ HAROLD (1999) Administración de una perspectiva global. Onceava edición Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.
- VACA GUSTAVO (2000) Administración y Evaluación de Proyectos. Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.
- www.perfil_ideal_docente.com

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE

GUÍA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES DEL INSTITUTO

TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO.

INTRODUCCIÓN

La presente encuesta está dirigida a receptor información confidencial para el desarrollo de la tesis de licenciatura, en tal virtud conteste con toda sinceridad.

OBJETIVO

Conocer el criterio de las autoridades que se encuentran al frente de la institución en relación a la planificación y desempeño curricular.

CUESTIONARIO

1.- ¿En los momentos actuales ha realizado un seguimiento académico al personal de señores de docentes del área de inglés?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2.- ¿A gestionado cursos de capacitación para los señores docentes del área de inglés?

Si ()

No ()

3.- Para llenar una vacante (docente de inglés) en la institución lo hace por?

Concurso de merecimientos ()

Amistad ()

Recomendación ()

Selección ()

4.- ¿Está de acuerdo que se implemente un sistema de control y selección de los docentes para cubrir las vacantes en la Escuela de Idiomas?

Si ()

No ()

5.- ¿Con la implantación de un sistema de selección se lograra elevar el nivel académico-cognitivo en la Escuela de Idiomas del ITSA.?

Si ()

No ()

6.- ¿Es importante contar con profesionales eficientes en el área de inglés?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7.- ¿En los momentos actuales la Escuela cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento académico?

Si ()

No ()

8.- ¿Es necesario seleccionar profesionales calificados que formen parte del cuerpo docente de la Escuela de Idiomas?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE

GUÍA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SEÑORES DOCENTES DEL INSTITUTO

TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO.

INTRODUCCIÓN

La presente encuesta está dirigida a receptor información confidencial para el desarrollo de la tesis de licenciatura, en tal virtud conteste con toda sinceridad.

OBJETIVO

Conocer el criterio de los señores Docentes que se encuentran al frente de la institución.

CUESTIONARIO

1.- ¿En los momentos actuales las autoridades realizan un seguimiento académico a los maestros?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2.- ¿Las autoridades han gestionado cursos de capacitación?

Si ()

No ()

3.- ¿Para ingresar a prestar los servicios en la Escuela de Idiomas lo realizó a través de?

Concurso de merecimientos ()

Amistad ()

Recomendación ()

Selección ()

4.- ¿Está de acuerdo que se implemente un sistema de control y selección de los docentes para cubrir las vacantes en la Escuela de Idiomas?

Si ()

No ()

5.- ¿Con la implantación de un sistema de selección se lograra elevar el nivel académico-cognitivo en la institución?

Si ()

No ()

6.- ¿Es importante contar con profesionales eficientes en el área de inglés?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7.- ¿Para mejorar el nivel académico es necesario planificar cursos de capacitación?

Si ()

No ()

8.- ¿En los momentos actuales la Escuela de Idiomas cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento académico?

Si ()

No ()

9.- ¿Los servicios que presta la institución son?:

Excelente ()

Muy Buenos ()

Buenos ()

Regulares ()

10.- ¿Es necesario seleccionar a los profesionales que forman parte del cuerpo docente?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE

GUÍA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SEÑORES ESTUDIANTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO.

INTRODUCCIÓN

La presente encuesta está dirigida a receptor información confidencial para el desarrollo de la tesis de licenciatura, en tal virtud conteste con toda sinceridad.

OBJETIVO

Conocer el criterio de los señores Estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

CUESTIONARIO

1.- ¿En los momentos actuales las autoridades realizan un seguimiento académico a los maestros?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2.- ¿Las autoridades han gestionado cursos de capacitación para sus maestros?

Si ()

No ()

3.- ¿Sabe usted que los maestros que ingresan a la institución lo hacen por?

Concurso de merecimientos ()

Recomendación ()

Selección ()

4.- ¿Está de acuerdo que se implemente un sistema de control y selección de los docentes para cubrir las vacantes en Escuela de Idiomas?

Si ()

No ()

5.- ¿Con la implantación de un sistema de selección se lograra elevar el nivel académico cognitivo en la institución?

Si ()

No ()

6.- ¿Es importante contar con profesionales eficientes en el área de inglés?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7.- ¿Para mejorar el nivel académico es necesario que las autoridades planifiquen cursos de capacitación para los maestros?

Si ()

No ()

8.- ¿Cree usted que en los momentos actuales el Instituto cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento académico?

Si ()

No ()

9.- ¿Los servicios que presta la Escuela de Idiomas son?

Excelente ()

Muy Buenos ()

Buenos ()

Regulares ()

10.- ¿Es necesario seleccionar a los profesionales que forman parte del área de inglés?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CHAPTER III

PROPORSAL

“TEACHERS’ SELECTION SYSTEM AT THE ENGLISH SCHOOL OF THE AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE OF LATACUNGA, COTOPAXI PROVINCE, DURING ACADEMIC YEAR 2007 – 2008”

INTRODUCTION

The Aeronautics Superior Technological Institute concerned about the teaching-learning process, regards that the teaching staff is one of the most important elements to achieve goals and the fulfillment of objectives in all the study fields, specially English considering that it is convenient to implant a process of teachers’ selection, which are according to the laws of superior education and regulation of technical and technological institutes on the article N° 001-AP-m-2h-o-03 for the selection process of teachers at the institution.

JUSTIFICATION

Since the beginning of the organizational situation of The Aeronautics Superior Technological Institute is defined by the provisional projected new rules, new plans are designed specifically to something as essential as is the selection of teachers, it can be said that the faculty is the column backbone of any educational institution.

When tasks performed by teachers are checked within and outside the classroom, is undoubtedly the evaluation of them. It is impossible to think in education without evaluation.

This work aims to incorporate practical ideas of how to select, evaluate and control the teachers to work individually and collectively.

In the first instance, the propose is create a system to select, assess and monitor teaching English in ITSA, area as it will determine the academic level of teachers to be recruited at the Aeronautics Superior Technological Institute, also this will allow to know when teachers must be trained in pedagogy, teaching, study skills, etc., additionally it permits monitoring teaching at the School of Languages.

OVER VIEW

The School of Languages of The Aeronautics Superior Technological Institute, has taught some English language courses for military students and civilians those are residents in the province, who must pass the proficiency in foreign language as a prerequisite to obtaining a degree in technologists in the different careers: Mechanical and Aerospace Engine Structures, Logistics and Transport Avionics related to Electronics and Instrumentation, Telematics and Air and Land security offered by the Institute.

As for teaching to deliver the courses, any arrangement has been with regarded formal selection of the teachers, which is the primary factor to conduct the study and analysis of relying on staff highly trained and qualified teachers for the area.

The teaching resource is still monotonous due to the absence of the commitment of teachers to develop content in line with the requirements currently needed to support education - learning.

Prior to this, it is proposed to the Director of the School of Languages this research work, to get a maximum consideration of the Higher Technological Institute of Aeronautics, for implementation and thus contribute as a tool procedures for the selection of teachers who apply for covering school, and thereby achieve a continuous improvement in teaching-learning, geared to professional, institutional and individual ego to the society that needs this service as a formal strengthening.

BASIS:

SCIENTIFIC BASIS

The advancement of science and technology in developed countries and the superpowers, because of their alliances and commitments to each other and communication is the most important mean, English language has been adopted as a universal language, and therefore developing countries like ours, for that reason it is essential that English teachers are selected according to our times and with a aims to the future.

PEDAGOGICAL BASIS

The absence of a planning culture the lesson class, it is believed that the teacher and university education, he knows everything and you need not prepare anything. This is the most important reason for the theoretical content that addresses are not updated and repeat the same for many years.

- The planning of the English lesson is the exclusive competence of the teacher, that is because teachers do not work together to unify criteria, objectives and share the learning experiences.
- In the pedagogical processes that develop teachers, which is the predominant they apply of traditional teaching techniques such as dictation, the master class, the copying of texts or documents, among others

The pedagogical principles underlying the proposal focuses on the historical-cultural theory developed by Vigotsky, which revolutionizes the education system, education

is seen as a pedagogical process of teaching and learning which considers man as an integral being, immersed in a set of relationships.

According Vigotsky, Liev (1991-Pag. 15) the intellectual functioning depends on effective social interactions and an extension of the culture of the moment, which are an essential prerequisite for cognitive development.

By the experience and knowledge obtained in the daily living, environment and culture to develop the intelligence of human beings and their potential.

The key concepts are internalization is a process in which one learns to regulate mental processes and forms of communication the zone of proximal development or potential is the relation between the action in relation to a particular ability and latent capacity, as the individual benefits of both the inter-action with other people, in its due time, it may be in more advanced situations.

Teaching welcomes the contributions made by educational psychology, which has become a construction model by teaching space for reflection and the continuous building of knowledge and training of the personality.

METHODOLOGY

- Active methods are not being used to bring students to their own learning process and training. In most cases, the teaching methods are limited to student's memorization of information. Neither modern technique to stimulate and motivate learning.

- As a result of the methodology and techniques implemented, there is no relation between theory and practice. It is common to see that most of the time is dedicated to the treatment of theoretical and practical activities that use a small space or simply not performed.

A consequence of the methodology used is also the desmotivation of the students when attend class. For others, the classes are repetitive and tiring but do not generate interest and love of learning.

Among other consequences that arise from the methodology implemented are:

- Student indiscipline and rebellion against certain teachers.
- Lack of cohesion in groups and subgroups of learning.
- Lack of collaboration and participation by students in the development of the class.
- Failure of the tasks to be fulfilled by the student as an active subject of the teaching-learning process.
- Students liabilities.
- Lack of values and principles.
- Lack of interaction between students and teachers.

Before these prevailing principles it is very important to carry out a proper selection of teachers to overcome these shortcomings and thus completely change the English teaching – learning process.

The proposed work will minimize any inappropriate choice, with quality education and excellence within the academic level that the School of Languages offers to the society in general.

OBJECTIVES:

GENERAL OBJECTIVE

To design a teachers selection system at the Aeronautic Superior Technological Institute of Latacunga City.

SPECIFIC OBJETIVES

- To establish a strict selection process according to the laws and regulations of institution and education.
- To socialize teachers with job the environment that institution and its reality offer to achieve adaptation and incorporation promoting the right environment with the authorities, colleagues, administrative and general service personnel at the institution.
- To select highly qualified teachers for each subject which allow to increase the teaching-learning level on he students making the performance level be the highest as possible.

VIABILITY

The proposal is viable, because it carried out a study that has allowed research a reality, and it has been looked that it is applicable in the School of Languages, it is an essential tool with the steps and procedures legally acceptable in higher education, upon whom this responsibility as Director of this educational establishment.

It is permissible to have a proper monitoring of all procedures aimed at resolving the request of the teacher who guided the teaching - learning virtues, values and principles of a highly qualified teacher.

IMPACT

By designing a system of selecting teachers at the School of Languages of the ITSA in which a series of sequential steps, aim for the authorities to take into account and made available to the assessment team that work for their implementation.

The present work contributes in the English teaching-learning process, also it will be a way to help teachers and students develop a spontaneously with the purpose of solving the problems a the School of Language of the ITSA.

It is necessary the selection of teachers at the School of Languages, this proposal has caused in the personnel working in that area a favorable opinion for this system of selection of teachers to be implanted, with the flaws that have now been found and because there is not a legal standard of rules , this can be routed in such a way that involves improving in the field of education - learning.

PROPORSAL DESCRIPTION

Once the vacancy is established, it is important to do a proper selection by means of procedures that guarantee the stability for professionals in each field, that means to select the most appropriate candidate, to meet all the vacancies since the beginning of the academic year. Therefore, to achieve better performance and incensement of the productive.

To do this, it is very important to get information on the different position, which allow to work competitively and to meet such position based on the following factors:

- Intellectual
- Personal
- Methodological
- Experience

SELECTION TECHNIQUES

The selection of human resources is done by means a system of testing and system quantitative and quantitative comparison, this leads to decision taking, to meet the vacancy in a certain position, it can be done by means of:

- Position analysis
- Application of planned technique for the selection
- Analysis of requirement and necessary documents
- Analysis of test or interview
- Analysis of positions at the institute
- Work hypothesis
- Vision of the applicant for the position

- Verification approved or disapproved date

STAFF SELECTION

Among the most adequate staff-selection techniques, we can cite the following:

THE INTERVIEW

It is a technique that allow us to get information through the dialogue, question are made interviewer for the interviewed candidate. To have success the interviewer should have certain characteristics like: speaking skills, mental agility, decision, concentration, patience, and upon all the achieve the goal the interview aims.

TYPES OF ENTRVIEWS

- **UNPLANNED INTERVIEW**

According to Enrique Izquierdo Arellano, on his book Scientific Investigation, pages 117-119 says: "It is an open dialogue between the interviewer and interviewed, the interviewed applicant will feel at ease to answer and to widen his criteria, so the investigator should have general guidelines, and no having an established set of question, but several topics can be approached but the interviewer must be aware of the issue of the interview".

The investigator is agreed with the author, the members should be prepared people, and master the topic being used on the interview this facilities dialogue and to discover similar information.

- **PLANNED INTERVIEW**

It is the kind of interview which uses a questionnaire with questions made up in advance according to investigation objective so that the applicant answers, this technique is very used in opinion polls.

- **EXPLORATIVE INTERVIEW**

It is the one that is used to get information in advance on a topic or problem that it is not already known, and with this data, the hypothesis can take place.

- **FOCUSED INTERVIEW**

It is called focused interview since it focuses on objective experiences, attitudes or emotive answers with relation to a particular situation. It is applied to people that have taken part in certain activities, to the members of community X, to a certain writer, to the members of a theatrical members, to the inhabitants of urban sector, etc.

- **TABLE INTERVIEW**

This type o interview deals with a set of questions with intervals or turn for each member of the table. The goal of this interview consists in to check the evolution of the options and their consistence is discussed by the table members and interviewers, for example: political, economical, industrial, commercial topic, etc.

- **TELEPHONE INTERVIEW**

It is kind of interview by means a telephone call to the interviewed applicant, it is the fastest all of, but it is used for brief matters with few questions, it is useful to verify radio and television ratings.

- **INTERVIEW BY MAIL**

For this kind of interview, a questionnaire is sent by mail to the people that will be interviewed, so that they answer and give them back via mail. They only inconvenient of this type of interview is that the interviewed does not answer but other do, or the questionnaires are never answered.

GUIDELINES TO MAKE AN INTERVIEW

- a) To make a interview guidelines is important to set up a pleasing at and comfortable atmosphere physically and psychologically.
- b) It is necessary to explain the reason for the interview, to the person to be interviewed.
- c) The questions should contain an understandable language, like the questions on the questionnaire
- d) When there is no answer to a question, we should continue with the next.
- e) The questionnaire should be filled in with the literal words that the interviewed express himself.
- f) Before the interview ends, check if the questions were answered and there is a questions without an answer, try to get the information.
- g) The ending of the interview should be polite and thanks in which we should say that without the collaboration by the interviewed, the investigation World not have been possible.

THE SURVEY

It is a technique that allow us to get information through the application of questionnaire to people who are aware of the topic of a certain position, it is applied to certain population or a selective sample.

TYPES OF SURVEY

e) GENERAL SURVEY

It is the one that collect all the component of a group or population subjected to an investigation.

f) SURVEY BY SAMPLES

It is the kind survey which is done a part or certain group of a population, obtained from the information given by generalization of the population.

g) DESCRIPTIVE SURVEY

It is tool that allow us to get data on characteristics or details of the population or a certain group of survey people.

h) DESIGNING THE SURVEY

It is applied when we want to find out about the causes of a phenomenon, motives or reason that cause that phenomenon or problems.

DESIGNING THE SURVEY

- Planning is choosing the topic, set up the objectives and delimiting the population or simple to whom are going to be interview.
- To prepared the questions and elaborate a questionnaire with clear, concrete, comprehensible and objective questions.

- Instruction for the survey to be developed
- Collection of data
- Tabulation of data
- Graphics
- Quantitative and qualitative analysis
- Reporting

PROCESS OF ACADEMIC FOLLOW-UP

The Human Resources Administration is a study area that aims to scheme Training areas to develop abilities and aptitudes in the individuals so that their enterprise be successful in the community to which it offers their services. We should not forget that educative organization and others types of enterprises depended on human elements for the efficient performance. It can be said that enterprise is the result of its members, for that purpose, the following scheme is proposed.

NEW PEDAGOGIC APPROACH

The student should be the builder of his own knowledge, learning, and the teachers who will give all the meaningful activities, with which the student will achieve such learning.

Education can not limit itself to only transmit knowledge led by teaching.



The modern education is promoting the change the image of education focused on constructivism



The student is the builder of his own learning with helping of the teacher



With this purpose, the new pedagogic focus establishes the most relevant principles of inter learning:

- 1 The students are the center of learning.
- 2 They build their own learning.
- 3 Learn better with teaching material and interaction of the new knowledge.
- 4 Learning is based on the respect of the individuals differences.
- 5 The students learning interacting with them natural really, social and cultural.

THE NEW TEACHERS' ROLE

GUIDE TEACHERS.- It is the one that guides and leads the inter learning process to achieve competence that allow students to fulfill their social and personal roles based on their experiences

MEDIATOR TEACHER.- It is a bridge between the students and knowledge, between learning and professional development.

INITIATOR TEACHER.- It is the one that initiates, encourages all the activities, with which the students develop learning.

ORGANIZATOR TEACHER.- It is the one that gives orders, coordinates, articulate and harmonize students' work.

INVESTIGATOR TEACHER.- Observes, perceives, warns, searches and collected information, analyses, reflexes and take decisions on the performance of students.

COMMUNICATOR TEACHER.- Transmit confidence and tranquility to his students, creates a social and scientific relation with learning and personal development.

INTERCULTURAL TEACHER.- He is devoted to community, is democratic ad sensible toward the problems and respects cultural biodiversity.

ACADEMING SCHEMMING

It is lively tool that makes possible to predict the future and it is very necessary in the development of the teaching process, leaves aside improvisation, which is not appropriate in professional education.

For the teaching work, the following scheming is exposed.

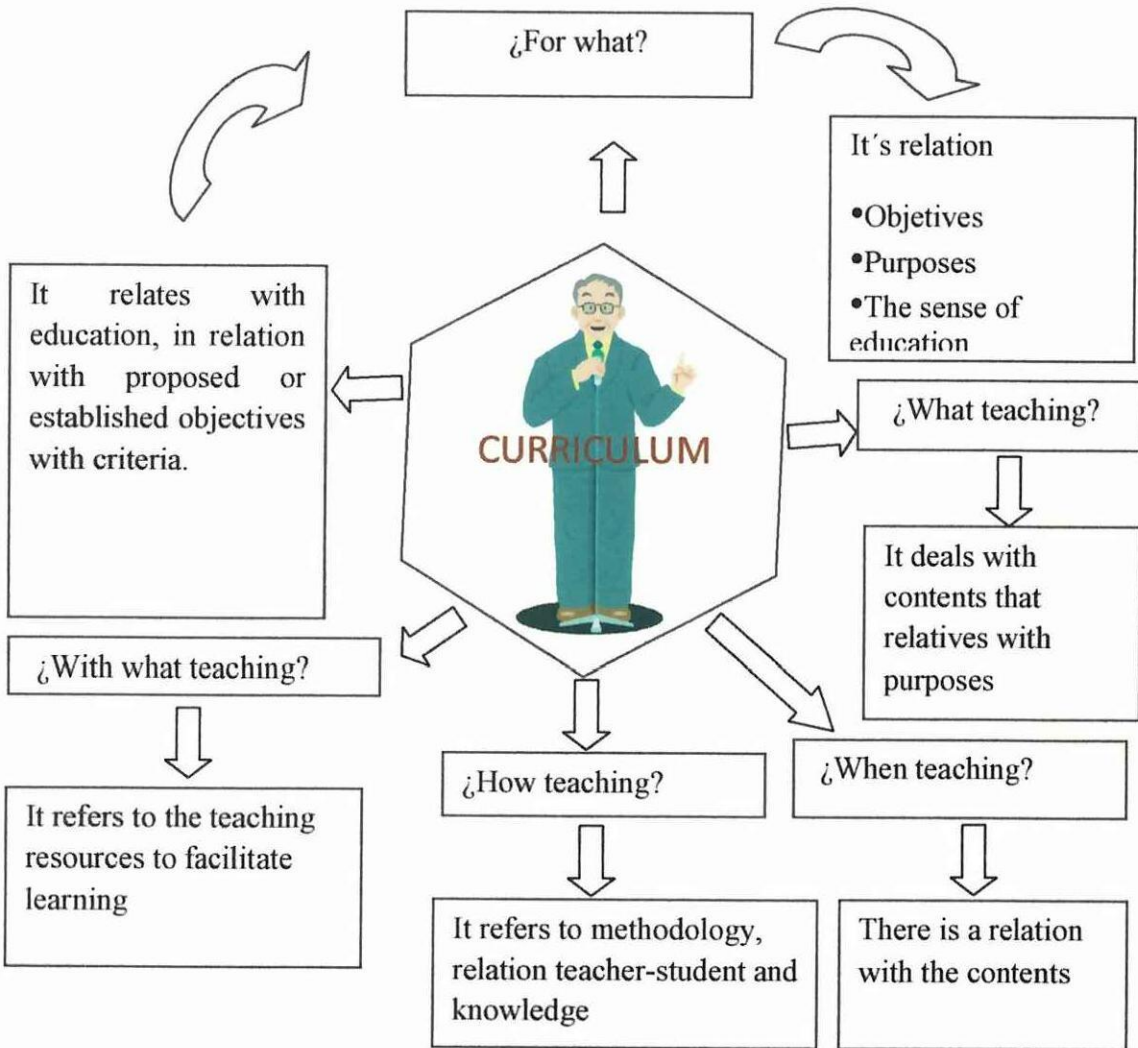
PLAN OF TEACHING UNITS.- ACADEMIC PLAN

It was shown at the beginning of the term.

CLASS PLAN OR LESSON PLAN

The class plan is the intelligent and accurate vision of the action or stages to be accomplished in the academy work, the fulfillment of prevision and programming activities that are applied to a class considering the contents, teaching material and pedagogical process to achieve the established goal.

BEFORE STARTING THE CLASS PLAN, THE FOLLOWING QUESTIONS SHOULD BE ANSWER: ABOUT REFER OF CURRICULUM

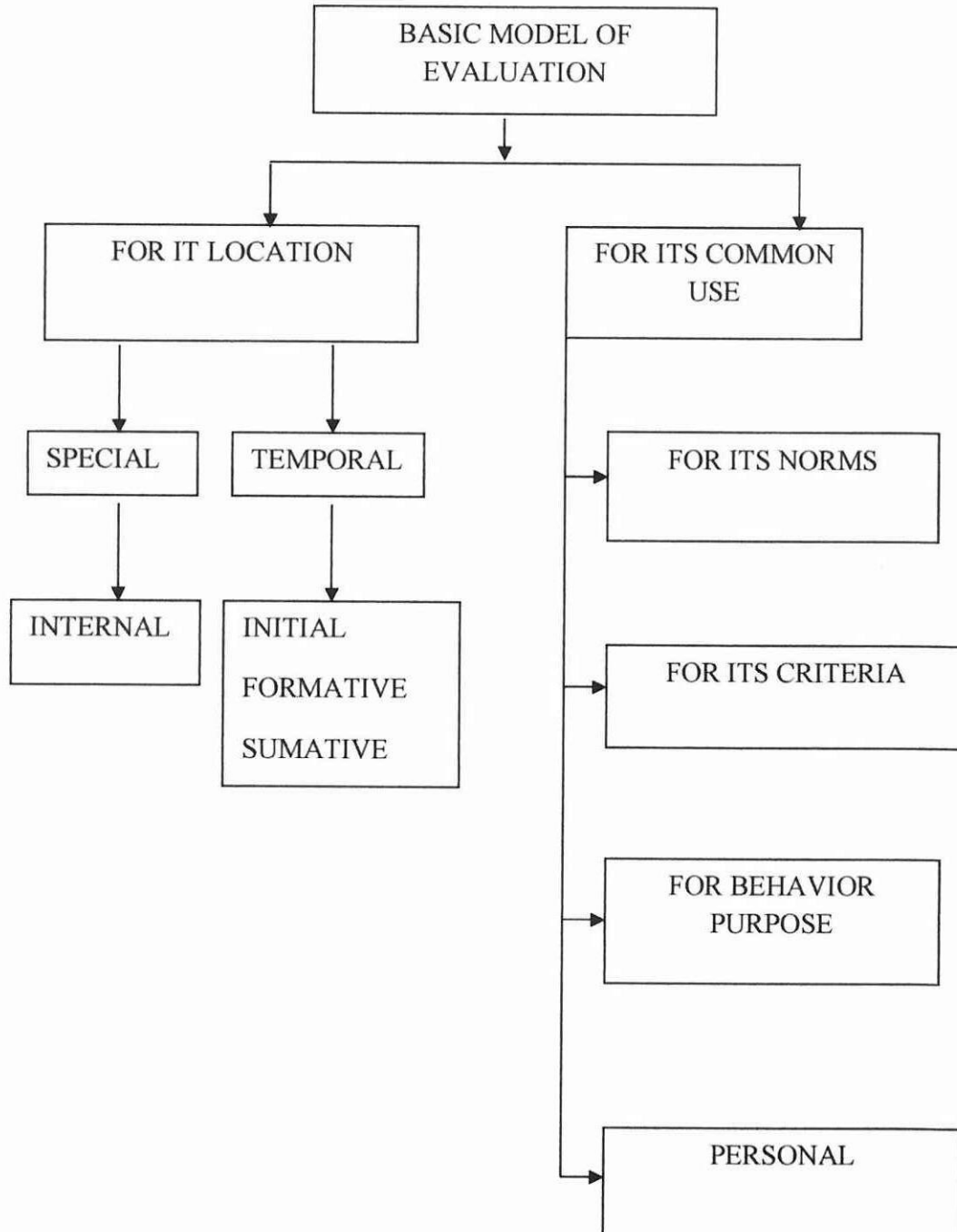


TODAY'S EVALUATION

- **A PREVIOUS DIAGNOSIS.**- Of the needs so that the established objectives can be achieved.
- **VALORATION.**- Of the plans and programs focused on achieving goals and proposed competition.
- **AN EVALUATION OF THE PROCESSES AND THE RESULTS.** - If I fulfill the necessary requirements for the development of the classes, contents, resource, reinforcement, systemic evaluation.
- **AN INTERACTIVE, CONTEXTUAL AND PSYCHOPEDAGOGICAL INTERPRETATION WITH SUPPORTING BASES.**- Today, evaluation is not a measure anymore, it is critic, interpretative, formative and is a key instrument in decision taking besides that, it is cooperative since it affects not only the ones that give it, but also to the students.

Evaluation does not imply simple measures, but it is critic, interpretative, formative and a key instrument for decision, it is also cooperative since it affects, not only the ones who give it, but also to the users or clients.

EVALUATION MODEL



CLASS OBSERVATION CARD

Evaluator Name Date

Class Topic UNIT

PLAN	Plan presentation.	()
	It that: a purpose.	()
	Content specification.	()
	Proposed exercises.	()
	Ways of evaluation	()
	Additional words	()

CARRYING OUT	Previous, initial activities.	()
	Presentation of the Topic	()
	Fluid presentation VG (), G (), A (), M ()	()
	Content mastery	()
	Utilization of teaching material	()
	Clarity in concepts presentation	()
	It allows and accepts established question	()
	Students take part actively	()
	Solving exercises	()
Additional exercises	()	

METHODOLOGY	Kept the class process	()
	It used a class technique	()
	It started from previous activities	()
	Kept class motivation	()
	Re-enforcement (fit back)	()
	Applied an investigative method	()
	Encouraged investigation	()

EVALUATION	It started from the initial evaluation of contents ()
	Applied class evaluation ()
	The evaluation was systematic and gradual ()
	Applied any evaluation instrument ()
	A planned evaluation took place ()
	The evaluation was improvised ()
	The evaluation did not take place ()
	It selected evaluation techniques ()

OBSERVATIONS:

.....

.....

.....

MODELS OF EVALUATION



BASIC MODELS OF EVALUATION

BASED ON LOCATION

BASED ON THE NORM AND TYPE

SPECIAL

TEMPORAL

BASED ON THE NORM

BASED ON CRITERIA

BASED ON BEHAVIOR

BASED ON PERSONAL EXPERIENCE

INTERNAL
EXTERNAL

INITIAL
FORMATIVE
SUMMATIVE

Del
evaluador

*IN THE PROCESS.
*OUTSIDE STUDENT.
*SHOULD HAVE INVESTIVE SPIRIT.

*AT THE BEGINING
CLASE.
DURING THE CLASS
*AT THE END OF
THE CLASS.

IDEAL FOR A PROFESSIONAL PROFILE DEDICATED TO THE TEACHING OF ENGLISH LANGUAGE

To develop the profile of a professional teacher devoted to education, which can be according to our reality and professionalism, there should be at least three key tools: sensitivity, flexibility and knowledge. Only the teacher, who knows the limits of the discipline and the language in he expresses himself, can explain why a particular question is not legitimate in a given context.

There is a systematic knowledge of nature and society that is essential to solve technical problems and problems of identity and belonging. The humanities allow to develop awareness, understanding and naming emotions and to enjoy new cultural resources like the English language.

From here it can be said that the professional engaged in teaching should know very closely technological and scientific developments and who should handle but should handle it from its formation. The profile that has been developed might seem very ambitious, to be in tune with the times and competitiveness, but can not support teachers as they do the ones that can compete.

Hence we pose the following guidelines for teacher training and thus their educational profile.

- The professional engaged in teaching the English language must master the four basic language skills including: reading, listening, writing and speaking, or common basic contents of their field and be able to contextualize them in their teaching tasks.

- Be able to substantiate theoretically framed their teaching practice in ethical and social conceptions of knowledge, depending on the institution of education.
- Have personal and ethical training and technical expertise required to establish positive personal and institutional relationship.
- Being able to participate, together with other teachers in the development and implementation of the Institutional Educational Project, according to the social context of the particular institution.
- Be able to analyze and interpret the results of their work, evaluate and modify them to improve the quality of learning.
- Be able to carry out search activities, organization and analysis of information from primary sources, innovations and results of research and literature on current topics.
- Be able to solve problems of education and teaching that will be the subject of speech, the theories that help explain and understand critically, the same as those that allow it to understand themselves and their students , knowledge of which is to train other teaching skills and the exercise of their own training activity, the source of reality and approach contextualize the profession at local, national and international levels, and a mastery of history and rationale linked to the understanding and construction of pedagogical theories, and knowledge relating to their profession and give intellectual identity, criteria and rules governing the profession and its ethical and responsible exercise.
- An educator can preserve and enhance their physical, mental and social commitment to civic values, ethical, moral, social, political, economic, religious and cultural backgrounds with a broad vision of the universe, with a sense of

social justice, human solidarity, teaching vocation and critical, creative and scientific cooperation in the exercise of the profession of teaching.

- A thorough mastery of the English language, for having achieved a professional autonomy that allows to make informed decisions, by engaging with the results of teaching, by evaluating it critically, to work together with colleagues, and manage own learning . The teacher will have the capacity to organize educational work, to design and implement strategies and learning activities to enable all learners to achieve the aims of education, recognizing the diversity of children, young and adults who are in the group under the teacher's charge. The teacher should care for education through a variety of teaching strategies that are developed in a creative way. The teacher will value the importance of treating children with dignity and affection. Will use the curriculum and the everyday experiences and behaviors in the classroom and the institution to promote reflection and dialogue on ethical issues and environmental problems that diminish the quality of life of the population, supporting the autonomous moral development of their students, and encourage reflection and analysis of the group.
- a teacher that has capacity for learning and critical thinking and innovation spirit that allows him to assess new trends and incorporate them into their practice, to make the best possible contribution to the educational community to which he belongs.
- A teacher that can be inclusive, who can be a model and example to his students and those working in their environment. An educator that has the capacity to act with fairness and balance, expresses his identity with the national culture, and social sensitivity in their practices and activities with the people around him.

- A teacher that can be respectful of their surroundings and always committed to excellence. An individual who is able to integrate himself/herself to a community and commit to a vision of excellence.
- With capacity to critically examine and transform their teaching practice.
- The teacher must have a professional training as a teacher training required by the system, and the ability to function at work with domain of his duties, both educational and administrative.



ECUADORIAN AIR FORCE

AERONAUTICAL SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE

LANGUAGE SCHOOL

SYSTEM OF TEACHER'S SELECTION

LATACUNGA-ECUADOR

2008

“SYSTEM OF TEACHER’S SELECTION AT THE AERONAUTICAL SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE, LATACUNGA, COTOPAXI PROVINCE, DURING YEAR 2007 – 2008”

INTRODUCCIÓN

The internal and external challenges generated by society and the technical-scientific system, the Aeronautical Superior Technological Institute considers that teachers are the most important elements to achieve the high objectives of the institution, hence it is important to establish a teachers’ selection system under all the regulation of higher education, on the article 001AP-m.2h-O-03 for the process of teachers’ selection of the institution.

OBJETIVES:

- To hire highly trained teachers for the different subject in order to increase the level of professionalism of teacher.
- To give off trained professionals to guarantee the teaching-learning process in each one of the study fields.
- To count on with all the teachers in each one of the teaching stages that the Aeronautical Superior Technological Institute requires.
- Standardize a teachers’ selection process at the Institution.
- Establish all the legal actions for the staff-selection process that the Institution requires.

APPROACH

- Director’s office.
- Vice-Director’s office.
- Planning and assistance
- Commission of teachers’ human resources

- Academic office chief officials
- Continuous Education center
- Coordination and Control.

GENERAL REGULATIONS

Taken from the booklet processes of teachers' selection XIV for the Aeronautics Superior Technological Institute.

- On the teachers' concerns, the Institute will be subjected to what the law of Superior Education states on chapter VII, which tells about the teaching staff on the articles 50 to 58 and on the General Regulation for Technical and Technological Superior Institutes of Ecuador in the title IX, of Institutes, chapter I, on the teachers, articles 131 to 135.
- The teachers' selection will be a systematic process, will be used to get highly qualified teachers.
- The hiring of teachers at the Aeronautical Superior Technological Institute will be regulated by this procedure and a previous strict selection.
- This regulation will be applied for the selection of the teachers in all the fields at the ITSA.
- This process will be carried out by the teachers' resources and resources commission, which will be made up of a representative of assistance, the Director of carrier and by a teachers' subject whose vacancy will be met.

SPECIFIC REGULATION

- ITSA Will strengthen its relation with the teachers who do not have a formal nomination, by work contracts according to the article 139 of Superior Education Regulation.

- ITSA is an Aeronautic Institute does not limit itself to use the teaching service, military staff, who do not have a professional degree. They must have knowledge and experience to teach Aviation related subjects.
- Only in special occasions, teachers who have a technological degree can be hired previous selection.
- All the teachers that want to work at ITSA, should have a professional degree registered by the CONESUP and the professional inscription.
- If, by any chance such teacher, whose degree is not registered by the CONESUP and does not have professional inscription, should have a go-day term since the signing of the contract to show this requirement. Other wise, the contract will not be renewed for the next academic cycle.
- All the teachers, who are going to teach aviation technical subject, should have the license by the DGAC, if they not have such license, the Institute will give go days to get that certification, and otherwise, the contract will not be renewed for the next academic cycle.
- The Institute will set norms that regulate stability, training promotion, salary and benefits and social benefits for the teaching staff.
- The teaching staff at ITSA is subjected to the law of Superior Education, by the civil and work codes, according to the cases, by the university teachers` regulations, by the regulations of such law, and the regulation of the Institutional academic carrier.
- Night working or holiday hours that do not belong to the syllabus, will not be subjected to regulations by the work codes for additional economical benefits.

TEACHER SELECTION PROCEDURE

- The Director of the Language School establishes the need to fill a teaching vacancy.
- The Committee on Teacher Education and Human Resources is requested to meet the vacancy and attach the profile of teaching according to the course that is intended.
- The Human Resources Department, previous a choice, will make a schedule of activities for the recruitment, selection and hiring of teachers.

(Format A)

- The Human Resources Department, after examination and verification of requirements and profiles, will put advert on the press to organize a recruitment formal contest to fill the vacancy.

(Format B).

- The Human Resources committee receives and qualifies resumes according to

(Format C).

- Candidates will be subjected to an examination of proficiency in teaching and a class practice given by the Commission to qualify these procedures are used

(Formats D, E, F and G) will be used.

- The commission prepares a report to the Academic Vice Chancellor stating conclusions and recommendations that had been reached after study and analysis of the above process.
- The Academic Vice principal will authorize the hiring of professional services of the teacher.
- The Committee Human Resources on teaching will prepare a contract for the provision of professional services, according to **(Formt H)**, in original and copy. The original is filed and the copy is delivered to the teacher.

- The Committee on Human Resources on teaching will determine the hiring to the Director of the Career corresponding to the Human Resources Section, Coordination and Control and Finance.
- Once the teacher is hired to create the file folder of such teacher will be filed in Educational Counseling with a format established in the curriculum vitae.

(Form I).

- The following sets out the different formats that are described in this chapter:

CRONOGRAM OF ACTIVITIES FOR SELECTION AND HIRING OF THE TEACHING STAFF FOR ENGLISH DEPARTMENT AT ITSa.

ORD	ACTIVITIES	MAY		JUN							RESPONSIBLE								
		22	24	26	27	28	1	4	5	6		7	8	11	12	13	14	15	18
1	AUTORIZATION																		MR. ITSa. DEAN
2	ADVERTISING FOR THE POSITION																		HUMAN RESOURCES ITSa.
3	CURRICULUM RECEPTION																		HUMAN RESOURCES ITSa.
4	CURRICULUM REVIEW (20 POINTS)																		LANGUAGE DEPARTMENT ITSa
5	APROVED FOLDERS COMMUNICATION																		HUMAN RESOURCES ITSa.
6	HIRING CONTEST TEST																		LANGUAGE DEPARTMENT ITSa
7	TEST CHECKING (20 POINTS)																		LANGUAGE DEPARTMENT ITSa
8	PERSONEL INTEVIEW (10 POINTS)																		VICE-DEAN ACADEMIC, HH. RR. DPTM. AND DIRECTOR LANGUAGE DPTM.
9	DEFINITIVE SELECTION																		VICE-DEAN ACADEMIC, HH. RR. DPTM. AND DIRECTOR LANGUAGE DPTM.
10	COMMUNICATION OF ACCEPTED STAFF AND NON-SELECTED																		HUMAN RESOURCES ITSa.
11	CONTRACT ELABORATION AND PERSONEL FILES																		HUMAN RESOURCES ITSa.
12	CONTRACT SIGNING																		HUMAN RESOURCES ITSa.

HUMAN RESOURCES ITSa.

DIRECTOR LANGUAGE DEPARTMENT ITSa

VICE-DEAN ACADEMIC ITSa.

FORMAT B



AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE

A PROFESSIONAL TEACHER, WHO IS ABLE TO WORK PER HOURS, IS REQUIRED TO BE INCORPORATED TO THE BODY LANGUAGE TEACHING DEPARTMENT

INSTRUCTION

- GRADUATE SPECIALIZATION IN ENGLISH LANGUAGE

WORK EXPERIENCE

- MINIMUM 1 YEAR IN COLLEGE TEACHING
- MINIMUM 2 YEARS EXPERIENCE IN THE AREA

TRAINING

KNOWLEDGE IN THE FOUR SOLID ENGLISH SKILLS.

CONTRACTING COMPETENCE

- ATTITUDE TO WORK
- AVAILABILITY OF TIME TO TIME TO WORK AT THE DEPT. LANGUAGE
- ABILITY TO WORK IN TEAM ORGANIZATION
- MENTAL ACUITY, INNOVATIVE

REQUIREMENTS:

- TITLE OF THIRD LEVEL AVALIED BY CONESUP.

CURRICULUM VITAE STUDY WITH CERTIFICATES, COURSES AND WORK DONE BY THE WILL BE SHOWN AT THE DEPT. HUMAN RESOURCES ITSA, THROUGH FRIDAY JUNE 1, 2008. AT 07:00HRS. A 15:00HRS. AV. AMAZONAS Y XAVIER ESPINOZA # 3-47

FORMAT C
ECUADORIAN AIR FORCE

AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE
GRADE SHEET OF THE CURRICULUM VITAE

NAME:

CARRER:

SUBJECT:

DATE:

ESTIMATION		POINTS
Titles		
TECHNICIAN FAE	0,50	
TECHNOLOGIST	0,80	
LICENSE DAC	1,00	
EXCECUTION ENGINEER	1,20	
PHD DEGREE	1,50	
DIPLOMAS	1,80	
SPECIALIZATION	2,00	
MASTERYDEGREE	3,00	
SCORES		
TEACHING EXPERIENCE		
1 YEAR	0,30	
2 - 3 YEARS	0,60	
3 - 5 YEARS	1,00	
5 -A 10 YEARS	1,50	
UP TO 10 YEARS	2,00	
SCORES		
PROFESSIONALS EXPERIENCE		
1 YEAR	0,30	
2 - 3 YEARS	0,50	
3 - 5 YEARS	0,80	
5 - 10 YEARS	1,00	
UP TO 10 YEARS	1,50	
SCORES		
CAREER RELATED COURSES AND/OR INTERNATIONAL TEACHING		
UP TO 20 HOURS	0,10	
UP TO 30 HOURS	0,30	
UP TO 60 HOURS	0,60	

UP TO 120 HOURS	1,20	
SCORES		
CAREER RELATED COURSES AND/OR NATIONAL TEACHING		
UP TO 20 HOURS	0,10	
UP TO 30 HOURS	0,30	
UP TO 60 HOURS	0,50	
UP TO 120 HOURS	1,00	
PUNTAJE		
OTHRE INTERNATIONAL COURSES		
UP TO 20 HOURS	0,10	
UP TO 30 HOURS	0,20	
UP TO 60 HOURS	0,40	
UP TO 120 HOURS	0,80	
PUNTAJE		
OTHRE NATIONAL COURSES		
UP TO 20 HOURS	0,10	
UP TO 30 HOURS	0,20	
UP TO 60 HOURS	0,30	
UP TO 120 HOURS	0,50	
SCORES		
TOTAL POINTS		

FORMAT D
ECUADORIAN AIR FORCE

AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INTITUTE
REPORT SHEET TO GRADE TEACHER PROFIENCY

NAME:

CAREER:

SUBJETC:

DAE:

QUANTITATIVE AND QUALITATIVE SCORES	
19 – 20	EXCELLENT
17 – 18.99	VERY GOOD
15 – 16.99	GOOD
14 – 14.99	AVERAGE
13.99 OR LESS	LOSE THE LEVEL

PARAMETERS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	ADDITIONAL
SNOWLEDGE										
PEDAGOGICS										
SET UP OBJECTIVES										
MOTIVATION										
FEED BACK										
TECHING AIDS										
TOTAL SCORE / 20										

FINAL SCORE:

OBSERVATIONS:
.....
.....

.....
EVALUATOR'S NAME

.....
SIGNATURE

FORMAT E

ECUADORIAN AIR FORCE

AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE

DIRECTIONS:

- 1.- Answers with the most objectives manner, avoid favourable perjuries.
- 2.- The grades will be according to the teacher's favourable criteria, according to the following characteristics.

- E Excellent
- V Very Good
- G Good
- D Deficient
- N No application

EVALUATION BY THE SUPERVISOR

TEACHER.....						
SUBJECT.....		GRADE				
N	ASPECTOS	N	D	G	V	E
1	Is She/He punctual at the beginning and end of the class					
2	Does the teacher meets schedule.					
3	Does She/He accomplish analytic program					
4	Does She/He motivate and use the class programmed time					
5	Does She/He take part in events with students of the institution					
6	Does She/He register grades on time					
7	Are contents contemporary and innovation					
8	Does She/He show respects and toward authorities superior					
9	Does She/He respect others sociable					
10	Does She/He accept critics, is pleased with Schedule					
TOTAL						
Cite the aspects the teacher should improve						
.....						
Cite the most important qualities according to your criteria						
.....						

FORMAT F

**ECUADORIAN AIR FORCE
AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE**

DIRECTIONS:

- 1.- Answers with the most objectives manner, avoid favourable perjures.
- 2.- The grades Hill be according to the teacher's favourable criteria, according to the following characteristics.

- E Excellent
- V Very Good
- G Good
- D Deficient
- N No application

EVALUATION BY THE STUDENT

TEACHER.....						
SUBJECT.....		GRADE				
N	ASPECTOS	N	D	G	V	E
1	Is She/He punctual at the beginning and end of the class					
2	Does the teacher meets schedule.					
3	Does She/He accomplish analytic program					
4	Does She/He motivate and use the class programmed time					
5	Does She/He take part in events with students of the institution					
6	Does She/He register grades on time					
7	Are contents contemporary and innovation.					
8	Does She/He show respects and toward authorities superior					
9	Does She/He respect others sociable					
10	Does She/He accept critics, is pleased with Schedule					
TOTAL						
Cite the aspects the teacher should improve						
.....						
Cite the most important qualities according to your criteria						
.....						

FORMAT G

ECUADORIAN AIR FORCE

AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE

DIRECTIONS:

- 1.- Answers with the most objectives manner, avoid favourable perjuries.
- 2.- The grades will be according to the teacher's favourable criteria, according to the following characteristics.

- E Excellent
- V Very Good
- G Good
- D Deficient
- N No application

EVALUATION BY EVALUATION BOARD

TEACHER.....						
SUBJECT.....		GRADE				
N	ASPECTOS	N	D	G	V	E
1	Does the teacher hand out subject plans					
2	Does the teacher achieve the process of the class					
3	Does the teacher awakes interest for the class					
4	Does the teacher inter-relates practice and investigation					
5	Does the teacher answer questions by the students					
6	Does The teacher use teaching material					
7	Does the Teacher re-enforce the lesson					
8	Does the teacher apply evaluation at the end each class					
9	Does the teacher apply discipline and mutual respect					
10	Does the teacher use contemporary bibliography					
TOTAL						
Cite the aspects the teacher should improve						
.....						
Cite the most important qualities according to your criteria						
.....						

FORMAT H

CONTRACT FOR PROFESSIONAL SERVICEES

STATEMENT: Mr. Coronel EMT. Avc. Eng. Francisco Bassignana Guevara, Rector and legal representative of the Aeronautics Superior Technological Institute, which nominates him; and their part Mr./Ms., who will be called PROFESSIONAL, both average, Ecuadorians and able to et obligation and professionals, state the following parameters:

FIRST: THE AERONAUTICAL SUPERIOR TECHNOLOGICAL INTITUTE requires a Superior Education Teacher in to meet the requirements of the institution for the different career that the Institute has..

SECOND: With this antecedents, THE INSTITUTE, hires the professional services of Mr./Ms., so that he/she execute his/her services for the regular courses of the Technologies that the institute offers.

THIRD: The Schedule the professional will receive is Per hours class o this payment will be done monthly, and according to the working hours, which be paid previous payment the report by the evaluation and control office, and the formal payment will be done, from this amount, the 8% will be deducted as the Article 2, literal 3 stages No. NAC-0182 of March 24th 2003 by the SRI.

FOURTH: The relation between the Institute and the professional will have a civil characteristics, which means INSTITUTE-Professional; so there is no depending link and the Institute is not liable for legal proceeding.

FIFTH: The regulation will be obeyed by what title IX, Chapter I of the Teachers, especially what Article 139 of General Regulation of Technical and Technological Institutes, and for being a Private educative Institution in accord with the Article 50, fifth, final part of current superior Education.

SIXTH: The Institute has the right to and the contract in any moment that is considered convenient, without a legal warning but with a written communication containing such decision

SEVENTH: It is compulsory for the professional to know and to obey what the current regulation of the Institution state he/she will be subjected to any disposition of what is mentioned above.

EIGHTH: In case of discomfort in the execution of the contract, both part will be subjected to what the current local law state to the judges in charge of the Cotopaxi Province, they do all the proceedings in Latacunga and accept to be subjected to the controversies of the verbal regulation deed.

To confirm this, both parts sign at bottom of the document on the original and its corresponding photo copies with same legal value of content, on Latacunga July 10th 2008

Signature

.....

.....

I.D. card:.....

I.D. card.....

FORMATO I
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

TEACHER'S CURRICULUM

DATES PERSONEL:

FULL MANES : _____
I.D. CARD : _____
NATIONALITY : _____
ADRESS : _____
TELEPHONE : _____

DEGREES:

PRIMARY: _____
SECONDARY: _____
COLLEGE: _____

PROFESSIONAL EXPERIENCE:

* _____
* _____
* _____

OBTAINED DEGREES:

* _____
* _____
* _____

COURSES TRAINING:

* _____
* _____
* _____

BIBLIOGRAPHY TAKEN

- GONZÁLEZ GRETY S.- Inteligencias Múltiples en el Aula. Santillana 2002.
- HIDALGO MATOS Benigno.- La Planeación Centrada en el Aprendizaje Lima Perú 2003.
- IZQUIERDO ARELLANO Enrique.- Investigación Científica
- IZA Cisneros. Segundo Encuentro de Gestión Cultural 1995
- OLGA DE COREAGA Isabel, BALDAVID NISSIN Esther.- Los Materiales Didácticos 2001.
- Dr. PONCE CÁCERES Vicente.- Gestión de Recursos Educativos, Universidad de Guayaquil 1999
- Dr. SEGOVIA Ernesto.- Módulo de Administración de Personal, Instituto Tecnológico Superior Aeronáutica 2005.
- www.la_educacion_superior.com. Consulta 10 de marzo del 2008.
- www.el_idioma_ingles.com.ec 12 de marzo 2008
- www.itsafae.edu.ec/14k14 de marzo 2008
- Segundo Encuentro de Gestión Cultural-24-28 julio 1995 por el ITSA
- VIGOTSKY, Liew (1991-Pág. 11)

BIBLIOGRAPHY SEARCH

- ALMEIDA SAENZ. Orlando. Tecnología Educativa en el Nuevo Enfoque Pedagógico
- BETTY B. OSMAN.- Problemas de Aprendizaje. Trillas 1997
- Manual de educación, Guía del Profesor.- Océano
- Nuevos Temas Empresariales Managemen Siglo XXI
- "OCEANO" Manual de la Educación .
- CHIAVENATO Adalberto (2000) Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.

- BRIONES GEORGE (1992) Investigación Social y Educativa. SECAB, Bogotá-Colombia.
- DONNELLY JAMES (1997) Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.
- ITSA. (2006) Plan Estratégico 2007-2008 Ediciones Fuerza Aérea. Latacunga-Ecuador.
- HERRERA LUIS (2004) Tutoría de la Investigación científica. Editores Dimerio. Quito Ecuador.
- KOONTZ HAROLD (1999) Administración de una perspectiva global. Onceava edición Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.
- VACA GUSTAVO (2000) Administración y Evaluación de Proyectos. Editorial MC. Graw Hill, Barcelona España.
- www.perfil_ideal_docente.com

ANEXOS

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

CAREER OF ADMINISTRATIVE, HUMANIST SCIENCES

SURVEY GUIDE TO THE AUTHORITIES OF THE AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE

INTRODUCTION

The following survey is aimed to getting confidential information for the elaboration of the thesis on teaching, therefore, answer honestly.

OBJECTIVE

To get to know the criterion of the authorities who are at the head of the institution in relation to curriculum planning and performance.

QUESTIONNAIRE

1. - In the present times have you monitored academic teachers in the area of English?

- Always ()
- Sometimes ()
- Never ()

2. - Have you organized training courses for English teachers in the area?

- Yes ()
- No ()

3. - To fill a vacancy (teaching English) in the institution do you do it?

- By formal selection ()
- Friendship ()
- Recommendation ()
- Fast Selection ()

4. - Do you agree with the implementation of a control system and selection of teachers to fill vacancies in the School of Languages?

- Yes ()
- No ()

5. - With the introduction of a selection system, will it be able to raise the academic level at Language School of ITSA.

Yes ()

No ()

6. - It is important to have efficient professionals in the area of English?

Always ()

Sometimes ()

Never ()

7. - At the present time, does the Institute have a system of academic evaluation and monitoring?

Yes ()

No ()

8. - It is necessary to select qualified professionals who to be part of the faculty of the School of Languages?

Yes ()

No ()

Thanks for your cooperation.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

CAREER OF ADMINISTRATIVE, HUMANIST SCIENCES

SURVEY GUIDE TO THE TEACHERS OF THE AERONAUTICS SUPERIOR TECHNOLOGICAL INSTITUTE

INTRODUCTION

The following survey is aimed to getting confidential information for the elaboration of the thesis on teaching, therefore, answer honestly.

OBJECTIVE

To get to know the criterion of the authorities who are at the head of the institution in relation to curriculum planning and performance.

QUESTIONNAIRE

1. - In the present times have you monitored academic teachers in the area of English?

Always ()

Sometimes ()

Never ()

2. - The authorities have you organized training courses for English teachers in the area?

Yes ()

No ()

3. - To fill a vacancy (teaching English) in the institution do you do it?

By formal selection ()

Friendship ()

Recommendation ()

Fast Selection ()

4. - Do you agree with the implementation of a control system and selection of teachers to fill vacancies in the School of Languages?

Yes ()

No ()

5. - With the introduction of a selection system, will it be able to raise the academic level at Language School of ITSA.?

Yes ()

No ()

6. - It is important to have efficient professionals in the area of English?

Always ()

Sometimes ()

Never ()

7. - To improve academic level is necessary to plan course of capacity?

Yes ()

No ()

8. - In the present times the Language Scholl has a evaluation and monitored system?

Yes ()

No ()

9. - Are the services that the language school excellent?

Excellent ()

Very Good ()

Good ()

Regular ()

10. - IS it necessary to select professional that be part of the English Department?

Yes ()

No ()

Thanks for your cooperation.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

CAREER OF ADMINISTRATIVE, HUMANIST SCIENCES

SURVEY GUIDE TO THE STUDENTS OF THE AERONAUTICS SUPERIOR
TECHNOLOGICAL INSTITUTE

INTRODUCTION

The following survey is aimed to getting confidential information for the elaboration of the thesis on teaching, therefore, answer honestly.

OBJECTIVE

To get to know the criterion of the authorities who are at the head of the institution in relation to curriculum planning and performance.

QUESTIONNAIRE

1. - In the present times have you monitored academic teachers in the area of English?

Always ()

Sometimes ()

Never ()

2. - The authorities have you organized training courses for English teachers in the area?

Yes ()

No ()

3. - To fill a vacancy (teaching English) in the institution do you do it?

By formal selection ()

Friendship ()

Recommendation ()

Fast Selection ()

4. - Do you agree with the implementation of a control system and selection of teachers to fill vacancies in the School of Languages?

Yes ()

No ()

5. - With the introduction of a selection system, will it be able to raise the academic level at Language School of ITSA.?

Yes ()

No ()

6. - It is important to have efficient professionals in the area of English?

Always ()

Sometimes ()

Never ()

7. - To improve academic level is necessary to plan course of capacity?

Yes ()

No ()

8. - In the present times the Language Scholl has a evaluation and monitored system?

Yes ()

No ()

9. - Are the services that the language school?

Excellent ()

Very Good ()

Good ()

Regular ()

10. - IS it necessary to select professional that be part of the English Department?

Yes ()

No ()

Thanks for your cooperation.