

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Maestría en Administración de Empresas MAE**



**UNIDAD DE POSTGRADOS**

**TEMA:**

**INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DEL PERFIL DE LOS  
PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL  
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO  
XIMENA 2, PERIODO 2014-2015**

**Para obtener el Grado de:**

**Magíster en Administración de Empresas  
Mención Especial: Recursos Humanos**

**Tesis de maestría presentada por**

**AUTORA:**

**LIC. EN AUDITORIA EMMA AUXILIADORA VELIZ TORRES**

**TUTOR**

**MSC. GLADYS CRIOLLO PORTILLA**

**AÑO 2015**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Maestría en Administración de Empresas MAE**



**UNIDAD DE POSTGRADOS**

**TEMA:**

**INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DEL PERFIL DE LOS  
PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL  
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO  
XIMENA 2, PERIODO 2014-2015**

**Para obtener el Grado de:**

Magíster en Administración de Empresas  
Mención Especial: Recursos Humanos

**Tesis de maestría presentada por**

**AUTORA:**

LIC. EN AUDITORIA EMMA AUXILIADORA VELIZ TORRES

**TUTOR**

MSC. GLADYS CRIOLLO PORTILLA

**AÑO 2015**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Maestría en Administración de Empresas MAE**

**INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS**

Mediante la presente tengo a bien informar que el presente trabajo bajo el tema “INVESTIGACIÓN Y ANALISIS DEL PERFIL DE LOS PROFESIONALES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO XIMENA 2, PERIODO 2014 – 2015”, propuesto por la estudiante Emma Auxiliadora Veliz Torres, doy fe que ha sido elaborado bajo mi supervisión y control, luego de haber sido concluido el tratamiento de los contenidos, se encuentra en condiciones de ser defendido.

Particular que comunico a Usted para fines pertinentes.

Atentamente,

---

**MSC. GLADYS CRIOLLO PORTILLA  
TUTOR DE TESIS**

## **DECLARACIÓN**

Yo, Emma Auxiliadora Veliz Torres, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La reproducción total o parcial de este libro en forma idéntica o modificada, escrita a máquina o por el sistema "multigraph", mimeógrafo, impreso, etc., no autorizada por los editores, viola derechos reservados.

Cualquier utilización debe ser previamente solicitada.

(2015) Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Derechos Reservados del Autor

Emma Auxiliadora Veliz Torres

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta aquí y poder alcanzar este sueño tan anhelado.

A mi Tutora Msc. Gladys Criollo Portilla, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha aportado un poco más en mi formación profesional.

A los maestros que durante este tiempo de aprendizaje, han aportado con su visión crítica y consejos para mejorar como ser humano.

***Infinitas gracias.***

## **DEDICATORIA**

Con todo mi cariño y mi amor, esta tesis la dedico a Dios, quien ha colocado en mi camino excelentes seres humanos que han aportado en mi crecimiento profesional y personal.

A mis padres por motivarme y darme la mano en momentos difíciles, animándome a que comience una nueva etapa en la vida para que yo pueda lograr mis sueños.

## ÍNDICE GENERAL

Cubierta	i
Portada	ii
Declaración de autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice General	vi
Índice de tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Executive Summary	xiii
CAPÍTULO I	1
Resumen Ejecutivo	1
CAPÍTULO II	
INTRODUCCIÓN	3
2.1 ANTECEDENTES	2
2.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	4
2.2.1 Justificación Teórica	4
2.2.2 Justificación Metodológica	7
2.2.3 Justificación Práctica	7
2.3 FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO	8
2.3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
2.3.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	9
2.4 OBJETIVOS	10
2.4.1 OBJETIVO GENERAL	10
2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
2.5 HIPÓTESIS	11
2.6 DISEÑO METODOLÓGICO	11
2.6.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	11

2.6.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN	12
2.6.3	MÉTODOS DE NIVEL TEÓRICO	12
2.6.4	MÉTODOS DE NIVEL EMPÍRICO	13
2.6.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	14
2.6.6	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	15
2.6.7	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	16

### CAPÍTULO III

3	MARCO TEÓRICO	17
3.1	MARCO DE REFERENCIA	17
3.1.1	ANTECEDENTES DEL ESTADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EDUCACIÓN	17
3.1.2	EL PROYECTO DE LAS METAS 2021	21
3.2	LOS AVANCES EN EL ECUADOR	24
3.3	¿QUÉ TIPO DE ESTÁNDARES ESTÁ DESARROLLANDO EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN?	28
3.4	REQUISITOS PARA INGRESAR AL MAGISTERIO FISCAL	29
3.5	PROCESOS DE INGRESO AL MAGISTERIO FISCAL.	30
3.6	LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE	32
3.7	CURSOS DE INDUCCIÓN	32
3.8	NORMATIVA LEGAL	36

### CAPÍTULO IV

4	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	37
4.1	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTORES, RECTORES e INSPECTORES GENERALES.	38
4.2	RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL JEFE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2	48
4.3	RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL ASISTENTE DE	50



TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2	
4.4 RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL JEFE DISTRITAL 09D02 XIMENA 2	52
4.5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	55
CAPÍTULO V	
PROPUESTA	56
5 SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE, PARA LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO XIMENA 2, BAJO EL ENFOQUE DE DESARROLLO DE FUNCIONES DE CALIDAD, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL	
5.1 TÍTULO	56
5.2 JUSTIFICACIÓN	56
5.3 OBJETIVO	57
5.4 FACTIBILIDAD DE LA APLICACIÓN	57
5.5 BENEFICIARIOS	58
5.6 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN	58
5.6.1 DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL DOCENTE	58
5.6.2 DIMENSIÓN, NORMATIVA E INDICADORES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	59
5.6.3 NIVELES EDUCATIVOS EN LOS CUALES ACCEDEN LOS PROFESIONALES EN EDUCACIÓN	69
5.6.4 INSTRUCTIVO AL DOCENTE QUE ASPIRA A INGRESAR A LABORAR EN LOS DISTINTOS NIVELES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	72
5.6.5 INSTRUCTIVO AL DOCENTE QUE ASPIRA A INGRESAR A LABORAR EN LOS DISTINTOS NIVELES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
5.7 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION	80

5.8	COSTOS QUE INCURRE EL PROCESO DE CONTRATACION	82
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
	Bibliografía	85

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Pregunta 1 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	38
Tabla 4.2 Pregunta 2 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	39
Tabla 4.3 Pregunta 3 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	40
Tabla 4.4 Pregunta 4 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	41
Tabla 4.5 Pregunta 5 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	42
Tabla 4.6 Pregunta 6 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	43
Tabla 4.7 Pregunta 7 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	44
Tabla 4.8 Pregunta 8 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	45
Tabla 4.9 Pregunta 9 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	46
Tabla 4.10 Pregunta 10 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1 Pregunta 1 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	38
Figura 4.2 Pregunta 2 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	39
Figura 4.3 Pregunta 3 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	40
Figura 4.4 Pregunta 4 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	41
Figura 4.5 Pregunta 5 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	42
Figura 4.6 Pregunta 6 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	43
Figura 4.7 Pregunta 7 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	44
Figura 4.8 Pregunta 8 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	45
Figura 4.9 Pregunta 9 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	46
Figura 4.10 Pregunta 10 aplicada a los Directores, Rectores e Inspectores Generales de las instituciones Educativas	47



**Tema:** Investigación y análisis del perfil de los profesionales en la contratación del personal docente en Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, periodo 2014-2015

**Autora:** Lcda. Emma Auxiliadora Veliz Torres

## RESUMEN

En el Distrito Ximena 2, objeto de estudio, el Departamento de Talento humano, carece de un Sistema de Selección del Personal Docente, para las Instituciones Educativas, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, para mejorar el desempeño profesional. La UNESCO en sus diversos informes resalta la necesidad de instaurar procesos en la selección de los docentes para impartir enseñanza en todos los niveles educativos. En Latinoamérica se han trazado las Metas 20-21, con sus objetivos e indicadores. La selección de los docentes por contrato mediante un sistema permitirá conseguir la calidad educativa. En nuestro país desde el año 2005 se promulgó y comenzó la aplicación del Plan Decenal, donde se contempla la evaluación de los docentes, posterior se aprobó la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y su Reglamento; se fortaleció la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP), en el año 2013, promulgó el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Calidad Educativa y los Estándares de Calidad Educativa en específico lo relacionado con el Desempeño Profesional docente. La metodología fue de corte exploratorio y alcance descriptivo, los métodos teóricos: histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo e hipotético-deductivo; las técnicas utilizadas: encuesta, entrevista, aplicada a la muestra objeto de estudio. Los resultados de las opiniones fueron tabulados y sirvieron para confirmar la hipótesis planteada, evidenciándose que se carece de un diseño de un Sistema de Selección de Personal Docente, para las Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, lo que mejoraría el desempeño profesional. Se efectuó el análisis a partir de la triangulación de las opiniones vertidas por los elementos que conformaron la muestra representativa. La Propuesta fue planteada a partir del perfil docente, dimensión, indicadores y el formato de Observación de la Clase demostrativa.

**Palabras Claves:** Análisis, perfil, profesionales, docentes contratados.



**Topic:** Research and analysis of the profile of the professionals in the recruitment of teaching staff in institutions educational of district Ximena 2, 2014-2015 period

**Author:** Lcda. Emma Auxiliadora Veliz Torres

### **EXECUTIVE SUMMARY**

Ximena District 2, object of study, the Department of human talent, lacks a system of selection of teachers, educational institutions, under the approach of development of quality functions, to improve professional performance. UNESCO in its various reports highlights the need to establish processes in the selection of the teachers to impart education at all educational levels. In Latin America have been mapped targets 20-21, with their objectives and indicators. The selection of teachers by contract through a system will achieve quality education. It was enacted in our country since 2005 and began the implementation of the ten-year Plan, which provides the evaluation of teachers, later adopted the Constitution of the Republic, the law of Bilingual Intercultural education and its regulation; the organic law of public servants (LOSEP), was strengthened in the year 2013, it enacted the national model of support and follow up the quality of education and the standards of educational quality in specific related performance professional teaching. The methodology was cutting exploratory and descriptive scope, theoretical methods: historic-logic, analytic -synthetic, inductive-deductive and deductive; techniques used: survey, interview, applied to the sample under study. Perceptions results were tabulated and served to confirm the hypothesis, demonstrating that it lacks of a design of a system of selection of teaching staff, for the institutions educational of the Ximena 2nd District, under the approach of development of quality functions, what would improve professional performance. The analysis from the triangulation of the opinions expressed by the elements that make up the representative sample was made. The proposal was raised from the teaching profile, dimension, indicators and observation of the demonstrative class format.

**Key Words :** Analysis, profile, professionals, teachers hired.

## CAPÍTULO I

### 1. RESUMEN EJECUTIVO

En el Distrito Ximena 2, objeto de estudio, el Departamento de Talento humano, carece de un Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, para mejorar el desempeño profesional. A nivel mundial, hoy en día es de gran preocupación la atención que se le debe dar al talento humano, desde el proceso de selección, tal es así que la UNESCO en sus diversos informes resalta la necesidad de instaurar procesos que muestren la transparencia en la selección del mejor profesional para impartir enseñanza en todos los niveles, la misma línea sigue Latinoamérica, de ahí que se han trazado las Metas 20-21, con sus respectivas Metas, Objetivos e indicadores, las mismas que han sido evaluadas. Conseguir la calidad educativa conlleva una serie de instauración de las Políticas, micro-políticas, cambios trascendentales en las bases estructurales del Sistema Educativo. En nuestro país desde el año 2005 se promulgó y comenzó la aplicación del Plan Decenal, donde se contempla la evaluación de los docentes, posterior se aprobó la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y su Reglamento; se fortaleció la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP), en el año 2013, promulgó el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Calidad Educativa en donde se establece la estructura de los organismos desconcentrados del sistema educativo, donde se puede observar la estructura del Distrital con sus respectivas funciones. Otro aspecto al cual se refiere la presente investigación son los Estándares de Calidad Educativa en específico lo relacionado con el Desempeño Profesional docente. La metodología fue de corte exploratorio y alcance descriptivo. Los métodos teóricos: histórico-lógico, analítico-sintético, inductivo-deductivo e hipotético-deductivo; las técnicas utilizadas: encuesta, entrevista, aplicada a los directivos de las Instituciones educativas, la entrevista aplicada al Jefe de Talento Humano, su asistente, y al Jefe distrital. Los resultados de las opiniones fueron tabulados y sirvieron para confirmar la hipótesis planteada, evidenciándose que

se carece de un diseño de un Sistema de Selección de Personal Docente, para las Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, lo que mejoraría el desempeño profesional. Se efectuó el análisis a partir de la triangulación de las opiniones vertidas por los elementos que conformaron la muestra representativa. La Propuesta fue planteada a partir del perfil docente, dimensión, indicadores y el formato de Observación de la Clase demostrativa.

**Palabras Claves:** Análisis, perfil, profesionales, docentes contratados



## **CAPÍTULO II**

### **2.INTRODUCCIÓN**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

El Ministerio de Educación ha implementado un Nuevo Modelo de Apoyo y Seguimiento a la Calidad Educativa, producto de aquello, se ha llevado a efecto la puesta en funcionamiento de los niveles: Central, zonales, distritales y circuitales. El tema de investigación atañe al nivel distrital, que en su gestión administrativa debe aplicar procesos de contratación del personal docente para las instituciones educativas que ameritan sean llenadas las vacantes.

A nivel distrital se carece de un sistema de selección del personal docente para llenar las vacantes que se producen por diversas situaciones, ya sea por jubilación y renuncias voluntarias o terminación de contrato. Al carecer de un sistema de selección con enfoque en el desarrollo de la funciones de calidad, pocas veces se contrata a las personas idóneas para el desempeño en la tarea de la docencia.

El aspecto más álgido en la selección de los docentes, radica en que cuando se enfrentan al proceso de desempeño docente, en las instituciones educativas, aparecen los primeros problemas relacionados con la ética, la práctica de los valores, la calidad de las clases, el conocimiento de la normativa en educación y otros aspectos inherentes al desempeño de sus funciones con calidad.

Se plantea efectuar un diseño de un Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, con enfoque de desarrollo de sus funciones con calidad.

## **2.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

### **2.2.1 Justificación Teórica**

#### **2.2.1.1 *Administración de los recursos humanos***

Las modalidades de la gestión de personal aplicadas a la práctica de la dirección empresarial competitiva han sido reconocidas y analizadas por la literatura (Huselid, 1995; Colbert, 2004,) aun planteándose con la premisa de que estas prácticas universales solo pueden alcanzar un alto valor si están alineadas con las estrategias del negocio.

Reconocidos trabajos en el ámbito del estudio de la dirección de recursos humanos (Marr y García Echevarría, 1984, De Cenzo y Robbins, 1994 y Claver Cortés et al., 1996 ilustran con sus ejemplos y visión empírica este particular) analizando la evolución del contenido organizativo y las responsabilidades incluidas en la función especializada de la Dirección de Recursos Humanos en la Empresa.

En ese sentido la literatura incluye diversas áreas que bajo la perspectiva estratégica y siguiendo a los autores mencionados en este trabajo hemos sintetizado en ocho grupos: responsabilidades del contexto organizativo, planificación de recursos humanos, sistemas retributivo y de compensaciones, reclutamiento y selección, formación y desarrollo profesional, regulación laboral, gestiones para la salida de personal en la empresa y sistemas de información y control.

Por otra parte y para hacer posible el ejercicio de la responsabilidad directiva en cada área de gestión, son necesarias herramientas específicas de trabajo

que contribuyan a la capacitación y desarrollo del capital humano en la empresa: la selección de personal con métodos y criterios "ad hoc", su formación, el sistema de compensaciones e incentivos, la configuración de un clima laboral adecuado, un sistema de promoción basado en las competencias individuales, etc., mejorarán la productividad y consecuentemente el rendimiento de la empresa (Heskett, J.L. et al., 1994).

Aunque no existe unanimidad al referirse a ellas, ciertas modalidades de gestión de personal, cuyo fin principal es buscar una mayor efectividad en el alineamiento estratégico antes mencionado, se han denominado de alto rendimiento (estratégico, para Huselid et al, 1997) a diferencia de aquellas otras prácticas o técnicas aplicadas en la empresa tan solo como una necesidad de dotar a las compañías de la necesaria plantilla de personal. (Delaney, Lewin, y Ichmiowski, C. ; 1989; Pfeffer, J., 1994 y 1998 b; U.S. Department of Labour, 1993)

Estas prácticas enmarcadas en un modelo de dirección estratégica de recursos humanos, representan un avance en la gestión de personal, incluyendo herramientas tales como la planificación de personal, la selección de personal por competencias, la formación y el desarrollo de personal, etc.

Al mencionar otros trabajos desde la literatura (Ulrich et al.,1996; Bocal, P. y Steeneld, M. 1999; Sheppeck y Militello, 2000...) existen varios grupos genéricos de prácticas comunes sobre que se centran nuestra atención, ya que sobre ellas hemos basado nuestra propuesta de sistema de selección:

- I. Aquellas que orientan la inserción de los recursos humanos: *reclutamiento, análisis y configuración de puestos y gestión por competencias.*
- II. Desarrollo y promoción de los recursos humanos en la empresa: *formación, mejora de contenidos y aprendizaje de la organización.*

- III. Valoración del rendimiento y sistemas de compensaciones que permitan una retribución contingente a resultados: *dirección por objetivos, incentivos y participación en resultados.*
- IV. Integración de la planificación estratégica de los recursos humanos en la planificación de la gestión del proceso educativo: dimensión del dominio disciplinar, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.
- V. Mecanismos sociales para integrar el comportamiento de los docentes con los fines de la estructura organizativa del Ministerio de Educación: evaluación interna, rendición de cuentas y calidad de las clases impartidas.

### **2.2.1.2 Evaluación de desempeño**

Conseguir mejorar el rendimiento de los individuos y su contribución a la generación de valores es un desafío que el Departamento de Recursos Humanos debe afrontar diariamente. Para ello, es necesario encontrar un sistema de evaluación que permita a los responsables de RR.HH. diseñar y gestionar los procesos usando las mejores prácticas del mercado.

### **2.2.1.3 Gestión del desempeño**

La Gestión del Desempeño consiste en la construcción de un sistema que nos ayude a alinear a toda nuestra organización, o lo que es lo mismo, a todos y cada uno de nuestros empleados, en la consecución de los objetivos de la misma. Para ello, lo primero que tenemos que hacer es tener muy claros nuestros objetivos y la Misión y Visión institucional.

Y lo segundo, debemos evaluar de una forma totalmente objetiva el cumplimiento de los estándares de calidad educativo, en el caso que nos asiste

del desempeño profesional docente, en cada uno de los niveles, grados, cursos y asignaturas.. A la hora de evaluar los a los docentes de una Institución educativa, se debe seguir los lineamientos generados por el INEVAL.

Los objetivos son hasta cierto punto sencillos, por tratarse de elementos cuantitativos. Por ejemplo, los productos generados por los docentes serán el número de estudiantes promovidos, la calidad de las clases observadas, los artículos científicos publicados, la calidad de los portafolios de los docentes, el clima creado dentro del aula, los conflictos resueltos en forma asertiva, las actividades que se desarrollen dentro del aula con metodología activa, la formación en valores que se practique por parte de los estudiantes en la institución educativa. A la hora de evaluar las competencias del docente se debe poseer indicadores que evidencien el desarrollo de las habilidades. Por eso es esencial tener un sistema que te ayude a evaluar estas competencias, y su grado de aplicación, de forma objetiva.

#### **2.2.1.4 Nivel de desempeño**

Un Sistema de Desempeño evalúa el cumplimiento de los objetivos y expectativas orientadas a integrar cada rol con la estrategia de la organización. Y para que tenga éxito tiene que cumplir varios requisitos. Tiene que estar asumido por los empleados, tiene que estar vinculado a algún sistema de "recompensa" (retribución, formación, etc.) y tiene que ser sistematizado. Lo que significa que debe tener un calendario, una herramienta, etc.

#### **2.2.2 Justificación Metodológica**

Hacer un estudio del rol del talento humano en la institución educativa nos permitirá obtener resultados y conocer cuáles son los puntos críticos para poder definir la estrategia correctiva y las ventajas de su implementación, acompañado de una encuesta para diagnosticar la necesidad de un sistema de

selección de personal docente por medio de contrato lo cual nos permitirá atender las necesidades a los directivos de las instituciones educativas.

### **2.2.3 Justificación Práctica**

La ejecución de este plan en la organización permitirá mejorar el desempeño del talento humano, mediante la definición de funciones, establecimiento de indicadores, evaluación y desarrollo profesional de los trabajadores que generará mayor compromiso en el desarrollo de sus actividades elevando el nivel de la productividad de la organización y la fidelización de los mismos.

## **2.3 FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La búsqueda de la excelencia en la formación del ser humano no es una utopía, sino que es un proceso, donde una de sus bases está en los inicios de la Formación Académica.

La docencia adquiere mayor protagonismo en virtud de que en el proceso de selección de personal, lo que se busca es vincular “Formadores” de Seres Humanos, por lo que, este proceso debe ser enmarcado por competencias que son los comportamientos o acciones que expresan habilidades, conocimientos, actitudes, experiencias y otros atributos intrínsecos (valores) y a la vez se convierte a la vista de la comunidad educativa como un referente en cuanto a la esencia del ser humano.

¿Cómo incide el diseño de un Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, para mejorar el desempeño profesional?

## **2.3.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.3.2.1 Delimitación**

El problema es delimitado dado que se llevará a cabo en el Distrito Ximena 2, en el departamento de Talento Humano para la selección del personal docente.

### **2.3.2.2 Claro**

Los objetivos, el problema y la investigación son comprensibles y se ajustan al problema existente en la selección del personal docente, para las Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2.

### **2.3.2.3 Relevante**

Es notable, dado que aborda un problema que tributará a resolver el desarrollo del área de selección del personal docente y sus respectivos perfiles en cada uno de los niveles educativos, a fin de mejorar el desempeño profesional.

### **2.3.2.4 Original**

Existe la carencia de un Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2.

### **2.3.2.5 Factible**

Es posible llevar a cabo, dado que el investigador labora en el Distrito Ximena 2, en el Departamento de Talento Humano y sobre todo, se posee la apertura de los encargados del mismo, lo cual llevará a identificar las posibles causas del problema existente.

### **2.3.2.6 Evidente**

De la evaluación diagnóstica efectuada a los miembros del Talento Humano, en el proceso de selección del personal docente del Distrito Ximena 2, se muestra la carencia de un sistema de selección del personal docente, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, para mejorar el desempeño profesional con miras a desempeñarse en calidad de docente de las Instituciones educativas, en los diferentes niveles.

- ¿Cuál es la situación actual del proceso de selección del personal docente?
- ¿Cómo se encuentra estructurado actualmente el departamento de talento humano, en el proceso de selección del personal docente?
- ¿Cómo se podría diseñar un sistema de selección del personal docente, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad?
- ¿Qué políticas del área de talento humano del proceso de selección del personal se pueden aplicar?
- ¿Cuáles serían las competencias requeridas para el personal docente?
- ¿Qué indicadores se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas?

## **2.4 OBJETIVOS**

### **2.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar por medio del análisis de la Investigación de los perfiles profesionales, el desarrollo de un Sistema de Selección de Personal Docente, para las Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, que coadyuve a la mejora en el proceso de contratación y posterior desempeño profesional, lo que incide en la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

### **2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Diagnosticar el estado situacional actual del proceso de selección del personal docente del Distrito Ximena 2, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad.

Definir las competencias requeridas para el cargo de docentes en los diferentes niveles de escolaridad.

Actualizar los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad.



Establecer una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes.

Establecer las competencias requeridas para el personal docente.

Constituir los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión.

## **2.5 HIPÓTESIS**

Con el análisis de la Investigación de los perfiles profesionales y con el desarrollo de un Sistema de Selección de Personal Docente, para las Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, se tendría una mejora en el proceso de contratación y posterior desempeño profesional, lo que incide en la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

### **2.5.1 VARIABLES INDEPENDIENTES:**

- Análisis de la Investigación de los perfiles profesionales

### **2.5.2 VARIABLES DEPENDIENTES:**

- Mejora del desempeño profesional.
- Diseño del Sistema de Selección de Personal Docente.
- Calidad del Aprendizaje

## **2.6 DISEÑO METODOLÓGICO**

El presente trabajo de investigación se realiza bajo las siguientes modalidades: la exploratoria, descriptiva y relacional.

Los aspectos a considerarse en la aplicación de la metodología sería la exploratoria, descriptiva y relacional. La investigación será de campo, la cual será obtenida a través de observación y análisis directo, entrevistas a los aspirantes a docentes de los diferentes niveles de escolaridad, directivos, auditores educativos, partiendo de muestras representativas del Distrito Ximena 09D02.

### **2.6.1 Modalidad de Investigación**

Es el primer nivel del conocimiento científico. Los estudios exploratorios nos servirán para aumentar el grado de familiaridad con los procesos de selección de los aspirantes a docentes contratados, que llenarían las vacantes en la instituciones educativas del Distrito 09D02 Ximena 2. Normalmente no constituyen un fin en sí mismos sino que son el punto de partida para la realización de los otros tipos de estudios, que tienen un mayor nivel de profundidad.

Los estudios exploratorios se interesan fundamentalmente en descubrir. Ejemplo: una investigación de mercado laboral de lo que oferta para atraer al postulante vs el perfil de candidato.

### **2.6.2 Tipo de Investigación**

Es de carácter descriptivo dado que se busca caracterizar los perfiles de los aspirantes a docentes contratados, en los diferentes niveles de escolaridad, el perfil de los profesionales en educación y otras especialidades que se permiten el ingreso a prestar los servicios en el ámbito educativo. Identifica, en nuestro caso las características del universo de investigación, señala formas de desempeño en el aula, establece la aplicación del código de ética, desempeño en el aula y evidencia la incidencia de los procesos de selección en función de la mejora del desempeño profesional.

### **2.6.3 Métodos Teóricos:**

#### **2.6.3.1 Histórico- Lógico**

Se lo utilizó al indagar los antecedentes históricos del sistema de selección del personal docente por contrato en el Distrito 09D02 Ximena 2 y observar la evolución que ha tenido en la institución, las diferentes etapas por las que ha transitado el Departamento de Talento Humano, hasta llegar al crecimiento actual, destacando la fortaleza de la institución, su trayectoria en la calidad de los desempeños de los docentes contratados, calidad en el desempeño profesional y nivel de aceptación de los directivos de las instituciones educativas.

#### **2.6.3.2 Analítico-sintético**

Se empleará para relacionar las fuentes teóricas de la investigación y el estudio en sus diferentes etapas, así como resultados arrojados en el diagnóstico sobre el estado actual de la carencia de un Sistema de selección de personal docente, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2.

#### **2.6.3.3 Inductivo – Deductivo**

Con su uso fue posible reflexionar en torno a los perfiles profesionales, fortalezas y debilidades de desempeño, niveles de escolaridad, siempre tomando en cuenta los aspectos relacionados con los requisitos para ser admitidos en el Sistema Educativo.

#### **2.6.3.4 Hipotético–Deductivo**

Se utiliza partiendo de las normas legales establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Los Capítulos referentes a los requisitos de ingreso, perfiles profesionales en función de cada uno de los Cinco Niveles de Escolaridad, basados en los principios que rigen las concepciones de la Evaluación de los recursos al ingreso por contrato, los

indicadores de logro, metas y los productos a partir de los desempeños profesionales de los docentes que fueron contratados, sin un sistema de selección docente.

#### **2.6.4 Métodos de nivel empírico:**

##### **2.6.4.1 Encuesta**

Se aplicará para conocer el estado actual del proceso de selección para contratar el personal docente de las Instituciones educativas del Distrito 09D02 Ximena 2, las formas de medir su desempeño en el aula, el nivel de satisfacción de los miembros de las instituciones educativas ante el desempeño profesional de los docentes formas de retribuciones que perciben, las preguntas estarán ligadas en función de los objetivos de investigación la hipótesis planteada.

##### **2.6.4.2 Observación**

Posibilitará realizar un acercamiento al proceso de enseñanza aprendizaje y constatar cómo los docentes, con perfil de ingreso a los niveles de escolaridad pone de manifiesto su desempeño profesional en la clase demostrativa.

#### **2.6.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

##### **2.6.5.1 Población**

La investigación de este trabajo se llevó a cabo en el Distrito 09D02 Ximena 2 de la Zona 8 ubicado en la ciudad de Guayaquil, se toma como referencia el personal que labora en el Departamento de Talento Humano, por ser el encargado de implementar la normativa para la evaluación del personal de la institución educativa.

La población motivo de la investigación corresponde al Jefe Distrital, los miembros del Departamento Humano, Directivos de las Instituciones Educativas.

CUADRO N°. 1

<b>TABLA DE INVOLUCRADOS</b>					
<b>POBLACIÓN:</b> Directores y Rectores de las Instituciones Educativas, 1 Jefe Distrital, 1 Jefe de Talento Humano del Distrito 09D02 y 2 analistas de talento humano y 50 directivos entre rectores, directores, inspectores (Jefes de Talento Humano) de las Instituciones Educativas de las Escuelas y Colegios Fiscales, por lo que la población objeto de estudio es de 54 personas, que en todo momento necesitan seleccionar a docentes para llenar las vacantes bajo la modalidad de contrato de los diferentes niveles y asignaturas de la malla curricular, de acuerdo a la oferta que poseen y las necesidades urgentes.					
<b>GRUPOS PERSONAS</b>	<b>N</b>	<b>n</b>	<b>TIPO DE MUESTREO</b>	<b>ENFOQUE</b>	<b>TÉCNICAS</b>
Jefe del Distrito	1	1	No hay	Cuantitativo	Entrevista
Jefe de Departamento Talento Humano	1	1	No hay	Cuantitativo	Entrevista
Analista de Talento Humano	2	2	No hay	Cuantitativo	Entrevista
Directivos de las Instituciones Educativas	50	50	No hay	Cuantitativo	Encuesta
Total	54	54			

**Autor:** Lcda. En Aud. Emma Auxiliadora Veliz Torres

**Fuente:** Departamento de Talento Humano del Distrito 09D02 Ximena 2

El tipo de muestreo fue intencional, no probabilístico dado que las cincuenta y cuatro personas objeto de estudio, son los que opinaron a cerca del estado en el cual se encuentra el problema relativo a la carencia del perfil de los profesionales en la contratación del personal docente en instituciones educativas fiscales y fiscomisionales del Distrito 09D02 Ximena 2.

#### **2.6.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La recolección de la información se efectuó con la confiabilidad que demandó obtener los datos para ello se acudieron a fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias fueron datos del personal del departamento de Talento Humano objeto de estudio, en donde se solicitó la nómina de las Instituciones Educativas Fiscales, correos electrónicos de los Rectores, los Inspectores Generales que en la nueva normativa se denominan Jefes de Talento Humano.

Las fuentes secundarias fueron obtenidas de trabajos publicados en la web, revistas indexadas, comportamiento del problema a nivel del Mundo, Latinoamérica, del país y en específico a nivel del distrito 09D02 XIMENA 2, revistas, libros, internet, etc.

#### **2.6.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

El proceso a realizar el informe de esta investigación será estudiar el objeto del problema investigado, generar ideas, acudir a cuestionarios de encuestas elaboradas a partir de la escala de Likert, los que fueron analizados para obtener resultados y con ellos plantear la posible solución o la propuesta, para ello se realizaron la tabulación de los datos obtenidos en las encuestas, con el estudio de la calidad de los productos obtenidos se pudo diagnosticar el estado actual de la carencia de un sistema de selección del personal docentes por contrato para las Instituciones Educativas Fiscales, en donde se pudo confirmar las necesidades manifiestas por las muestras que opinaron, de los

resultados que han tenido acerca del personal contratado sin un proceso organizado para el efecto.

Se hizo uso de todas las herramientas computacionales existentes siendo los programas Word, Excel para la interpretación de los datos, así mismo utilizaremos la estadística descriptiva que nos permitió la aceptación de la hipótesis.

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 MARCO DE REFERENCIA

##### 3.1.1 ANTECEDENTES DEL ESTADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EDUCACIÓN

La UNESCO, brindando atención a la mejora de la calidad educativa a nivel mundial, parte de atender como prioridad a la educación de la primera infancia (AEPI), dado los progresos realizados hacia la ampliación del acceso han sido lentos, y los niños de medios sociales desfavorecidos son los que más corren el riesgo de ser excluidos de la AEPI. Por término medio, un niño nacido en África sólo puede esperar 0,3 año de escolaridad en preprimaria, en comparación con 1,6 año en América Latina y el Caribe y 2,3 años en América del Norte y Europa Occidental. En muchos países en desarrollo, el personal de los programas de AEPI está integrado por docentes poco cualificados.

**Objetivo 1 Aprendizaje de jóvenes y adultos**, los esfuerzos para elevar el nivel de competencias de los jóvenes y adultos son marginales en los pocos países en desarrollo que han efectuado evaluaciones de estos programas. Los progresos realizados a escala mundial son difíciles de evaluar.

**Objetivo 3. ¿Cuánto ha progresado el mundo hacia la consecución de los seis objetivos de la Educación para todos (EPT)?, la Enseñanza Primaria Universal (EPU);** El número de niños sin escolarizar disminuye: de 106,9 millones en 1998 pasó 103,5 millones en 2001. Aunque en el último decenio se ha logrado globalmente escolarizar a más niños, el ritmo de avance es demasiado lento para lograr la EPU de aquí al año 2015. Sobre la base de las tendencias precedentes, la tasa neta de escolarización mundial tendría que ser



del 85% en 2005 y del 87% en 2015. La terminación de los estudios de enseñanza primaria sigue constituyendo un motivo de preocupación considerable, ya que las escolarizaciones tardías son muy corrientes, las tasas de supervivencia en el 5º grado de primaria son bajas (menos del 75% en 30 de los 91 países sobre los que se dispone de datos) y las repeticiones de curso son frecuentes.

**Objetivo 5 Calidad.** Los países que más distan de alcanzar los objetivos 1 a 5 son los que se hallan también más lejos del objetivo 6. Varios indicadores suministran datos sobre los aspectos de la calidad.

En los países ricos donde ya se han alcanzado los objetivos de l'EPT, el gasto público en educación representa una porción más alta del PIB que en los países pobres, donde es necesario ampliar y mejorar la cobertura de sus sistemas educativos insuficientemente financiados. Sin embargo, en el transcurso del último decenio el gasto en educación aumentó en muchos países en desarrollo de Asia Oriental y el Pacífico y de América Latina y el Caribe. Además, en muchos países de bajos ingresos los docentes no cumplen con las normas mínimas establecidas para ejercer la docencia, y muchos son incapaces de dominar la totalidad del plan de estudios.

**Recursos:** En los países de bajos ingresos, el incremento del gasto para suministrar más libros de texto, reducir la proporción de alumnos por maestro, perfeccionar la formación de los docentes y mejorar las instalaciones escolares tiene una repercusión positiva en la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos.

**Un mejor aprendizaje:** Hay un sólido conjunto de datos que proporciona indicaciones sobre los factores que hacen que las escuelas sean eficaces.

Las políticas destinadas a mejorar el aprendizaje deben centrarse en los siguientes aspectos:

Docentes. Tan sólo la realización de la EPU exige maestros más numerosos y mejor formados. Los países que han conseguido alcanzar normas elevadas en materia de aprendizaje son los que han invertido constantemente en la mejora de la profesión docente. Sin embargo, en muchos países los sueldos de los docentes han disminuido con respecto a los de otras profesiones en los últimos decenios y, además, son a menudo demasiado escasos para alcanzar un nivel de vida decoroso. En muchos países sería necesario revisar los modelos de formación, ya que la formación inicial y permanente durante el servicio en las escuelas es más eficaz que la formación inicial prolongada tradicionalmente dispensada en los centros de formación de docentes.

### **Tiempo de aprendizaje**

El tiempo lectivo es un correlato fundamental del aprovechamiento escolar. El criterio de 850 a 1.000 horas de instrucción anuales para todos los alumnos no se respeta en muchos países, pese a estar ampliamente admitido. Las puntuaciones en los tests ponen de manifiesto que el tiempo dedicado en clase a la lengua, las matemáticas y las ciencias influye considerablemente en el aprovechamiento de los escolares en estas materias.

### **Materias fundamentales**

El aprendizaje de la lectura y la escritura es un medio esencial para dominar las demás materias y es uno de los mejores instrumentos para formular previsiones sobre los resultados del aprendizaje a largo plazo. La lectura debe considerarse un área prioritaria a la hora de centrar los esfuerzos en la mejora de la calidad de la educación básica, sobre todo en el caso de los educandos procedentes de medios sociales desfavorecidos.

### **Pedagogía**

Muchos de los estilos de enseñanza comúnmente utilizados no sirven los intereses de los niños. En efecto, suelen ser demasiado rígidos y se basan

excesivamente en el aprendizaje memorístico, reduciendo a los alumnos al desempeño de un papel pasivo.

Muchos especialistas en la investigación educativa preconizan una enseñanza estructurada que combine la instrucción directa con la práctica orientada y el aprendizaje autónomo, en un contexto acogedor para el niño. Por lo tanto son las disciplinas de Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Naturales, y Estudios Sociales las que se ha tomado en cuenta como referente para las reformas educativas e innovaciones.

### **Instalaciones**

Para lograr la universalización de la enseñanza primaria, en muchos países es necesario realizar una campaña sin precedentes de renovación y construcción de aulas. Es esencial que las escuelas cuenten con agua salubre, instalaciones de saneamiento y facilidades de acceso para los alumnos discapacitados.

**Liderazgo:** Los poderes públicos centrales deben estar dispuestos a conceder una mayor libertad a las escuelas, con tal de que se disponga de recursos adecuados y de que se definan claramente las funciones y responsabilidades. Los directores de las escuelas pueden influir considerablemente en la calidad de éstas.

**Coordinación:** Puede contribuir a mejorar la calidad de la educación el establecimiento de relaciones más estrechas entre los distintos servicios gubernamentales encargados de la atención y educación de la primera infancia, de la alfabetización y de la salud. Las reformas sociales importantes relativas a la igualdad entre los sexos pueden mejorar directamente la calidad de la educación.

**Integración:** Están condenados al fracaso los modelos de reforma educativa que se caracterizan por su uniformidad y no tienen en cuenta las múltiples desventajas que deben afrontar muchos educandos. Se deberían respaldar más los planteamientos educativos concebidos para apoyar a los que viven con

el VIH/SIDA, afrontan situaciones de emergencia, padecen discapacidades o son víctimas de la explotación del trabajo infantil.

### **A nivel de Latinoamérica**

Álvaro Marchesi Ullastres, secretario general de la OEI, El proyecto «Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios» es una de las iniciativas de mayor envergadura y significación que ha puesto en marcha en los últimos años la comunidad iberoamericana de naciones. El logro de sus objetivos contribuirá de forma decisiva al desarrollo de los pueblos y al bienestar de los ciudadanos.

Su finalidad última es enormemente ambiciosa: mejorar la calidad y la equidad en la educación para hacer frente a la pobreza y a la desigualdad y, de esta forma, favorecer la inclusión social. Se trata, en definitiva, de abordar con decisión algunos retos aún no resueltos, como el analfabetismo, el abandono escolar temprano, el trabajo infantil, el bajo rendimiento de los alumnos y la escasa calidad de la oferta educativa pública. Y se pretende hacerlo con la voluntad de enfrentarse, al mismo tiempo, a las demandas exigentes de la sociedad de la información y del conocimiento: incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en la enseñanza y en el aprendizaje, apuesta por la innovación y la creatividad, desarrollo de la investigación y del progreso científico. Su aprobación por la XX Conferencia de Ministros de Educación y, después, por la XX Cumbre Iberoamericana se basa en la convicción de que es necesario caminar deprisa y con valentía para estar en los primeros vagones del tren de la historia del siglo XXI. La fecha de **2021** como referencia para cumplir dicha tarea no es casual, pues tiene que ver con el final del proceso de celebración de los bicentenarios de la independencia que ahora se desarrolla y que tanta significación tiene para Iberoamérica.

La puesta en marcha del proyecto implicó una actuación en varias direcciones, distintas pero convergentes. En primer lugar, se definieron un conjunto de once

metas generales, desagregadas en veintiocho metas específicas y concretadas posteriormente en treinta y nueve indicadores.

Para cada uno de ellos se establecieron unos determinados niveles de logro para 2015 y 2021, que constituyen el referente para poder valorar el éxito de la iniciativa. En segundo lugar, se acordaron un conjunto de programas de acción compartidos, así llamados, destinados a fomentar la cooperación iberoamericana en los campos de la educación que se consideran más relevantes y que precisan una actuación más decidida. En tercer lugar, se realizó un estudio acerca del coste que implica el cumplimiento de las metas, por medio del cual se dibujó el panorama presupuestario que los países deberían afrontar, y que sirvió de base para adoptar la decisión de establecer un fondo solidario que permitiese ayudar a los países que previsiblemente encontrarán mayores dificultades económicas para alcanzarlas.

Uno de los compromisos más importantes que asumió la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) con vistas al desarrollo del proyecto consistió en pilotar y evaluar el proceso de seguimiento y logro de las metas. La Conferencia de Ministros y la Cumbre Iberoamericana le atribuyeron esa responsabilidad, en cooperación con los países miembros.

El encargo recibido incluía el compromiso de presentar un informe bienal de progreso, que permitiese tomar conciencia de los avances registrados y de las dificultades encontradas.

Para elaborar dichos informes, se aprobó asimismo la creación del Instituto de Evaluación y Seguimiento de las Metas Educativas (IESME) en el seno de la OEI. Y como muestra palpable de la voluntad de cooperación que sustenta todo el proyecto y su seguimiento, se decidió constituir tres órganos cruciales para el funcionamiento del Instituto: su Consejo Rector, su Consejo Asesor y su Comité Ejecutivo. Los tres han comenzado a funcionar en los meses finales de 2010, sentando las bases para un trabajo eficaz y participativo.

Con la perspectiva de elaborar los mencionados informes bienales de progreso, se consideró necesario contar con un diagnóstico de la situación de partida, que dibujase la realidad en que se encuentra la educación en los países iberoamericanos en los ámbitos delimitados por las Metas 2021. Dicho de otro modo, antes de emitir el primer informe de avance parecía necesario contar con uno que sentase la línea base. Ese es el propósito del informe que ahora se presenta.

Si el proyecto Metas 2021 se lanzó a finales del año 2010, pareció conveniente que ese fuese el punto de partida. No obstante, los conocedores de las operaciones estadísticas saben bien del retraso que muchas veces llevan las publicaciones oficiales, debido en buena parte a la necesidad de extremar el rigor y la comparabilidad de los datos. Por ese motivo, aun cuando 2010 sea el año que se ha tomado como base, este informe incluye referencias anteriores en algunos indicadores, pues la voluntad de aproximarse tanto como fuese posible a la citada fecha no siempre se ha podido cumplir.

La información sobre la educación no puede reducirse a los indicadores cuantitativos disponibles, sino que debe iluminar también cualquiera de las dimensiones que se consideren relevantes. Si este informe sirve para fomentar el debate acerca de cómo obtener información sobre esos aspectos generalmente descuidados y cuáles son los mejores medios para asegurar su rigor y comparabilidad, habremos conseguido una de las metas propuestas, las aportaciones de otros organismos internacionales, como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OREALC UNESCO) o el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), verdaderos socios en esta tarea, así como de los especialistas que forman parte del Consejo Asesor, que han ayudado a perfilar los indicadores y la información que aportan. Finalmente, considero necesario destacar el trabajo de coordinación y de

redacción desarrollado por el equipo que constituye el IESME, imprescindible para el éxito de esta tarea.

La XX Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno, celebrada en Mar del Plata (Argentina) diciembre de 2010, dedicó su atención, tal como rezaba el lema de la convocatoria, a la «Educación para la inclusión social». Así, en su declaración final, se subrayaba que «el desafío asumido en esta celebración del Bicentenario radica en redoblar y hacer más eficientes los esfuerzos en aras de alcanzar el ineludible objetivo de atender y concluir las tareas pendientes para lograr una educación con inclusión social intra- e intercultural en la región iberoamericana, de calidad para todos, para promover una Iberoamérica más justa, con desarrollo económico, social y cultural en el marco de sociedades democráticas, solidarias y participativas que promuevan el bienestar de todos los habitantes de nuestra región». Se aprobó «Como instrumento concertado para abordar los principales desafíos educativos de la región el Programa “Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios”. A continuación se describe el procedimiento establecido para llevar a cabo la evaluación y el seguimiento de esos objetivos.

### **3.1.2 EL PROYECTO METAS EDUCATIVAS 2021**

El proyecto Metas Educativas 2021 se sustenta en el convencimiento de que la educación constituye una estrategia fundamental para avanzar en la cohesión y la inclusión social en Iberoamérica. Como objetivo final se plantea el lograr a lo largo de la próxima década una educación que dé respuesta satisfactoria a demandas sociales inaplazables: lograr que más alumnos estudien y durante más tiempo, con una oferta de calidad reconocida, equitativa e inclusiva, y en la que participe la gran mayoría de las instituciones y sectores de la sociedad.

Como se ha señalado acertadamente, se trata en última instancia de integrar dos agendas educativas en un solo programa de actuación: por una parte,

recuperar el retraso educativo acumulado a lo largo del siglo XX, y, por otra, enfrentarse a los retos formativos que plantea el siglo XXI.

Puesto que ya existía un amplio acuerdo en Iberoamérica acerca de la necesidad de avanzar juntos hacia una educación más inclusiva y de mayor calidad, el primer desafío que hubo que afrontar fue la concreción de dicho objetivo general, y el diseño de estrategias adecuadas para alcanzarlo y la adopción de mecanismos que permitiesen analizar con rigor y justicia el grado de avance registrado. Este primer propósito llevó a la identificación de un conjunto de once *metas generales*, cada una de las cuales abarca un área amplia de actuación y permite señalar una dirección de avance.

Posteriormente, los objetivos se concretaron aún más y se establecieron algunas prioridades en el seno de las diversas áreas identificadas. De esta forma, se fijaron varias *metas específicas* en el ámbito de cada una de las once metas generales, que, finalmente, quedaron desdobladas en un total de veintiocho metas específicas.

Son 39 indicadores que permiten realizar su seguimiento. Por último, el ejercicio se completó con el establecimiento de unos determinados *niveles de logro* para cada uno de los indicadores. Teniendo en cuenta la diversidad de situaciones nacionales existente en Iberoamérica, algunos de esos niveles se fijaron en forma de horquilla, lo que permitía cierto grado de libertad a los países para establecer su punto de llegada en 2021 a partir de su situación de partida en 2010. De ese modo, se pretende compaginar la deseada convergencia en los objetivos educativos con la necesaria consideración de la diversidad de situaciones y de políticas en materia de educación.

**META GENERAL OCTAVA, Fortalecer la profesión docente, META ESPECÍFICA 20. Mejorar la formación inicial del profesorado de primaria y de secundaria. con su indicador • INDICADOR 29. Porcentaje de titulaciones de formación inicial docente con acreditación oficial de su calidad, nivel de logro:**



En 2015 están acreditadas, al menos, entre el 20 % y el 50 % de las titulaciones de formación inicial, y entre el 50 % y el 100 % en 2021.

*INDICADOR 30.* Porcentaje de profesorado de primaria con formación especializada en docencia superior al nivel de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, nivel 3), y porcentaje de profesorado de secundaria con formación universitaria y pedagógica.

*v Nivel de logro:* Conseguir que al menos entre el 40 % y el 80 % de cada uno de los colectivos de profesorado esté acreditado en 2015, y entre el 70 % y el 100 % en 2021.

**META ESPECÍFICA 21.** *Favorecer la capacitación continua y el desarrollo de la carrera profesional docente.* *INDICADOR 31.* Porcentaje de escuelas y de docentes que participa en programas de formación continua y de innovación educativa y *Nivel de logro:* En 2015, al menos el 20% de las escuelas y de los profesores participa en programas de formación continua y de innovación educativa, y al menos el 35 % lo hace en 2021.

**La Meta décimo primera,** EVALUAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS Y DEL PROYECTO 'METAS EDUCATIVAS 2021, con sus **Meta específica 26.** *Fortalecer los sistemas de evaluación de cada uno de los países,* la **Meta específica 27.** *Asegurar el seguimiento y la evaluación del proyecto Metas Educativas 2021.*

*INDICADOR 38.* Crear el Instituto de Seguimiento y Evaluación de las Metas Educativas y su Consejo Rector, en el que participen los representantes de los sistemas de evaluación de los países. Y el *Nivel de logro:* El Instituto de Seguimiento y Evaluación de las Metas Educativas presenta, cada dos años y por país, un informe general sobre el cumplimiento de las metas.

**META ESPECÍFICA 28.** *Fortalecer la participación de los distintos sectores sociales en el desarrollo y en la supervisión del proyecto Metas Educativas 2021.*

- **INDICADOR 39.** Crear el Consejo Asesor de las Metas Educativas 2021. Y *Nivel de logro:* El Consejo elabora, al menos, un informe cada dos años sobre el desarrollo del proyecto Metas Educativas 2021.

### **3.2 LOS AVANCES EN EL ECUADOR**

El Ministerio de Educación ha iniciado un proceso sobre la base del esquema de modernización, encaminado al mejoramiento de la gestión y al desarrollo profesional de sus servidores.

El objetivo principal del Nuevo Modelo de Gestión Educativa es renovar procesos y automatizar procedimientos para mejorar la atención al público. Para esto, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa, lo cual significa que los trámites ya no se realizarán en la planta central (Quito), sino que los usuarios podrán realizarlos en lugares cercanos a su domicilio. El Nuevo Modelo de Gestión divide el territorio nacional en zonas, distritos y circuitos, para facilitar la obtención de servicios educativos en lugares centrales y cercanos a la ciudadanía, brindando mayor eficiencia, rapidez y cobertura.

Mediante la ejecución de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa, en las 9 **zonas** se implementarán alrededor de 140 **direcciones distritales** a nivel nacional para atención a la ciudadanía, y 1 200 **circuitos educativos**, aproximadamente, con los cuales se garantizará, a futuro, una oferta completa de servicios educativos.

Cada **circuito educativo** ofertará Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, además de Educación para Adultos. También contarán con centros de informática para los estudiantes y la comunidad, y centros de Educación Especial.

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa contempla la construcción o adecuación de infraestructura en cada sede administrativa, así como la dotación de equipamiento.

Procesos como régimen escolar y escalafón serán automatizados sobre la base del *Manual de procesos* que maneja esta cartera de Estado. La automatización de estos procesos facilitará la desconcentración del Ministerio de Educación a nivel distrital, y mejorará la atención a la ciudadanía.

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar *la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo*. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

### **3.3 ¿QUÉ TIPO DE ESTÁNDARES ESTÁ DESARROLLANDO EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN?**

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de *aprendizaje*, y estándares de *desempeño profesional* y de *gestión escolar* que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican:



Fuente: Ministerio de Educación Estándares de Calidad educativa.

### **Fundamentación teórica de la propuesta de estándares de desempeño profesional directivo.**

En donde se explica el perfil de un directivo de calidad, cuánto impacto puede tener un directivo sobre el aprendizaje de los estudiantes y qué hacen los mejores directivos.

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

### **3.4 REQUISITOS PARA INGRESAR AL MAGISTERIO FISCAL**

De conformidad a lo establecido en el Marco Legal Educativo, los requisitos para ingresar a la carrera educativa pública son:

- Ser ciudadano Ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;

- Poseer uno de los títulos de formación académica, señalados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe;
- Haber obtenido de manera oportuna y mantener vigente su calidad de elegible;
- Participar y ganar el correspondiente concurso de méritos y oposición;
- No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición o inhabilitados para ejercer cargos públicos establecidos en la normativa correspondiente;
- No tener sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal;
- No haber sido cesado en sus funciones dentro de la carrera educativa pública por destitución;
- No haberse jubilado por edad y años de servicio de conformidad a la Ley;
- No haber sido sancionado con la destitución o remoción de funciones;
- No haber sido sancionado con suspensión o multa en los últimos (5) cinco años y no estar inmerso en sumario administrativo;
- Los demás previstos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, su Reglamento General y demás normativa vigente.

Para participar en un programa “Quiero Ser Maestro” incluyendo “Quiero Ser Maestro–España”, los aspirantes a docentes pueden inscribirse en cualquier momento a través del Sistema de Información del Ministerio de Educación (SIME), el MinEduc fija dos fechas de corte de inscripciones cada año, en las cuales se recuperan los datos de todos los aspirantes inscritos de manera oportuna para convocarlos al proceso para la obtención de la calidad de elegible para ocupar una vacante de docente en establecimientos educativos públicos. Todos los cronogramas de programas vigentes pueden encontrarse en el siguiente enlace.

### **3.5 PROCESOS DE INGRESO AL MAGISTERIO FISCAL**

Los aspirantes convocados al proceso para la obtención de la calidad de elegible para ocupar una vacante de docente en establecimientos educativos públicos, deberán mantenerse atentos a las convocatorias a rendir las

diferentes evaluaciones, mismas que se publican en la página web del ministerio como en sus cuentas personales del SIME. Las evaluaciones no están sujetas a recalificación y tampoco se contemplan convocatorias repetitivas, por cuanto, en caso de no poder asistir en la fecha convocada o fallar en una o más de las evaluaciones, se recomienda generar una nueva inscripción para participar del siguiente programa “Quiero Ser Maestro” que ejecute el Ministerio de Educación.

Se consideran aspirantes Idóneos aquellos que hayan superado de manera satisfactoria las evaluaciones de personalidad y razonamiento.

Se consideran aspirantes Elegibles, aquellos que cuentan con la condición de Idóneos, pero además superan de manera satisfactoria las evaluaciones de conocimientos específicos.

Los aspirantes Elegibles serán convocados oportunamente, a través de la página web del Ministerio de Educación y su cuenta personal del SIME, al concurso de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes en el Magisterio Nacional, dentro del cual deberán completar su inscripción llenando el formulario propuesto en el SIME, e ingresar la correspondiente declaración juramentada otorgada ante Notario Público, escaneada en formato PDF, bajo la premisa de que no podrá agregarse información durante las otras fases del concurso en mención.

El Ministerio de Educación, procederá a calificar los méritos de cada aspirante en conformidad a la normativa Legal vigente, y publicará los resultados de dicha calificación con el fin de que los aspirantes Elegibles puedan optar por solicitar una recalificación de méritos en caso de considerarlo necesario, dentro del plazo establecido, antes de la publicación de resultados parciales.

Una vez culminada la fase de calificación y recalificación de méritos, los aspirantes Elegibles deberán generar su postulación, seleccionando las vacantes de su interés del listado de vacantes disponible en el SIME.

Culminada la fase de postulación, se convocará a los aspirantes Elegibles a rendir la evaluación práctica que consta de una “clase demostrativa”, posterior a lo cual el Ministerio de Educación publicará resultados finales del concurso de méritos y oposición, declarando de esta manera los ganadores del concurso, quienes deberán gestionar su aceptación ante el nivel desconcentrado competente, dentro de los plazos establecidos en el cronograma vigente. Existirá una fase de repostulación para los aspirantes que no hayan resultado ganadores en esta etapa.

Finalmente, la Autoridad Educativa del nivel Zonal, previa la verificación del cumplimiento de los requisitos y de la información proporcionada en la declaración juramentada registrada por el aspirante en el SIME, será la encargada de expedir un nombramiento a los participantes que hayan sido declarados ganadores.

### **3.6 LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE**

La ACTUALIZACIÓN DOCENTE es un programa desarrollado por la Dirección Nacional de Formación Continua que tiene por objetivo central promover el desarrollo profesional de los docentes mediante un acompañamiento en su labor pedagógica, desde sus inicios dentro del sistema educativo y durante todo su trayecto profesional, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de su desempeño profesional y, consecuentemente, el de los estudiantes.

El artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en su literal a, establece que las y los docentes del sector público, tienen el siguiente derecho “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Como parte de este programa, se han abierto cursos de actualización docente y programas de maestrías en todas las áreas curriculares y para

todos los niveles educativos, en los mismos se proporcionará a los docentes de herramientas pedagógicas con las cuales podrán responder con mayor solvencia a las diferentes necesidades de los estudiantes y a los diversos ambientes educativos.

### **3.7 CURSOS DE INDUCCIÓN**

**El artículo 113 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)** establece que los profesionales de la educación deberán participar en un programa de inducción en el lapso de los primeros dos (2) años de haber ingresado a la carrera docente pública, declarándolo como requisito para el ascenso de categoría, por tanto este es un curso dirigido a todos los nuevos docentes del magisterio fiscal, que resultaron ganadores de los procesos Quiero Ser Maestro 1 y 2.

El enfoque del curso es el desarrollo humano integral. Lo que se pretende es que los docentes que han ingresado recientemente al magisterio tengan un espacio para trabajar más allá de lo académico, el SER y de las relaciones humanas como una posibilidad de desarrollo y crecimiento personal y profesional.

El curso de inducción surge como una estrategia que apunta a mejorar las prácticas del docente novel e incluso sus condiciones de vida. Posibilitará el trabajo personal y grupal sobre el manejo en relaciones interpersonales saludables, la integración de estrategias de comunicación asertiva y la formulación de metas enmarcadas en proyectos de vida.

**Los docentes llamados al curso en cada convocatoria deben asistir de manera obligatoria, en vista de que cada año se convocará al grupo siguiente de ganadores del concurso Quiero Ser Maestro.**



En caso de no tomar el curso o abandonarlo sin causa justa el Ministerio de Educación se reserva el derecho de decidir sobre su participación en futuras convocatorias.

### **Especificaciones del curso:**

El curso se dictará en modalidad semipresencial, con una duración de doscientas treinta (230) horas, durante cuatro (4) meses. La asignación de sedes para tomar el curso se realiza automáticamente en función de la provincia donde labora el docente y oportunamente notificará vía correo electrónico.

### **3.8 NORMATIVA LEGAL**

El proceso para la obtención de la calidad de elegible para ocupar una vacante de docente en establecimientos educativos públicos y el concurso de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes en el Magisterio Nacional, se realizará de conformidad con lo prescrito en los Arts. 93 al 107 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), así como los Arts. 262 al 300 del Reglamento General de la indicada Ley y la normativa legal vigente.

Se derogan: Acuerdo Ministerial 249-13 expedido el 31 de julio del 2013, y el Acuerdo Ministerial MINEDUC-ME-2014-00028-A expedido el 18 de julio del 2014.

Que la LOEI en el artículo 100, dispone que “la Autoridad Educativa Nacional creará y organizará un registro de candidatos elegibles para llenar las vacantes. Se denomina candidato elegible al aspirante a docente que aprobó las pruebas definidas por la Autoridad Educativa Nacional”;

### **Plan Decenal de Educación**

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

Políticas del Plan Decenal

f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se encontrará el estado actual en el cual se encuentra la carencia de un diseño de un Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas Fiscales del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, para mejorar el desempeño profesional. Con éste propósito, se llevaron a cabo las encuestas a la muestra seleccionada que constó de 54 personas, 50 directivos entre rectores, directores, inspectores (Jefes de Talento Humano) de las Instituciones Educativas de las Escuelas y Colegios Fiscales, por lo que la población objeto de estudio es de 54 personas.

Las encuestas fueron estructuradas utilizando la escala de Likert, con las opciones de cinco características, que van N: Nunca, P V: Pocas veces, AV: Algunas veces, LM: La mayoría de veces y S: Siempre; los resultados de las encuestas fueron tabulados presentados en tablas y figuras, que utilizando la estadística descriptiva en cuanto a las frecuencias absolutas y sus respectivos porcentajes, permitieron efectuar los análisis de las preguntas efectuadas en función de los objetivos propuestos, se evidenció la existencia del problema planteado y las tendencias manifiestas de las necesidades y prioridades a ser atendidas en la Propuesta de solución al problema.

Las opiniones recogidas nos condujeron a identificar cuáles son los procesos básicos de selección del docente, del nivel de organización que posee actualmente el departamento de talento humano, en el proceso de selección del personal docente, de los perfiles de cada docente según el nivel escolar al que ingresa, los indicadores de función de calidad en función de sus competencias.

#### 4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DIRECTORES, RECTORES e INSPECTORES GENERALES.

1. ¿En calidad de directivo ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente del Distrito Ximena 2, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?

**Tabla 4.1**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	22	44%
<b>Pocas veces</b>	15	30%
<b>Algunas veces</b>	8	16%
<b>La mayoría de veces</b>	4	8%
<b>Siempre</b>	1	2%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.1**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

#### **Análisis:**

Se evidencia que en una suma del 90% (nunca, pocas veces y algunas veces), manifiestan que haber efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente del Distrito Ximena 2, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad. Lo cual determina que el problema aún existe.

2. ¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta su Institución Educativa?

**Tabla 4.2**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	25	50%
<b>Pocas veces</b>	14	28%
<b>Algunas veces</b>	6	12%
<b>La mayoría de veces</b>	3	6%
<b>Siempre</b>	2	4%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.2**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

### **Análisis:**

Otro aspecto a tomar en cuenta es que en un coincidente suma del 90% en las características de: nunca, pocas veces y algunas veces; opinan que no han definido las competencias requeridas para el cargo de docentes en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta su Institución Educativa; situación que amerita desarrollarla en forma urgente.

3. ¿Ha actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren su Institución educativa?

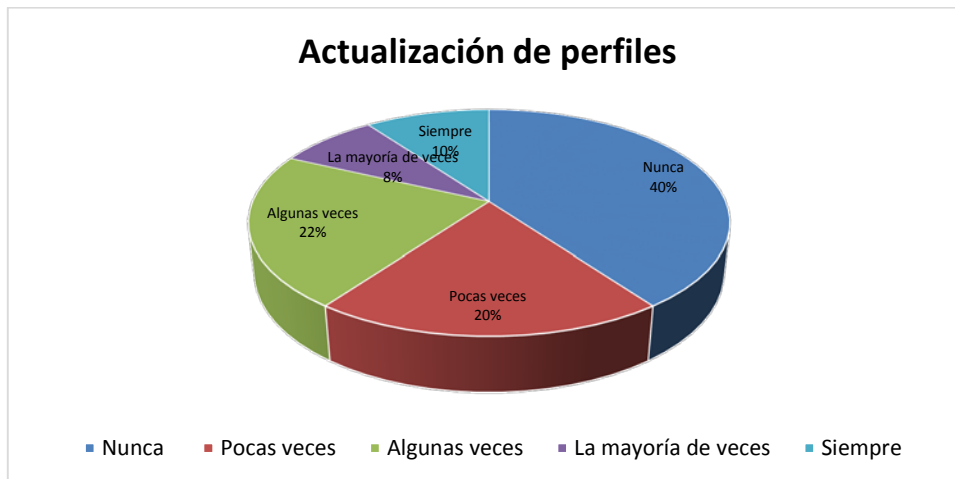
**Tabla 4.3**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	20	40%
<b>Pocas veces</b>	10	20%
<b>Algunas veces</b>	11	22%
<b>La mayoría de veces</b>	4	8%
<b>Siempre</b>	5	10%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.3**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

### **Análisis**

Es muy preocupante que un 82% que resulta de la suma de las opiniones de: nunca, pocas veces y algunas veces; manifiestan que no han actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren su Institución educativa; si los directivos no poseen perfiles y menos actualizados, es muy complicado que al seleccionar el personal idóneo para que desarrolle las clases de calidad.

4. ¿Ha desarrollado en su institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de la Institución Educativa?

**Tabla 4.4**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	15	30%
<b>Pocas veces</b>	10	20%
<b>Algunas veces</b>	10	20%
<b>La mayoría de veces</b>	5	10%
<b>Siempre</b>	10	20%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora:** Emma A. Veliz Torres

**Fuente:** Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales

**Figura 4.4**



**Autora:** Emma A. Veliz Torres

**Fuente:** Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales

### **Análisis**

Un significativo 70% que resulta de la suma de las opiniones de: nunca, pocas veces y algunas veces, opina que no han desarrollado en su institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de la Institución Educativa. Lo cual indica que no están aplicando la normativa de los procesos internos.

5. ¿En calidad de directivo, ha comunicado al nivel distrital, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?

**Tabla 4.5**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Pocas veces</b>	0	0%
<b>Algunas veces</b>	0	0%
<b>La mayoría de veces</b>	10	20%
<b>Siempre</b>	40	80%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.5**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

### **Análisis**

En calidad de directivo, en un 100% opinan que han comunicado al nivel distrital, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados. Lo que muestra que están cumpliendo por lo dispuesto a ese nivel.



6. ¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?

**Tabla 4.6**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	45	90%
<b>Pocas veces</b>	5	10%
<b>Algunas veces</b>	0	0%
<b>La mayoría de veces</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.6**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

### **Análisis**

Un 100% de los encuestados entre nunca y pocas veces, consideran que no tienen establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros; siendo éste un pilar fundamental para la gestión directiva.

7. ¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, efectuada a los docentes que participan para ser contratados, para prestar servicios en su institución educativa?

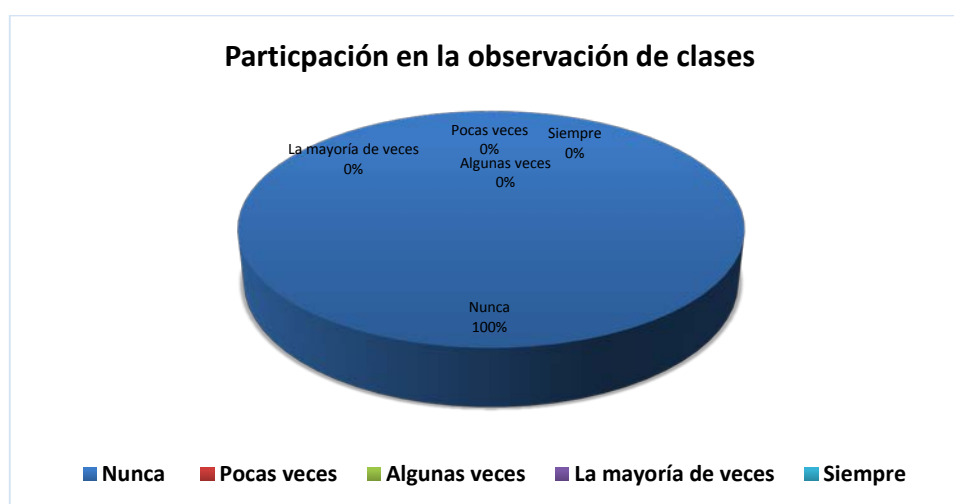
**Tabla 4.7**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	50	100%
<b>Pocas veces</b>	0	0%
<b>Algunas veces</b>	0	0%
<b>La mayoría de veces</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de las Instituciones Fiscales**

**Figura 4.7**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

## **Análisis**

Este es un aspecto sumamente preocupante, dado que los directivos en un 100% manifiestan que nunca participan en el proceso de la observación de la clase demostrativa, efectuada a los docentes que participan para ser contratados, para prestar servicios en su institución educativa. Uno de los miembros del tribunal debe ser el directivo, para que conozca los aspectos en los que tienen fortalezas y las debilidades que posee el docente seleccionado.

8. ¿Asesoran pedagógicamente a los docentes contratados, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo ?

**Tabla 4.8**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	15	30%
<b>Pocas veces</b>	10	20%
<b>Algunas veces</b>	5	10%
<b>La mayoría de veces</b>	10	20%
<b>Siempre</b>	10	20%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.8**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

### **Análisis**

Un 40% de directivos manifiestan que siempre y casi siempre, asesoran pedagógicamente a los docentes contratados, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo. Un 60% aprecian que nunca, pocas veces o algunas veces lo hacen.

9. ¿Conoce qué indicadores se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la institución educativa?

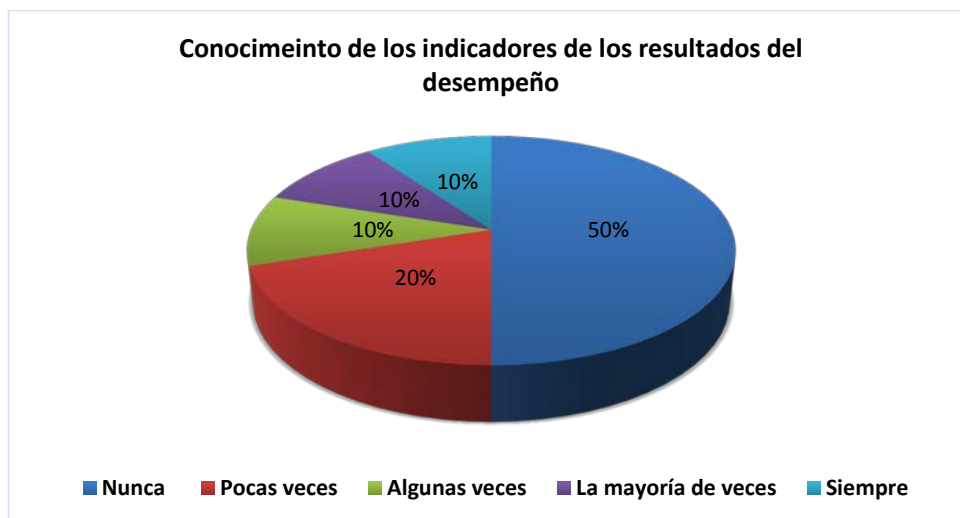
**Tabla 4.9**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	25	50%
<b>Pocas veces</b>	10	20%
<b>Algunas veces</b>	5	10%
<b>La mayoría de veces</b>	5	10%
<b>Siempre</b>	5	10%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora:** Emma A. Veliz Torres

**Fuente:** Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales

**Figura 4.9**



**Autora:** Emma A. Veliz Torres

**Fuente:** Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales

### **Análisis**

Saber de los indicadores que permiten valorar la labor desplegada por los docentes que integran la Institución Educativa, es determinante. Por lo que preocupa que una suma del 75% nunca lo hacen, pocas veces y algunas veces, conoce qué indicadores se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la institución educativa.

10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes e proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?

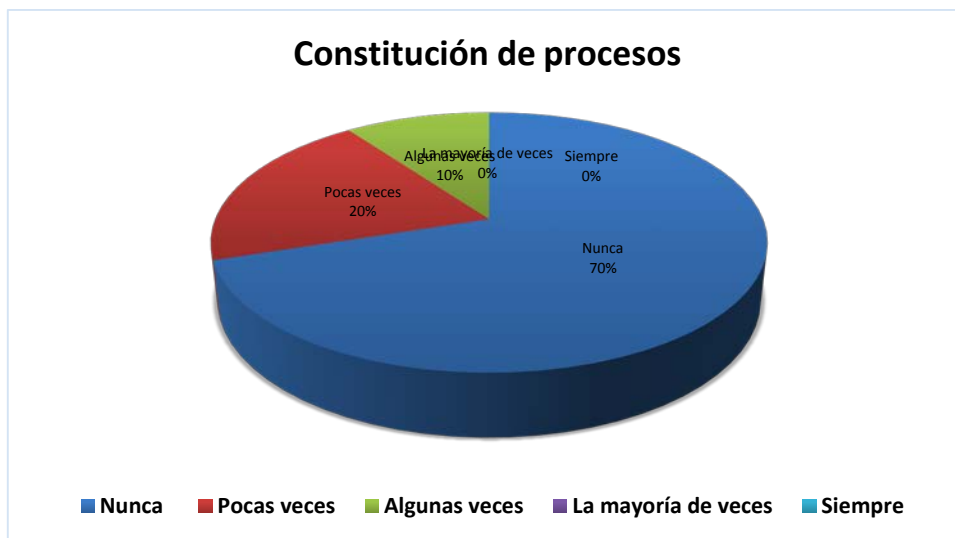
**Tabla 4.10**

Alternativas	fi	fi%
<b>Nunca</b>	35	70%
<b>Pocas veces</b>	10	20%
<b>Algunas veces</b>	5	10%
<b>La mayoría de veces</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>Total</b>	50	100%

**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Encuesta aplicada a los directivos de la Instituciones Fiscales**

**Figura 4.10**



**Autora: Emma A. Veliz Torres**

**Fuente: Tabulación de la encuesta a los directivos de las Instituciones Fiscales**

## **Análisis**

Dado que el problema planteado, estuvo dado en develar en qué medida incide la carencia de un Sistema de Selección de Personal Docente, un 90% opina no conocer, si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes e proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados.

#### **4.2 RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL JEFE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

- 1. ¿En calidad de Jefe de Talento Humano del Distrito 09D02 Ximena 2, ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente por contrato, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?**

No he realizado un estado del diagnóstico basado en encuesta y menos en función de la calidad de educación.

- 2. ¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes contratados que aspiran al desempeño de las funciones en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta las Instituciones Educativas del Distrito 09D02?**

Nos basamos en las funciones que están descritas en la LOEI y su RLOEI.

- 3. ¿Mantiene actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren las Instituciones educativas?**

No se posee una base de perfiles de los docentes en los diferentes niveles de escolaridad.

- 4. ¿Ha desarrollado en su distrito y direccionado a la institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de las Instituciones Educativas?**

No se desarrollado, ni direccionado por parte del distrito a las instituciones educativas los procedimientos internos para declarar las vacantes, sólo que se cumpla con lo que establece la LOEI, RLOEI y LOSEP.

- 5. ¿En calidad de Jefe de Talento Humano, ha comunicado a los directivos de las instituciones educativa de su distrito, los procesos a seguir, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?**

Se ha direccionado por parte del distrito a las instituciones educativas los procedimientos para declarar las vacantes mediante un oficio.

- 6. ¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?**

No se han establecido políticas del área de Talento Humano.

- 7. ¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, con una matriz basada en Estándares de Calidad Educativa, dirigida a los docentes que participan en ser contratados, para prestar servicios en las instituciones educativas?**

No se posee un formato de clase demostrativa basada en los Estándares de Calidad Educativa.

- 8. ¿Coordina con Apoyo y Seguimiento, para que se brinde Asesoría pedagógica a los docentes contratados que presentan debilidades, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?**

No se efectúa esa coordinación con frecuencia.

- 9. ¿Conoce los indicadores que se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la instituciones educativas en calidad de contratados?**

Los resultados se miden en función de la labor desplegada.

- 10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?**

No se han definido los procesos y los indicadores de logro para el proceso de admisión al sistema educativo fiscal an calidad de contratados.

#### **4.3 RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL ASISTENTE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

- 1. ¿En calidad de Asistente del Jefe de Talento Humano del Distrito 09D02 Ximena 2, ha participado en la elaboración de un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente por contrato, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?**

No, que se sepa y no he participado, ni he aplicado encuestas

- 2. ¿Han definido las competencias requeridas para el cargo de docentes contratados que aspiran al desempeño de las funciones en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta las Instituciones Educativas del Distrito 09D02?**

Solo las funciones que están contempladas en la LOEI y RLOEI.

- 3. ¿Mantiene actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren las Instituciones educativas?**



Solamente cuando se conoce que hay una vacante, se nos comunica por parte de planificación la necesidad existente y talento humano busca de entre el catálogo de títulos al profesional requerido.

**4. ¿Ha participado en el desarrollo y direccionamiento por parte del distrito a la institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de las Instituciones Educativas?**

No tengo conocimiento del particular, nosotros como talento humano solo atendemos las necesidades que presenta el departamento de Planificación del Distrito.

**5. ¿En calidad de Asistente del Jefe de Talento Humano, ha comunicado a los directivos de las instituciones educativa de su distrito, los procesos a seguir, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?**

No porque nosotros conocemos de la necesidad del profesional a ser contratado por medio del Departamento de Planificación.

**6. ¿Conoce si tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?**

Desconozco

**7. ¿Participa, por delegación del Jefe de Talento Humano, en el proceso de la observación de la clase demostrativa, con una matriz basada en Estándares de Calidad Educativa, dirigida a los docentes que participan en ser contratados, para prestar servicios en las instituciones educativas?**

No he participado, ni he sido delegada.

- 8. ¿En calidad de Asistente de Talento Humano, coordina con Apoyo y Seguimiento, para que se brinde Asesoría pedagógica a los docentes contratados que presentan debilidades, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo. ?**

No, esas tareas son de Apoyo y Seguimiento.

- 9. ¿Conoce los indicadores que se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la instituciones educativas en calidad de contratados?**

No conozco, dado que nosotros no evaluamos a los docentes.

- 10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?**

No tenemos en el Departamento de Talento Humano los procesos y los indicadores de los docentes que ingresan al Sistema Educativo por contrato.

#### **4.4 RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL JEFE DISTRITAL 09D02 XIMENA 2**

- 1. ¿En calidad de Jefe del Distrito 09D02 Ximena 2, ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente por contrato, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?**

Lo tenemos a partir de la labor desplegada por el Departamento de Planificación, mas no se ha aplicado una encuesta.

- 2. ¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes contratados que aspiran al desempeño de las funciones**

**en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta las Instituciones Educativas del Distrito 09D02?**

Se basa en los lineamientos de la LOEI, RLOEI y LOSEP; que llevan a cabo en forma coordinada el Departamento de Planificación y el Departamento de Talento Humano.

**3. ¿Mantiene actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren las Instituciones educativas?**

El distrito posee por medio de Talento Humano la Plantilla de los Títulos de Pregrado que poseen los docentes del país y en función de aquello se busca el perfil del docente que cubre la vacante o necesidad de una Institución Educativa.

**4. ¿Ha desarrollado en su distrito y direccionado a la institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de las Instituciones Educativas?**

Los directivos conocen lo que deben cumplir de acuerdo a lo normado en la LOEI, RLOEI y LOSEP.

**5. ¿En calidad de Jefe Distrital, ha comunicado a los directivos de las instituciones educativa de su distrito, los procesos a seguir, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?**

Se hacen reuniones periódicas, a partir de este periodo lectivo los directivos se reúnen todos los días martes, para conocer disposiciones, normativas nuevas y otras orientaciones.

**6. ¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?**

Lo ha normado planta central, nosotros estamos en proceso de direccionar a los directivos para que apliquen los procesos de selección, inducción y desarrollo.

**7. ¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, con una matriz basada en Estándares de Calidad Educativa, dirigida a los docentes que participan en ser contratados, para prestar servicios en las instituciones educativas?**

No lo hago se delega al Departamento de Planificación. Luego conozco los resultados y doy el aval para seguir con el proceso.

**8. ¿Coordina con Apoyo y Seguimiento, para que se brinde Asesoría pedagógica a los docentes contratados que presentan debilidades, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?**

No existe ese rubro asignado para los docentes contratados.

**9. ¿Conoce los indicadores que se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la instituciones educativas en calidad de contratados?**

Los que se basan en los desempeños del docente.

**10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?**

No se ha realizado aún, nos basamos en los de los docentes que ingresan al magisterio fiscal, de hecho se los toma del listado de los elegibles.

## **4.5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Las opiniones vertidas por los directivos encuestados, entre los que contamos con Rectores, Directores, Inspectores Generales, hemos evidenciado que los porcentajes más significativos en la falta de cumplimiento de los procesos de selección de los docentes bajo la modalidad de contrato, para que desempeñen el cargo de docentes de los diferentes niveles en el sistema educativo fiscal, van del 90% en que no poseen un diagnóstico, 78% que no han definido las competencias requeridas para el cargo de docentes, un 60% carecen de perfiles de los docentes por niveles, en un 50% no se sigue un debido proceso para declarar vacantes, un 100% comunica al distrito de la vacante producida, el 100% opina que no hay una política establecida por talento humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros, en el mismo porcentaje opinan que no participan en la clase demostrativa de los docentes que aspiran a desempeñarse como tales.

Un 50% manifiestan que no asesoran pedagógicamente a los docentes contratados, por lo tanto desconocen qué indicadores se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la institución educativa y un 90% manifiestan que no se ha constituido un sistema que contenga los procesos y los indicadores de logro de los docentes e proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados.

## **CAPÍTULO V**

### **5. PROPUESTA**

#### **5.1 TÍTULO**

### **SISTEMA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE, PARA LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO XIMENA 2, BAJO EL ENFOQUE DE DESARROLLO DE FUNCIONES DE CALIDAD, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

#### **5.2 JUSTIFICACIÓN**

Los cambios que se han dado en el Sistema Educativo, están a la vista, seleccionar al personal docente que ingresa a laborar en el Magisterio Fiscal se ha constituido en un proceso riguroso, planificado que se lleva a cabo desde la convocatoria que da cuenta el cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Todo este proceso es dado para los profesionales que ingresan a ejercer la profesión en el Sistema Educativo en calidad de ganadores del concurso de Méritos y Oposición para obtener un nombramiento. Dado que existe un gran número de docentes contratados que han ingresado a prestar sus servicios en el magisterio fiscal y fiscomisional, los mismos que no han seguido un proceso de selección basado en un sistema de selección que conlleve procesos de revisión de los requisitos, perfiles, observación de clases

y otros aspectos inherentes a lograr un desempeño en el desarrollo de las clases.

Bajo este escenario, el Sistema Educativo adquiere a la vez un valor crítico y estratégico de la calidad de su acción, actualización y desarrollo de las capacidades humanas, dependen de gran medida del acceso definitivo a la modernidad y el afianzamiento del Nuevo Modelo de gestión Educativa.

Para que el Departamento de Talento Humano del Distrito, organismo desconcentrado que tiene de entre las funciones establecer contratos para llenar las vacantes que se presenten en las instituciones educativas, mas no posee los aspectos necesarios para proceder a la selección del personal docente con los perfiles adecuados, lo que posee en éste momento es un Catálogo de Títulos docentes que le facilita ante un requerimiento de un docente según el nivel verificar que el título que posee, a qué nivel, grado o asignatura puede acceder.

La investigación que se plantea en la presente tesis tiene una importancia de primer orden ya que dotaría al distrito de lineamientos que permitan efectuar una verdadera selección de los docentes acorde a los Niveles Educativos, los grados que oferta las Escuelas Generales Básicas medias y superiores, El nivel inicial (1-2), así como en el Bachillerato General Unificado en las asignaturas fundamentales para Ciencias y el Bachillerato Técnico.

## **5.3 OBJETIVO DE LA PROPUESTA**

### **5.3.1 Objetivo General**

Describir los aspectos fundamentales a cumplir ante un proceso de selección de los profesionales que prestarán sus servicios en las instituciones educativas, desarrollando sus labores con calidad.

## **5.4 FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN**

La propuesta es factible dado que el distrito posee una estructura capaz de funcionar en forma coordinada, en función de proveer de las necesidades que manifiestan las Instituciones Educativas. Actuarán en forma coordinada Apoyo y Seguimiento, Talento Humano y Planificación.

## **5.5 BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios directos de los lineamientos de un sistema de selección del personal docente, serán los estudiantes de las Instituciones educativas que tendrán a profesionales que llegaron a las aulas a partir de un proceso de selección, los docentes que ya se encuentran en ejercicio que tendrán compañeros que conocen de la normativa, las corrientes pedagógicas, el dominio disciplinar, los directivos que ser partícipe del proceso de selección conocerán las debilidades y podrán perfeccionarlos a través de los círculos de estudio, capacitación on line y otras modalidades.

Otro frente de beneficiarios serán los padres de familia, que verán en los docentes en quienes se deben confiar a sus representados., el nivel distrital que de seguro tendrá menos quejas acerca de la calidad de las clases impartidas por los docentes y en general la sociedad ecuatoriana que cada día tendrá la mejora continua. El organismo desconcentrado como es el distrito Ximena 2 que tendrá una herramienta para ser aplicada a la hora de seleccionar el talento humano para que laboren en calidad de contratados.

## **5.6 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN**

El sistema contiene el Perfil del Docente, dimensión, indicadores y el formato de Observación de la Clase demostrativa.

### **5.6.1 DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL DOCENTE**

- Un profesional que ingresa a prestar sus servicios en las Instituciones Educativas en calidad de contratado debe reunir el siguiente perfil:



- Demostrar que conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- Conocedor del currículo nacional.
- Dominar la lengua con la que enseña.
- Planificar para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Capaz de implementar procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- Capaz de evaluar, retroalimentar e informar acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.
- Mantener actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- Participar, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- Reflexionar antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- Promover valores y garantizar el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.
- Comprometerse con el desarrollo de la comunidad.

### 5.6.2 DIMENSIÓN, NORMATIVA E INDICADORES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
DIMENSIÓN	NORMATIVA	INDICADORES PARA EVALUAR
Domina el área del saber que enseña.	Art. 11.- Obligaciones, literal k), LOEI.	1.- Título profesional acorde al área de enseñanza.

		<p>2.- Calidad en la Planificación curricular anual, bloques, micro planificación.</p> <p>3.-Observación de desempeño en el aula.</p>
<p>Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.</p>	<p>Art 11. Literal k) de la LOEI.</p>	<p>1.-Utiliza las fuentes primarias de los conocimientos que enseña.</p> <p>2.-Describe la historicidad de la evolución del saber que enseña.</p>
<p>Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. NORMATIVA VIGENTE:</p>	<p>Art. 2.- Principios, literal h), LOEI.</p>	<p>1.- Proyectos interdisciplinarios.</p> <p>2.- planificación, organización, ejecución y control entre áreas.</p> <p>3.- Observación del desempeño docente en el aula.</p>
<p>Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.</p>	<p>Art. 2 Principios, literal u), LOEI;</p>	<p>1.- Estrategias metodológicas aplicadas en la práctica pedagógica y descritas en las planificaciones.</p>
<p>Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo</p>	<p>Art. 11.- Obligaciones, literal d), LOEI;</p>	<p>1.- Planificación curricular</p> <p>2.-Observación del desempeño docente en el</p>

<p>se articulan y cómo se aplican en el aula.</p>	<p>Documentos pedagógicos, lineamientos y precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, publicados por el Ministerio de Educación</p>	<p>aula.</p>
<p>Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.</p>	<p>Art. 11.- Obligaciones, literal d), LOEI; Documentos pedagógicos, lineamientos y precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, publicados por el Ministerio de Educación</p>	<p>1.-Planificación de la clase demostrativa y otras. 2.-Informe de las destrezas cumplidas y no cumplidas.</p>
<p>Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.</p>	<p>Art. 11.- Obligaciones, literal d), LOEI; Documentos pedagógicos, lineamientos y precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, publicados por el Ministerio de</p>	<p>1.- Planificación curricular. 2.- Observación del desempeño docente en el aula. 3.- Actividades de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>

	Educación.	
Usa de forma competente la lengua en la que enseña.	Art. 11.- Obligaciones, literal d), LOEI; Documentos pedagógicos, lineamientos y precisiones para la enseñanza y el aprendizaje, publicados por el Ministerio de Educación.	1.-Redacción de documentos curriculares. 2.- Entrevistas. 3.- Observación de las clases.
<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>		
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>NORMATIVA</b>	<b>INDICADORES PARA EVALUAR</b>
Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.	Art. 11.- Obligaciones, literal d), j), LOEI; Acuerdo Ministerial 295 – 13, normativa referente a la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales en los establecimientos de educación	1.- Planificación Curricular macro (elaborada y dispuesta por el ministerio) 2.- Meso (planificaciones anuales elaboradas por el docente con formatos institucionales) 3.- Micro (de bloque o de unidades con formatos institucionales).

	ordinaria o en las instituciones educativas especializadas.	
Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	Art. 11.- Obligaciones, literales a), b), d), h), i), LOEI.	<p>EVIDENCIAS:</p> <p>1.- Inicia y termina puntualmente la hora pedagógica.</p> <p>2.-Cumple con las tres etapas del proceso didáctico: anticipación, construcción del conocimiento y consolidación del conocimiento.</p> <p>3.- Atiende las necesidades individuales de los estudiantes.</p> <p>4.- Evaluación y realimentación permanente.</p>
Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.	Art. 11.- Obligaciones, literales a), b), d), h), i), LOEI.	<p>1.- Presentación de tópicos generativos que permitan a los estudiantes relacionar los conocimientos con sus procesos de aprendizaje.</p> <p>2.- Planificación del refuerzo académico.</p> <p>3.- Listado, registro e informe de los estudiantes que reciben el refuerzo</p>

		académico.
Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.	Art. 11.- Obligaciones, literales a), b), d), h), i), LOEI.	1.- Observación del desempeño docente en el aula. 2.- presentación de los objetivos y resultados esperados del desempeño de los estudiantes por escrito o verbalmente.
Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.	Art. 11.- Obligaciones, literal I), LOEI.	1.- Revisión del aseo del aula. 2.- Motivación relacionada con las destrezas a desarrollar y la autodisciplina estudiantil. 3.- crear un ambiente adecuado para el aprendizaje efectivo; indagación reflexión, análisis y debate de conocimientos previos.
Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.	Art. 11 literal e)	1.-Práctica de valores en el aula. 2.-Aplicación de los compromisos contemplados en el código de convivencia.
Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.	Art. 7.- Derechos, literales a), b), LOEI.	1.- Observación directa de disposición de mobiliario, espacios, rincones y material didáctico según la planificación didáctica.

Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.	Art. 7.- Derechos, literales a), b), LOEI.	1.- La planificación didáctica. 2.-Observación del desempeño docente en el aula, (participación interactiva docente-estudiantes, entre pares, técnicas grupales).
Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.	Art. 186.- Tipos de evaluación, RLOEI; Art. 187.- Características de la evaluación, RLOEI;	1. Rúbricas de evaluación, autoevaluación y coevaluación. 2. Portafolio. 3. Observación áulica. 4. Monitoreo frecuente de actividades realizadas por los/las estudiantes, dentro y fuera del aula. 5. Registro de calificaciones.
Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.	Art. 185.- Propósitos de la evaluación, RLOEI.	1.-Planificación didáctica. 2.-Rúbricas de evaluación, autoevaluación y coevaluación. 3.- Registro de calificaciones y realimentación correspondiente.
Comunica a sus estudiantes, de forma	Art. 205.- Difusión del proceso y de	1.-Corrección explicativa y oportuna de tareas y

<p>oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesita hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p>	<p>los criterios de evaluación, RLOEI; Art. 206.- Evaluación y retroalimentación continua, RLOEI.</p>	<p>trabajos asignados a los/las estudiantes 2.-Planificación de refuerzo académico.</p>
<p>Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.</p>	<p>Art. 207.- Reuniones con los representantes legales de los estudiantes, RLOEI; Art. 209.- Informes de aprendizaje, numerales 1, 2 y 3, RLOEI;</p>	<p>1.-Reportes de rendimiento académico parciales, quimestrales y anuales. 2.- Informes de casos especiales de bajo rendimiento estudiantil reportados al DECE y a la Comisión Técnica. 3.- resultados de las jornadas de refuerzo académico. 4.- Actas de conversatorios con los representantes de los estudiantes.</p>
<p><b>DESARROLLO PROFESIONAL</b></p>		
<p><b>DIMENSIÓN</b></p>	<p><b>NORMATIVA</b></p>	<p><b>INDICADORES PARA EVALUAR</b></p>
<p>Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la</p>	<p>Art. 11.- de las obligaciones del docente, literal k, LOEI.</p>	<p>1.- Carpeta docente con sus documentos y diplomas de asistencia a cursos de capacitación,</p>



<p>institución como fuera de ella.</p>		<p>certificados de cursos realizados relacionados con su práctica docente. 2.- Registro de asistencia a las jornadas de capacitación o círculos de estudio.</p>
<p>Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.</p>	<p>Art. 207.- Reuniones con los representantes legales de los estudiantes, RLOEI; Art. 209.- Informes de aprendizaje, numerales 1, 2 y 3, RLOEI.</p>	<p>1. Informes o actas de reuniones, acuerdos y compromisos con los miembros de la comunidad. 2. Mingas, exposiciones, talleres, proyectos de aula, casas abiertas, ferias de ciencias, emprendimientos.</p>
<p>Valora su labor como docente y agente de cambio.</p>	<p>Art. 2.- Principios, LOEI.</p>	<p>1. Informes de conversatorios con diferentes actores de la comunidad educativa para reflexionar sobre el impacto de su gestión educativa.</p>
<p>Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y</p>	<p>Art. 7.- Derechos, literales a), b), h), LOEI.</p>	<p>1. Planificaciones dirigidas hacia los estudiantes para investigaciones innovadoras con las respectivas rubricas de</p>

<p>potencialidades individuales y grupales.</p>		<p>verificación y evaluación.                  2. Portafolio docente: Ficha individual de los estudiantes con sus respectivas valoraciones, seguimiento motivacional al desempeño del estudiantado, confirmado en los conversatorios.                  3. Observación áulica.</p>
<p>Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.</p>	<p>Art. 11.- Obligaciones, literal j), LOEI.</p>	<p>1. Estrategias de inducción al estudiantado sobre sus derechos y deberes dentro de las instituciones, oportunidades de mejoramiento académico estudiantil, manifestadas en los conversatorios.                  2. Observación áulica.                  3. Informes de seguimiento del Departamento de Consejería Estudiantil.                  4. Plan de refuerzo académico.</p>
<p>Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.</p>	<p>Art. 11.- Obligaciones, literales q), r) LOEI.</p>	<p>1. Aplicación de acuerdos y compromisos redactados en el Código de Convivencia.                  2. Asambleas de los actores de la comunidad</p>

		educativa. 3. Observación al desempeño del docente en el aula. 4. Visitas guiadas. 5. Trabajos de observación. 6. Carteleras en pasillos, memoria fotográfica, aulas con artículos sobre la convivencia armónica y el Buen Vivir.
--	--	---

### **5.6.3 NIVELES EDUCATIVOS EN LOS CUALES ACCEDEN LOS PROFESIONALES EN EDUCACIÓN**

Los niveles educativos contemplados en los Estándares de Calidad Educativa son cinco denominados desde el primero al quinto.

El nivel de Inicio de Educación, contempla el Inicial 1-2 y llega al término de primer grado de Educación General Básica.

El primer nivel, de lo contemplado en la LOEI y su Reglamento a la LOEI, se han establecido el nivel de educación inicial, según el Art. 40.- Nivel de educación inicial, en el cual se desarrolla el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres años hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas.

La educación inicial se articula con la educación general básica para lograr una adecuada transición entre ambos niveles y etapas de desarrollo humano.

La educación inicial es corresponsabilidad de la familia, la comunidad y el Estado con la atención de los programas públicos y privados relacionados con la protección de la primera infancia.

El Estado, es responsable del diseño y validación de modalidades de educación que respondan a la diversidad cultural y geográfica de los niños y niñas de tres a cinco años.

La educación de los niños y niñas, desde su nacimiento hasta los tres años de edad es responsabilidad principal de la familia, sin perjuicio de que ésta decida optar por diversas modalidades debidamente certificadas por la Autoridad Educativa Nacional.

La educación de los niños y niñas, entre tres a cinco años, es obligación del Estado a través de diversas modalidades certificadas por la Autoridad Educativa Nacional.

El segundo, tercero y cuarto nivel. El segundo nivel al término de cuarto grado de Educación General Básica; el tercer nivel que llega a su término al séptimo grado de Educación General Básica, el cuarto nivel al término de décimo grado de Educación General Básica

El Nivel de educación general básica desarrolla las capacidades, habilidades, destrezas y competencias de las niñas, niños y adolescentes desde los cinco años de edad en adelante, para participar en forma crítica, responsable y solidaria en la vida ciudadana y continuar los estudios de bachillerato. La educación general básica está compuesta por diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior, y se introducen las disciplinas básicas garantizando su diversidad cultural y lingüística.

### **El quinto nivel que culmina con el III curso de Bachillerato.**

El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a) **Bachillerato en ciencias:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- b) **Bachillerato técnico:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

**Bachilleratos complementarios.-** Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

- a) **Bachillerato técnico productivo.-** Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato

técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

- b) **Bachillerato artístico.-** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

#### **5.6.4 INSTRUCTIVO AL DOCENTE QUE ASPIRA A INGRESAR A LABORAR EN LOS DISTINTOS NIVELES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Estimados y estimadas docentes:

Este instructivo tiene el propósito de orientar a las y los docentes de segundo a séptimo años de EGB para que rindan la prueba en línea (online). El documento tiene dos partes: la primera corresponde a las instrucciones generales para la evaluación y para el ingreso al sistema de pruebas en línea; la segunda contiene el temario, una lectura con ejemplos de preguntas y una bibliografía referencial.

#### **INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA EVALUACIÓN**

1. El día asignado para rendir las pruebas, deberá asistir a la institución, a la hora fijada por el director distrital.
2. Al ingresar a la institución donde rendirá la prueba, deberá presentar la cédula de identidad original y una copia, en la que se puedan observar con claridad todos sus datos. El aplicador le entregará el **usuario** y el **pin** (clave o contraseña), datos que son necesarios para ingresar al sistema.

3. Al ingresar al laboratorio de computación a rendir la prueba, deberá hacerlo sin cartera, bolso, portafolio, cuadernos, libros, sombrero o gorra. Tampoco se permitirá el uso de memorias de almacenamiento, discos compactos (CD) y teléfonos celulares.

4. Si a pesar de lo establecido en el numeral tres, usted tiene en su poder alguno de los materiales antes señalados, el aplicador solicitará su salida del aula y se anulará su participación.

5. Los docentes de **segundo a séptimo años de EGB** rendirán la prueba en un tiempo de **90 minutos**. Culminado el tiempo asignado para su prueba, el sistema se cerrará automáticamente y se dará por finalizada la evaluación.

## **INSTRUCCIONES**

- La prueba de segundo a séptimo años de EGB consta de 40 preguntas de opción múltiple, con cuatro alternativas de respuesta (A, B, C, D). Solo una de ellas es la respuesta correcta.

- La prueba debe ser resuelta en **90 minutos**; el tiempo se cuenta una vez que usted haya dado clic en **Aceptar** (en la ventana que dice **ADVERTENCIA**), luego de haber leído todas las instrucciones.

- Si existen preguntas de las que no recuerda las respuestas, en la parte superior de la ventana encontrará una opción en la que puede dar clic (específicamente, en el recuadro que dice **Marcar para revisar después**). El recuadro se activa con una flecha de color verde. Usted podrá regresar para contestar aquellas preguntas que quedaron sin respuesta.

- Si termina antes de que transcurran los 90 minutos, revise nuevamente las respuestas.

- Recuerde que el trabajo es personal y debe guardar silencio; caso contrario, el aplicador le solicitará que abandone el laboratorio y la prueba quedará automáticamente finalizada.

## INDICACIONES

- Con el propósito de que usted se familiarice con la selección de sus respuestas, le presentamos un ítem demostrativo en el que puede observar el enunciado con las opciones de respuesta (ver más adelante **ítem demo**).
- Marque la opción que considere correcta con un clic en el círculo que corresponda. La opción seleccionada aparecerá en color verde. Si usted se equivocó en la respuesta, puede desactivar el círculo mediante un clic. Luego podrá marcar la nueva respuesta.
- En la parte inferior izquierda podrá observar el número de pregunta que está respondiendo. En la parte inferior derecha se observa el **Estado de las preguntas**: el color negro indica que usted puso su respuesta; el rojo, que está marcado para revisar después y el gris indica que todavía tiene preguntas por responder. En el centro inferior de la ventana está el **Navegador para acceso directo de preguntas** con dos flechas en los extremos que le permitirán avanzar o retroceder a la pregunta que desea. En la parte superior derecha está el **Contador del tiempo** en el que puede visualizar el tiempo del que dispone para resolver la prueba (ver el ejemplo que sigue).

## ADVERTENCIA

Cuando haya finalizado con la lectura del texto que aparece en la ventana de **ADVERTENCIA** y haya dado clic en **Aceptar**, el **Contador del tiempo** se activará automáticamente y empezarán a transcurrir los 90 minutos que tiene para el desarrollo de su prueba.

## VENTANA RESUMEN

- Si finalizó la prueba antes de los 90 minutos, se desplegará una ventana que le permitirá visualizar un resumen del total de preguntas: marcadas, respondidas y por responder.



- Si requiere revisar sus preguntas y dispone de tiempo, dé clic en el botón **Regresar Evaluación**.
- Si desea finalizar su prueba, dé clic en el botón **Finalizar**.
- Recuerde que si usted presionó el botón **Finalizar**, no podrá volver a revisar su prueba.

### **PRUEBA FINALIZADA**

- Si no respondió todas las preguntas y culminó el tiempo establecido (90 minutos), el sistema se cerrará automáticamente y aparecerá una ventana con el texto: **LA EVALUACIÓN HA FINALIZADO**.
- El **Contador de tiempo** le indicará que **El tiempo ha expirado**.
- En la parte inferior derecha usted encontrará el recuadro con el texto **Salir Evaluación**, en el que deberá dar un clic.

### **TEMARIO DE CONOCIMIENTOS**

Debe ser tomado lo orientado por el Ministerio de Educación, lo mismo que se encuentra publicado en la página del MINISTERIO de Educación: <http://educacion.gob.ec/programa-para-ingreso-al-magisterio-quiero-ser-maestro/>, en donde se encontrará los temarios para los docentes que aspiran a ingresar a cada uno de los niveles, grados, curso y asignaturas en el caso del nivel de Bachillerato en sus dos vertientes ciencias y técnico.

### 5.6.5 PLANILLA DE OBSERVACIÓN DE CLASE DE MOSTRATIVA

<b>DATOS INFORMATIVOS</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>
<b>ÁREA/ASIGNATURA:</b>
<b>AÑO/CURSO:</b>
<b>FECHA:</b>
<b>OBSERVADOR:</b>

#### OBJETIVO DE LA OBSERVACIÓN

**Objetivo de la Observación:** Seleccionar al docente acorde al desempeño profesional manifiesto en los Estándares de Calidad Educativa.

**INSTRUCCIONES:** Esta ficha está diseñada para una evaluación. En las columnas de la derecha se deberá escribir el número de la evaluación correspondiente, según la escala diseñada con este propósito. A continuación se encuentra la escala de evaluación con 3 alternativas de equivalencias numéricas:

MB: Lo hace bien

B: Está en avance

R: No lo hace

<b>ESTÁNDAR GENERAL</b>	<b>ESTÁNDAR ESPECÍFICO</b>	<b>MB</b>	<b>B</b>	<b>R</b>	<b>RESULTADO</b>
	<b>DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR</b>				

	<b>ACTIVIDADES GENERALES</b>				
A.2 El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.				
	A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional, señalando los valores a desarrollar.				
A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.				
<b>ESTÁNDAR GENERAL</b>	<b>ESTÁNDAR ESPECÍFICO</b>				
	<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>				
B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.				
	B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.				
<b>ESTÁNDAR GENERAL</b>	<b>ESTÁNDAR ESPECÍFICO</b>				
	<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>				
	<b>PROCESO : ANTICIPACIÓN</b>				
B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.				
	B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.				
	B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.				

	B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.				
<b>ESTÁNDAR GENERAL</b>	<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>				
	<b>PROCESO : CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>				
B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.				
	B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.				
<b>ESTÁNDAR GENERAL</b>	<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>				
	<b>PROCESO : CONSOLIDACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>				
B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.				
	B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.				

**OBSERVACIONES GENERALES**

**RECOMENDACIONES**

**PROCESO : ANTICIPACIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**PROCESO : CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**PROCESO : CONSOLIDACIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**COMENTARIOS DEL DOCENTE OBSERVADO**

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL OBSERVADOR

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DOCENTE OBSERVADO

## 5.7 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Detección de las necesidades en las instituciones educativas.	<b>1 día</b>	Directivos de las Instituciones Educativas, Departamento de Planificación.
Verificación del presupuesto	<b>3 horas</b>	Analista Administrativa Financiero.
Convocatoria a la comunidad, por medio de la página de del distrito	<b>8 días</b>	Jefe de talento humano
Recepción de la documentación requerida.	<b>2 días</b>	Analista de talento humano
Conformación de la comisión para el análisis de las carpetas de los aspirantes.	<b>1 día</b>	Jefe de talento humano
Aplicación de la prueba psicométrica	<b>90 minutos</b>	Analista de talento humano
Aplicación de la prueba de conocimientos	<b>90 minutos</b>	Analista de talento humano
Observación de clase de mostrativa, con la presencia del Directivo de la Institución Educativa que presenta la necesidad.	<b>2 horas por aspirante</b>	Directivos de las Instituciones Educativas, Analista de Planificación Analista de Apoyo y Seguimiento Docente aspirante.
Selección de los docentes mejor puntuados.	<b>2 días</b>	Directivos de las Instituciones Educativas, Analista de Planificación Analista de Apoyo y

		Seguimiento
Asignación de la institución educativa con su distributivo de trabajo.	<b>3 horas</b>	Directivos de las Instituciones Educativas, Analista de Planificación.
Firma del contrato.	<b>1 día</b>	Analista de talento humano Docente seleccionado
Orientación de la normativa e indicadores de desempeño de los docentes a los aspirantes pre-seleccionados	<b>2 horas</b>	Analista de talento humano Docente seleccionado
Inducción instructivo al docente que aspira a ingresar a laborar en los distintos niveles de las instituciones educativas	<b>2 horas</b>	Analista de talento humano Docente seleccionado Directivos de las Instituciones Educativas

## 5.8 COSTOS QUE INCURRE EL PROCESO DE CONTRATACION

COSTOS DEL PROCESO DE CONTRATACION										
DETALLE DE LOS COSTOS	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO		DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION		DEPARTAMENTO DE APOYO, SEGUIMIENTO Y REGULACION		DEPARTAMENTO TIC TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN		COSTO TOTAL DEL PROCESO	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
<b>ADMINISTRATIVOS</b>										
SUELDO JEFE	1.212,00	14.544,00	-	-	-	-	-	-	1.212,00	14.544,00
SUELDO ANALISTA	986,00	11.832,00	986,00	11.832,00	986,00	11.832,00	986,00	11.832,00	3.944,00	47.328,00
<b>Subtotal Administrativos</b>	<b>2.198,00</b>	<b>26.376,00</b>	<b>986,00</b>	<b>11.832,00</b>	<b>986,00</b>	<b>11.832,00</b>	<b>986,00</b>	<b>11.832,00</b>	<b>5.156,00</b>	<b>61.872,00</b>
<b>SERVICIOS BASICOS</b>										
ENERGIA ELECTRICA	15,00	180,00	8,00	96,00	8,00	96,00	8,00	96,00	39,00	468,00
AGUA POTABLE	8,00	96,00	5,00	60,00	5,00	60,00	5,00	60,00	23,00	276,00
TELEFONO	15,00	180,00	5,00	60,00	5,00	60,00	5,00	60,00	30,00	360,00
INTERNET	20,00	240,00	8,00	96,00	8,00	96,00	8,00	96,00	44,00	528,00
<b>Subtotal Servicio Básico</b>	<b>58,00</b>	<b>696,00</b>	<b>26,00</b>	<b>312,00</b>	<b>26,00</b>	<b>312,00</b>	<b>26,00</b>	<b>312,00</b>	<b>136,00</b>	<b>1.632,00</b>
<b>MATERIALES</b>										
PAPELERIA	20,00	240,00	10,00	120,00	5,00	60,00	-	-	35,00	420,00
FORMULARIOS	10,00	120,00	-	-	-	-	-	-	10,00	120,00
CARPETAS	5,00	60,00	3,00	36,00	-	-	-	-	8,00	96,00
TONER / TINTA	15,00	180,00	8,00	96,00	3,00	36,00	-	-	26,00	312,00
<b>Subtotal Materiales</b>	<b>50,00</b>	<b>600,00</b>	<b>21,00</b>	<b>252,00</b>	<b>8,00</b>	<b>96,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>79,00</b>	<b>948,00</b>
<b>TOTAL DE COSTOS</b>	<b>2.306,00</b>	<b>27.672,00</b>	<b>1.033,00</b>	<b>12.396,00</b>	<b>1.020,00</b>	<b>12.240,00</b>	<b>1.012,00</b>	<b>12.144,00</b>	<b>5.371,00</b>	<b>64.452,00</b>



## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Del proceso de investigación realizado se efectuaron los siguientes hallazgos:

El Problema objeto de investigación, se ubica en los docentes que optan por ingresar en calidad de contratados a desempeñarse como profesionales en el ámbito educativo en los diferentes niveles de la oferta educativa de las Instituciones Educativas del Distrito 09D02 XIMENA 2.

Los referentes teóricos que sustentan el trabajo de investigación, se sustentan en las Metas 2021, El Plan Decenal, El Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Calidad Educativa, La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento; constituyéndose en las bases científicas y legales que orientan al lector a ubicarse en la temática referente al proceso de selección del personal docente a desempeñarse en el ámbito educativo.

La metodología utilizada basada en los métodos teóricos, fueron de significativa ayuda para obtener el diagnóstico situacional actual, el comportamiento a través de la línea del tiempo, instaurar la búsqueda de los hechos científicos que sustentados en la documentación de primera y segunda mano, ubicara la investigadora, con el fin de verificar el logro de los objetivos planteados, la aceptación de la hipótesis planteada y el diseño de la Propuesta para resolver el problema referente a la carencia de un sistema de selección de personal docente por contrato.

La Propuesta estuvo orientada en brindar la respuesta a las insatisfacciones de los directivos, miembros del Departamento de Talento Humano, acerca de la a necesidad de poseer un perfil docente con sus dimensiones, indicadores y el formato de Observación de la Clase demostrativa.

## RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones establecidas se efectúan las siguientes recomendaciones:

Aplicar la Propuesta orientada a la selección de los docentes que optan por ingresar a la docencia en calidad de profesionales contratados, haciéndoles participar en forma activa a los directivos, miembros del Departamento de Talento Humano, acerca de la necesidad de poseer un perfil docente con sus dimensiones, indicadores y el formato de Observación de la Clase demostrativa.

Abordar la solución del problema en forma urgente por parte de los miembros del Departamento de Talento Humano, en coordinación con el departamento de Planificación, dirigiendo el proceso de contratación de los profesionales en el ámbito educativo para los diferentes niveles de la oferta educativa de las Instituciones Educativas del Distrito 09D02 XIMENA 2.

Profundizar los referentes teóricos que sustentan el trabajo de investigación, referente a las Metas 2021, El Plan Decenal, El Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Calidad Educativa, La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento; las mismas que se constituyen en las bases científicas y legales que orientan a los involucrados en el proceso de selección del personal docente a desempeñarse en el ámbito educativo.

Hacer uso permanente de la metodología utilizada basada en los métodos teóricos, que se construirán en ayuda para dar respuesta al diagnóstico situacional actual, resolver las interrogantes de los miembros de las Instituciones educativas basándose en teorías científicas.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Acordeón Escolar: Modelo de Gestión de Recursos Humanos: Una propuesta para el análisis empírico - See more at: <http://www.createonepw.blogspot.com/2014/04/modelo-de-gestion-de-recursos-humanos.html#sthash.F59U4RaT.dpuf>
2. Acuerdo Ministerial 0408-12. Normativa para el Concurso de Méritos y oposición para llenar vacantes en el sector público. Disponible en: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/ACUERDO-408-12.pdf>
3. Adams, J. (1960). Evolución de la Teoría Educativa. México, Ediciones UTEHA.
4. Aguerro, I. "¿Es posible impartir una educación de calidad con menores costos?, en Perspectivas", Revista Trimestral de educación comparada, Junio 1997. Vol XXVII No 2.
5. Alcides, A.. Planificación Estratégica Educativa.
6. Alles, M. (2000). *"Dirección estratégica de Recursos Humanos (Gestión por Competencia"*. Ediciones Granica. Barcelona-España.
7. Antología de Gestión Escolar. Antecedentes históricos. (2007). San Luis Potosí: UTAN.
8. Armando, C. (2008). *"El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos"*. Entelequia. Revista Interdisciplinar, nº 8, Venezuela.
9. Asamblea Nacional del Ecuador (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Quito: El Comercio S.A.
10. Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Obtenido el 26 de febrero de 2010 en <http://www.google.com.ec/url?sa=t&>

[source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.asambleanacional.gov.ec%2Fdocumentos%2Fconstitucion\\_de\\_bolsillo.pdf&ei=o8VATZOrJ4zQgAetweyzAw&usg=AFQjCNGB8HRfVaEcZAIqole5\\_ntiWMSCPg&sig2=dYAAV5T16BqRXI9ZuqV1JA](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

11. Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: en prensa Bolívar, A.B. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos.
12. Asesoría Educativa Legal Gratuita Virtual a Instituciones Educativas: Públicas y Privadas. El imperativo de la calidad. Disponible en: <http://grimaldochongvasquez50.blogspot.com/2010/07/el-imperativo-de-la-calidad.html>
13. Ayala, E. (2005). Ecuador: Patria de todos. Manual de Cívica. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Corporación Editora Nacional.
14. Bertalanffy, L.V. (2004). Teoría General de los Sistemas. México: Fondo de Cultura.
15. Blejmar, B. (2007). Gestionar es hacer que las cosas sucedan. Buenos Aires, Argentina., Ediciones Novedades Educativas.
16. Bowen, J. (1985). Historia de la Educación Occidental. Barcelona, v. 3. Editorial Herder. Educación en Esparta: <http://ideasapiens.blogspot.com/textos/grecia/educacionenesparta.htm> (consulta realizada el 07-05-2009).
17. Bradley S. Portin, Michael S. Knapp et al. (2009). Leadership for learning improvement in urban schools. Center for the Study of Teaching and
18. Butteriss, Margaret. (2001): *"Reinventando recursos humanos, Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento"*, España, Ediciones Gestión 2000. 2001., primera edición, capítulo 12, página 277.
19. Castañeda, R.: *"Planificación Estratégica"* en Contribuciones a la Economía, enero 2005.
20. Chang, B.. Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las TIC, para construir espacios que generen conocimiento en el

colegio Champagnat. Recuperado de:  
<http://es.scribd.com/doc/80729241/Joo-Chang-Blanca-Analisis-Propuesta>.

21. Chiavenato, I. (2004). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*, Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 132.
22. Chiavenato, Idalberto. (2000). *“Administración de Recursos Humanos”*, Best Seller International, Colombia, McGraw-Hill Interamericana, S.A., quinta edición, Capítulo 1, página 48.
23. Concurso de Méritos y Oposición. “Quiero ser maestro 4”. Disponible en: <http://www.grupogear.com/ecuador/concursos-de-meritos-y-oposicion/ingreso-al-magisterio-nacional-para-ocupar-vacantes-de-docentes>.
24. Da Silva, R. (2002). *“Teorías de la Administración”*. Fecha publicación: 2002. Editorial: Paraninfo Colección: 1ª Edición / 523 págs. / Rústica / Castellano / Libro ISBN13:9789706862242 . disponible en:- See more at: <http://www.tirant.com/derecho/libro/teorias-de-la-administracion-reinaldo-o-da-silva-9789706862242#sthash.HzTIREpT.dpuf>
25. Day, K, & Leithwood, K.(eds)l. (2007). Successful principal leadership in time of change. An international perspective CIUDAD: Springer Verlag.
26. Definición de calidad. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad>
27. Definición de Eficacia: <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
28. Definición de Eficiencia. Disponible en: <http://definicion.de/eficiencia/#ixzz3UOCaqD1Q>
29. Dordrecht, Netherlands: Kluwer Hargreaves, A., Moore, S., Fink, D., Brayman, C., and White, R. (2003). Succeeding Leaders? – A study of principal rotation and succession. Report to the Ontario Principals’ Council, Toronto, Ontario Principals’ Council.
30. Fernández, A. (2011). *“Sistema de Evaluación del Desempeño para el Subsistema de Recursos Humanos”*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos84/evaluacion-actividad-recursos-humanos/evaluacion-actividad-recursos-humanos2.shtml>
31. García, S. (2006, 11). Buenas prácticas de gestión escolar y

- participación social en escuelas de alta eficacia social. Educare. Nueva época, pp. 33-37.
32. Harris, A. y Chapman, C. (2002) Democratic leadership for school improvement in challenging contexts. Comunicación presentada en el International Congress on School Effectiveness and Improvement, enero, Copenhagen.
33. Hernaiz Ignacio. Gerente General de Educ.ar - 2011. Políticas educativas en Latinoamérica - Convergencia y TIC. Recuperado de: <http://www.youtube.com/watch?v=W39PucDQ6VQ>
34. El imperativo de la calidad. Informe 2005 de la UNESCO sobre seguimiento de La Educación para Todos (ETP) en el Mundo. Disponible en: <http://www.eduteka.org/UnescoCalidadEducacion.php>
35. Educación para todos. El imperativo de la calidad. Disponible en: <http://es.slideshare.net/NapoFlores/el-imperativo-delacalidadunesco>.
36. Guanoluisa, Paulina. Estándares de desempeño docente. Universidad Central del Ecuador. Disponible en: <http://es.slideshare.net/paulinaguanoluisa/estandarez-de-desempeo-docente-4-paulina-guanoluisa>.
37. IOVA State University. (2010). Code of Computer Ethics and Acceptable Use Recuperado de: <http://policy.iastate.edu/policy/it/ethics/>
38. Koontz, H. ; Weihrich H. (2004). *"Administración Un Perspectiva Global"*, 12a. Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 14.
39. LAU, R. Y Díaz, M. (2009) *"El sistema de gestión de los recursos humanos en las universidades"*. Disponible en: [http://www.gestiopolis.com/organizacion\\_talento/sistemadegestion\\_de\\_lo\\_srecursos\\_humanos-en\\_las\\_universidades.htm](http://www.gestiopolis.com/organizacion_talento/sistemadegestion_de_lo_srecursos_humanos-en_las_universidades.htm)
40. Lavanda, D. (2007). *"Evaluación del desempeño"*. Perú, Disponible en: <http://www.monografias.com/administracion.finanzas/recursososhumanos>.
41. Leithwood, K., Mascal, B., Strauss, T. (ed) (2009). Distributed leadership according to the evidence, Taylor & Francis, USA-United Kingdom.
42. Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., Wahlstrom, K. (2010). Review of research: How leadership influences student learning.

- Obtenido el 31 de enero de 2010 en [www.cehd.umn.edu/carei/Leadership/ReviewofResearch.pdf](http://www.cehd.umn.edu/carei/Leadership/ReviewofResearch.pdf) .
43. Levitt, Theodore. (1997). *"Innovation in Marketing"*. McGraw Hill. 203 pág.
44. Levy-leboyer, Claude.(1997). *"Gestión de las Competencias, Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas"*, España, Ediciones Gestión 2000, primera edición, Capítulo 1, página 25,
45. Ley Orgánica de Educación Intercultural de Ecuador. Disponible en: [https://es.wikisource.org/wiki/Ley\\_Org%C3%A1nica\\_de\\_Educaci%C3%B3n\\_Intercultural\\_de\\_Ecuador](https://es.wikisource.org/wiki/Ley_Org%C3%A1nica_de_Educaci%C3%B3n_Intercultural_de_Ecuador).
46. Longa ,C. (2008). *"Procedimiento para la evaluación de los Recursos Humanos en las aldeas universitarias"*. Disponible en: Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos89/evaluacion-recursos-humanos-aldeas-universitarias/evaluacion-recursos-humanos-aldeas-universitarias.shtml#ixzz3UNjETTMc>.
47. Longa, C. (2011). *"Elaboración de un procedimiento para la evaluación del desempeño del coordinador de programa de formación de la aldea universitaria/ Buroz ubicada en la parroquia Mamporal del municipio Eulalia Buroz del estado Miranda"*. Ponencia publicada en CD del Evento 7ma Conferencia Internacional Ciencias Empresariales(CICE), con ISBN 978-959-250-606-0 . Villa Clara, Octubre de 2010.
48. Martínez D. Miguel Ángel Dr.: Modelo de Gestión de Recursos Humanos: Una propuesta para el análisis empírico. Disponible en: [http://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/modelo\\_de\\_gestion\\_de\\_recursos\\_humanos3.doc](http://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/modelo_de_gestion_de_recursos_humanos3.doc)
49. Marzano, R. J. (2001). A new era of school reform: Going where the research takes us. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en [http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CByQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mcrel.org%2FPDF%2FSchoolImprovementReform%2F5002RR\\_NewEraSchoolReform.pdf&ei=HsIBTZmrONHpgAfTtoSOAg&usq=AFQjCNFFv2tbVNmn85n8dM9pZ14DsiVSMw&sig2=iwE](http://www.google.com.ec/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CByQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mcrel.org%2FPDF%2FSchoolImprovementReform%2F5002RR_NewEraSchoolReform.pdf&ei=HsIBTZmrONHpgAfTtoSOAg&usq=AFQjCNFFv2tbVNmn85n8dM9pZ14DsiVSMw&sig2=iwE)

D8Zzq4COPE7A8wbCI-A

50. MBA Consultores.(2007). Liderazgo y Empowerment en la Gestión Directiva. Recuperado de: [http://www.youtube.com/watch?v=IXpbFIDPP-c&feature=results\\_main&playnext=1&list=PL2DD1AD0F4B2E02C9](http://www.youtube.com/watch?v=IXpbFIDPP-c&feature=results_main&playnext=1&list=PL2DD1AD0F4B2E02C9)
51. McKinsey & Company. (2007). How the world's best performing schools come out on top. Obtenido el 27 de febrero de 2010 en 21 [http://www.mckinsey.com/client-service/Social\\_Sector/our\\_practices/Education/Knowledge\\_Highlights/Best\\_performing\\_school.aspx](http://www.mckinsey.com/client-service/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/Best_performing_school.aspx)
52. Mcmillen, M. Cecilia, Ph. D. (2000). *"El enfoque de competencias, Una nueva visión para Recursos Humanos"*, Seminario taller, Quito.
53. Medina (ED.): El liderazgo en la educación (pp. 25-46). Madrid: UNED.
54. Mendoza, L. (2007). *"Reflexiones Sobre Evaluación del desempeño"*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos68/reflexiones-evaluación-desempeño.shtml>.
55. Mérida M., A. y Hernández, M. (2009). *"Indicadores del desempeño y variables de comportamiento organizacional"*. Disponible en: <http://www.monografias.com>
56. Mesa ,M., et al . (2007). *"La evaluación del desempeño: herramienta vital en la dirección organizacional en Observatorio de la economía latinoamericana"*, No 73, Enero 2007 Disponible en:<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/>
57. Metas 2021: Sánchez, Omar; Nájera, Alan. Disponible en: <https://prezi.com/xmqkryyei1mx/untitled-prezi/>
58. Millán, A. (2007). *"Aldeas Universitarias. Educación y Movimiento Estudiantil"*. Disponible en: <http://www.aporrea.org/educacion/a32591.htm>
59. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica.
60. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010) Libro del docente. Curso de Pedagogía Didáctica. 1era edición
61. Ministerio de Educación, Curso de lectura crítica: Estrategias de Comprensión Lectora, ME – DINCE. Ecuador: Autor.



- Ministerio de Educación de Ecuador. Estándares de Calidad. Disponible en:  
<http://www.slideshare.net/diesalazar/estandares-2012-2>
63. Ministerio de Educación del Ecuador. Concurso de Méritos y Oposición 2013. Ciencias Sociales de octavo a décimo de EGB. Disponible en:  
[http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Instructivo\\_EESS\\_8a10\\_EGB\\_2013.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Instructivo_EESS_8a10_EGB_2013.pdf)
64. Ministerio de Educación. Concurso de Méritos y Oposición. 2013. Educación Inicial. Disponible en: [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Instructivo\\_Inicial\\_2013.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Instructivo_Inicial_2013.pdf)
65. Molina N.J. (2000). "Una alternativa para la evaluación del desempeño". Disponible en:  
[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1953541](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1953541)
66. Molina, P.(s/f). " Evaluación del desempeño". Chile, Disponible en:  
[www.otic.alinza.cl](http://www.otic.alinza.cl)
67. MORA, C. (2009). *Referente de trabajo docente. segunda edición*. Guaranda - Ecuador.
68. Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey & Company. Obtenido el 25 de marzo de 2010 en [http://www.mckinsey.com/clientervice/Social\\_Sector/our\\_practices/Education/Knowledge\\_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx](http://www.mckinsey.com/clientervice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx)
69. Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. McKinsey & Company. Obtenido el 25 de marzo de 2010 en [http://www.mckinsey.com/clientervice/Social\\_Sector/our\\_practices/Education/Knowledge\\_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx](http://www.mckinsey.com/clientervice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx)
70. Navareño P. La Dirección de Centros Educativos en España. Liderazgo y Gestión para la mejora escolar . disponible en:  
[http://www.adide.org/revista/images/stories/revista17/ase17\\_art01.pdf](http://www.adide.org/revista/images/stories/revista17/ase17_art01.pdf).
71. OECD. (2010). PISA 2009 Results: What Makes a School Successful? – Resources, Policies and Practices (Volume IV). Obtenido el 25 de marzo de 2010 en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091559>.
72. OECD. (2010). PISA 2009 Results: What Makes a School Successful? – Resources, Policies and Practices (Volume IV). Obtenido el 25 de marzo de 2010 en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264091559>.

73. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2000). Declaración del Milenio
74. Paredes, Alfredo., y Asociados Cia. Ltda. (2001). "Programa de certificación en administración de recursos humanos por competencias", Normas de competencia (objetivos de aprendizaje), Seminario taller, Quito.
75. Parra U., M. (2000). " *La evaluación del desempeño y la gestión de los Recursos Humanos*". Disponible en: [www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13htm,2000](http://www.rrhmagazine.com/articulo/rrhh13htm,2000)
76. Rajimon, J. (2008). Gestión de calidad de los colegios públicos de gestión privada de la provincia de Misiones. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Misiones, Posadas, Misiones, Argentina.
77. Real Academia Española.(2008). Diccionario de la Lengua Española - Vigésima Segunda Edición, disponible en: [http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=eficacia](http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=eficacia)
78. Realidades y prospectiva educativa. <http://es.slideshare.net/almamaite/tomo2-realidadesy-perspectiva>
79. Robbins, S. ; Coulter, M. (2005). "Administración", Octava Edición, de, Pearson Educación, Pág. 8.
80. Robinson, M.V., Lloyd, C., Rowe, K. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. Educational Administration Quarterly, 44, 635.
81. Rodríguez, J. (2007). "La Administración Moderna de Personal". Edit. Thomson. ISBN 9706864768, 9789706864765.
82. Rodríguez. C. (2009). "La evaluación del desempeño del trabajador: una mirada desde la consultoría". Disponible en: [http://www.degerencia.com/articulo/la\\_evaluacion\\_deldesempeño\\_del\\_trabajador](http://www.degerencia.com/articulo/la_evaluacion_deldesempeño_del_trabajador) .
83. Royo Carlos. (2006). "Las Competencias como herramienta. para el cambio cultural en una. organización bancaria". Disponible en: <https://www.google.com/search?q=39.%09Wilson%2C+Bud.+Planeaci%>

C3%B3n+y+Desarrollo+Comercial+del+Producto%22.+Herrero+Hermanos&ie=utf-8&oe=utf-

8#q=40.%09Royo+Carlos.+%282006%29.+%E2%80%9CLas+Competencias+como+herramienta.+para+el+cambio+cultural+en+una.+organizaci%C3%B3n+bancaria%E2%80%9D

84. Sampieri, I. y Fernández, C. (2011). *“Metodología de la investigación”*. 4ta Edición. México. McGraw-Hill.
85. Sánchez, R. (2009). *“Organización”*. 1era. Edición, Caracas Universidad Bolivariana de Venezuela.
86. Sander, B. (1997). Educación, administración y Calidad de Vida. Buenos Aires, Ediciones Santillana, 2ª reimpresión.
87. Sastre, C. y Aguilar P. (2003). *“Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico”*. Mc Graw-Hill. Madrid, España.
88. Sikula, A. (1989). *“Administración de personas: desarrollo de recursos humanos”*. México, Editorial Limusa.
89. TORRES, C. (2008). Sociología política de la educación en perspectiva internacional y comparada. Buenos Aires, Editores Miño y Dávila.
90. Universidad de Sevilla. (2006) Enciclopedia Libre Universal en Español. España.
91. Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003). *Balanced leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning.
92. Werther, W. y Davis, K. (2001): *“Evaluación del Desempeño”*. [En línea]
93. Wilson, Bud. (2002). *“Planeación y Desarrollo Comercial del Producto”*. Herrero Hermanos, México. 217 pág.

**ANEXO 1 FORMATO DE ENCUESTA APLICADA A LOS RECTORES,  
DIRECTORES E INSPECTORES GENERALES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL DISTRITO 09D02**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Maestría en Administración de Empresas MAE**



**ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS  
INSTITUCIONES FISCALES DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

**Objetivo de la Encuesta:** La aplicación de la presente encuesta tiene el propósito de indagar en qué medida la carencia de un diseño del Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, incide en la mejora de su desempeño profesional.

La escala utilizada responde a los siguientes criterios:

N: Nunca

PV: Pocas veces

AV: Algunas veces

LM: La mayoría de veces

S: Siempre

Por favor señale con una **X** a la característica que corresponda.

Agradecemos de antemano su colaboración

	<b>ÍTEM</b>	<b>N</b>	<b>PV</b>	<b>AV</b>	<b>LM</b>	<b>S</b>
1.	¿En calidad de directivo ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente del Distrito Ximena 2, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?					
2.	¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta su Institución Educativa?					
3.	¿Ha actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren su Institución educativa?					
4.	¿Ha desarrollado en su institución educativa el					

	proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de la Institución Educativa?					
5.	¿En calidad de directivo, ha comunicado al nivel distrital, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?					
6.	¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?					
7.	¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, efectuada a los docentes que participan para ser contratados, para prestar servicios en su institución educativa?					
8.	¿Asesoran pedagógicamente a los docentes contratados, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?					
9.	¿Conoce qué indicadores se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la institución educativa?					
10.	¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?					

## ANEXO 2 TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DIRECTIVOS

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**Maestría en Administración de Empresas MAE**



### ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS INSTITUCIONES FISCALES DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2

**Objetivo de la Encuesta:** La aplicación de la presente encuesta tiene el propósito de indagar en qué medida la carencia de un diseño del Sistema de Selección del Personal Docente, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, bajo el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, incide en la mejora de su desempeño profesional.

La escala utilizada responde a los siguientes criterios:

N: Nunca

PV: Pocas veces

AV: Algunas veces

LM: La mayoría de veces

S: Siempre

Por favor señale con una **X** a la característica que corresponda.

Agradecemos de antemano su colaboración

	PREGUNTAS	N	PV	AV	LM	S	TOTAL
1	¿En calidad de directivo ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente del Distrito Ximena 2, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?	22	15	8	4	1	50
2	¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta su Institución Educativa?	25	14	6	3	2	50
3	¿Ha actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren su Institución educativa?	20	10	11	4	5	50

4	¿Ha desarrollado en su institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de la Institución Educativa?	15	10	10	5	10	50
5	¿En calidad de directivo, ha comunicado al nivel distrital, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?	0	0	0	10	40	50
6	¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?	45	5	0	0	0	50
7	¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, efectuada a los docentes que participan para ser contratados, para prestar servicios en us institución educativa?	50	0	0	0	0	50
8	¿Asesoran pedagógicamente a los docentes contratados, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?	15	10	5	10	10	50
9	¿Conoce qué indicadores se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la institución educativa?	25	10	5	5	5	50
10	¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes e proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?	30	15	5	0	0	50

**ANEXO 3 FORMATO DE ENTREVISTA APLICADA AL JEFE DEL DISTRITO  
09D02 XIMENA 2**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Maestría en Administración de Empresas MAE**



**ENTREVISTA REALIZADA AL JEFE DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

**Objetivo de la Entrevista:** La aplicación de la presente entrevista tiene el propósito de indagar en qué medida la carencia de un diseño del Sistema de Selección del Personal Docente bajo la modalidad de contrato, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, con el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, incide en la mejora de su desempeño profesional.

- 1. ¿En calidad de Jefe del Distrito 09D02 Ximena 2, ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente por contrato, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?**

Lo tenemos a partir de la labor desplegada por el Departamento de Planificación, más no se ha aplicado una encuesta.

- 2. ¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes contratados que aspiran al desempeño de las funciones en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta las Instituciones Educativas del Distrito 09D02?**

Se basa en los lineamientos de la LOEI, RLOEI y LOSEP; que llevan a cabo en forma coordinada el Departamento de Planificación y el Departamento de Talento Humano.



**3. ¿Mantiene actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren las Instituciones educativas?**

El distrito posee por medio de Talento Humano la Plantilla de los Títulos de Pregrado que poseen los docentes del país y en función de aquello se busca el perfil del docente que cubre la vacante o necesidad de una Institución Educativa.

**4. ¿Ha desarrollado en su distrito y direccionado a la institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de las Instituciones Educativas?**

Los directivos conocen lo que deben cumplir de acuerdo a lo normado en la LOEI, RLOEI y LOSEP.

**5. ¿En calidad de Jefe Distrital, ha comunicado a los directivos de las instituciones educativa de su distrito, los procesos a seguir, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?**

Se hacen reuniones periódicas, a partir de este periodo lectivo los directivos se reúnen todos los días martes, para conocer disposiciones, normativas nuevas y otras orientaciones.

**6. ¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?**

Lo ha normado planta central, nosotros estamos en proceso de direccionar a los directivos para que apliquen los procesos de selección, inducción y desarrollo.

- 7. ¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, con una matriz basada en Estándares de Calidad Educativa, dirigida a los docentes que participan en ser contratados, para prestar servicios en las instituciones educativas?**

No lo hago se delega al Departamento de Planificación. Luego conozco los resultados y doy el aval para seguir con el proceso.

- 8. ¿Coordina con Apoyo y Seguimiento, para que se brinde Asesoría pedagógica a los docentes contratados que presentan debilidades, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?**

No existe ese rubro asignado para los docentes contratados.

- 9. ¿Conoce los indicadores que se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la instituciones educativas en calidad de contratados?**

Los que se basan en los desempeños del docente.

- 10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?**

No se ha realizado aún, nos basamos en los de los docentes que ingresan al magisterio fiscal, de hecho se los toma del listado de los elegibles.

## **ANEXO 4 FORMATO DE ENTREVISTA APLICADA AL ASISTENTE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
Maestría en Administración de Empresas MAE**



### **ENTREVISTA REALIZADA AL ASISTENTE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

**Objetivo de la Entrevista:** La aplicación de la presente entrevista tiene el propósito de indagar en qué medida la carencia de un diseño del Sistema de Selección del Personal Docente bajo la modalidad de contrato, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, con el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, incide en la mejora de su desempeño profesional.

- 1. ¿En calidad de Asistente del Jefe de Talento Humano del Distrito 09D02 Ximena 2, ha participado en la elaboración de un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente por contrato, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?**

No, que se sepa y no he participado, ni he aplicado encuestas

- 2. ¿Han definido las competencias requeridas para el cargo de docentes contratados que aspiran al desempeño de las funciones en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta las Instituciones Educativas del Distrito 09D02?**

Solo las funciones que están contempladas en la LOEI y RLOEI.

**3. ¿Mantiene actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren las Instituciones educativas?**

Solamente cuando se conoce que hay una vacante, se nos comunica por parte de planificación la necesidad existente y talento humano busca de entre el catálogo de títulos al profesional requerido.

**4. ¿Ha participado en el desarrollo y direccionamiento por parte del distrito a la institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de las Instituciones Educativas?**

No tengo conocimiento del particular, nosotros como talento humano solo atendemos las necesidades que presenta el departamento de Planificación del Distrito.

**5. ¿En calidad de Asistente del Jefe de Talento Humano, ha comunicado a los directivos de las instituciones educativa de su distrito, los procesos a seguir, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?**

No porque nosotros conocemos de la necesidad del profesional a ser contratado por medio del Departamento de Planificación.

**6. ¿Conoce si tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?**

Desconozco

**7. ¿Participa, por delegación del Jefe de Talento Humano, en el proceso de la observación de la clase demostrativa, con una matriz basada en Estándares de Calidad Educativa, dirigida a los docentes que participan en ser contratados, para prestar servicios en las instituciones educativas?**

No he participado, ni he sido delegada.

**8. ¿En calidad de Asistente de Talento Humano, coordina con Apoyo y Seguimiento, para que se brinde Asesoría pedagógica a los docentes contratados que presentan debilidades, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?**

No, esas tareas son de Apoyo y Seguimiento.

**9. ¿Conoce los indicadores que se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la instituciones educativas en calidad de contratados?**

No conozco, dado que nosotros no evaluamos a los docentes.

**10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?**

No tenemos en el Departamento de Talento Humano los procesos y los indicadores de los docentes que ingresan al Sistema Educativo por contrato.

## **ANEXO 5 FORMATO DE ENTREVISTA APLICADA AL JEFE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**Maestría en Administración de Empresas MAE**



### **ENTREVISTA REALIZADA AL JEFE DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO 09D02 XIMENA 2**

**Objetivo de la Entrevista:** La aplicación de la presente entrevista tiene el propósito de indagar en qué medida la carencia de un diseño del Sistema de Selección del Personal Docente bajo la modalidad de contrato, para la Instituciones Educativas del Distrito Ximena 2, con el enfoque de desarrollo de Funciones de Calidad, incide en la mejora de su desempeño profesional.

- 1. ¿En calidad de Jefe de Talento Humano del Distrito 09D02 Ximena 2, ha efectuado un diagnóstico del estado situacional actual del proceso de selección del personal docente por contrato, mediante la aplicación de una encuesta, enfocada en el desarrollo de Funciones de Calidad?**

No he realizado un estado del diagnóstico basado en encuesta y menos en función de la calidad de educación.

- 2. ¿Ha definido las competencias requeridas para el cargo de docentes contratados que aspiran al desempeño de las funciones en los diferentes niveles de escolaridad, que oferta las Instituciones Educativas del Distrito 09D02?**

Nos basamos en las funciones que están descritas en la LOEI y su RLOEI.

**3. ¿Mantiene actualizado los perfiles de los docentes de los diferentes niveles de escolaridad, que requieren las Instituciones educativas?**

No se posee una base de perfiles de los docentes en los diferentes niveles de escolaridad.

**4. ¿Ha desarrollado en su distrito y direccionado a la institución educativa el proceso interno para declarar las vacantes del personal docente, directivo y demás miembros de las Instituciones Educativas?**

No se desarrollado, ni direccionado por parte del distrito a las instituciones educativas los procedimientos internos para declarar las vacantes, sólo que se cumpla con lo que establece la LOEI, RLOEI y LOSEP.

**5. ¿En calidad de Jefe de Talento Humano, ha comunicado a los directivos de las instituciones educativa de su distrito, los procesos a seguir, cuando ocurren las vacantes, las altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y demás miembros de ser contratados?**

Se ha direccionado por parte del distrito a las instituciones educativas los procedimientos para declarar las vacantes mediante un oficio.

**6. ¿Tiene establecido una política del área de Talento Humano en los subsistemas de selección, inducción y desarrollo para mantener la calidad en el desempeño de las funciones del ejercicio profesional de los docentes, directivos y otros?**

No se han establecido políticas del área de Talento Humano.

**7. ¿Participa en el proceso de la observación de la clase demostrativa, con una matriz basada en Estándares de Calidad Educativa, dirigida**

**a los docentes que participan en ser contratados, para prestar servicios en las instituciones educativas?**

No se posee un formato de clase demostrativa basada en los Estándares de Calidad Educativa.

**8. ¿Coordina con Apoyo y Seguimiento, para que se brinde Asesoría pedagógica a los docentes contratados que presentan debilidades, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo?**

No se efectúa esa coordinación con frecuencia.

**9. ¿Conoce los indicadores que se utilizarán para la medición de los resultados, de las funciones desplegadas, por los docentes, directivo y otros miembros de la instituciones educativas en calidad de contratados?**

Los resultados se miden en función de la labor desplegada.

**10. ¿Conoce si se han constituido los procesos y los indicadores de logro de los docentes en el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados?**

No se han definido los procesos y los indicadores de logro para el proceso de admisión al sistema educativo fiscal en calidad de contratados.